



Expte. FCE-1070076-21

SANTA FE, 08 de julio de 2021

VISTO las actuaciones por las cuales se eleva propuesta de programa de la asignatura PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO de la carrera de Licenciatura en Administración, y

CONSIDERANDO lo requerido por el Art 4-inc b) del Régimen de Enseñanza (Res. C.D. 955/09),

QUE la propuesta se adecua a los contenidos mínimos del nuevo Plan de estudios de la carrera de Licenciatura en Administración,

QUE se considera adecuada la propuesta curricular,

QUE la bibliografía resulta actualizada y adecuada al programa presentado,

POR ELLO, y teniendo en cuenta el despacho de la Comisión de Enseñanza,

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD
DE CIENCIAS ECONÓMICAS

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Aprobar el programa de la asignatura PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO de la carrera de Licenciatura en Administración, que incluye denominación de la asignatura, régimen y modalidad de cursado, propuesta de enseñanza, carga horaria, objetivos generales, programa analítico, cronograma, bibliografía y sistema de evaluación y promoción, que se adjunta a las presentes actuaciones.

ARTÍCULO 2º.- Disponer la vigencia del mencionado programa para el dictado de la asignatura a partir del Segundo Cuatrimestre del año 2021 y su aplicación en los exámenes finales a partir del Quinto Turno de 2021.

ARTÍCULO 3º.- Inscribábase, comuníquese, tómesese nota y archívese.

RESOLUCIÓN C.D. N° 558/21

fc



Valide la firma de este documento digital con el código **RDCD_FCE-1070076-21_558** accediendo a <https://servicios.unl.edu.ar/firmadigital/>

*Este documento ha sido firmado digitalmente conforme Ley 25.506, Decreto reglamentario Nro. 182/2019 y a la Ordenanza Nro. 2/2017 de esta Universidad.

Anexo Res. C.D. N° 558/21

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LITORAL
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Licenciatura En Administración**

PROGRAMA DE ESTUDIOS

ASIGNATURA: Psicología Organizacional y del Trabajo

RÉGIMEN DE CURSADO: Cuatrimestral

MODALIDAD DE CURSADO: Presencial

METODOLOGÍA DE DICTADO: Clases teóricas y prácticas.

CARGA HORARIA TOTAL SEGÚN PLAN DE ESTUDIOS: 75 hs.

OBJETIVOS:

- Iniciarse en los principales desarrollos teóricos de la Conducta Humana para lograr integrar y comprender la estructura y dinámica relacional en las organizaciones.
- Explorar la dinámica relacional y articularla con la empiria en organizaciones de diverso tipo.
- Desarrollar una visión psicológica fundada del factor humano en las conductas organizacionales como base para integrar los factores de gobernabilidad en las diversas organizaciones como profesional.

METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA:

La Asignatura posee una metodología de enseñanza y aprendizaje presencial con una carga horaria semanal de 6 hs.



Valide la firma de este documento digital con el código **RDCD_FCE-1070076-21_558** accediendo a <https://servicios.unl.edu.ar/firmadigital/>

*Este documento ha sido firmado digitalmente conforme Ley 25.506, Decreto reglamentario Nro. 182/2019 y a la Ordenanza Nro. 2/2017 de esta Universidad.

Se prevé el desarrollo cuatrimestral de 20 clases - entre teóricas y prácticas- y como mínimo dos Tutoría/Devoluciones obligatorias por grupo de trabajo para el seguimiento de los Trabajos Integradores Finales.

Finalmente, se postula una instancia presencial y obligatoria denominada Coloquio Integrador Final.

En este sentido, el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje estará compuesto por dos instancias de cursado obligatorio y un coloquio final.

-La primera instancia estará compuestas por clases teóricas y prácticas, las cuales se desarrollarán de manera simultánea y progresiva y corresponderán al dictado de los contenidos programáticos.

-La segunda instancia de tutorización y confección de los trabajos integradores finales se implementará una vez finalizado el desarrollo de las respectivas unidades contempladas en el programa.

Las clases TEÓRICAS estarán a cargo de la Profesora Asociada. Las mismas tendrán una carga horaria semanal de 3 hs.

Las clases PRÁCTICAS, con modalidad de TALLER, estarán a cargo de la J.T.P. de la asignatura con el acompañamiento y coordinación de la profesora responsable y con una carga horaria similar. La instancia Teórica, común para todas las comisiones, tendrá por objetivo la transmisión científico-académica de los desarrollos teóricos previstos en el programa desde una perspectiva integradora de los conceptos y teorías aportadas por el mismo.

La instancia práctica, a cargo de la J.T.P. y tutorizada por la Profesora Asociada, será el espacio privilegiado para el desarrollo de una PRAXIS dialéctica que inscriba los conocimientos dentro de los posibles escenarios de práctica profesional. En tales instancias se trabajará de forma grupal y con metodología de Taller. El trabajo en grupo aportará al análisis vivencial y empírico de los talleres.

Para tales instancias se cuenta con la planificación y programación de trabajos prácticos/casos de análisis disparadores de la discusión grupal por unidad de aprendizaje y/o temática a abordar. Una segunda instancia de TUTORIAS individualizadas por grupos pequeños, se distribuirá entre todas las docentes de la asignatura, en las mismas se priorizará el seguimiento presencial y particularizado del proceso de planificación y



Valide la firma de este documento digital con el código **RDCD_FCE-1070076-21_558** accediendo a <https://servicios.unl.edu.ar/firmadigital/>

*Este documento ha sido firmado digitalmente conforme Ley 25.506, Decreto reglamentario Nro. 182/2019 y a la Ordenanza Nro. 2/2017 de esta Universidad.

ejecución del TRABAJO INTEGRADOR FINAL. El COLOQUIO FINAL tiene por objetivo ser una instancia más de aprendizaje en la cual se pueda reflexionar sobre los contenidos aprehendidos desde una visión integradora de los mismos y con una dinámica de discusión y reflexión grupal que enriquezca los aprendizajes individuales. En dicho coloquio cada grupo expondrá y socializará los principales hallazgos de los trabajos finales realizados al resto de los compañeros como modo de intercambio de experiencias y como oportunidad para fortalecer una perspectiva situada y operativa de los contenidos abordados durante el cursado.

La asignatura provee un ENTORNO VIRTUAL que funciona como soporte y potenciador del proceso pedagógico, dentro del cual los y las alumnos/as accederán a los materiales pedagógicos con la finalidad de facilitar, profundizar y/o acompañar aprendizajes significativos. El soporte virtual y la tecnologías disponibles también serán usadas para potenciar el vínculo docentealumno/a – tanto de forma sincrónica como asincrónica-, introduciendo, de esta manera, las cualidades de las nuevas tecnología de la información y la comunicación como eje del seguimiento del proceso educativo.

PROGRAMA:

UNIDAD TEMÁTICA I: PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL. ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

A – Psicología Organizacional:

A.1 La Psicología Organizacional, su ámbito de intervención: campo y objeto de estudio. A.2 La Organización como objeto de estudio de la Psicología: el contexto y entorno organizacional.

A.3 Cultura e Identidad Organizacional.

B-Análisis Organizacional:

B.1 Análisis Organizacional como método de investigación, intervención y cambio.

B.2 Analizadores Organizacionales: la Comunicación y el conflicto en las organizaciones.

B.3 La Ética en la Organizaciones.



Valide la firma de este documento digital con el código **RDCD_FCE-1070076-21_558** accediendo a <https://servicios.unl.edu.ar/firmadigital/>

*Este documento ha sido firmado digitalmente conforme Ley 25.506, Decreto reglamentario Nro. 182/2019 y a la Ordenanza Nro. 2/2017 de esta Universidad.

UNIDAD TEMÁTICA II: DINÁMICA ORGANIZACIONAL. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

C-Comportamiento Organizacional:

- C.1 Comportamiento Organizacional: La dimensión dinámica y humana en el proceso organizacional.
- C.2 El contrato psicológico.
- C.3 El Poder y el Liderazgo dentro de las organizaciones. Distintos enfoques teóricos de abordaje. Tipos y estilos de liderazgo. Liderazgo y género.

D-Motivación laboral:

- D.1 Motivación externa e interna; procesos psicológicos y estrategias de motivación y recompensa.
- D.2 Relación entre liderazgo, motivación y desempeño.
- D.3 Satisfacción e insatisfacción laboral.

UNIDAD TEMÁTICA III: GRUPOS Y EQUIPOS EN LAS ORGANIZACIONES

E-Los Grupos en las organizaciones:

- E.1 De las masas espontáneas a los grupos Organizados. Definición y características.

Tipos de grupos.

- E.2 El campo grupal, principales conceptos y enfoques; La Psicología Social de E. Pichón Riviere E. 3 Aprendizaje grupal, ámbitos de colaboración y cooperación. Técnicas de trabajo grupal. Sinergia grupal.

F-Los Equipos de trabajo:

- F.1 Distinción grupo-equipo en las organizaciones.
- F.2 Equipos de trabajo: Definición. Requisito. Características.
- F.3 Equipos de alto rendimiento: Creatividad e Innovación.

UNIDAD TEMÁTICA IV: Psicología del Trabajo y Salud Laboral

G - Psicología del Trabajo:

- G. 1. Paradigmas socio- laborales. Hacia un concepto ampliado de trabajo.



Valide la firma de este documento digital con el código **RDCD_FCE-1070076-21_558** accediendo a <https://servicios.unl.edu.ar/firmadigital/>

*Este documento ha sido firmado digitalmente conforme Ley 25.506, Decreto reglamentario Nro. 182/2019 y a la Ordenanza Nro. 2/2017 de esta Universidad.

G.2 El mundo del trabajo y el mundo de los trabajadores. Trabajo como estructurador de la vida cotidiana: su crítica. Identidad y subjetividad en el trabajo. **H. Salud y Calidad de Vida Laboral:**

H.1. Dimensiones psicosociales implicadas en el trabajo. Psicodinámica del trabajo.

H.2 Estrés laboral, burnout, mobbing, acoso laboral. Adicción al trabajo.

I. El futuro del trabajo y el trabajo del futuro:

I.1. Hacia una nueva relación con el trabajo: Distinciones generacionales. Nuevas competencias requeridas.

I. 2 Organización virtual y teletrabajo.

CRONOGRAMA:

CANTIDAD DE CLASES	MODALIDAD	CARGA HORARIA
10	TEÓRICAS	30 HS.
10	PRÁCTICAS	30 HS
TUTORÍAS Y DEVOLUCIÓN	PRÁCTICA/TEÓRICA	12 HS
COLOQUIO FINAL	EXPOSITIVA-REFLEXIVA	3 HS.
TOTAL		75 HS

BIBLIOGRAFÍA:

**Unidad Temática I: PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.
ANÁLISIS ORGANIZACIONAL**

Obligatoria

Alonso H.; Galeano, S. (2008); “Cultura Organizacional y Significado del Trabajo en la Empresa Cooperativa” en V Jornadas Universitarias, II



Valide la firma de este documento digital con el código **RDCD_FCE-1070076-21_558** accediendo a <https://servicios.unl.edu.ar/firmadigital/>

*Este documento ha sido firmado digitalmente conforme Ley 25.506, Decreto reglamentario Nro. 182/2019 y a la Ordenanza Nro. 2/2017 de esta Universidad.

Congreso Latinoamericano de Psicología del Trabajo, UBA, Bs. AS. Argentina.

Chiavenato, I. (2009); Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las Organizaciones, Mc. Graw Hill, México, D. F. 2da ed. (Selección de cátedra: Cap. 2, 5 y 11).

Etkin, J.; Schvarstein, L. (2000); Identidad de las Organizaciones. Invariancia y cambio. Paidós, 5ta ed. (Selección de cátedra: 1era parte cap. 4, 5, 6; 2da parte, cap. 7 a 11; 3ra parte: cap. 14 a 20).

Krieger, M. y Franklin, E. (2010); Comportamiento Organizacional, un enfoque para América Latina, Ed. Prentice Hall – Person (Selección de cátedra: Caps.3, 6, 8, 14 y 17).

Medina Macía, A.; Avila Vidal A. (2002); Evolución de la Teoría Administrativa. Una visión desde la Psicología Organizacional; Revista Cubana de Psicología, vol. 19. Nro. 3.

Mendel, G. Weiszfeld, M. y Roman, P. (1994); Hacia la Empresa Democrática; Lugar Ed; Bs.As.; Argentina (Selección de Cátedra: Cap. IV pp. 165- 213).

Petit, F. (1984); Psicosociología de las Organizaciones; Editorial Herder. Barcelona. (Selección de Cátedra: Primera Parte, capítulo primero).

Prieto Alonso, F.; Peiró Silla J. M. (1996); Tratado de Psicología del Trabajo” Vol. II. Aspectos psicosociales del trabajo. (Selección de Cátedra cap.2.7 y 2.8).

Schein, E. (2004). Psicología de la Organización. Prentice Hall – Pearson - Hispanoamericana S.A. (Selección de cátedra: Cap. 1, 2, 11, 12 y 13).

Schlemenson, A. (1990); La perspectiva ética en el análisis organizacional. Un compromiso reflexivo con la acción. Grupos e Instituciones. Buenos Aires; Paidós. (Selección de Cátedra: Introducción, cap. 8).

Complementaria

Castillo, J. J. (2000); “Un camino y cien senderos. El trabajo de campo como crisol de disciplinas”, en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, año 6, núm. 11, pp. 21-46.



Valide la firma de este documento digital con el código **RDCD_FCE-1070076-21_558** accediendo a <https://servicios.unl.edu.ar/firmadigital/>

*Este documento ha sido firmado digitalmente conforme Ley 25.506, Decreto reglamentario Nro. 182/2019 y a la Ordenanza Nro. 2/2017 de esta Universidad.

De Bono, E. (1990); Conflictos, una mejor manera de resolverlos. Barcelona: Editorial Plaza & Janes.

Echeverría, R. (2001); Ontología del lenguaje. Buenos Aires: Granica. (Cap.2 y 3).

Ferrari, L. (2007); Ética, crítica y psicología social aplicada al trabajo. Buenos Aires: Ficha de Cátedra de Psicología del Trabajo I, Facultad de Psicología, UBA.

Massoni, S. (2007); Estrategias. Los desafíos de la Comunicación en un mundo fluido. Rosario. Ediciones Homo Sapiens.

Ricci, C. (1997); Más allá de la díada comunicacional. La naturaleza multidimensional de la comunicación. En Selvini Palazzoli, M. y col. (1997) Al frente de la Organización. Estrategia y táctica; Paidós, Bs. As.; Argentina.

Press, E. (2005); Psicología de las Organizaciones. Bs. As. Ediciones Macchi.

Schlemenson, A. (2002); La estrategia del talento. Bs. As. Editorial Paidós.

Schlemenson, A. (2007); Remontar la crisis. El desenvolvimiento de las organizaciones en su contexto. Bs. As. Editorial Granica.

Schvarstein, L. (2006); Psicología Social de las Organizaciones. Nuevos Aportes. Bs. As. Editorial Paidós.

Suarez, Francisco M, y Col. (2006); “Introducción a la Metodología de la Investigación” Aplicada al saber administrativo y al Análisis Organizacional, Ed. Macchi, Bs. As.; Argentina.

Unidad Temática II: DINÁMICA ORGANIZACIONAL. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Obligatoria

Alcover de la Hera, C. (2002); El contrato psicológico. España; Editorial Aljibe. (Selección de Cátedra: Cap. 3 y 7).



Valide la firma de este documento digital con el código **RDCD_FCE-1070076-21_558** accediendo a <https://servicios.unl.edu.ar/firmadigital/>

*Este documento ha sido firmado digitalmente conforme Ley 25.506, Decreto reglamentario Nro. 182/2019 y a la Ordenanza Nro. 2/2017 de esta Universidad.

Chiavenato, I. (2009); Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las Organizaciones, Mc. Graw Hill, México, D. F. 2da ed. (Selección de cátedra: Cap. 2, 7, 8, 9, 11 y 12).

De Board, R. (1996); El psicoanálisis en las organizaciones: un enfoque psicoanalítico de la conducta en grupos y organizaciones. Buenos Aires: Editorial Paidós. (Selección de Cátedra: Cap. 2 y 8) https://issuu.com/isesixtlahuaca/docs/el_psicoanalisis_de_las_organizacio).

De Bono, E. (1989); El Pensamiento Lateral. Buenos Aires: Editorial Paidós. (Selección de Cátedra: Cap. 1 y 2).

Gil, F. y cols. (2011); “Nuevas formas de liderazgo en equipos de Trabajo”; Papeles del Psicólogo, Vol. 32, pp. 38-47.

Jaques, E. (2000); La Organización Requerida. Un sistema Integrado para crear organizaciones eficaces y aplicar el liderazgo gerencial en el siglo XXI, Granica, Bs. As.; Argentina (Selección de cátedra: Segunda Parte: pp. 60 a 106 y pp. 306-363).

Krieger, M. y Franklin, E. (2010); Comportamiento Organizacional, un enfoque para América Latina, Ed. Prentice Hall – Person (Selección de cátedra: Caps. 2, 5, 6, 9,12).

Schein, E. (2004); Psicología de la Organización. Prentice Hall – Pearson - Hispanoamericana S.A. (Selección de cátedra: Cap. 3, 4, 5, 6, 7 y 8).

Schlemenson, A. (2002); La estrategia del talento. Alternativas para su desarrollo en organizaciones y empresas en tiempos de crisis. Buenos Aires; Paidós (Selección de Cátedra Cap. 4).

Complementaria:

Bleger José (1964); Psicología de la Conducta. Bs.As. Eudeba.

Filippi, G. (1998); El aporte de la Psicología del Trabajo a los Procesos de Mejora Organizacional. Buenos Aires; Editorial Eudeba. (Anexo: Liderazgo, Poder y Motivación).

Maslow, A. (1991); Motivación y Personalidad. Madrid; Editorial Díaz de Santos (Parte 1: Cap. 1 al 6).



Valide la firma de este documento digital con el código **RDCD_FCE-1070076-21_558** accediendo a <https://servicios.unl.edu.ar/firmadigital/>

*Este documento ha sido firmado digitalmente conforme Ley 25.506, Decreto reglamentario Nro. 182/2019 y a la Ordenanza Nro. 2/2017 de esta Universidad.

Thompson, W. R. y De Bold, R. C. (1980); Introducción Sistemática a la Psicología. Bs. As.; Paidós.

Quintanilla Pardo, I. (1989); El hombre en el trabajo: Insatisfacción y Conflicto; Editorial Promolibro; Valencia.

Unidad temática III: GRUPOS Y EQUIPOS EN LAS ORGANIZACIONES

Obligatoria

Alcover C. M. y col. (2011); Equipos de Trabajo en contextos organizacionales. Dinámicas de Cambio, adaptación y aprendizaje en entornos flexibles, Papeles del Psicólogo, Vol. 32 (I). pp. 7-16.

Chiavenato, I. (2009); Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las Organizaciones; Mc. Graw Hill, Mexico, D. F. 2da ed. (Selección de cátedra: Cap. 10).

De Board, R. (1996); El psicoanálisis en las organizaciones: un enfoque psicoanalítico de la conducta en grupos y organizaciones. Buenos Aires: Editorial Paidós. (Selección de Cátedra: Cap.

1 y 5)
[https://issuu.com/isesixtlahuaca/docs/el psicoanalisis de las organizacio](https://issuu.com/isesixtlahuaca/docs/el_psicoanalisis_de_las_organizacio)
[o](#)

Del Cueto, A. M; Fernández. A. M. (1985); El Dispositivo Grupal (Selección de Cátedra: pp. 13 54).

Fainstein, H. (1997); La gestión de equipos eficaces. Organizaciones del Siglo; En prensa.

Fernández. A. M. (1987); El campo Grupal. Notas para una genealogía. (Selección de Cátedra:

Introducción; Cap. 1-7).

Gil de Rosas, J. (1997); Diagnóstico de Grupos y acciones de construcción de equipos de trabajo. (Selección de Cátedra: pp. 135-153).

Kernberg, O. (1999); Ideología. Conflicto y liderazgo en grupos y organizaciones; Paidós; Bs. AS. Argentina. (Selección de cátedra: 2da parte: pto. 7, 8 y 9).



Valide la firma de este documento digital con el código **RDCD_FCE-1070076-21_558** accediendo a <https://servicios.unl.edu.ar/firmadigital/>

*Este documento ha sido firmado digitalmente conforme Ley 25.506, Decreto reglamentario Nro. 182/2019 y a la Ordenanza Nro. 2/2017 de esta Universidad.

Krieger, M. y Franklin, E. (2010); Comportamiento Organizacional, un enfoque para América Latina, Ed. Prentice Hall – Person (Selección de cátedra: Caps. 9 y 15).

Navarro, J y cols. (2011); Grupos en las Organizaciones: Herramientas básicas para gestionar la incertidumbre y ambigüedad crecientes. Papeles del Psicólogo, Vol. 32 (I). pp. 17-28.

Pichón Riviere, E. (1985); El proceso grupal, del Psicoanálisis a la Psicología Social. Buenos Aires: Editorial Nueva Visión. (Selección de Cátedra: Historia de los Grupos Operativos). Schein, E. (2004); Psicología de la Organización. Prentice Hall – Pearson - Hispanoamericana S.A. (Selección de cátedra: Cap. 9 y 10).

Complementaria

Bion, W. (1972); Experiencias en grupos. Bs. As.; Editorial Paidós.

Bleger, J. (1972); Psicohigiene y Psicología Institucional; Bs. As. Editorial Paidós.

Koffsmom, S. El trabajo en equipo y la diversidad generacional. En “Psicología y trabajo, una relación posible”. Bs. As.; Eudeba. En prensa.

Maizonneuve, J. (1985); La dinámica de los grupos. Bs. As. Editorial Nueva Visión.

Martínez, M. y Salvador, M. (2005); Aprender a trabajar en equipo; Barcelona, Editorial Paidós Ibérica.

Freud, S. (1987); Psicología de las masas y Análisis del Yo. Bs. As. Amorrortu ed.

Etkin, J., Schvarstein, L. (2000); Identidad de las Organizaciones. Invariancia y Cambio. Bs. As. Paidós. (Selección de Cátedra: Grupos e Instituciones).

Mendel, G.; Weiszfeld, M., Romano, P. (1994); Hacia la Empresa democrática. Bs. As. Lugar Editorial.

Ibáñez Gracia, T.; coord. (2004); Introducción a la Psicología Social; Editorial OUC; Barcelona; España.



Valide la firma de este documento digital con el código **RDCD_FCE-1070076-21_558** accediendo a <https://servicios.unl.edu.ar/firmadigital/>

*Este documento ha sido firmado digitalmente conforme Ley 25.506, Decreto reglamentario Nro. 182/2019 y a la Ordenanza Nro. 2/2017 de esta Universidad.

Jasiner, G. (2007); Coordinando grupos. Bs. As. Lugar Editorial.

Unidad temática IV: PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y SALUD LABORAL

Obligatoria:

Alonzo, C. y otros (2011); Los distintos enfoques sobre el trabajo humano; en Cuadernos de Psicología del Trabajo “Psicología del Trabajo – Cátedra II”, JCE Ediciones; Bs. As. Argentina; pp. 53-89.

Antunes, R. (2009); Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo); en Neffa; J. C.; de la Garza Toledo, E.; Muñiz Terra, L. comp. (2009); Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales, CLACSO: CAICyT, Trabajo y Sociedad, Bs. As.; Argentina.

Battistini, O (2004); “Las interacciones complejas entre el trabajo, la identidad y la acción colectiva” en Battistini, O. comp. (2004); El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores; Prometeo libros, Bs. As. Argentina.

Dejours, C. (1998); El factor humano. Asociación Trabajo y Sociedad. PIETTE (CONICET) (Selección de Cátedra: Introducción, Primera Parte: cap. 1, 2, 3).

Dejours, C. (1992); Trabajo y Desgaste Mental. Una contribución a la Psicopatología del Trabajo. Hvmanitas (Selección de Cátedra: Introducción, Cap. VII).

Dessors, D.; Guiho-Bailly M. P. (1998); Organización del Trabajo y Salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo; Lumen Hvmanitas; (Selección de Cátedra cap. 12, 13 y 14).

De la Garza, E. (2009); Hacia un concepto ampliado de trabajo; en Neffa; J. C.; de la Garza Toledo, E.; Muñiz Terra, L. comp. (2009); Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales, CLACSO: CAICyT, Trabajo y Sociedad, Bs. As.; Argentina; pg. 111. Filippi, G. (2005); Trabajo y subjetividad: ¿el nuevo sujeto laboral? Adaptación basada en la Conferencia de Cierre de la autora en el marco de las II Jornadas Universitarias sobre Psicología del Trabajo: “La psicología y el mundo del trabajo: problemáticas actuales y futuros



Valide la firma de este documento digital con el código **RDCD_FCE-1070076-21_558** accediendo a <https://servicios.unl.edu.ar/firmadigital/>

*Este documento ha sido firmado digitalmente conforme Ley 25.506, Decreto reglamentario Nro. 182/2019 y a la Ordenanza Nro. 2/2017 de esta Universidad.

escenarios”. Secretaría de Extensión, Cultura y Bienestar Universitario, Facultad de Psicología – UBA. 2005. Transcripción, adaptación y edición: Lic. María Carolina Cebey. 2008.

Freud, S. (1930) Malestar en la Cultura. Ed Amorrortu. (Selección de Cátedra: nota a pie de página pp. 231-232).

Hirigoyen, M. F. (2001); El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso. Buenos Aires: Paidós. (Selección de Cátedra: Cap. 1, 2, 4 y 6).

Mac Donald, A. (2008); Mobbing. Acoso Moral en el derecho del trabajo. Cátedra Jurídica (Selección de Cátedra: cap. 1 y 2).

Medá, D. (1998); El Trabajo. Un valor en peligro de extinción. Barcelona: Editorial Gedisa. (Selección de Cátedra Cap. 1 y 2).

Neffa, J. C. (2003); El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece, Buenos Aires, Asociación Trabajo y Sociedad, Grupo Editorial Lumen, Primera Parte: “Grandes rasgos de la evolución del concepto de trabajo desde la antigüedad hasta finales del siglo XIX, pp.12-92.).

Piñero, C. S. (1998); El teletrabajo y la Organización Virtual. Congreso de la Asociación Europea de Dirección e Economía de Empresa; Málaga.

Racedo, Josefina-Quiroga, Ana (1993); Critica de la vida cotidiana. Bs. As. Ediciones; Cinco.

Complementaria

Abal Medina P. (2004); “De la familia Falcón a la familia Toyota”; en Battistini, O. comp. (2004) El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores; Prometeo libros, Bs. As.

Alvarez, S. (2000) Mujeres desempleadas y salud mental. GOZE. Vol. III; Nro. 10.

Aubert, N. & De Gaulejac, V. (1993). El Coste de la Excelencia. Del caos a la lógica o de la lógica al caos. Buenos Aires: Editorial Paidós. Cap. 3: La búsqueda de la excelencia o el reino de Dios en la empresa. Cap.6: La



Valide la firma de este documento digital con el código **RDCD_FCE-1070076-21_558** accediendo a <https://servicios.unl.edu.ar/firmadigital/>

*Este documento ha sido firmado digitalmente conforme Ley 25.506, Decreto reglamentario Nro. 182/2019 y a la Ordenanza Nro. 2/2017 de esta Universidad.

movilización psíquica. Cap.7: El hombre managerial. Cap.8: Las enfermedades de la excelencia.

Cebey, M. C. & Trotta, M. F. Violencia laboral: un acercamiento conceptual. En: Psicología y trabajo, una relación posible. Buenos Aires: Eudeba. En prensa.

Dejours, C. (2006) La banalización de la injusticia social. Topia. Bs.As. Argentina (Selección de Cátedra. Prologo cap. 1, 2, 3, y 4).

Chiavenato, I. (2009); Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las Organizaciones, Mc. Graw Hill, Mexico, D. F. 2da ed. (Selección de cátedra: Cap. 13).

Filippi, G. (1998). El aporte de la Psicología del Trabajo a los procesos de mejora organizacional. Buenos Aires: Editorial Eudeba.

Godio, J. (2007); La Sociedad de trabajo: una utopía realizable. Modos de desarrollo productivos y empleos decentes en las Américas. Corregidor ed. Bs As. Argentina (Selección de Cátedra:

Cap. II. Pp. 45 a 60).

Krieger, M. y Franklin, E. (2010); Comportamiento Organizacional, un enfoque para América Latina, Ed. Prentice Hall – Person (Selección de cátedra: Caps.2, 7, 17).

Neffa, Julio César (2015): Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires; Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEILCONICET, Libro digital, PDF.

Panaia, M. comp. (1999); Trabajo y Empleo. Bs. As. Eudeba; PAITE.

Falcon, R. (1986) El mundo del trabajo Urbano (1890 -1914) Centro Editor de América Latina; Biblioteca Política Argentina, Bs. As. Argentina

Gil- Monte, P. (2005); El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad de bienestar. Madrid: Pirámide. (Cap. 1: Puntos 1, 2 y 3.).

Fernández, Ana María (2006) Política y subjetividad. Bs. As. Tinta Limón.



Valide la firma de este documento digital con el código **RDCD_FCE-1070076-21_558** accediendo a <https://servicios.unl.edu.ar/firmadigital/>

*Este documento ha sido firmado digitalmente conforme Ley 25.506, Decreto reglamentario Nro. 182/2019 y a la Ordenanza Nro. 2/2017 de esta Universidad.

Bauman, Z. (2004); La sociedad sitiada. Bs. As. Fondo de Cultura Económica.

Sennet, R. (2000); La corrosión del Carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Editorial Anagrama. Bs. AS. Argentina.

SISTEMA DE EVALUACIÓN, CONDICIONES DE REGULARIDAD Y RÉGIMEN DE PROMOCIÓN:

La asignatura cuenta con un régimen de promoción por parciales más instancia final obligatoria. Son requisitos para acceder a la PROMOCIÓN sin examen final:

- Cumplir con el 80% de asistencia a las actividades presenciales;
- Haber presentado en tiempo y forma y tener aprobados los trabajos prácticos programados;
- Tener aprobada la instancia de evaluación parcial, individual, teórica y escrita (Unidades I y II), con opción a recuperatorio oral e individual.
- Tener aprobada de la instancia Final Integradora, con opción a recuperatorio oral y grupal.
- Haber utilizado hasta 1 (una) instancia de recuperación.
- Obtener como nota promedio de ambas instancias evaluativas una nota igual o superior a 8 puntos.

Los alumnos que cumpliendo los requisitos mencionados obtengan una nota promedio igual a 6 puntos y menor a 8 o hayan utilizados las 2 (dos) instancia de recuperatorio se considerarán alumnos REGULARES y deberán rendir la asignatura en el turno de examen correspondiente, teniendo validez la regularidad por 8 turnos de exámenes contados a partir de la finalización del cursado o hasta registrar tres aplazos (lo que ocurriese primero).

El examen final de los alumnos regulares será de carácter oral y se deberán presentar al mismo con el trabajo final integrador de forma impresa.

Los alumnos que hayan obtenido una nota igual o menor a 3 puntos en alguna de las dos las instancias evaluativas mencionadas (parcial o trabajo integrador); o no hayan cumplimentado con los requisitos para alumnos



Valide la firma de este documento digital con el código **RDCD_FCE-1070076-21_558** accediendo a <https://servicios.unl.edu.ar/firmadigital/>

*Este documento ha sido firmado digitalmente conforme Ley 25.506, Decreto reglamentario Nro. 182/2019 y a la Ordenanza Nro. 2/2017 de esta Universidad.

regulares quedarán en condición de alumnos libres y deberán rendir un examen individual, teórico y escrito. El examen final para alumnos libre se diferenciará (en extensión, profundidad y/o complejidad) respecto del correspondiente a alumnos regulares. La cátedra pone a disposición de los alumnos consultas previas a cada turno de examen y consultas permanentes de forma quincenal.

Los exámenes parciales y finales serán confeccionados por la profesora a cargo de la asignatura, siendo la corrección de los mismos de forma conjunta.



Valide la firma de este documento digital con el código **RDCD_FCE-1070076-21_558** accediendo a <https://servicios.unl.edu.ar/firmadigital/>

*Este documento ha sido firmado digitalmente conforme Ley 25.506, Decreto reglamentario Nro. 182/2019 y a la Ordenanza Nro. 2/2017 de esta Universidad.