

**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**  
**SEDE DE OCCIDENTE**  
**DPTO. DE CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**



---

**PROGRAMA DE CURSO**  
**PSICOLOGÍA DEL TRABAJO**  
**OT 1025**  
**I Ciclo 2010**

Profesor:

**Dr. Carlos Yurán Chavarría.**

**I. CONSIDERACIONES GENERALES.**

El análisis psicológico y sociológico del trabajo humano conlleva reconocer, al menos, tres dimensiones o niveles donde se despliega y cobra sentido como actividad social, a saber:

- a. El trabajo como forma de satisfacer las necesidades que el hombre vivencia en el imperativo diario que demanda su supervivencia; o el trabajo económicamente activo.
- b. En segundo lugar el trabajo social y cognoscitivamente necesario. Es decir, el trabajo como generador de la sociedad, de las relaciones sociales y de la ciencia; por tanto antroposociogenético.
- c. Finalmente el trabajo como ontogenético, o como una más de las variables forjadoras de subjetividad en la persona, de su consciencia, de su identidad y de su expresividad.

Al satisfacer sus necesidades, el ser humano, personal y socialmente, inserta su actividad en el mundo y lo transforma. De esta manera debe asimilar permanentemente nuevas condiciones de existencia, que terminarán por transformar la naturaleza del mismo ser. Esto es así porque la relación mundo - conciencia es dialéctica: razón por la cual ambas partes deben entenderse como conformadoras de una misma unidad, que se encuentran en la búsqueda permanente de un estado equilibrio entre ambas.

Sin embargo, esta realidad ha quedado velada por el extrañamiento ideológico que se da como producto de las asimetrías de clase que ancestralmente han caracterizado la vida en sociedad. En el caso del modo de producción capitalista, el trabajo sirve como una actividad donde se concretizan y legitiman las diferencias sociales y de clase. El y la trabajadora asume como natural una serie de condiciones laborales que permite a la clase “empleadora”, sean estas las organizaciones burocráticas, los grupos empresariales o las corporaciones transnacionales, alcanzar sus objetivos y resguardar sus intereses. Todo ello, las más de las veces, a costa del propio desarrollo.

El trabajo ha dejado de ser, para las grandes mayorías, el ejercicio existencial que le permite el ascenso a estados más elevados y holísticos de consciencia. Como efecto añadido, esta actividad *sine qua non* en la naturaleza humana, perdió en la mayoría de los casos los afectos lúdicos y filantrópicos que mueven a la persona a investigar, producir y, en última instancia, satisfacer los imperativos existenciales, atender al sufrimiento y así hacer más satisfactoria su vida y la de las especies del planeta.

Devolver al trabajador la conciencia de su participación en el mundo, el disfrute de su actividad y la dignidad en la satisfacción de sus necesidades prácticas y expresivas, es una tarea titánica, pero que nunca debe abandonarse.

## II. OBJETIVOS

### GENERALES.

1. Caracterizar el trabajo humano desde una perspectiva crítica de la Psicología Social, totalizadora y dialéctica, donde se resalten su papel al interior de la sociedad, su valor humanístico y su importancia para el desarrollo ecológico sostenible.
2. Facilitar al y la estudiante los conocimientos teóricos necesarios para el análisis y la comprensión de los distintos factores y variables que interactúan y determinan el proceso trabajo.
3. Instrumentar a los y las estudiantes en el uso de métodos y técnicas útiles para el análisis y la intervención en los ambientes laborales.

### ESPECIFICOS.

1. Caracterizar el trabajo desde los niveles ontogenético, antroposociogenético, y el trabajo como actividad económicamente activa.
2. Describir las particularidades del trabajo en el marco de la organización capitalista de la vida.
3. Definir las principales formas de organización del trabajo en la actualidad y su manifestación en nuestro país.
4. Describir las principales dimensiones psicosociales que se correlacionan con el desempeño laboral y con el desarrollo integral del y la trabajadora.
5. Habilitar el uso de técnicas y herramientas de análisis e intervención en los diferentes procesos de trabajo, congruentes con los fines y motivos humanísticos y ecológicos.

III. CONTENIDOS. En el presente curso se desarrollan las siguientes áreas temáticas:

1. ENFOQUE INTEGRADOR DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO

- Dialéctica de la praxis y la consciencia.
- Delimitación integral del concepto de trabajo.
- Trabajo, antroposociogénesis y ontogénesis.
- Trabajo, sociedad y subjetividad.

2. VARIABLES PSICOSOCIALES ASOCIADAS AL DESEMPEÑO LABORAL.

- Condición económica, género y trabajo.
- Actitudes y habilidades personales.
- Satisfacción y motivación laboral.
- El liderazgo. Importancia para la acción conjunta.

3. MODELOS SOBRE EL TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES.

- El comportamiento humano en las organizaciones.
- Cultura organizacional.
- Organización, trabajo y compromiso social.

4. EL TRABAJO EN EL CONTEXTO DE LA GLOBALIZACION. PERSPECTIVAS PARA EL CAMBIO.

- Desarrollo y cambio organizacional.
- Resistencia al cambio.
- Perspectiva de género.

IV. DIDACTICA GENERAL:

En el desarrollo de las sesiones de clase se trabajará bajo diferentes modalidades de exposición participativa y de exposición docente tales como: discusión de preguntas generadoras, discusión general, foro, grupos alternando en preguntas y respuestas, estudios de caso, debate, mesa redonda, video-foro, dramatización, jurado 13, taller y juicio.

Después de la exposición teórica que realiza el profesor, un subgrupo de estudiantes realizará un análisis crítico del tema que permite llevar la discusión a una ampliación práctica. La forma de presentación es entonces responsabilidad de ese subgrupo; se trata de que realicen una forma de exposición creativa y crítica de las implicancias prácticas de ese tema, fundándose para ello en datos o situaciones verificables.

Por su parte el profesor realizará trabajos de clase todos los días de exposición teórica donde se evaluará el aprovechamiento individual de esa lectura. Promoverá además el debate grupal de contenidos, defensa de tesis, justificación de hipótesis, sustentación lógica de argumentos y descripción de datos

Las y los estudiantes dedicarán por semana 3 horas a la asistencia a lecciones y el doble de esa cantidad para el trabajo de campo y las distintas actividades que se realizan fuera del aula, tales como: trabajos grupales, acopio de materiales o informaciones y lectura teórica (20 págs./semana en promedio).

## V. EVALUACION GENERAL.

### A. INDIVIDUAL.

- |                      |          |          |             |
|----------------------|----------|----------|-------------|
| 1. Dos exámenes.     | 25% c/u, | 50%.     |             |
| 2. Trabajo en clase. |          | 25%. (1) | TOTAL. 75%. |

NOTA 1. Con el único fin de posibilitar la asimilación de las lecturas, en cada sesión se evaluará, de acuerdo al cronograma de clases, tanto la comprensión conceptual como las implicaciones prácticas que conlleva. Queda establecido desde el día que se lea esta nota que TODAS las semanas habrá alguna actividad que aportará al rubro de Trabajo de clase.

### B. GRUPAL.

- |                                |    |         |             |
|--------------------------------|----|---------|-------------|
| 1. Análisis crítico de lectura |    | 7% (2)  |             |
| 2. Investigación:              |    | 18% (3) |             |
| Dos supervisiones. c/u         | 4% | 8%      |             |
| Informe final.                 |    | 10%     | TOTAL. 25%. |

NOTA 2. Evaluación del punto "PRESENTACION DE LECTURA".

Como ya se adelantó, un subgrupo de estudiantes diseñará y ejecutará una **aplicación práctica** (no se trata de exponer la lectura) del tema que ha sido desarrollado por el profesor según el cronograma de trabajo. Lo harán de una manera crítica, creativa y propositiva. Se trata de que “discutan” a la luz de la lectura que les corresponde y reconozcan en ella sus aportes o falencias para la comprensión del fenómeno laboral, de sus manifestaciones en nuestra sociedad y de las implicaciones para su desarrollo con aspiraciones humanísticas. Toda sustentación de ideas deberá basarse en datos o ejemplos reales, por lo que deberán citarse las fuentes donde los obtuvieron. Existe apertura para que diseñen la mejor dinámica de presentación.

Tres aspectos se contemplan en la evaluación:

- Organización de la exposición (Seriedad, sistematicidad, empleo racional del tiempo, utilización de recursos audiovisuales, orden y congruencia expositiva). 30%
- Transmisión de contenidos (Claridad y fluidez expositiva, amenidad e interés despertado). 30%

- c. Aspectos cualitativos (dominio del tema, profundidad, novedad y actualidad en el tratamiento, manejo exhaustivo y riguroso de datos y de material documental, capacidad analítica e interpretativa). 40%

NOTA 3. Sobre la el proceso de investigación.

La investigación que realizarán se enmarcará dentro de los temas de la lista que a continuación se propone y se agregan algunas ideas (preguntas) que precisen una forma particular de abordarlos. Sin embargo, NO existe exclusividad en esto ya que se espera que sea el subgrupo encargado quien defina de acuerdo a sus propios intereses: el objeto, la perspectiva y el método que seguirán. Cualquier otro tema que se proponga deberá ser clarificado y aceptado por el docente. Llevarán a cabo TODOS Y CADA UNO de los procedimientos que una investigación científica debe contemplar, los que serán ampliados oportunamente en el ambiente de clase y en las atenciones extra-clase que disponga el docente. Por esta razón se espera que todos los apartados estén coherentemente justificados y elaborados. Estos temas son:

- El trabajador en la empresa privada (profesional, técnico, de servicios). ¿Cuáles son las diferentes categorías laborales? ¿Cómo se expresan esas diferencias: según categoría, según la organización donde labora, la remuneración, etc.?
- El trabajador en el estado. El burócrata. ¿Cuál es la misión del estado y qué papel cumple en él el burócrata?. ¿Existen tipos de: instituciones, de funciones, de salarios, etc.?
- El trabajador libre. El profesional, el técnico, el artesano. Nuevas formas de organización para el trabajo. Micro, pequeña y mediana empresa.
- El sindicalismo. ¿A qué debe su existencia dentro de las organizaciones -estado y empresa privada-? ¿Es posible en ésta última? ¿Cuál es el perfil implícito del trabajador y cuál su compromiso con éste? ¿Cuál su dinámica de inserción?
- El sistema cooperativo. ¿Cuál es la misión del modelo y qué papel cumple en él el afiliado?. ¿Cuál es el perfil implícito del afiliado?
- Explotación de niños y jóvenes. La realidad del trabajo infantil y adolescente. Causas y consecuencias.
- La mujer trabajadora. ¿Existe doble explotación y doble discriminación? ¿Qué sucede cuando ella es la jefa de un hogar uniparental?.
- El proceso productivo de ensamblaje (maquila). ¿Qué son?. ¿Es éste el futuro laboral de las mayorías en nuestro país?.
- El desempleo: Situación actual y perspectivas en el contexto de la globalización.



## **. BIBLIOGRAFIA. (Por orden de aparición)**

**El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre.** En: Engels, F. y Marx, C. (s.f.). *Obras Escogidas*. Editorial Progreso, Moscú. Págs. 371-382.

**Las tres funciones del trabajo.** En: Jaccard, Pierre (1967). *Psicosociología del trabajo*. Editorial Sagitario, Barcelona. Págs.43-56.

**El obrero como hombre alienado.** En: Guijarro, Gabriel (1975). *La concepción de hombre en Marx*. Ed. Sígueme, Salamanca. Págs. 227-256.

**La identidad de los pequeños y medianos productores de café afiliados a UPANACIONAL.** En: Cordero, T; Dobles, I; Pérez, R. (Comps) (1996). *Dominación social y subjetividad. Contribuciones de la Psicología Social*. Editorial UCR. San José. Págs. 153-161..

**Fundamentos del comportamiento individual.** En: Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*. Prentice Hall. México. Págs. 49-85.

**Valores, actitudes y satisfacción en el trabajo.** En: Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*. Prentice Hall. México. Págs. 93-113.

**Habilidad y motivación.** En: Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*. Prentice Hall. México. Págs. 118-147.

**Liderazgo.** En: Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*. Prentice Hall. México. Págs. 243-265.

**Modelos del comportamiento organizacional.** En: Davis, K. y Newstrom, J. *Comportamiento organizacional*. Editorial Mc. Graw Hill, México. Págs. 27-50

**Cultura organizacional.** En: Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*. Prentice Hall. México. Págs. 437-457.

**Cambio y desarrollo organizacional.** En: Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*. Prentice Hall. México. Págs. 463-479.

**La integración del componente de género a tres proyectos específicos del desarrollo. Una experiencia de capacitación interdisciplinaria.** En: Cordero, T; Dobles, I; Pérez, R. (Comps) (1996). *Dominación social y subjetividad. Contribuciones de la Psicología Social*. Editorial UCR. San José. Págs. 257-266.

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA



SEDE DE OCCIDENTE

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL.

ANTOLOGÍA DEL CURSO

PSICOLOGIA DEL TRABAJO

OT 1025

SAN RAMÓN. I SEMESTRE 2010.



ANTOLOGÍA DEL CURSO  
PSICOLOGIA DEL TRABAJO. OT-1025.  
I SEMESTRE - 2010

**El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre.** En: Engels, F. y Marx, C. (s.f.). *Obras Escogidas*. Editorial Progreso, Moscú. Págs. 371-382.

**Las tres funciones del trabajo.** En: Jaccard, Pierre (1967). *Psicosociología del trabajo*. Editorial Sagitario, Barcelona. Págs.43-56.

**El obrero como hombre alienado.** En: Guijarro, Gabriel (1975). *La concepción de hombre en Marx*. Ed. Sígueme, Salamanca. Págs. 227-256.

**La identidad de los pequeños y medianos productores de café afiliados a UPANACIONAL.** En: Cordero, T; Dobles, I; Pérez, R. (Comps) (1996). *Dominación social y subjetividad. Contribuciones de la Psicología Social*. Editorial UCR. San José. Págs. 153-161..

**Fundamentos del comportamiento individual.** En: Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*. Prentice Hall. México. Págs. 49-85.

**Valores, actitudes y satisfacción en el trabajo.** En: Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*. Prentice Hall. México. Págs. 93-113.

**Habilidad y motivación.** En: Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*. Prentice Hall. México. Págs. 118-147.

**Liderazgo.** En: Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*. Prentice Hall. México. Págs. 243-265.

**Modelos del comportamiento organizacional.** En: Davis, K. y Newstrom, J. *Comportamiento organizacional*. Editorial Mc. Graw Hill, México. Págs. 27-50

**Cultura organizacional.** En: Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*. Prentice Hall. México. Págs. 437-457.

**Cambio y desarrollo organizacional.** En: Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*. Prentice Hall. México. Págs. 463-479.

**La integración del componente de género a tres proyectos específicos del desarrollo. Una experiencia de capacitación interdisciplinaria.** En: Cordero, T; Dobles, I; Pérez, R. (Comps) (1996). *Dominación social y subjetividad. Contribuciones de la Psicología Social*. Editorial UCR. San José. Págs. 257-266.