

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 2011

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 necesario. Es decir, el trabajo como generador de la sociedad, de las relaciones sociales y de la ciencia; por tanto antroposociogénico.
- c. Finalmente el trabajo como un espacio privilegiado, reproductor y forjador de la subjetividad en la persona, de su desempeño cognitivo, de su consciencia, de su identidad y de su expresividad, por lo tanto ontogénico.

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 de su 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 deviene en el espacio privilegiado donde se concretizan y legitiman las diferencias sociales y de clase. El y la trabajadora asumen como natural una serie de condiciones laborales que les dispone la clase empleadora, sean estas las organizaciones burocráticas, grupos empresariales o corporaciones transnacionales, centradas en alcanzar sus objetivos y resguardar sus intereses a despecho, la más de la veces, del desarrollo humano de los y las trabajadoras.

El trabajo ha dejado de ser, para las grandes mayorías, el ejercicio existencial que facilita en la persona el ascenso a estados más elevados y holísticos de consciencia. Peor aún, es cada vez más notorio que a esta actividad *sine qua non* en la naturaleza humana se le ha desembarazado, en la mayoría de los casos, de los afectos lúdicos y filantrópicos que mueven a la persona a investigar, producir y, en última instancia, satisfacer los imperativos existenciales de afrontar el sufrimiento y la carencia, requisitos que desde una perspectiva sociocrítica y humanista da sentido a su vida.

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 que nunca deben abandonar en su quehacer las ciencias humanas.

II. OBJETIVOS

GENERALES.

1. Caracterizar teóricamente el trabajo humano desde una perspectiva crítica de la Psicología Social, dialéctica y humanística, donde se resalte su papel al interior de la sociedad, su valor ontogenético y su importancia para el desarrollo ecológico sostenible.
2. Instrumentar a los y las estudiantes en el uso de métodos y técnicas útiles para el análisis y la intervención orientada al mejoramiento de los ambientes y condiciones de trabajo.

ESPECIFICOS.

1. Caracterizar el trabajo desde los niveles onto, antropo y sociogenético, y el trabajo como actividad económicamente activa.
2. Describir las particularidades del trabajo en el marco de la organización capitalista postindustrial 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.
Trabajo, antroposociogénesis y ontogénesis.
Delimitación integral del concepto de trabajo.
Trabajo, sociedad y subjetividad.

2. VARIABLES PSICOSOCIALES ASOCIADAS AL DESEMPEÑO LABORAL.

Condición económica, género, edad, rasgos de personalidad, etc. 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. COMPROMISO DE LAS CIENCIAS SOCIALES CON EL CAMBIO.

Valores culturales.
Valores del trabajo.
Valores de las organizaciones.

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/o 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 tendrá la tarea de hacer un comentario crítico de la lectura que se les asigne. Contestarán frente al grupo a las preguntas:

- ¿Qué aportes se desprenden de esta propuesta teórica para la comprensión del trabajo como actividad antroposociogenética? y
- ¿qué para el desarrollo de propuestas tendientes a mejorar los ambientes y las condiciones de trabajo?

Toda sustentación de ideas deberá basarse en datos o ejemplos tomados de la realidad costarricense o mundial, 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:

- a. Organización de la exposición (Seriedad, sistematicidad, empleo racional del tiempo, utilización de recursos audiovisuales, orden y congruencia expositiva). 30%
- b. 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. (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.

Para esta investigación están dispuestas dos supervisiones formales, sin desmedro de que cualquier otra reunión con el docente pueda darse. Estas supervisiones se constituyen en una defensa grupal de su propuesta de investigación. El plan de supervisiones es el siguiente, según los apartados de investigación y el porcentaje de nota asignado, a saber:

I Supervisión del punto a al g.
a. Portada. Título.

II Supervisión punto a y i.

- b. Tabla de contenidos.
- c. Resumen y palabras clave.
- c. Introducción. (Incluye la justificación). (25%)
- e. Marco de referencia.
 - Antecedentes (estado de la cuestión)
 - Contextualización.
 - Marco teórico (construcción de objeto)
- f. Problema. (10%)
- g. Objetivos. (GENERAL (ES) Y ESPECIFICOS). (15%)
- h. Metodología. Detallar: (50%) Lo anterior corregido (50%)
 - Población.
 - Instrumentos y/o actividades.
 - Resultados que se espera obtener.
- i. Bibliografía.

*- Se recomienda al grupo que responsabilicen a una o dos personas del desarrollo de alguno de los apartados que se evaluarán para poder individualizar el aporte de cada quien. Esta es una decisión que tomará el grupo exclusivamente.

** - El marco teórico debe citar al menos CUATRO investigaciones extranjeras y nacionales atinentes a la temática que investigan. Al menos DOS artículos se obtendrán de las Bases de Datos de Texto Completo PROQUEST, LATINDEXT y/o EBSCO (consulta en biblioteca).

CRONOGRAMA.

DÍA	ACTIVIDAD
7-3.	Presentación del programa. Organización del curso.
14-3	Tema. Trabajo y antroposociogénesis.
20-3.	Tema. Las tres funciones del trabajo.
27-3	Tema. Trabajo, subjetividad y alienación.
4-4	Tema. El grupo funcional. Implicaciones psicosociales.
11-4	Primera supervisión grupal
18-4.	Semana Santa.
25-4	Tema. Comportamiento individual en el trabajo.
2-5	Primer examen.
9-5.	Tema. Actitudes y satisfacción laboral.
16-5	Tema. Habilidades personales y motivación laboral.
23-5	Segunda supervisión grupal.
30-5	Tema. Importancia del liderazgo en la realidad laboral.
6-6	Tema. Modelos organizacionales.
13-6	Tema. Cultura organizacional.
20-6	Segundo examen.
27-6	Tema. Valores del trabajo y las organizaciones.
4-7	Tema. Valores culturales. Efecto en el accionar de las organizaciones.

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.

El grupo funcional. En: Martín-Baró, Ignacio (1989). *Sistema, grupo y poder. Psicología social desde Centroamérica (II)*. UCA. Editores, San Salvador. Pgs:309-331.

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.

Valores del trabajo y valores de las Organizaciones. En: Ros, M.; Gouveia, V. (2001). *Psicología social de los valores humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados*. Biblioteca Nueva, Madrid. Págs. 325 – 352.

Valores culturales y decisiones en el comportamiento en las Organizaciones. En: Ros, M.; Gouveia, V. (2001). *Psicología social de los valores humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados*. Biblioteca Nueva, Madrid. Págs. 353 – 375.

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 2011

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.

El grupo funcional. En: Martín-Baró, Ignacio (1989). *Sistema, grupo y poder. Psicología social desde Centroamérica (II)*. UCA. Editores, San Salvador. Pgs:309-331.

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.

Valores del trabajo y valores de las Organizaciones. En: Ros, M.; Gouveia, V. (2001). *Psicología social de los valores humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados*. Biblioteca Nueva, Madrid. Págs. 325 – 352.

Valores culturales y decisiones en el comportamiento en las Organizaciones. En: Ros, M.; Gouveia, V. (2001). *Psicología social de los valores humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados*. Biblioteca Nueva, Madrid. Págs. 353 – 375.