

Carrera: “**Tecnicatura Superior en Gestión de Recursos Humanos**”

Plan de Estudios: R M. N°8966/18

Año: 2023

Campo: Formación Específica

Curso: 2º año    División: 1 º

Asignatura: “**Psicología Laboral**”

Docente: Lic. Palacios, Clelia Estela

Régimen de la Asignatura: Cuatrimestral

Cantidad de horas cátedra: 4 (Cuatro)

**Condiciones para regularizar la materia**

- 70% de Asistencia a clases
- 60% de asistencia a clases por razones de salud, trabajo o fuerza mayor debidamente justificadas.
- 80% de trabajos prácticos aprobados
- Aprobación de 1 (un) examen parcial que se aprobará con una nota mínima de 6 (seis). En caso de reprobación del parcial, podrá acceder a un recuperatorio, si desapruueba el mismo queda automáticamente libre.

**Requisitos para rendir como alumno regular:**

- Ser regular.
- Presentarse con DNI, libreta del estudiante y programa del espacio.

**Condiciones para rendir como alumno libre:**

- Presentarse con DNI, libreta del estudiante y último programa vigente del espacio.
- Según lo establecido por el R.A.M, Res. N° 2484/13 los estudiantes que concurren al examen final en condición de libre deberán rendir una instancia escrita (en primera instancia) y otra oral (segunda instancia), debiendo obtener una nota mínima de 4 (cuatro) en cada una de ellas para considerar su aprobación.

**Marco Teórico**

Esta asignatura ofrece la posibilidad al estudiante de aprender sobre la naturaleza del comportamiento humano y las implicaciones que este conocimiento tiene para explicar la conducta en el contexto laboral.

Este conocimiento es necesario para el correcto desarrollo profesional en el ámbito de la gestión de los recursos humanos. La psicología del trabajo estudia el comportamiento, los pensamientos y las emociones de los seres humanos que tienen que ver con su actividad laboral. Se utiliza para mejorar nuestra comprensión y el trato con las personas (incluyéndonos a nosotros mismos) en el centro laboral. Su eje es el estudio del hombre en el trabajo: el ser y el hacer, y es en este hacer que el hombre tiene la capacidad de transformar la naturaleza y al transformarla, se modifica a sí mismo. Por esta razón quien actúe en una organización para la prevención y mantenimiento de la calidad de vida del trabajador y del ambiente de trabajo, necesita conocer las variables impulsoras y obstaculizadoras que pueden condicionar sus conductas para lograr armonizar sus objetivos personales y los organizacionales.

Aspectos como el trabajo en grupo, la estructura organizacional, el estudio del clima organizativo, el trabajo en equipo o la gestión y dirección de los mismos,

por poner sólo algunos ejemplos, requieren de una formación en psicología para poder desarrollarse con éxito. Dada la complejidad cada vez mayor del mundo del trabajo, esta necesidad de un interés continuo y una formación amplia en la ciencia psicológica por parte de los profesionales de los recursos humanos, va a ser cada mayor. Esperamos iniciar ese interés para que se mantenga a lo largo de toda la carrera profesional de los estudiantes de esta asignatura.

Cada persona es un mundo. Y en una empresa u organización en la que trabajan y comparten espacios diferentes personas, las relaciones no siempre son sencillas. Además, en una gran parte de los casos, los intereses de la empresa y del trabajador no son los mismos. La empresa solicita que el trabajador rinda y cumpla su función, y el trabajador requiere a la empresa que lo trate con justicia. Por ejemplo, que sea recompensado o al menos felicitado, cuando su trabajo da buenos resultados.

Lo que busca la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, es mejorar el rendimiento y la productividad, así como potenciar el desarrollo personal y la calidad de vida laboral de los empleados en el trabajo. Para esto, hacen evaluaciones acerca de las conductas de los trabajadores desde diferentes ángulos, ya sea, individualmente, su comportamiento en grupo, la relación respecto de subordinados o jefes, según corresponda en cada caso.

Por este tipo de motivos, la incorporación de la psicología organizacional a esta disciplina se suele utilizar en el área de Recursos Humanos para formar a los estudiantes en nociones de psicología que les permitirán manejar de forma más adecuada las distintas tareas de gestión de personal.

## Objetivos

### Objetivo General:

- Conceptualizar, analizar y comprender la conducta del ser humano en el contexto del trabajo, desde una perspectiva individual, grupal y social.

- Construir un marco teórico de referencia susceptible de relacionar con la realidad cotidiana inmediata y el mundo laboral.

Objetivos Específicos:

- Relacionar el marco teórico de la Psicología con el ámbito laboral y sus características.
- Promover conocimientos que permitan comprender el origen y la dinámica de los comportamientos humanos y como los mismos influyen en todo trabajo.
- Analizar la importancia del abordaje psicológico para asegurar un clima favorable de convivencia, generando alternativas positivas en la prevención, acción y solución de conflictos en la relación entre el sujeto y la organización.
- Valorar el potencial de la Psicología como un cuerpo de conocimientos que ayuda en la comprensión de las realidades que contextualizan el actuar de cada sujeto en diversos ámbitos.

**Contenidos**

**Eje Temático N° 1: “Introducción a la Psicología Laboral”**

La Psicología. Psicología del trabajo. Reseña histórica de la Psicología del trabajo. Aplicaciones de la Psicología del trabajo. Visión psicológica del trabajador. Conducta y organización.

**Eje Temático N° 2: “Personalidad y motivación”**

Personalidad: conceptualizaciones. Componentes de la personalidad. Rasgos de la personalidad. Tipologías y teorías de la personalidad: Freud,

Allport, Jung, Kretschmer. Aproximaciones teóricas a Horney, Erikson y Rogers.

Motivación y conflicto. Teorías motivacionales. La motivación en el trabajo.

La inteligencia. Conceptos tradicionales e innovadores. Inteligencias múltiples. Inteligencia emocional.

### Eje Temático N° 3: “Los grupos en las organizaciones”

Concepto, estructura y tipos de grupos en las organizaciones. La comunicación y su importancia en las organizaciones. El liderazgo y los estilos de dirección en las organizaciones.

### Eje Temático N° 4: “Salud y enfermedad en las organizaciones”

Salud y enfermedad en las organizaciones. Frustración y ansiedad. Estrés laboral: causas, consecuencias y costos del estrés laboral. Reducción del manejo del estrés.

Factores psicosociales: Síndrome de Burnout, Síndrome de Mobbing, Acoso laboral y sexual. Intervenciones, estrategias y técnicas para trabajar ante estas problemáticas psicosociales. La organización saludable.

### Metodología de trabajo

Desde una concepción compleja del aprendizaje, esta asignatura está orientada a generar espacios de interacción entre alumnos y docentes y entre los mismos alumnos, siendo el debate y la reflexión sobre los contenidos, las acciones que van a favorecer el encuentro de puntos de vista, participación, disenso y afianzamiento de destrezas y habilidades en la interpretación de textos. El

dispositivo propuesto en el desarrollo de las clases partirá del propósito de que mediante esta intervención se genere un ámbito de aprendizaje significativo.

El dispositivo pedagógico propuesto en el desarrollo de las clases será teórico y práctico. Las herramientas teóricas serán propias del campo de estudio, las cuales facilitarán a los alumnos un marco de referencia específico, para que logren construir múltiples miradas y posiciones sobre la psicología laboral y su importancia. Las herramientas prácticas están compuestas por diferentes recursos didácticos con actividades tales como: análisis de casos, videos y textos, resolución de conflictos, presentación y defensa de trabajos, realización de mapas conceptuales, simulación de experiencia, producción de relatos, trabajo con guías de estudio, fichas de cátedra, roll- playing, entre otras, que serán empleadas para apoyar, complementar, acompañar o evaluar el proceso educativo que se dirige u orienta.

El dispositivo pretende ser creativo, y flexible, adecuándose a las características de los alumnos, los recursos didácticos y al tiempo académico.

Las estrategias metodológicas que se llevarán a cabo con los estudiantes serán:

- ⇒ Presentación e introducción de cada contenido por parte del docente.
- ⇒ Se facilitarán situaciones de lectura, interpretación y análisis de textos, situaciones concretas, análisis de casos, favoreciendo la contrastación de opiniones individuales y grupales.
- ⇒ Proyección y análisis de videos.
- ⇒ Charlas testimoniales de casos.
- ⇒ Plenarios
- ⇒ Talleres de estudio con el grupo clase: exposiciones grupales
- ⇒ Trabajos prácticos: domiciliarios y presenciales

Durante la última etapa del cursado (noviembre, 2023) la cátedra propone el desarrollo de un Trabajo Práctico Integrador. A esta altura los alumnos manejarán diversas herramientas y vocabulario específico del espacio. Además, habrán realizado las prácticas, por lo tanto, deberán presentar un informe que

contará con el desarrollo de una temática del programa, donde se integre lo teórico y lo vivenciado en la práctica. Dicho informe deberá ser presentado y defendido de manera grupal y contará con los siguientes bloques.

1. Carátulas
2. Introducción
3. Tema.
4. Objetivos.
5. Fundamentación y desarrollo de la temática.
6. Conclusión.
7. Anexo

### Evaluación

Evaluar, es un acto de conocimiento, es aprendizaje, es reflexión, es juicio de valor, es un acto creativo, una responsabilidad moral. “Es una plataforma rica y prometedora para desarrollar la capacidad de conocer, de interrogar, de interpretar y desarrollar nuestro juicio profesional y experiencial sobre las realidades y ambientes educativos en los que estamos implicados y actuar sobre ellos”<sup>1</sup> .

Con respecto al aprendizaje, se reconocerán los procesos de comprensión junto con los desempeños que demuestren en la realización de las actividades propuestas, capacidad de análisis y el manejo de conceptos teóricos. La evaluación se concretará tanto durante el proceso como al concluir el desarrollo de las unidades de estudio, en instancias individuales y grupales a través de guías de trabajos prácticos integradores. La evaluación también se realizará mediante un parcial final, cuyo propósito será determinar el nivel de comprensión alcanzados de los aspectos conceptuales trabajados en el trayecto.

---

<sup>1</sup> Angulo Rasco J, F (1990) “Innovación y evaluación educativa”. Málaga. Secretaria de Publicaciones de la universidad de Málaga.

Los criterios de evaluación serán:

- Asistencia y participación en clases.
- Los trabajos prácticos serán presentados en tiempo y forma. Este criterio será explicitado por el docente, todos los prácticos, serán evaluados como aprobado o desaprobado.
- Participación pertinente en las clases expositivas dialogadas.
- Trabajos en equipos.
- Uso de vocabulario específico.
- Aplicabilidad de los contenidos aprendidos a situaciones de la vida real.
- Aprobar un examen parcial y/o su respectivo recuperatorio.

Bibliografía

Eje Temático N° 1

- Arnold, John. Randall, Rey y colaboradores. “Psicología del trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral”. Ed. Pearson educación. México, 2012.
- Rodríguez Fernández, Andrés. “Introducción a la Psicología Laboral y las Organizaciones”. Ed. Piramide. Madrid. 1999
- “Guía de estudio para el curso Psicología Laboral” Código 448. Elaborado por: Msc. Patricia Rodríguez, Peña Licda. Erika Méndez Porras. 2008
- “Tutorial Psicología del Trabajo “Universidad Nacional Autónoma de México. Ed SIA. México .2002

Eje Temático N° 2

- Arnold, John. Randall, Rey y colaboradores. “Psicología del trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral”. Ed. Pearson educación. México, 2012.
- Goleman, Daniel. “La inteligencia emocional en la empresa”. Ed. Bergara. Bs. As. 2004.

- Guiot, Jean Prentice.” Organizaciones Sociales y comportamientos” Ed. Herder. 1985.
- “Guía de estudio para el curso Psicología Laboral” Código 448.  
Elaborado por: Msc. Patricia Rodríguez, Peña Licda. Erika Méndez Porras.2008
- Rodríguez Fernandez, Andrés. “Introducción a la Psicología Laboral y las Organizaciones”. Ed. Piramide.Madrid.2002
- Saavedra, I. “Motivación y Comunicación”. Ed. Piramide.Madrid.1998
- “Tutorial Psicología del Trabajo “Universidad Nacional Autónoma de México. Ed SIA. México .2002

### Eje Temático N° 3

- Arnold,John. Randall,Rey y colaboradores. “Psicología del trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral”. Ed. Pearson educación. México, 2012.
- Calvin, Hall. Gardner, Lindzey.”La teoría de la personalidad” Ed. Paidos.
- Chiavenato, Idalberto. “Administración de los recursos humanos”. Ed. McGraw,Hill.2002
- “Guía de estudio para el curso Psicología Laboral” Código 448.  
Elaborado por: Msc. Patricia Rodríguez, Peña Licda. Erika Méndez Porras.2008
- Rodríguez Fernandez, Andrés. “Introducción a la Psicología Laboral y las Organizaciones”. Ed. Piramide.Madrid.2002
- “Tutorial Psicología del Trabajo” .Universidad Nacional Autónoma de México. Ed SIA. México .2002

### Eje Temático N° 4

- Arnold,John. Randall,Rey y colaboradores. “Psicología del trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral”. Ed. Pearson educación. México, 2012.

- Guiot, Jean Prentice.” Organizaciones Sociales y comportamientos” Ed. Herder. 1985.
- “Guía de estudio para el curso Psicología Laboral” Código 448.  
Elaborado por: Msc. Patricia Rodríguez, Peña Licda. Erika Méndez Porras.2008
- Re Roberto, Bautista Mateo (2009). Vida sin distrés. Ed. San Pablo. Bs As.
- “Tutorial Psicología del Trabajo “Universidad Nacional Autónoma de México. Ed SIA. México .2002