

TECNICATURA SUPERIOR EN PSICOPEDAGOGÍA RES. N° 2460/11
MATERIA: PSICOPEDAGOGÍA LABORAL
CUARTO AÑO – 2023-
Prof. Silvia Gouvert
PROPUESTA PEDAGÓGICA

FUNDAMENTACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA MATERIA

La Psicopedagogía Laboral es una materia que junto con otras compone el Campo de la Formación Específica, del 4to. año del plan de estudios de la formación de la Tecnicatura Superior en Psicopedagogía.

El abordaje de los contenidos propuestos en esta asignatura considera la apropiación de los contenidos de las materias correlativas anteriores: Psicopedagogía, Psicología Psicoanalítica, Diagnóstico Psicopedagógico I y II.

La cátedra propone brindar a los/as estudiantes herramientas teóricas que permitan una aproximación teórica y práctica a la comprensión del mundo del trabajo y los procesos de aprendizaje, desarrollo y movimiento psíquico que la inserción laboral implica en los sujetos.

Considerando que desde las incumbencias profesionales de la psicopedagogía una posible inserción es en el ámbito laboral, este espacio pretende propiciar aprendizajes que favorezcan intervenciones profesionales sobre la elaboración de planes de capacitación y desarrollo profesional/ocupacional en organizaciones, así como desarrollar competencias para intervenir en los procesos de selección de personal y de orientación y reorientación laboral.

De acuerdo a lo explicitado en el Diseño Curricular de la Tecnicatura Superior “el Psicopedagogo estará capacitado para prevenir, diagnosticar y realizar intervenciones de asesoramiento, orientación y tratamiento en toda situación donde el aprendizaje y sus vicisitudes se pongan en juego”, esto requerirá un espacio de abordaje sólido en herramientas teóricas y prácticas referidas a abordar desde diferentes aristas los aspectos relativos a la vida laboral y sus implicaciones sobre procesos de aprendizaje y en la construcción de subjetividad .

Esta cátedra considera al hombre no solo como individuo sino también como sujeto social , integrado desde un comienzo al grupo primario que lo determina. Es en el grupo familiar donde se satisfacen necesidades básicas y donde aprende patrones y modelos de conducta , se identifica con rasgos e ingresa a la cultura donde proyecta sus ideales y aspiraciones a alcanzar. El hombre reproduce en su devenir resultados que dependen tanto de su estado de salud física, de sus habilidades innatas y adquiridas, de su formación educativa, de las condiciones que lo circundan, tanto en su casa como en su medio social más amplio, como del clima emocional prevaleciente en su actividad laboral propia y con relación a los compañeros considerando esto como uno de los factores principales de rendimiento. Además de generar conductas relativas a las frustraciones o satisfacciones de sus impulsos biológicos también posee deseos y necesidades provenientes de la vida en comunidad. Los sujetos se relacionan no sólo consigo mismo y con otros, sino al mismo

tiempo con la naturaleza y el universo, con un sistema de creencias religiosas, ideológicas, científicas .

Hegel sostenía que **“El hombre al actuar sobre la naturaleza para cambiarla, cambia su propia existencia, su propia naturaleza”**. Así, entonces el hombre al cambiar el afuera se cambia a sí mismo y es de este modo como se produce su desarrollo, que desde el espacio que nos compete es el desarrollo de la carrera laboral de cada uno.



A pleno sol- Quinquela Martin

EXPECTATIVAS DE LOGRO:

- Analizar el concepto de Psicopedagogía Laboral estableciendo relaciones entre las nociones de aprendizaje y trabajo.
- Conocer y analizar el mundo del trabajo actual.
- Transferir e integrar aprendizajes logrados desde el recorrido formativo al ámbito de la psicopedagogía laboral.
- Identificar los procesos de selección y evaluación de un puesto de trabajo. Adquirir herramientas específicas para intervenir en dichos procesos.
- Identificar los fenómenos de transferencia, interferencia, de facilitación y de bloqueo en el aprendizaje laboral y las dificultades frente a los cambios en los puestos de trabajo.
- Diseñar y desarrollar proyectos de intervención en psicopedagogía laboral en función del análisis de la demanda de determinadas organizaciones.
- Capitalizar lo aprendido para identificar y valorar las intervenciones posibles desde el rol psicopedagógico en las organizaciones laborales.

CONTENIDOS :

UNIDAD I: NOCIONES INTRODUCTORIAS. TRABAJO, APRENDIZAJE y SUBJETIVIDAD.

Qué es la psicopedagogía laboral. Rol del psicopedagogo en el ámbito laboral. Trabajo. El trabajo en el proceso de subjetivación. Relaciones entre trabajo y aprendizaje. El mundo del trabajo. Paradigmas y formas de concebir la actividad laboral..

UNIDAD II: ORGANIZACIONES LABORALES Y APRENDIZAJE.

Las organizaciones laborales, estructuras y tipos de organización. Análisis organizacional. Aprendizaje y desarrollo personal en las organizaciones.

UNIDAD III: SELECCIÓN DE PERSONAL

Proceso de selección de personal. Momentos: desarrollo de competencias y perfiles ocupacionales. La construcción del perfil ocupacional, y los estilos de aprendizaje. Modelos de selección y reclutamiento de personal, casuística. El lugar de las herramientas diagnósticas en el proceso de selección de personal. Informes de selección.

UNIDAD IV: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO EN EL ÁMBITO LABORAL

Desarrollo de la carrera. Problemas de aprendizaje en el ámbito laboral. Salud y enfermedad en relación al trabajo. Los cambios de puesto de trabajo y las consecuencias para el sujeto y su proyecto de vida. El lugar que ocupa la capacitación laboral dentro de las organizaciones. Momentos en el proceso de capacitación, diseño, desarrollo y evaluación de proyectos de capacitación. El lugar de la orientación laboral y su relación con los procesos de orientación vocacional ocupacional.

BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA:

Unidad I

D'anna, Sara y Hernandez, Liliana : "Introducción a la Psicopedagogía Laboral". Ed. Aprendizaje

Filippi, Graciela y Martinez Isabel "Hay una lectura diferente de la inteligencia aplicada al trabajo? "- Ponencia en XXIV Congreso Interamericano de Psicología"

Muller, Marina " Orientar para el mundo en transformación: Jóvenes entre la educación y el trabajo". Caps. I y II

Schlemenson Aldo, "La Estrategia del talento: Alternativas para su desarrollo en organizaciones empresas en tiempos de crisis". El sentido del trabajo, Cap. 4

Marco legal: Ley 20744- Constitución Nacional Argentina- Ley 27555 de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo

Unidad II

Schelemenson, Aldo : Análisis Organizacional. Aportaciones para una definición del objeto y del nivel de análisis.

Schein, Edgar "Psicología de la Organización" . Cap 5 y 8. Ed. Urbe.

Unidad III

Celener Graciela "Técnicas Proyectivas: Actualización e interpretación en los ámbitos clínico, laboral y forense" Tomo II. Parte IV. Ámbito laboral. Lugar Editorial

Ministerio de Educación- Programa de Jóvenes. Módulo para docentes Curso de Capacitación para la articulación de EDJA y FP y/o formación para el trabajo. Módulo III. Fernandez Hernandez: "Psicología del Trabajo" Cap 4. Las Aptitudes

Unidad IV

O.M.S. La Salud de los trabajadores. Blog con recursos e información sobre salud y trabajo.

Fillippi, Graciela "Transformaciones permanentes de actitudes, aptitudes y habilidades en el nuevo escenario laboral, reflejan las dificultades de adaptación, el shock y las crisis que atraviesa el sujeto actual. Los modelos obsesivo compulsivos deben ceder espacio para facilitar el desarrollo de sujetos laborales flexibles y proceso ecodinámicos".. Publicación en El Nuevo , Perfiles laborales.

Schlemenson Aldo, "La Estrategia del talento: Alternativas para su desarrollo en organizaciones empresas en tiempos de crisis". Cap. 5

BIBLIOGRAFÍA AMPLIATORIA:

Fillippi, Graciela Valores y Trabajo: Un estudio con estudiantes universitarios.

Muller, Marina " Orientar para el mundo en transformación: Jóvenes entre la educación y el trabajo". Ed. Bonum

Neffa J " El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que pertenece" Trabajo y Sociedad. CONICET . Edit Lumen/Humanitas.

Spiegel: Compilados: "Manual de entrenamiento para selección de personal" Goleman, Daniel: "La inteligencia Emocional en la Empresa"

Palazzoli y otros: "Al frente de la organización. Estrategia y Táctica"

Gento Palacios: "Instituciones educativas, Calidad total"

Surdo, Eduardo : "La magia de trabajar en equipo"

EVALUACIÓN:

Evaluación de estudiantes en condición de regulares :

Se realizará una evaluación continua a lo largo del proceso de enseñanza y como parte de este evitando que se convierta en una acción sincrónica que atienda solo a los resultados objetados en una instancia particular.

La información recabada en cada instancia evaluativa permitirá ajustar las decisiones didácticas en función de la respuesta de los estudiantes.

Se realizarán dos evaluaciones parciales, con modalidad presencial y escrita; y dos trabajos

domiciliarios integrador en cada cuatrimestre.

Herramientas de evaluación:

- Un parcial escrito y un trabajo domiciliario grupal de integración por cuatrimestre. La observación y seguimiento de las producciones e intervenciones de cada estudiante en las diferentes clases.
- Cada instancia de evaluación se podrá aprobar con un mínimo de 4 (cuatro) puntos. ● Para aprobar cada cuatrimestre deben estar aprobadas las dos instancias evaluativas propuestas en cada uno de estos.
- En caso de desaprobación de un cuatrimestre se podrá recuperar en el periodo de calendario escolar estipulado para tal fin (mes de noviembre)

El examen final consta de la presentación de un caso en el que se administran entrevistas y técnicas de selección a un sujeto en situación de búsqueda de empleo a partir de un puesto de trabajo y perfil de búsqueda definido. Se arribará a las orientaciones laborales pertinentes.

Serán criterios para la acreditación de la materia:

- Asistencia a clase 60 % estipulado en la normativa del plan de estudios vigente. ● Relevamiento sobre los procesos de aprendizajes (consultas, borradores de trabajos a presentar, intercambios e intervenciones en el desarrollo de las clases) ● Aprobación de los dos parciales y de dos trabajos domiciliarios integradores de los contenidos trabajados a lo largo del programa.
- Aprobación de examen final oral.

En todas las instancias de evaluación se espera constatar: Apropriación de los contenidos desarrollados, posibilidad de transferencia de lo aprendido, claridad conceptual, manejo de la articulación de contenidos, correcta justificación de los enunciados, capacidad de reflexión y análisis a una situación concreta, presentación formal de las producciones de acuerdo a las pautas explicitadas.

Devolución de resultados:

Se realizará una devolución oral u escrita (conforme al instrumento de evaluación en cuestión) consignando los resultados y apreciaciones a partir de los criterios explicitados . La transmisión será individual o grupal (conforme al instrumento en cuestión) permitiendo el correspondiente descargo si el/la implicado/a lo considera.

Evaluación de estudiantes en condición de libre :

Los/as estudiantes se inscribirán a la mesa en las fechas que el instituto estipule y pasarán por la instancia de examen escrito, el que una vez aprobado habilita para la instancia de examen oral.

El examen escrito consta de preguntas de desarrollo y articulación sobre los contenidos prioritarios de cada una de las unidades del programa de la materia. Los criterios de aprobación son los mismos que se explicitan para los estudiantes en condición de regulares.

PRESUPUESTO DEL TIEMPO:

Dada la organización curricular la cursada exige un encuentro presencial semanalmente durante dos módulos consecutivos. En contexto de cursada virtual se

sostendrá tal espacio mediante encuentro sincrónico.

Se destinará dicho espacio semanal para el desarrollo de los contenidos y de manera simultánea se presentarán consignas y materiales adicionales a través del aula virtual a modo de “seguir en tarea” más allá del encuentro semanal.

En cada cuatrimestre se realizará un cronograma situado

Estimativamente se estipula el desarrollo de las unidades planteadas de la siguiente manera.

Primer cuatrimestre: Unidades I y II

Segundo cuatrimestre: Unidades III y IV

ENCUADRE METODOLÓGICO:

Se propone una metodología participativa: basada en el aprendizaje colaborativo, el uso alternado de estrategias de exposición por parte de la docente de la cátedra y propiciando saberes de los/as estudiantes, poniendo en tensión sus propias interpretaciones o concepciones con informaciones concretas, contrastando sus interpretaciones con otras realidades y/o enfoques conceptuales y ampliando el bagaje de sus aprendizajes.

Se trabajará a partir del material bibliográfico seleccionado para abordar los distintos objetivos propuestos.

Se fomentará la lectura previa a la clase como primer acercamiento a la bibliografía y también se realizará lectura grupal en clase con guías que faciliten el abordaje del material bibliográfico.

Se trabajará con propuestas dirigidas al grupo total, pequeños grupos o individuales, según la naturaleza de los contenidos y objetivos a lograr. Se buscará la realización de lectura comprensiva y crítica. De acuerdo a esto último se propondrán instancias de debate; la realización de resúmenes, cuadros sinópticos, redes conceptuales, informes de lectura y evaluaciones, tanto orales como escritas.

Capitalizando la experiencia de cursada virtual en el contexto de pandemia la cátedra contará con el recurso de aula virtual más allá de que las clases sean presenciales o virtuales. Este dispositivo permitirá el acceso al material bibliográfico y a propuestas con estrategias audiovisuales obligatorias y complementarias que facilitarán la enseñanza y tienden a contemplar las diferentes modalidades de aprendizaje de los/as estudiantes. A través del foro del aula virtual se propiciará también la circulación de ideas, reflexiones y consultas que se desprendan del abordaje de los diferentes tópicos de contenidos.

Lic. Silvia Gouvert