

PROGRAMA DE LA UNIDAD CURRICULAR: PSICOPEDAGOGÍA LABORAL

DOCENTES: SILVIA GABRIELA GOUVERT

TECNICATURA SUPERIOR EN PSICOPEDAGOGÍA 4to- A y B

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, Diagnostico Psicopedagogico 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.

PROPÓSITOS Y SU RELACIÓN CON LAS PRÁCTICAS DE ENSEÑANZA:

Se definen entonces los siguientes **propósitos docentes** desde la cátedra:

- Generar oportunidades de formación donde los estudiantes puedan reflexionar sobre el trabajo y la inserción laboral de los/as psicopedagogos/as.
- Propiciar situaciones didácticas donde los estudiantes puedan conocer y reflexionar sobre las diferentes posturas teóricas en relación al trabajo. Visualizar biografías personales y familiares sobre el trabajo valorando aprendizajes logrados a partir de estas.
- Generar situaciones de enseñanza donde los estudiantes puedan transferir los conocimientos desde las diferentes materias de su formación para el desempeño del rol desde la psicopedagogía laboral.
- Propiciar el valor por el conocimiento fundado en procedimientos científicos y por la mirada y abordaje interdisciplinario.
- Generar situaciones didácticas que permitan valorar la relación entre trabajo, aprendizaje, salud y calidad de vida.
- Aportar al perfil del egresado un posicionamiento ético en relación al ejercicio de la práctica profesional preservando la calidad de vida y los proyectos laborales de las personas.

CAPACIDADES A DESARROLLAR Y SU VINCULACIÓN CON LOS CONTENIDOS ACADÉMICOS ACTUALIZADOS Y CONTEXTUALIZADOS A PROBLEMÁTICAS DEL SECTOR SOCIO PRODUCTIVO AL QUE PERTENECE LA CARRERA

- 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.
- Adquirir herramientas técnicas para tareas de diagnóstico y diseño de proyectos de capacitación laboral .
- Visualizar competencias propias del mundo del trabajo actual
- 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 EN ADULTOS 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. La particularidad del aprendizaje en el adulto. 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. Entrevista. Técnicas proyectivas, psicométricas y grupales. Informes de selección.

UNIDAD IV: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO EN EL ÁMBITO LABORAL

Desarrollo de la carrera. Problemas de aprendizaje en el ámbito laboral. La particularidad del aprendizaje en el adulto. 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.

Unidad V: RELACIONES ENTRE SALUD Y TRABAJO

Concepto de Salud laboral. Salud y enfermedad en relación al trabajo. Clima laboral. Variables que inciden en los procesos de salud enfermedad laboral. Proyectos y estrategias para favorecer el bienestar laboral. Inclusión y trabajo.

BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA:

Unidad I y II

D'anna, Sara y Hernandez, Liliana : "Introducción a la Psicopedagogía Laboral". Caps. 1 a 4. Ed. Aprendizaje

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

trabajo”. Caps. I y II . Cuadros con ideas centrales.

Neffa J “ El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece” Págs 247 a 252 - Trabajo y Sociedad. CONICET . Edit Lumen/Humanitas.

Fillippi, Graciela El aporte de la Psicología del Trabajo a los procesos de mejora organizacional. Apéndices 2 y 3 . Eudeba.

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

Apunte de cátedra sobre el Marco legal que ordena el mundo del trabajo.

Unidad III

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

Fillippi, Graciela El aporte de la Psicología del Trabajo a los procesos de mejora organizacional. Págs 19 a 66. Eudeba.

Querol - Chaves Paz : Test de Persona Bajo la Lluvia. Lugar Editorial.

Centro de Especialidades Psicológicas . Manual del Test de Sacks- “Test de Frases Incompletas”

Recapitulación de lo aprendido sobre “Dinámicas de Grupos”. Apunte colectivo.

Gouvert, Silvia Las dinámicas de grupo en la selección de personal. Apunte de cátedra.

Unidad IV

Ander Egg- Aguilar Idáñez “Como Elaborar un proyecto”. Lumen Humanitas. Apunte de cátedra con resumen del libro.

D’anna, Sara y Hernandez, Liliana : “Introducción a la Psicopedagogía Laboral”. Capítulo 5 Ed. Aprendizaje .

Fillippi, Graciela El aporte de la Psicología del Trabajo a los procesos de mejora organizacional. Págs 31 a 66. Eudeba.

Unidad V

ONU - Convención de los derechos de las personas con discapacidad. 2006- Ley 26378-

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

Apunte grupal a partir de investigaciones sobre diferentes enfermedades comunes relacionadas con el trabajo.

BIBLIOGRAFÍA AMPLIATORIA:

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

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". Ed. Bonum

Neffa J " El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece" 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"

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

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 propicia de modo permanente la recuperación de contenidos y bibliografía trabajada en los diferentes espacios de formación de la carrera .

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.

Se trabajará con la anticipación de las temáticas y bibliografía para fomentar el tratamiento en el aula, mediante propuestas de participación activa. La escucha, el intercambio y la argumentación serán competencias que se propiciarán de modo sistemático en el desarrollo de las clases.

La modalidad taller garantizará la producción de ideas, propuestas, análisis a la luz de los contenidos en cuestión.

Se contempla como parte de las intervenciones didácticas el armado de estrategias de acompañamiento a las trayectorias de los/as estudiantes. Algunas de ellas se formulan a continuación y otras se definirán a partir de la evaluación continua de la marcha de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

El supuesto de la heterogeneidad cognitiva, cultural y de trayectorias escolares singulares supone implementar diferentes modos de enseñar considerando diferentes habilidades en juego y diferentes estrategias para la construcción del conocimiento (debates a partir de lecturas compartidas, análisis de situaciones extraídas del terreno educativo y de sus propias trayectorias escolares, construcción de apuntes colaborativos, cuadros y mapas conceptuales...). También la variedad de recursos y la anticipación de las intervenciones didácticas mediante la calendarización acordada, flexible y disponible contribuyen al acompañamiento de las trayectorias de nuestros estudiantes.

CALENDARIZACIÓN 4to A y 4to. B :

Primer cuatrimestre: U1, U2, U3.

4to. A

Marzo

1era semana: Presentación de la materia , encuadre de trabajo. Relación entre Aprendizaje y Trabajo. Qué es la psicopedagogía laboral. Disciplinas en cuestión. Gestión de la psicopedagogía laboral. Programa. Introducción a la Psicop Laboral , Cap1.D'anna y Hernandez.

Abril

1era. semana: El trabajo, evolución histórica. Los sentidos del trabajo. Introducción a la Psicop Laboral D'anna y Hernandez, Cap 2. El sentido del trabajo. Schlemenson, A.

2da. semana: El aprendizaje en el adulto. Aprendizaje y Organizaciones laborales. Introducción a la Psicopedagogía Laboral Cap 3 y 4 D'anna y Hernandez.

3era. Semana: Paradigmas sobre el trabajo, procesos sociohistóricos que los explican. El escenario laboral hoy, las subjetividades en el mundo del trabajo. Orientar para el mundo en transformación: Jóvenes entre la educación y el trabajo". Caps. I y II, Muller, Marina " . Cuadros con ideas centrales. El sentido del Trabajo. , Schlemenson, A.

4ta. semana : El proceso de selección de personal : momentos. Componentes y herramientas . Introducción a la Psicop.Laboral Cap 7 D'anna y Hernandez. Apunte de cátedra.

Mayo:

Primera semana: La entrevista.

2da semana: Las técnicas proyectivas : PBLL/Querol - Chaves Paz : Test de Persona Bajo la Lluvia.

3era semana: Las Técnicas Proyectivas: PBLL/ Frases incompletas. Sacks, Manual del Test de Frases incompletas.

Junio:

1era semana: Técnicas grupales: assessment center-Material de cátedra, reconstrucción de lo aprendido en Dinámica y técnicas grupales.

2da semana: Técnicas grupales. Cierre del proceso de selección: Informe

3era semana: Repaso parcial

4ta semana: Parcial

Julio

Primera semana: Devolución de los parciales. Evaluación del proceso de cursada del primer cuatrimestre en dinámica grupal

2da. semana . Recuperatorios primer cuatrimestre

3era semana. Semana tentativa de temas pendientes o refuerzo de contenidos trabajados. El cierre del proceso de selección de personal considerando los diferentes momentos. Visitas de referentes de RRHH.

Receso.

Segundo cuatrimestre: U4 y U5

Agosto

3era semana- La capacitación: nociones introductorias, diagnóstico institucional, demanda. Problemas de aprendizaje en el ámbito laboral. La particularidad del aprendizaje en el adulto. Introducción a la Psicop. Laboral Caps. 4 y 5 D'anna y Hernandez.

Setiembre

Primera semana: Momentos del proceso de capacitación. Dispositivos. Análisis de situaciones y formulación de propuestas para intervenir. Ander Egg Como elaborar un proyecto

2da semana: feriado

3era semana: Diseños de capacitación en función de situaciones relevadas.

4ta semana : El lugar de la orientación laboral y su relación con los procesos de orientación vocacional ocupacional. Introducción a la Psicop.Laboral Cap. 8 D'anna y Hernandez. Apunte de cátedra.

Octubre:

Primera semana: Introducción U 5. Salud y trabajo. Consigna de trabajo de búsqueda de información . Carpetas y glosarios, revisión.

2da semana: Clima laboral - Intervenciones sobre Clima laboral a partir de situaciones relevadas.

3era. semana: Presentación de trabajos sobre salud y trabajo.

4ta. semana: Presentación de trabajos sobre salud y trabajo

5ta semana: Marco legal sobre trabajo. Rastreo y relevo de información.

Noviembre

Primera semana: Visitas de referente de RRHH

2da. semana. Taller identidad profesional. Cierre del espacio

- **3era semana :** Semana de recuperatorios.

ENCUENTROS SINCRÓNICOS :

De acuerdo a lo pactado institucionalmente el 30 % de las clases serán dadas mediante encuentros sincrónicos, a través del dispositivo Google meet. Se sostendrá el horario de la cursada, y la modalidad de la clase será en un encuentro virtual. Se detallan fechas en la calendarización.

INSTANCIAS DE EVALUACIÓN :

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 un trabajo domiciliario integrador en cada cuatrimestre.

- **Herramientas de evaluación:**
- Un parcial presencial escrito
- Un trabajo domiciliario por cuatrimestre.
- Carpeta anual con trabajos prácticos del desarrollo de la materia (toma de técnicas diagnósticas, propuestas para la seleccion y capacitacion, busqueda de informacion solicitada en el desarrollo de la cursada)
- 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

Oral, presencial e individual sobre los contenidos de la materia.

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: Apropiación 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 empleado/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.

CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.

- La aprobación de la cursada
- El examen es de carácter oral, versará sobre toda la bibliografía trabajada el programa y deberá aprobarse con una calificación igual o mayor a cuatro.

Como elemento fundamental de la evaluación en la instancia final, se considerará interrelación de las distintas temáticas desarrolladas en la cátedra con situaciones concretas y prácticas, en su doble vinculación: a modo de ejemplificación de las teorías; o a modo de conceptualización de casos paradigmáticos o singulares de la realidad. La apropiación de los contenidos planteados en el presente programa implica los aspectos conceptuales y actitudinales, por lo tanto la evaluación final de ésta cátedra es integradora.

CONDICIONES PARA LA PROMOCIÓN DIRECTA

Promoción sin examen final

- Concurrencia a clases de un 80% sobre las clases dadas (tener en cuenta la frecuencia quincenal) .
- Aprobación de una evaluación escrita, individual y conceptual sobre la totalidad de la bibliografía trabajada hasta el primer cuatrimestre. con nota de 7 a 10 pts. (bibliografía obligatoria que se explicita en el programa) .
- Presentación de un trabajo integrador (realización domiciliaria y exposición al grupo) sobre análisis de un dispositivo de inclusión a la luz del marco conceptual y legal trabajado . Modalidad individual o por parejas pedagógicas. Aprobación de 7 a 10 pts.
- En caso de no reunir las condiciones de promoción directa sin examen final , para la aprobación de la materia será necesario aprobar las instancias de evaluación parciales y con examen final explicitadas en el programa del presente año.

ORIENTACIONES PARA ESTUDIANTES QUE ACREDITEN EN CONDICIÓN DE LIBRE

Se evaluará la totalidad de los contenidos y capacidades propuestos en el programa.

La instancia de evaluación será en las mesas de exámenes finales, con inscripción previa. Será de modalidad escrita y oral.

Se recomienda contactar con anticipación a la docente para recibir orientaciones de modo personalizado y ofrecer los recursos de estudio de la materia.

ACUERDOS INSTITUCIONALES E INTERINSTITUCIONALES QUE PUEDAN INCLUIR EXPERIENCIAS INTERDISCIPLINARIAS:

AYUDANTIA DE CATEDRA: Este año en sintonía con acuerdos institucionales se suma a la cátedra el dispositivo de ayudante de cátedra. Capitalizando la experiencia de una egresada postulada para la tarea quien trabaja en el rol de psicopedagoga laboral en una organización emblemática del mundo del trabajo.

Además se propone el dispositivo de panel del mundo del trabajo a partir del armado de visitas y/o entrevistas con referentes de recursos humanos, psicopedagogas/os laborales. Como también muestra o recursos audiovisuales sobre el mundo del trabajo hoy. Dinámicas grupales sobre la gestión de los psicopedagogos laborales (mindfulness. assessment center...).

Docente Silvia Gouvert