



**Universidad de la República
Facultad de Psicología
Instituto Psicología Social
Quinto Ciclo**

PROGRAMA

CURSO DE PSICOLOGÍA LABORAL

2012

Encargado de Curso

Prof. Tit. Psic. Luis Leopold

Equipo Docente

Prof. Agr. Lic. Psic. Tommy Wittke
Prof. Adj. Lic. Psic. Silvia Franco
Asist. Lic. Psic. Alicia Migliaro
Asist. Lic. Psic. Carolina Moll
Asist. Mag. Nahir Silveira
Ayud. Lic. Psic. Noelia Correa
Ayud. Lic. Psic. Emiliano Escudero
Ayud. Lic. Psic. Daniel Fagúndez

Secretaría Administrativa

Lic. Psic. Micaela Franco

Presentación Programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo Instituto de Psicología Social

En función de la reestructura académica de la Facultad de Psicología implementada a partir de 2011, se resolvió que las actividades docentes, es decir, las actividades de Enseñanza, de Formación de Docentes, de Investigación, de Asistencia Técnica y de Extensión, serán organizadas en Institutos. Asimismo, se resolvió que las actividades comprendidas en un Instituto estarán organizadas en Programas y Proyectos, siendo unidades constituidas por grupos de docentes que realicen tareas de investigación, enseñanza, extensión y asistencia técnica en un área especializada determinada.

En este marco, se creó el Instituto de Psicología Social, que se encuentra en proceso de estructuración de los Programas que organizarán su actividad.

A continuación, se presenta una síntesis de la Propuesta del Programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, actualmente (Marzo 2012), en proceso de conformación y evaluación institucional.

1. Antecedentes

El antecedente a la creación del Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, se constituye por las actividades desarrolladas por el Área de Psicología del Trabajo y sus Organizaciones, Unidad Académica de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República que abordó el campo de la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo hasta 2010.

Esta Unidad Académica, desarrolló una labor de Producción, Transmisión y Aplicación de Conocimiento en este campo desde 1994, procurando un trabajo riguroso que jerarquizó la creación e innovación tecnológica centrada en la comunidad de referencia. Esta actividad fue posible gracias a la participación conjunta de los docentes, más de mil setecientos estudiantes de grado, profesionales, así como organizaciones y trabajadores.

2. Misión y Objetivos

En este apartado se propone la misión y cometidos del Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo en el marco del Instituto de Psicología Social.

2.1 Misión

El Programa de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo del Instituto de Psicología Social de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República, tiene como cometido general el estudio de los procesos de Producción de Subjetividad en la Organización del Trabajo.

Desarrolla actividades de Docencia Universitaria integrando investigación, extensión y actividades en el medio, así como de enseñanza de grado y posgrado, para la construcción de una perspectiva Psicológica de la Organización del Trabajo, basada en una ética y política sobre este campo de problemas.

El análisis y crítica de los procesos de Producción de Subjetividad, constituye uno de los campos de problemas privilegiados de estudio de la Psicología Social. En este marco, la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo integra en las actividades de investigación, extensión y enseñanza, el estudio de la Organización del Trabajo como tecnología de modulación de las dimensiones subjetivas.

El estudio de los procesos de Producción de Subjetividad en la Organización del Trabajo, como línea de análisis flexible, posibilita el intercambio con otras sub-disciplinas de la Psicología Universitaria, así como también la integración desde una perspectiva interdisciplinaria.

El Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, orienta su actividad al análisis, estudio e intervención de los principales problemas que enfrenta la organización del trabajo y los colectivos que las integran, desde una perspectiva psicológica, desarrollándose en base al relacionamiento e intercambio con organizaciones locales, así como redes académicas locales e internacionales.

2.2 Objetivos

2.2.1 Objetivo General

- Contribuir al estudio de los procesos de Producción de Subjetividad en la Organización del Trabajo para consolidar una perspectiva psicológica universitaria, mediante la producción de conocimiento desde la Docencia Integral.

2.2.2 Objetivos Específicos

- Propiciar el estudio de las transformaciones que la Organización del Trabajo genera en los procesos de producción de Subjetividad en sus dimensiones singulares y colectivas.
- Promover el análisis de las formas que la Organización del Trabajo adopta y su capacidad de dar respuesta a los propósitos que la definen.
- Propiciar el análisis de la incidencia que las modalidades de Organización del Trabajo tienen en los procesos de Salud-Enfermedad Psíquica de los Trabajadores.
- Propiciar el análisis de los modos organizativos que favorecen y obstaculizan la creatividad y la innovación.
- Promover el análisis crítico de la Gestión de la Dimensión Humana en las Organizaciones.
- Propiciar la implementación de actividades de Investigación, a partir de problemáticas fundamentales del país en este campo, como parte integrante del proceso enseñanza-aprendizaje.
- Promover la implementación de actividades de Extensión -asentadas en la producción de conocimiento- sobre las problemáticas fundamentales del país en este campo.
- Tender al desarrollo de actividades de integración de funciones, con el fin de desarrollar la enseñanza con el soporte de la producción de conocimiento generada en la actividad de investigación, extensión, así como en las actividades de difusión académico-científico que impulsa el Programa.
- Profundizar el desarrollo académico interdisciplinario sostenido en las siguientes actividades:
 - Implementación de actividades Docentes de Grado y Posgrado -asentadas en la producción de conocimiento- que atienda las necesidades formativas de profesionales y académicos en este campo en el país.
 - Relacionamiento académico-científico interinstitucional con actores universitarios nacionales, regionales e internacionales.
 - Relacionamiento interinstitucional con actores sociales del mundo del trabajo (organizaciones públicas y privadas, organizaciones sindicales y gremiales).

3. Campos de Problemas de la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo

A continuación se presentan los campos de problemas a ser abordados por el Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo en el marco del Instituto de Psicología Social:

3.1 Construcción Histórico-Epistemológica de la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo. La construcción conceptual y empírica de la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo se caracteriza por integrar los estudios psicológicos de las organizaciones y el trabajo y la relación sinérgica entre la producción científica y los problemas cotidianos que la práctica profesional requiere en las organizaciones. Desde este enfoque se asume que no existe organización que no sea del trabajo, ni trabajo humano que no se desarrolle en el marco de una organización. En consecuencia, desarrollar una labor genealógica y deconstructiva de los procesos de constitución de la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, constituye un aporte fundamental para la definición y delimitación de este campo de problemas.

3.2 Organización del Trabajo. Estudio de los procesos de trabajo, en las modalidades de gestión, en las formas de organización y en las tecnologías empleadas en los procesos productivos. El desarrollo del capitalismo en que las formas de trabajo tradicional se encuentran en extinción y cambio. Como contraparte, las formas de organizar la producción, se sostienen en modalidades de gestión que profundizan cada vez más la extracción de plusvalor de la propia subjetividad que producen. En este sentido, el estudio de los modos de sujeción y subjetivación en la organización del trabajo constituye una línea fundamental de investigación, que articula el análisis de los procesos de cambio e innovación organizacional, la gestión de las capacidades cognitivo afectivas de los sujetos, la gestión de la dimensión humana de las organizaciones y la gestión del conocimiento en los procesos de producción.

3.3 Organización del Trabajo, Políticas Públicas y Gobernanza. El diseño e implementación de políticas públicas, requiere el análisis de las formas de organización y relación que adquieren el Estado y la sociedad civil. En este marco, específicamente la implementación de políticas sociales socialmente responsables supone que las instituciones estatales y no estatales, los actores públicos y privados, participan y cooperan en la formulación y la aplicación de éstas. Por ende, el análisis de la gobernanza, entendida como este proceso de relación y cooperación entre diferentes actores autónomos, supone la constitución de redes organizacionales. En consecuencia, el estudio de los procesos de trabajo, las modalidades de dirección, los modos de gestión de la dimensión humana y las formas de organización, que son requeridos en estos procesos, resultan de relevancia.

3.4 Calidad de Vida en el Trabajo. El análisis de las condiciones de trabajo, que aportan al desarrollo y salud singulares y colectivos de los trabajadores, constituye un campo privilegiado de investigación. Conjuntamente, la aparición de psicopatologías específicas, así como los procesos de violencia en sus diferentes manifestaciones, producidas en la organización del trabajo, el análisis de sus condiciones de producción, la prevención y el diseño de tecnologías terapéuticas, así como el desarrollo de enfoques clínicos, constituye un campo para el desarrollo de actividades de creación de conocimiento, de transmisión y de aplicación que contribuya a mantener la salud y elevar la calidad de vida de los trabajadores.

3.5 Gestión de la Dimensión Humana en las Organizaciones. El conocimiento y análisis de las prácticas que se llevan a cabo con relación a la Gestión de la Dimensión Humana, con el objetivo de articular propósitos, necesidades e intereses de las organizaciones y los colectivos que las integran, debe abarcar no sólo una mirada crítica sino también un accionar proactivo, en el sentido de apostar por actividades que promuevan la prevención, en sintonía con nuestra realidad e idiosincrasia; constituyéndose así en un campo de trabajo en el cual poder llevar a cabo intervenciones específicas que apunten a la investigación propiamente dicha, como también al desarrollo de herramientas de trabajo, que respondan a las necesidades de las organizaciones de nuestro medio, pero sin dejar de lado, la calidad de vida de los trabajadores. Este doble anclaje, genera un ámbito de intercambio, discusión, análisis y síntesis que permite el desarrollo de un núcleo de pensamiento y accionar crítico, pero a la vez productor de nuevos insumos para el área de trabajo, para la disciplina y rol profesional.

PROGRAMA
CURSO DE PSICOLOGÍA LABORAL

2012

Objetivos

Objetivos Generales

- Propiciar una perspectiva universitaria psicológica de la Producción de Subjetividad en la Organización del Trabajo, que le permita al estudiante próximo al egreso iniciar su desempeño en el análisis e intervención en este campo.
- Aportar desde la Psicología Universitaria a la construcción de una concepción interdisciplinaria de la investigación y la intervención en la Organización del Trabajo.
- Promover la interrogación, deconstrucción y crítica de las imágenes sociales sobre el mundo del trabajo que redundan en la discriminación, la segregación, la pasivización y la fragilización de los colectivos que trabajan.
- Conocer las diversas posibilidades de inserción laboral de los Licenciados en Psicología en la investigación, intervención y dirección de la Dimensión Humana en la Organización del Trabajo.

Objetivos Específicos

Objetivos de Extensión

- Promover acciones tendientes a la mejora organizacional y la autonomía y potencia de los colectivos que trabajan, poniendo los conocimientos psicológicos disponibles al servicio de tal fin y exponiéndolos a la crítica y actualización permanentes
- Contribuir a la generación de experiencias organizativas de los colectivos que trabajan.
- Promover la accesibilidad a la producción psicológica universitaria de las organizaciones y los colectivos que trabajan.

Objetivos de Investigación

- Contribuir al desarrollo de investigación original en el campo de la Psicología de la Organización del Trabajo
- Construir y profundizar la elaboración de un enfoque psicológico en el campo de la Organización del Trabajo.
- Aportar desde la Psicología Universitaria a la construcción de una concepción interdisciplinaria de la investigación en el campo de la Organización del Trabajo.

Objetivos de Enseñanza

- Conocer los cuerpos teórico-técnicos fundamentales de la Psicología de la Organización del Trabajo.
- Posibilitar la producción de conocimientos y técnicas, así como el desarrollo de habilidades para investigar, intervenir y estudiar la Organización del Trabajo desde una perspectiva psicológica.
- Contribuir al aprendizaje de conceptualizaciones y herramientas para la dirección de la Dimensión Humana en la Organización del Trabajo desde una perspectiva psicológica.

Aprendizajes Esperados

- Comprender los principales cuerpos teórico-técnicos sobre la Organización del Trabajo y las conceptualizaciones psicológicas aplicadas a ésta.
- Diseñar e implementar procesos de investigación y/o intervención psicológica en la Organización del Trabajo.
- Comprender las conceptualizaciones y técnicas requeridas para dirigir y gestionar la Dimensión Humana en la Organización del Trabajo desde una perspectiva psicológica.

Contenidos del Curso

Programa Temático

1. Psicología de la Organización del Trabajo.
 - 1.1 Estado, Trabajo, Deseo y Capital.
 - 1.2 Psicología del Trabajo, las Organizaciones y la Dirección de la Dimensión Humana.
2. Las Organizaciones.
 - 2.1 Identidad y Estructura de las Organizaciones.
 - 2.2 Modelo Psicológico de Análisis Organizacional.
 - 2.3 La Investigación en la Organización del Trabajo.
 - 2.4 Análisis, Consultoría y la Intervención Organizacional.
3. Gobierno y Gestión de la Dimensión Humana en las Organizaciones.
 - 3.1 Política, Administración y Dirección en las Organizaciones.
 - 3.2 Gestión de la Dimensión Humana en las Organizaciones.
 - 3.3 Tecnologías de Gestión y la Dimensión Humana en las Organizaciones.
4. Salud en la Organización del Trabajo.
 - 4.1 Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
 - 4.2 Factores de Riesgo Psicológico de la Organización del Trabajo.
 - 4.3 Clínicas del Trabajo y Psicopatología del Trabajo.
5. Evaluación y análisis de los dispositivos organizacionales.
 - ***XIII Jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo. Intendencia Municipal de Montevideo, 30 y 31 de Agosto de 2012.***
 - ***IX Foro - Ateneo de Análisis e Intervención Organizacional. Facultad de Psicología, UDELAR, 22 y 29 de Noviembre de 2012.***

Metodología

Definiciones básicas

La propuesta del Curso de Psicología Laboral 2012, recoge la experiencia de trabajo que desde 1994 viene siendo evaluada y ajustada en procura de su mejoramiento. En este sentido, se trata de una creciente producción colectiva del Equipo Docente de la ex Área de Psicología del Trabajo y sus Organizaciones y actualmente, de la Propuesta de Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo del Instituto de Psicología Social.

La presente iniciativa presupone ciertos principios y normas:

- El compromiso docente de investigación y práctica en los temas que se proponen para el proceso de enseñanza-aprendizaje
- El compromiso de los estudiantes en sostener el proceso de enseñanza-aprendizaje y la práctica
- El desarrollo de una actividad anual de práctica y teoría, como mínimo desde marzo a noviembre del año en curso, que organiza la investigación, la extensión y la enseñanza en el marco de líneas y proyectos de investigación del Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo propuesto en el Instituto de Psicología Social.
- Un dispositivo de trabajo que presenta obligaciones pautadas para estudiantes y docentes, y que incluye además la posibilidad de reuniones y supervisiones a demanda de las necesidades del trabajo de campo, las que podrán solicitar docentes y estudiantes.
- Una propuesta de fuerte contenido audiovisual, multidisciplinario y vivencial.

Curso Anual Teórico Práctico

- **Espacio Temático – Clase Plenaria.** Jueves de 19:00 a 20:30 Hrs.
- **Pasantías de Intervención y/o Investigación Organizacional.** Se conformarán Equipos de trabajo teórico-práctico para el desarrollo de Pasantías en Organizaciones. Cada equipo estará integrado por hasta cinco estudiantes y tendrá un espacio mínimo de supervisión 2 veces al mes, de 90 minutos de duración, de carácter obligatorio (entre marzo y noviembre), pudiéndose agendar supervisiones a demanda en función del desarrollo del trabajo. Se habilitarán 90 cupos aproximadamente en esta modalidad.
- **Seminarios de Investigación en Psicología de las Organizaciones y el Trabajo.** Consiste en una modalidad de trabajo individual donde el estudiante inicia un proceso de investigación que culmina en la producción de distintos productos finales (artículo científico o proyecto de investigación que eventualmente pueda ser desarrollado en el marco de la formación de postgrados). La propuesta se enmarca en el contexto de desarrollo académico de la Facultad y pretende aportar en este sentido, incluyendo formación para la investigación, particularmente aplicada al estudio de la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo. Cada Seminario estará integrado por hasta cinco estudiantes y tendrá un espacio mínimo de tutorías 2 veces al mes, de 90 minutos de duración, de carácter obligatorio (entre marzo y noviembre), pudiéndose agendar tutorías a demanda en función del desarrollo del trabajo. Se habilitarán 45 cupos aproximadamente en esta modalidad.
- **Intercambio electrónico** en función de potenciar el trabajo de estudiantes y docentes.

- **El Curso incluye como parte de sus actividades:**

- **XIII Jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo.** A realizarse el 30 y 31 de Agosto de 2012, en el Centro de Conferencias de la Intendencia Municipal de Montevideo. Comprende conferencias, mesas redondas y debates, con la participación de actores sociales y universitarios protagónicos en la realidad del Trabajo en el Uruguay y la región. Las actividades se realizarán entre las 9:00 y las 20:00 Hrs. Esta actividad prevé asistencia obligatoria de los estudiantes (2 actividades de las que se realicen, como mínimo).
- **IX Foro-Ateneo de Análisis e Intervención Organizacional.** A realizarse los días 22 y 29 de Noviembre de 2012 en la Facultad de Psicología, UDELAR. Se propone generar un intercambio a partir de las ponencias de los estudiantes que están trabajando con diversas organizaciones y realizando distintas intervenciones y/o investigaciones en la organización del trabajo en el Uruguay. Las actividades se realizarán entre las 9:00 y las 20:00 Hrs. Esta actividad prevé asistencia obligatoria de los estudiantes (2 actividades de las que se realicen, como mínimo, además de su propia presentación y la instancia plenaria final).

Evaluación

- **Asistencia al Espacio Temático – Clase Plenaria obligatorio - mínimo 80%.**
- **Asistencia al espacio de Supervisión/Tutoría obligatoria - mínimo 80%.**
- **Asistencia a los eventos organizados por el Instituto de Psicología Social, integrantes del Curso de Psicología Laboral 2012.**
- **Trabajo Escrito de Avance Parcial: Elaboración de Ficha Descriptiva de la Organización y Perfil de la Intervención, Mapa Conceptual o Anteproyecto de Investigación.** Trabajo escrito parcial realizado por cada equipo práctico o estudiante, según corresponda. Este trabajo es soporte para el desarrollo y continuación del curso, aunque no recibe calificación. La no presentación de este material implica la pérdida del Curso. Fecha de presentación: **28 de Junio de 2012**, Instituto de Psicología Social, 10:00 a 13:00 Hrs.
- **Trabajo escrito final realizado por cada Equipo o Estudiante, según corresponda, para la aprobación del Curso. Primera fecha de presentación: 6 de Diciembre de 2012** en el Instituto de Psicología Social, de 14:00 a 17:00 Hrs. **Segunda fecha de presentación: 4 de Febrero de 2013** en el Instituto de Psicología Social, de 9:00 a 13:00 Hrs.
- **Examen final de modalidad oral.** Estarán exonerados de esta instancia aquellos estudiantes que alcancen la calificación de 9 (MB.MB.MB.) en el trabajo escrito final.

Horarios de Consulta

- Equipo Docente: Jueves 17:30 a 18:30 Hrs.
- Luis Leopold: Martes de 12:30 a 13:30 Hrs.
- Tommy Wittke: Jueves de 17:00 a 18:00 Hrs.
- Silvia Franco: Lunes de 18:00 a 19:00 Hrs.
- Alicia Migliaro: Martes de 17:00 a 18:00 Hrs.
- Carolina Moll: Lunes de 9:00 a 10:00 Hrs.
- Nahir Silveira: Viernes de 14:00 a 15:00 Hrs.
- Noelia Correa: Martes de 16:00 a 17:00 Hrs.
- Emiliano Escudero: Jueves de 16:30 a 17:30 Hrs.
- Daniel Fagúndez: Miércoles de 17:30 a 18:30 Hrs.

Pasantías en Intervención en Psicología de las Organizaciones y el Trabajo

Cada Equipo de Estudiantes tendrá un Docente del Curso como Supervisor/Tutor. A continuación se informa acerca del trabajo de campo del presente año, a realizarse a partir de los acuerdos alcanzados a tales efectos.

Calendario

El comienzo de la actividad para cada equipo es la primera Supervisión/Tutoría. La pasantía se extiende, como máximo, hasta el 30 de Noviembre de 2012. Esta fecha podrá flexibilizarse en la medida en que la intervención así lo requiera, previa aprobación del Docente respectivo.

Equipos

Cada equipo tendrá un docente del Curso como Supervisor/Tutor, indicándose en cada caso (entre paréntesis) de quién se trata: Luis Leopold (LL); Tommy Wittke (TW); Silvia Franco (SF); Alicia Migliaro (AM); Carolina Moll (CM); Nahir Silvera (NS); Noelia Correa (NC); Emiliano Escudero (EE) y Daniel Fagúndez (DF).

LA ORGANIZACIÓN PÚBLICA NACIONAL

INSTITUTO NACIONAL DEL NIÑO Y DEL ADOLESCENTE DEL URUGUAY (INAU) (1 Equipo)

DF: Primer y Tercer Miércoles de cada Mes de 19:00 a 20:30 Hrs.

Salón: 4

Primera Supervisión: Miércoles 28 de Marzo

En el segundo año de trabajo con esta organización, a partir de los resultados del diagnóstico realizado el año anterior por las pasantías realizadas (CYMAT y Clima organizacional asociado al desgaste mental de los trabajadores), en el presente año se comenzará una etapa de intervención en los centros trabajados el año anterior focalizando la intervención en factores de riesgo y prácticas saludables en el trabajo.

INSTITUTO NACIONAL DEL NIÑO Y DEL ADOLESCENTE DEL URUGUAY (INAU) (1 equipo)

EE: Primer y Tercer Jueves de cada Mes de 20:30 a 22:00 Hrs.

Salón: 3

Primera Supervisión: Jueves 29 de Marzo

En el segundo año de trabajo con esta organización, para esta pasantía se proponen dos ejes posibles de trabajo, por una parte, el trabajo con jóvenes del INAU en orientación laboral o primera experiencia de trabajo, por otra, la posibilidad de abordar prácticas de Recursos Humanos de la organización.

MINISTERIO DE GANADERIA, AGRICULTURA Y PESCA (MGAP) (1 Equipo)

NS: Primer y Tercer Viernes de cada Mes de 19:00 a 20:30 Hrs.

Salón: 14

Primera Supervisión: Viernes 30 de Marzo

En este sexto año de trabajo con la Organización, se propone continuar con proyectos de fortalecimiento vinculados a calidad de vida en el trabajo, en diferentes áreas del ente estatal. Particularmente, se abordarán los procesos de subjetivación en el trabajo y sus efectos en la salud, desde una mirada que tienda a pensar en torno de los riesgos psicológicos en el trabajo, tendiente a identificar los procesos que conducen a malestar en el trabajador.

MINISTERIO DE GANADERIA, AGRICULTURA Y PESCA (MGAP) (1 Equipo)

EE: Segundo y Cuarto Jueves de cada Mes de 20:30 a 22:00 Hrs.

Salón: 3

Primera Supervisión: Jueves 12 de Abril

En este sexto año de trabajo con la Organización, se propone continuar con proyectos de fortalecimiento vinculados a calidad de vida en el trabajo, en diferentes áreas del ente estatal.

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL (MIDES) (1 Equipo)

CM: Primer y Tercer Lunes de cada Mes de 20:30 a 22:00 Hrs.

Salón: 5

Primera Supervisión: Lunes 26 de Marzo

En su primer año de vinculación entre el MIDES y Psicología de la Organizaciones y del Trabajo, se realizará una intervención en el Departamento de Salud Ocupacional con foco en el impacto de la Gestión de Recursos Humanos tiene en la calidad de vida de los trabajadores. La intención es generar visibilidad y a su vez herramientas para que la organización pueda elaborar estrategias de gestión que sirvan para la prevención de elementos que tengan incidencia negativa en la calidad de vida de los trabajadores.

MINISTERIO DE TURISMO (1 Equipo)

TW: Segundo y Cuarto Jueves de cada Mes de 15:30 a 17:00 Hrs.

Salón: 14

Primera Supervisión: Jueves 12 de Abril

Para este primer año de trabajo, el pedido de la organización se centra en realizar un estudio de clima organizacional, que permita analizar también, los factores que pueden estar incidiendo en el absentismo y las patologías del trabajo.

OBRAS SANITARIAS DEL ESTADO (OSE) (1 Equipo)

LL: Primer y Tercer Martes de cada Mes 8:00 a 9:30 Hrs.

Salón: 14

Primera Supervisión: Martes 27 de Marzo

Sexto año de trabajo consecutivo con la organización. Para este equipo se propone abordar la relación entre organización y condiciones de trabajo y su incidencia en la calidad de vida de los trabajadores de la planta de Aguas Corrientes.

OBRAS SANITARIAS DEL ESTADO (OSE) (1 Equipo)

AM: Segundo y Cuarto Martes de cada Mes de 20:30 a 22:00 Hrs.

Salón: 3

Primera Supervisión: Martes 10 de Abril

Sexto año de trabajo consecutivo con la organización. Para este equipo se propone abordar el fortalecimiento de programas de responsabilidad social de la organización, relativos a la inserción laboral de jóvenes.

OBRAS SANITARIAS DEL ESTADO (OSE) (1 Equipo)

NS: Segundo y Cuarto Viernes de cada Mes de 19:00 a 20:30 Hrs.

Salón: 14

Primera Supervisión: Viernes 13 de Abril

Sexto año de trabajo consecutivo con la organización. En años anteriores se ha trabajado en coordinación directa con el grupo de trabajo que participa del Programa de Calidad en Género y Equidad, en actividades de desarrollo de la Gerencia de Recursos Humanos y en actividades en el marco del área Comercial. Para este año, se propone continuar con proyectos de fortalecimiento en las diferentes áreas de la organización, en torno a la temática de calidad de vida en el trabajador, se plantea trabajar en torno a la cultura de seguridad laboral, implicando la tarea diaria y también la prevención de problemas, buscando la participación de los trabajadores, en el medio ambiente laboral relacionada con la salud de los trabajadores.

REPÚBLICA AFAP (RAFAP) (1 Equipo)

DF: Segundo y Cuarto Miércoles de cada Mes de 19:00 a 20:30 Hrs.

Salón: 4

Primera Supervisión: Miércoles 11 de Abril

En su primer año de trabajo con la Facultad de Psicología, se propone un trabajo de implementación de talleres de orientación laboral dirigidos a jóvenes, basado en las experiencias de cooperación interinstitucional de años anteriores. El foco de la pasantía se centrará en el eje de Trabajo y Subjetividad desde la perspectiva de los jóvenes que cursan UTU, población objetivo que es uno de los principales focos de las políticas sociales en Uruguay en estos años.

LA ORGANIZACION PÚBLICA MUNICIPAL

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES DE LA I.M.M. (1 Equipo)

TW: Primer y Tercer Jueves de cada Mes de 15:30 a 17:00 Hrs.

Salón: 14

Primera Supervisión: Jueves 29 de Marzo

Octavo año de trabajo con esta dependencia municipal en lo que se han desarrollado diversos proyectos en el área de Recursos Humanos. Durante 2011 se realizó una investigación sobre la incorporación de nuevos Funcionarios en diversas dependencias.

LA ORGANIZACION NO GUBERNAMENTAL

ASOCIACIÓN PRO RECUPERACIÓN DEL INVÁLIDO (APRI) (1 Equipo)

LL: Primer y Tercer martes de cada Mes 9:30 a 11:00 Hrs.

Salón: 14

Primera Supervisión: Martes 27 de Marzo

Primer año de trabajo con esta organización que aborda poblaciones con capacidades diferentes. Se plantea como pedido el estudio de la relación de la identidad y estructura de esta organización no gubernamental.

LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS NO DOCENTES UDELAR (AFFUR) FACULTAD DE HUMANIDADES (1 Equipo)

AM: Primer y Tercer Martes de cada Mes de 20:30 a 22:00 Hrs.

Salón: 3

Primera Supervisión: Martes 27 de Marzo

Segundo año de trabajo con la organización sindical de los Funcionarios No Docentes de la Facultad de Humanidades. Se continuará el estudio de Clima Organizacional implementado entre Funcionarios Docentes de dicha Facultad, con el objetivo de ampliarlo y vincular sus resultados con la calidad de vida en el trabajo y proyectos de mejora de las condiciones de trabajo.

DEPARTAMENTO DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE (PIT - CNT) (1 Equipo)

SF: Segundo y Cuarto Martes de cada Mes de 8:00 a 9:30 Hrs.

Salón: 14

Primera Supervisión: Martes 10 de Abril

Décimo sexto año consecutivo de trabajo con este Departamento del PIT-CNT. Año a año, los integrantes de la Secretaría junto con el grupo de pasantía acuerdan el trabajo en torno a temas de la organización sindical en general así como más específicamente, en temas relacionados a la salud ocupacional en su perspectiva psicosocial.

CENTRO DE ESTUDIANTES DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRACIÓN (CECEA ASCEEP-FEJU) (1 Equipo)

CM: Segundo y Cuarto Lunes de cada Mes de 20:30 a 22:00 Hrs.

Salón: 5

Primera Supervisión: Lunes 9 de Abril

Noveno año del convenio de trabajo con esta organización, que tiene como eje central el asesoramiento en diferentes prácticas propias de la Gestión de Recursos Humanos, incluyendo situaciones en las cuales se rediseñan procesos asociados a las mismas, así como se definen otros innovadores para la realidad organizacional. Se buscará la articulación entre estrategias propias de intervención para dar respuestas a las necesidades de la organización en este ámbito, con una orientación clara a consolidar aquellas que aseguren una buena calidad de vida laboral y personal, buscando la conciliación de estos dos aspectos de la realidad de los y las trabajadoras.

FEDERACIÓN ANCAP (FANCAP) (1 equipo)

NC: Primer y Tercer Lunes de cada Mes de 17:00 a 18:30 Hrs.

Salón: 3

Primera Supervisión: Lunes 26 de Marzo

Séptimo año consecutivo de trabajo con el sindicato. En años anteriores se han realizado estudios sobre participación y CYMAT en los trabajadores de la refinería de la Teja y en plantas del interior. A partir de 2009 se coordina con el sindicato la temática necesaria a abordar. La intervención a realizarse en el 2012 tiene por objetivo aportar a la reflexión en cómo los cambios tecnológicos y en la organización del trabajo afectan a los trabajadores.

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL MAR Y AFINES (SUNTMA) (1 equipo)

NC: Segundo y Cuarto Lunes de cada Mes de 17:00 a 18:30 Hrs.

Salón: 3

Primera Supervisión: Lunes 9 de Abril

A pedido de la contraparte se busca realizar una genealogía del Sindicato Único de Trabajadores del Mar y Afines, donde el equipo de pasantes pueda aportar en reconstruir y sistematizar la historia del sindicato. Se problematizaran los cambios en la organización del trabajo en el mundo de la pesca, las diferentes formas de producción en ese sector y la afectación en el trabajador. El equipo de pasantes realizará la intervención en coordinación con el Proyecto de Investigación "Abordaje de los problemas productivos del complejo pesquero uruguayo", teniendo que participar en diferentes encuentros y actividades que el equipo de investigación proponga.

LA ORGANIZACIÓN DE LA CLÍNICA LABORAL

CLÍNICA LABORAL: HISTORIAS DE VIDA EN EL TRABAJO (HVT) (1 Equipo)

SF: Segundo y Cuarto Martes de cada Mes de 9:30 a 11:00 Hrs.

Salón: 14

Primera Supervisión: Martes 10 de Abril

Desde el año 2005 hemos trabajado en base al dispositivo diseñado por la colega argentina Dulce Sauaya. Con este dispositivo de alcance terapéutico, se brinda un servicio a la comunidad trabajadora que ha vivido situaciones de violencia en el trabajo. El grupo de pasantía, convoca, planifica y coordina el espacio de clínica laboral.

Seminarios de Investigación en Psicología de las Organizaciones y el Trabajo

Consiste en una modalidad de trabajo individual donde el estudiante inicia un proceso de investigación que culmina en la producción de distintos productos finales (artículo científico o proyecto de investigación que eventualmente pueda ser desarrollado en el marco de la formación de postgrados).

La propuesta se enmarca en el contexto de desarrollo académico de la Facultad y pretende aportar en este sentido, incluyendo formación para la investigación, particularmente aplicada al estudio de la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo.

Cada Seminario será temático en función de las líneas de investigación del docente Tutor y estará integrado por hasta 5 estudiantes, con tutorías quincenales, de 90 minutos de duración, de carácter obligatorio (entre abril y noviembre), pudiéndose agendar tutorías a demanda en función del desarrollo del trabajo.

Cada Seminario tendrá un docente del Curso como Tutor, indicándose en cada caso (entre paréntesis) de quién se trata: Luis Leopold (LL); Tommy Wittke (TW); Silvia Franco (SF); Alicia Migliaro (AM); Carolina Moll (CM); Nahir Silvera (NS); Noelia Correa (NC); Emiliano Escudero (EE) y Daniel Fagúndez (DF)..

El Desarrollo de la Psicología del Trabajo y Organizacional

LL: Primer y Tercer Martes de cada mes de 11:00 a 12:30 Hrs.

Salón: 14

Primera Tutoría: Martes 27 de Marzo

La línea de investigación que enmarca este espacio es *El desarrollo de la Psicología del Trabajo y Organizacional (PTO)*, tanto en sus distintas propuestas a nivel internacional como en nuestro país. Se aboca al análisis de las diversas concepciones que se manifiestan en el desarrollo de la PTO en el país. Se enmarca en la creciente dedicación en el campo de la PTO al desarrollo de una línea directa entre la producción científica y los problemas cotidianos de la organización del trabajo. Tal propósito se plantea ante la dificultad que la bibliografía registra para que tal relación se establezca de modo productivo, lo que en algunos casos puede entenderse de mutuos y recíprocos aislamientos entre los componentes de la díada. Se trata entonces de un estudio de los desarrollos de la disciplina y de las prácticas profesionales de la PTO, prácticas legitimadas o directamente derivadas del desarrollo disciplinar. Estrictamente, el estudio considera que la relación entre disciplina y profesión es complementaria y/o articulada, en un continuo científico-profesional.

Psicología de las Organizaciones: La Materialidad Subjetiva de las Organizaciones

TW: Segundo y Cuarto Jueves de cada mes de 20:30 a 22:00 Hrs.

Salón: 6

Primera Tutoría: Jueves 12 de Abril

Las Organizaciones definidas como tecnologías o artefactos que componen y hacen funcionar, regímenes de afectación recursivos y recurrentes que producen sentido (Wittke 2007), tienen por cometido la producción no sólo de riquezas, sino que también -en forma conjunta e integrada-, la creación de valores morales. En este marco, los modos de sujeción y subjetivación que trabajan sobre los afectos, constituyen las categorías de análisis para la construcción de una Psicología de las Organizaciones que aborde efectivamente su materialidad subjetiva. En consecuencia, en base al Modelo Psicológico de Análisis Organizacional (Wittke, 2007), se propone abordar fenómenos que den cuenta de estos procesos subjetivos y que puedan ser estudiados desde este enfoque.

Dimensión subjetiva de la Organización del Trabajo y sus Producidos.

SF: Segundo y Cuarto Martes de cada mes de 11:00 a 12:30 Hrs.

Salón: 14

Primera Tutoría: Martes 10 de Abril

En los espacios de trabajo, atravesados por la subjetividad y lo normativo, entre la expresión del ser y del deber ser, emergen signos que indican sobre los efectos que esta relación produce en los trabajadores y la producción. De cómo son resueltas estas y otras contradicciones existentes en la organización y el colectivo, se generan espacios de trabajo favorables a la producción de riqueza e innovación, constructores del ser y también espacios empobrecidos, contrarios a los proyectos productivos y de desarrollo del ser humano. En el presente campo de problema, se analiza la dimensión psicológica de la capacidad productiva de las organizaciones y los trabajadores, sus contradicciones (resueltas y no) incluyendo tanto el uso eficiente de los recursos disponibles, como el cuidado y potenciación de las capacidades humanas en términos de aprendizaje, desarrollo social y de salud.

Trabajo, Bienes Naturales y Producción de Subjetividad

AM: Primer y Tercer Martes de cada mes de 19:00 a 20:30 Hrs.

Salón: 3

Primera Tutoría: Martes 27 de Marzo

Se propone el abordaje de un campo de problemas en torno a la producción de subjetividad en trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad productiva en directa relación con bienes naturales (productores rurales, pescadores, cazadores, monteadores). En la etapa actual del capitalismo, el modelo de desarrollo imperante para América Latina supone la explotación intensiva y extensiva de los bienes naturales (tierra, agua, aire; flora y fauna), mediante la implementación del agronegocio (soja, trigo, arroz), la instalación de industrias pesadas (celulosa, minería) y los grandes proyectos de infraestructura (puentes carreteras). Este impone una racionalidad extractiva y economicista en relación a los bienes naturales y por consecuencia por sobre los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, ante la emergencia de conflictos y/o expresiones de resistencia, se abre la pregunta sobre las significaciones diversas que puedan tener los sujetos respecto al trabajo y los bienes naturales; producto de su experiencia vital, su posicionamiento de clase y el desarrollo de actividades productivas. Para abordar este campo de problema toman los aportes del marxismo ecológico como corriente teórico-política que pretende abordar la relación capital-naturaleza, utilizando el instrumental marxista (método dialéctico y categorías de economía política) para comprender las problemáticas derivadas de la explotación capitalista de los bienes naturales. Por otra parte se toman los desarrollos de la psicología social, focalizándose en los aportes de la psicología de las organizaciones y el trabajo para comprender la dimensión del trabajo como actividad organizadora de la vida cotidiana y productora de subjetividad. El presente seminario apunta a que los estudiantes puedan formularse interrogantes que oficien de guía para la posterior producción de artículos y/o proyectos de investigación.

Las Prácticas y Estrategias de Intervención en la Gestión de Recursos Humanos y su Impacto en la Calidad de Vida de los y las Trabajadoras

CM: Segundo y Cuarto Martes de cada mes de 19:00 a 20:30 Hrs.

Salón: 12

Primera Tutoría: Martes 10 de Abril

El eje orientador de esta línea de investigación pretende una articulación entre las buenas prácticas y estrategias de intervención en la Gestión de Recursos Humanos y el impacto de las mismas en la calidad de vida de las/los trabajadoras; en este sentido se entiende pertinente abordar los diversos procesos de gestión e intervención así como aquellos tendientes a prevenir, evitar y disminuir la mayor cantidad de elementos que puedan incidir negativamente en la calidad de vida, como concepto general. Si bien se comparte que mucho se ha desarrollado en las diferentes organizaciones en cuanto a la Gestión de Recursos Humanos, mucho queda por comprender y hacer sobre la calidad de vida y la relación entre ambos aspectos. Reconocemos aún muchas oportunidades de mejora en este sentido, desarrollos aún no finalizados, pseudodesarrollos y es en este sentido que se considera de fundamental importancia el aporte que esta línea de investigación pueda realizar no solo a quienes desde su rol de estudiantes se interesen por ella y la lleven adelante, sino también a las organizaciones que propicien espacios para llevarlas a cabo.

La Organización, el Trabajo, los Procesos de Subjetivación, desde la mirada de la Salud de los Trabajadores

NS: Primer y Tercer Martes de cada mes de 14:00 a 15:30 Hrs.

Salón: 3

Primera Tutoría: Martes 27 de Marzo

Se proyectará que los estudiantes elaboren artículos o proyectos de investigación donde traten de articular, la organización, el trabajo y su impacto en la subjetividad de los trabajadores. Se pretende generar un espacio reflexivo en conjunto con los estudiantes, donde se pueda complejizar en los procesos particulares que adoptan las organizaciones en particular en el Uruguay, con la emergencia de nuevos procesos como cooperativas y fabricas recuperadas, organización de mujeres y artesanos, que conlleva a problematizar las nociones implicadas, incluyendo el trabajo y su inserción como proceso productivo de carácter capitalista, y en los procesos productivos, y el impacto en la subjetividad, que conlleva también a pensar en torno a qué noción de salud-enfermedad-atención de la “nueva clase-que-vive-del-trabajo” como postula de la Garza. Para ello pensar no solo desde la óptica del sufrimiento (estrés, burnout y violencia) sino también desde el placer y la satisfacción.

Trasformaciones en la Organización del Trabajo y en las formas de producción.

N.C.: Primer y Tercer Martes de cada mes de 17:00 a 18:30 Hrs.

Salón: 2

Primera Tutoría: Martes 27 de Marzo

Se propone la realización de artículos o proyectos de investigación orientados a identificar y problematizar sobre las Transformaciones en la Organización en el Trabajo y los cambios en las formas de producción. En el trascurso del avance del capitalismo, se ha transitado de una fase industrial a una fase post-industrial. En lo que refiere a las formaciones socio-históricas y organización del trabajo, se pueden distinguir la Organización Artesanal, el Taylorismo, el Fordismo, el Toyotismo y el Modelo de producción flexible. El trabajo además de ser productor de subjetividad, es estructurante de la vida cotidiana de los sujetos. Ha invadido por completo la vida privada, ha propiciado formas de autoexigencia que implican un desborde en los sujetos. Las nuevas configuraciones socio-económicas y culturales van requiriendo nuevos abordajes. La idea del seminario es poder reflexionar sobre las diferentes formaciones socio-históricas y repensar desde esta perspectiva nuestra época contemporánea.

El Trabajo emocional en las Organizaciones del Trabajo

EE: Primer y Tercer Miércoles de cada mes de 20:30 a 22:00 Hrs.

Salón: 12

Primera Tutoría: Miércoles 28 de Marzo

El trabajo emocional refiere a la expresión de emociones requeridas, de modo explícito o implícito, por la Organización en los procesos de trabajo para alcanzar sus objetivos. Es habitualmente estudiado en el sector servicios, en las exigencias emocionales a las que se pliega el trabajador en el momento de encontrarse con el destinatario del servicio. En función de comprender este fenómeno en sus modos de producción, su dinámica y sus efectos es necesario desarrollar una articulación de distintos niveles de análisis: características Organizacionales (Cultura, Clima, Identidad, Estructura, Comunicación, Gestión), particularidades del tipo de servicio (qué ofrece, qué demanda produce, qué atiende), posición subjetiva desde la que el sujeto ocupa el rol de servicio, aspectos Institucionales que exceden a la organización singular pero se manifiestan como fundamento que posibilita su existencia al mismo tiempo que limitan sus posibilidades de acción. Este eje se propone como soporte para el desarrollo de artículos o proyectos de investigación por parte de los estudiantes.

Organización del Trabajo, Políticas Públicas y Gobernanza

DF: Primer y Tercer Martes de cada mes de 19:00 a 20:30 Hrs.

Salón: 12

Primera Tutoría: Martes 27 de Marzo

El diseño e implementación de políticas públicas, requiere el análisis de las formas de organización y relación que adquieren el Estado y la sociedad civil. En este marco, específicamente la implementación de políticas sociales socialmente responsables supone que las instituciones estatales y no estatales, los actores públicos y privados, participan y cooperan en la formulación y la aplicación de éstas. Por ende, el análisis de la gobernanza, entendida como este proceso de relación y cooperación entre diferentes actores autónomos, supone la constitución de redes organizacionales. En consecuencia, el estudio de los procesos de trabajo, las modalidades de dirección, los modos de gestión de la dimensión humana y las formas de organización, que son requeridos en estos procesos, resultan de relevancia.

Propuesta Curso Psicología Laboral 2012 - Centro Universitario Regional Este (CURE)

Metodología

- **Seminario de Investigación en Psicología de las Organizaciones y el Trabajo.** Consiste en una modalidad de trabajo individual donde el estudiante inicia un proceso de investigación que culmina en la producción de distintos productos finales (artículo científico o proyecto de investigación que eventualmente pueda ser desarrollado en el marco de la formación de postgrados). La propuesta se enmarca en el contexto de desarrollo académico de la Facultad y pretende aportar en este sentido, incluyendo formación para la investigación, particularmente aplicada al estudio de la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo. El Seminario estará integrado por hasta cinco estudiantes y tendrá un espacio de tutoría y/o Espacio Temático – Clase Plenaria, 1 vez por semana, de 90 minutos de duración, de carácter obligatorio (entre marzo y noviembre), pudiéndose agendar tutorías a demanda en función del desarrollo del trabajo. Se habilitarán 5 cupos aproximadamente en esta modalidad.
- **Intercambio electrónico** en función de potenciar el trabajo de estudiantes y docentes.

Evaluación

- **Asistencia al Espacio Temático – Clase Plenaria obligatorio - mínimo 80%.**
- **Asistencia al espacio de Supervisión/Tutoría obligatoria - mínimo 80%.**
- **Asistencia a los eventos organizados por el Instituto de Psicología Social, integrantes del Curso de Psicología Laboral 2012.**
- **Trabajo Escrito de Avance Parcial: Elaboración de Ficha Descriptiva de la Organización y Perfil de la Intervención, Mapa Conceptual o Anteproyecto de Investigación.** Trabajo escrito parcial realizado por cada equipo práctico o estudiante, según corresponda. Este trabajo es soporte para el desarrollo y continuación del curso, aunque no recibe calificación. La no presentación de este material implica la pérdida del Curso. Fecha de presentación: **29 de Junio de 2012**, CURE, 18:30 Hrs.
- **Trabajo escrito final realizado por cada Equipo o Estudiante, según corresponda, para la aprobación del Curso. Primera fecha de presentación: 7 de Diciembre de 2012** en el CURE, de 18:30 a 19:30 Hrs. **Segunda fecha de presentación: 4 de Febrero de 2013** en el CURE, de 18:30 a 19:30 Hrs.
- **Examen final de modalidad oral.** Estarán exonerados de esta instancia aquellos estudiantes que alcancen la calificación de 9 (MB.MB.MB.) en el trabajo escrito final.

Seminarios de Investigación en Psicología de las Organizaciones y el Trabajo / Espacio Temático – Clase Plenaria

Consiste en una modalidad de trabajo individual donde el estudiante inicia un proceso de investigación que culmina en la producción de distintos productos finales (artículo científico o proyecto de investigación que eventualmente pueda ser desarrollado en el marco de la formación de postgrados).

La propuesta se enmarca en el contexto de desarrollo académico de la Facultad y pretende aportar en este sentido, incluyendo formación para la investigación, particularmente aplicada al estudio de la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo.

Cada Seminario será temático en función de las líneas de investigación del docente Tutor y estará integrado por hasta 5 estudiantes, con tutorías quincenales, de 90 minutos de duración, de carácter obligatorio (entre abril y noviembre), pudiéndose agendar tutorías a demanda en función del desarrollo del trabajo.

Simultáneamente, en el horario fijado, se desarrollarán clases plenarias para el abordaje del Programa Temático del Curso de Psicología Laboral 2012.

Psicología de las Organizaciones: La Materialidad Subjetiva de las Organizaciones

Docente Tommy Wittke

Horario: Primer, Tercer y Quinto Viernes de cada Mes 18:30 a 20:00 Hrs.

Salón: A definir CURE

Primera Tutoría: Viernes 20 de Abril

Las Organizaciones definidas como tecnologías o artefactos que componen y hacen funcionar, regímenes de afectación recursivos y recurrentes que producen sentido (Wittke 2007), tienen por cometido la producción no sólo de riquezas, sino que también -en forma conjunta e integrada-, la creación de valores morales. En este marco, los modos de sujeción y subjetivación que trabajan sobre los afectos, constituyen las categorías de análisis para la construcción de una Psicología de las Organizaciones que aborde efectivamente su materialidad subjetiva. En consecuencia, en base al Modelo Psicológico de Análisis Organizacional (Wittke, 2007), se propone abordar fenómenos que den cuenta de estos procesos subjetivos y que puedan ser estudiados desde este enfoque.

PAUTAS PARA LA ELABORACIÓN DE LOS TRABAJOS ESCRITOS FINALES PARA LA APROBACIÓN DEL CURSO DE PSICOLOGIA LABORAL (OPCION PASANTIAS)

Al finalizar el Curso, cada Equipo deberá presentar un trabajo escrito con carácter de producción científico-académica, que dé cuenta del trabajo realizado. Con su aprobación, el Equipo de estudiantes queda habilitado a rendir el Examen final, pudiendo ser exonerados del mismo si la evaluación de dicho trabajo recibe la calificación de **9 (MB. MB. MB.)**. Para aquellos que quieran utilizar el período de diciembre la fecha para la presentación de los trabajos es el **6 de Diciembre de 2012**.

Los trabajos presentados serán material interno del Curso, a utilizar por los estudiantes y/o docentes que se vinculen en el futuro con dichas instituciones. Por lo tanto, los nombres y datos identificatorios de las personas e instituciones se incluirán sin modificaciones, siempre y cuando resulten pertinentes y relevantes para el análisis. **Toda difusión pública posterior de dichos trabajos ameritará la modificación de nombres, instituciones y situaciones, y/o la autorización de las personas y organizaciones implicadas.**

Los trabajos serán evaluados de acuerdo a los ítems que se detallan a continuación:

1. Escrito en procesador de texto y espacio 1 y 1/2, con una extensión máxima de 60 páginas, sin incluir anexos. Se presentará original y copia en papel y en soporte electrónico.
2. Deben incluir una carátula con los datos personales e institucionales que correspondan; un índice paginado; una bibliografía formalmente presentada, y un sistema de notas formalizado.
3. Se sugiere elaborar un cuaderno de registro, diario, o *bitácora* del trabajo realizado, lo que es un procedimiento sumamente beneficioso para las tareas que se plantean. El mismo deberá anexarse al trabajo.
4. Necesariamente, los trabajos deben contener un nivel descriptivo que dé cuenta al lector de la Organización, cómo se desarrolló la experiencia y su contexto.
5. No obstante, esta producción escrita, tomando como insumo el trabajo de campo realizado, tiene que proponerse y lograr, una articulación teórico/práctica, es decir, una producción científico académica sobre tópicos pertinentes al trabajo realizado. Este ítem debe constituir la parte más significativa del mismo.
5. Asimismo, se sugiere incluir aportes originales e innovaciones varias. Uno o varios anexos pueden servir para incluir todo aquello que se considere pertinente transmitir.
6. Aunque se trata de producciones escritas, se puede acompañar el texto con otras formas de expresión que sean pertinentes.
7. La presentación de los trabajos escritos finales, supone en todos los casos la realización de devoluciones orales y escritas a los participantes en la intervención o investigación de la pasantía, supervisando con el equipo docente toda propuesta de modificación a esta pauta. Por tanto, el trabajo final deberá contener la copia de la devolución. **Asimismo, en todos los casos, las devoluciones se realizarán antes de la redacción final y presentación del escrito para la aprobación del Curso, de tal modo que puedan ser incluidas en dicho trabajo.** En general, la producción escrita que se presenta para la aprobación del curso y el escrito que se presenta a la organización no coincide.

El trabajo realizado con organizaciones tiene que posibilitar entonces un informe final a las mismas, que incluya algunos aspectos prioritarios:

- Dar cuenta de manera descriptiva del trabajo realizado.
- Relevar las fortalezas y debilidades existentes en la Organización.
- Clarificar la problemática construida y abordada.
- Realizar un asesoramiento que incluya propuestas y orientaciones.

Nota importante: El cumplimiento con estas pautas es condición imprescindible para presentar los trabajos y ser aceptados por el Equipo Docente. La no presentación de copia de la devolución realizada, así como índice, bibliografía y cuaderno de registro (*bitácora*), puede ameritar la no aceptación del trabajo por parte del Equipo Docente.

PAUTAS PARA LA ELABORACIÓN DE LOS TRABAJOS ESCRITOS FINALES PARA LA APROBACIÓN DEL CURSO DE PSICOLOGIA LABORAL (OPCION SEMINARIOS)

Al finalizar el Curso, cada Equipo deberá presentar un trabajo escrito con carácter de producción científico-académica, que dé cuenta del trabajo realizado. Con su aprobación, el Estudiante queda habilitado a rendir el Examen final, pudiendo ser exonerados del mismo si la evaluación de dicho trabajo recibe la calificación de **9 (MB. MB. MB.)**. Para aquellos que quieran utilizar el período de diciembre la fecha para la presentación de los trabajos es el **6 de Diciembre de 2012**.

En caso de corresponder, los nombres y datos identificatorios de las personas e instituciones se incluirán sin modificaciones, siempre y cuando resulten pertinentes y relevantes para el análisis. **Toda difusión pública posterior de dichos trabajos ameritará la modificación de nombres, instituciones y situaciones, y/o la autorización de las personas y organizaciones implicadas.**

Los trabajos serán evaluados de acuerdo a los ítems que se detallan a continuación:

1. Escrito en procesador de texto y espacio 1 y 1/2, con una extensión máxima de 30 páginas, sin incluir anexos. Se presentará original y copia en papel y en soporte electrónico.
2. Deben incluir una carátula con los datos personales e institucionales que correspondan; un índice paginado; una bibliografía formalmente presentada con un mínimo de 30 textos citados (es decir, utilizados en el Proyecto de Investigación o Artículo), y un sistema de notas formalizado, de acuerdo a los estándares APA.
3. Necesariamente, los trabajos deben contener un capítulo que dé cuenta del “estado del arte”, en relación con la temática abordada.
4. No obstante, esta producción escrita, deberá proponer un problema o campo de problemas de investigación relevante en relación con la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo.
5. De requerirlo, uno o varios anexos pueden servir para incluir todo aquel material que se considere pertinente.

Nota importante: El cumplimiento con estas pautas es condición imprescindible para presentar los trabajos y ser aceptados por el Equipo Docente.

Bibliografía

PUBLICACIONES PERIÓDICAS BÁSICAS

Psicología y Organización del Trabajo

Publicación del Área de Psicología del Trabajo y sus Organizaciones. Se han editado hasta el momento 12 volúmenes.

Asimismo, todos los contenidos están en la web del Curso de Psicología Laboral.

Revista Psicologia: Organizações e Trabalho

Revista da SBPOT – Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Periodicidade: semestral

Psychological Review

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Abraham, T. (2000): La Empresa de Vivir. Buenos Aires, Sudamericana.

Antunes, R. (2005): Los Sentidos del Trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo. Buenos Aires, Herramienta: Taller de Estudios Laborales.

Argyris, C. (1979): El Individuo dentro de la Organización. Barcelona, Herder.

Arocena, J. (2010): Las Organizaciones Humanas. De la Racionalidad Mecánica a la Inteligencia Organizacional. Montevideo, Grupo Magro Editores.

Aubert, N. y Gaulejac, V. (1993): El coste de la excelencia. Barcelona, Paidós.

Chiavenatto, I. (1994): Administración de Recursos Humanos. México: Mac Graw Hill.

Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Bogotá, Mc Graw Hill.

Crozier, M. (1990): El Actor y el Sistema. México, Alianza.

Dejours, Ch. (1992): Trabajo y desgaste mental. Buenos Aires: Editorial Humanitas.

Deleuze, G. y Guattari, F. (1985): El Anti-Edipo – Capitalismo y Esquizofrenia. Barcelona, Paidós Studio.

Etkin, J. R. (1993): La doble moral de las organizaciones. Los sistemas perversos y la corrupción institucionalizada. McGraw-Hill. 328 pp

Etkin, J. R. (2005) Gestión de la complejidad en las organizaciones: la estrategia frente a lo imprevisto y lo impensado. Ed. Granica

Etkin, J. R. (2000) Política, gobierno y gerencia de las organizaciones: acuerdos, dualidades y divergencias. Pearson Educación

Etkin, J. (2000): Política, gobierno y gerencia de las organizaciones. Buenos Aires, Prentice Hall

Etkin, J., Schvarstein, L (2000): Identidad de las Organizaciones. Invariancia y cambio. Buenos Aires, Paidós

Fagúndez, D. (2011): De las Focopolíticas a la Organización en Redes: Una mirada desde el dispositivo de atención a la población de riesgo social. En Psicología y Organización del Trabajo XII. Montevideo, Psicolibros.

- Filippi, G (1998): El aporte de la Psicología del Trabajo a los procesos de mejora organizacional. Buenos Aires, EUDEBA, 94 pp
- Flores, F. (1989): Inventando la empresa del siglo XXI. Dolmen, Santiago de Chile. 115 pp
- Flores, F. (1994): Creando organizaciones para el futuro. Dolmen, Santiago de Chile. 194 pp
- Franco, S. (2003): Mobbing: Violencia Psicológica en el Trabajo. Origen y Consecuencias. Un estudio preeliminar. En La Práctica Multidisciplinaria en la Organización del Trabajo; Red El Mundo del Trabajo (UDELAR) y Psicolibros. Montevideo, 391 pp; págs. 259-275.
- Franco, S.; Goncálvez, L. (2004): Clínica Laboral: Nuevos abordajes clínicos y organizacionales para los síntomas contemporáneos; en Psicología y Organización del Trabajo V. (UDELAR) y Psicolibros. Montevideo, págs. 151-169, 256 pp.
- Franco, S. & Gonçalvez, L. (2005): Clínica Laboral: Nuevos abordajes clínicos y organizacionales para los síntomas contemporáneos (II), en Schvarstein, L., y Leopold, L. (comps), Trabajo y Subjetividad, Ed. Paidós, Buenos Aires.
- Franco, S., Vásquez, A., (2010): Editores, Psicología y Organización del Trabajo XI, Trabajo y Gobierno en las Organizaciones: Campo de Producción y Contradicciones, Montevideo, Psicolibros.
- Franco, S., (2010): Pensando un dispositivo grupal de atención psicológica en el trabajo cuando las relaciones en el mismo son de riesgo: un estudio preliminar, Montevideo, Psicolibros.
- Franco, S., Nión, S., Miranda, F., Fagúndez, D., Marroig, S., Correa, N. (2011): Fundamentos teórico-metodológicos para abordar la percepción del riesgo laboral en una industria de alta complejidad, en Psicología y Organización XII, Montevideo, Psicolibros.
- Franco, S., Cancela, G., (2011) Hurgando en el Curriculum Subjetivo: una experiencia con clasificadores, en Psicología y Organización XII, Montevideo, Psicolibros.
- Goffee, R.; Jones, G. (2001): El carácter organizacional. Cómo la cultura corporativa puede crear o destruir negocios. Madrid. Ed. Granica.
- González, J. (2011): Responsabilidad Organizacional y Estrategias Innovadoras de Empleo Juvenil. En Psicología y Organización del Trabajo XII. Montevideo, Psicolibros.
- Heifetz, Ronald A. (1997): Liderazgo sin respuestas fáciles. Propuestas para un nuevo diálogo social en tiempos difíciles. Barcelona: Paidós, 360 pp
- Hellriegel, D.; Slocum, J. W. (1998): Administración. International Thomson Editores, México, 864 pp
- Hock, D. (2001): El nacimiento de la era caórdica. Buenos Aires, Granica.
- Kouzes, J.; Posner, D. (1995): El desafío del liderazgo. Barcelona, Granica.
- Leopold, Luis V. (1998): Formación Profesional y docencia de nuevo tipo: aportes para una construcción permanente; en IV Jornadas de Psicología Universitaria. Montevideo: Facultad de Psicología, UDELAR, pp 462-466.
- Leopold, L. V. (2000): Política y partidos políticos en las organizaciones; en Psicología y Organización del Trabajo, págs. 71-81. Montevideo, Facultad de Psicología/Multiplicidades; 134 pp

Leopold, L. V. (2001): Crítica de la razón organizacional I. Administración o Dirección de las Organizaciones?; en Psicología y Organización del Trabajo II, págs. 7-25. Montevideo, Facultad de Psicología/Psicolibros; 240 pp

Leopold, L. V. (2002): Selma y Punta del Este: la larga marcha de la construcción del liderazgo y la estrategia; en Psicología y Organización del trabajo III, págs. 99-120. Montevideo, Facultad de Psicología/Psicolibros; 211 pp

Leopold, L. (2003): *Dirección y Diseño Organizacional: Premisas y pautas en el caso del Planeamiento y Desarrollo de Recursos Humanos*, en La práctica Multidisciplinaria en la Organización del Trabajo. UDELAR/Psicolibros, Montevideo, pp 11-25, 392 pp

Leopold, L. (2003): *Aportes para la organización y conceptualización de los modos de formación profesional*; en Psicología en la Educación: un campo epistémico en construcción; Montevideo, Ediciones Trapiche (CEUP), 566 pp,

Leopold, L.. (2004): Aportes para una especificación de la Psicología del Trabajo y Organizacional en el default del empleo; en Psicología y Organización del Trabajo V. (UDELAR) y Psicolibros. Montevideo, págs. 7-20, 256 pp.

Leopold, L. (2006): Los Nuevos Proyectos Colectivos (NPC) y la Psicología del Trabajo y Organizacional; en Aportes para la Construcción de lo Colectivo. Psicología y Organización del Trabajo VII. Psicolibros y Area de Psicología del Trabajo y sus Organizaciones, Fac. Psicología, Udelar. Montevideo, págs. 12-24, 347 pp.

Leopold, L.; Adaime, A.; Araújo, S.; Gallego, J. y Gutiérrez, F. (1999): La organización del Tiempo libre. Juegos empresariales en el Uruguay. 1998-1999. Presentado en el IV Simposio Nacional de Análisis Organizacional, II del Cono Sur. Nuevos roles y desafíos del analista organizacional. Tensiones y paradojas. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. 11 al 13 de agosto de 1999.

Leopold, L. V. *et all* (2001): La consultoría organizacional y las transformaciones en el Mundo del Trabajo; en CD Primeras Jornadas Universitarias Multidisciplinarias sobre las Transformaciones en el Mundo del Trabajo. Montevideo, UDELAR.

Leopold, L. V.; Fuentes, G. (2000): Intervención e investigación en el sector sindical desde la Psicología de las organizaciones y el trabajo; en Psicología y Organización del Trabajo, págs. 123-130. Montevideo, Facultad de Psicología/Multiplicidades; 134 pp

Leopold, L.; Franco, S.; Martínez, B.; Wittke, T. (2004): Una introducción al estudio de la Organización y la Cultura de la Universidad de la República a partir de la percepción de los funcionarios No Docentes; en Psicología y Organización del Trabajo V. (UDELAR) y Psicolibros. Montevideo, págs. 81-93, 256 pp.

Lourau, R. (1972): Trabajadores de lo negativo, Uníos!: en Los crímenes de la Paz. México.

Marx, K. (1867): El desarrollo de la producción capitalista; en El Capital. Crítica de la Economía Política, Primer Tomo, Libro Primero, Secciones Primera a Tercera inclusive. Madrid; EDAF, pp 39-327.

Matrajt, M. (1993): En la línea; en Cuadernos de Psicología del Trabajo. N°4. Montevideo: CPU, pp 31-41.

Maturana, H.; Varela, F. (1997): De máquinas y seres vivos. Autopoesis: la organización de lo vivo. Santiago de Chile, Editorial Universitaria. 136 pp

Mayo, E. (1977): Problemas sociales de una civilización industrial. Buenos Aires, Nueva Visión.

Mintzberg, H. (1991): Mintzberg y la Dirección. Madrid: Ediciones Díaz de Santos. pp 494. Título original: "Mintzberg on Management" Inside our strange world of organizations. 1989.

Mintzberg, H. y Brian Quinn, J. (1993): El proceso estratégico. Conceptos, contextos y casos. Prentice Hall, México, 1207 pp

Mintzberg, H. *et all* (1999): Safari a la estrategia. Una visita guiada por la jungla del management estratégico. Granica, Buenos Aires, 511.

Neffa, J. C. (1988): Qué son las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo? Buenos Aires: Editorial Humanitas.

Neffa, Julio César (1990): El trabajo humano; en El proceso de trabajo y la economía de tiempo. Contribución al análisis crítico de K. Marx, F.W. Taylor y H. Ford. Buenos Aires: Centre de Recherche et Documentation sur L'Amérique Latine (URA 111, CNRS) y Editorial Humanitas, pp 5-30.

Palazzoli, Mara Selvini *et all* (1990): Al frente de la organización. Estrategia y Táctica. Barcelona: Paidós.

Richino, S. V. (1996): Selección de Personal. Buenos Aires: Paidós.

Schein, E. (1966): Psicología de la Organización. Prentice - Hall Int.

Schein, E. (1988): La Cultura Empresarial y el Liderazgo. Una Visión Dinámica. Barcelona, Plaza & Janes Editores.

Schvarstein, L. (1998): Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas, Buenos Aires, Paidós.

Schvarstein, L.; Leopold, L. (comp.) (2005): Trabajo y subjetividad. Paidós, Buenos Aires.

Schvarstein, L. (2000): La evaluación del desempeño. Una perspectiva políticamente incorrecta.; en Psicología y Organización del Trabajo, págs. 3-17. Montevideo, Facultad de Psicología/Multiplicidades; 134 pp

Schvarstein, L. (2001): La inteligencia social de las organizaciones; en Psicología y Organización del Trabajo II, págs. 61-86. Montevideo, Facultad de Psicología/Psicolibros; 240 pp

Schvarstein, L. (2002): Consideraciones preliminares para pensar la práctica del análisis organizacional en contextos específicos; en Psicología y Organización del Trabajo III, págs. 183-208. Montevideo, Facultad de Psicología/Psicolibros; 211 pp

Schvarstein, L. (2003): *Dis-empoverment: el problema de la inversión de la demanda en capacitación*, en La práctica Multidisciplinaria en la Organización del Trabajo. UDELAR/Psicolibros, Montevideo, pp 213-226, 392 pp

Schvarstein, L. (2004): La relación dialéctica grupo-equipo en la gestión de los equipos de trabajo, en Psicología y Organización del Trabajo V. (UDELAR) y Psicolibros. Montevideo, págs. 95-117, 256 pp.

Silva Vázquez, M. (1992): Clima en las Organizaciones. Teoría, Método e Intervención. Barcelona, Editorial PPU.

Silveira, N. (2007): La violencia en y del trabajo. Género y clase social en un grupo de docentes de la Universidad del Trabajo del Uruguay. Estudio de triangulación cuali-cuantitativa. Montevideo, Psicolibros-Waslala.

Silveira, N. (2008): Un modelo de triangulación cuali-cuantitativa. Estrés, satisfacción y burnout en Médicos y Enfermeras del Hospital de Clínicas "Dr. Manuel Quintela". Montevideo, Psicolibros-Waslala.

Stankiewicz, F. (1991): Las Estrategias de las Empresas Frente a los Recursos Humanos. El post-taylorismo. Buenos Aires, Humanitas.

Taylor, F. (1911): Principios de la Administración Científica. Buenos Aires, El Ateneo.

Weber, M. (1944): Economía y Sociedad. México, Fondo de Cultura Económica.

Wittke, T. (1998): La empresa en la producción de lo social; en IV Jornadas de Psicología Universitaria. Montevideo: Facultad de Psicología, UDELAR, pp 513-519.

Wittke, T. (2000): Nuevas Condiciones de Trabajo: Formaciones Subjetivas, Capitalismo y Reconversión; en Psicología y Organización del Trabajo, págs. 61-69. Montevideo, Facultad de Psicología/Multiplicidades; 134 pp

Wittke, T. (2001): Producción del consumo y psicopatología del trabajo; en Psicología y Organización del Trabajo II, págs. 39-48. Montevideo, Facultad de Psicología/Psicolibros; 240 pp

Wittke, T. (2002): La Organización de la Crisis; presentado en las III Jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo. Inédito.

Wittke, T. (2002): Fortalecimiento de la Gestión: Horizonte Estratégico para la Intervención Psicológica en PYMES; presentado en las IV Jornadas de ADEPTRU. Inédito.

Wittke, T. (2003): La organización de la crisis; en La práctica Multidisciplinaria en la Organización del Trabajo. UDELAR/Psicolibros, Montevideo, pp 51-58, 392 pp

Wittke, T.; Astegui, V.; González, D.; Leopold, L.; Martucci, M.; Montero, R.; Osta, A.; Pérez, G. (2004): Estrategia y gestión de micro y pequeñas empresas, en Psicología y Organización del Trabajo V. (UDELAR) y Psicolibros. Montevideo, págs. 21-38, 256 pp.

Wittke, T. (2005): La empresa: Nuevos modos de subjetivación en la organización del trabajo. En Trabajo y subjetividad. Paidós, Buenos Aires.

Wittke, T. (2007): Psicología de las Organizaciones: Borrador 1. En Psicología y Organización del Trabajo VIII. Innovación y Cambio en las Organizaciones. Montevideo, Psicolibros.

Wittke, T. (2007): Modelo Psicológico de Análisis Organizacional. En V Simposio Internacional de Análisis Organizacional. Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas UBA (Versión CD).

Wittke, T. (2009): Subjetividad: Cultura Organizacional y Procesos Identificatorios. En Psicología y Organización del Trabajo X. Montevideo, Psicolibros.

Wittke, T. (2011): Aportes al Análisis de los Procesos Subjetivos en la Organización del Trabajo en Red. En Psicología y Organización del Trabajo XI. Montevideo, Psicolibros.

Zanelli, J.C.; Borges, J.; Bittencourt, A. (2004): Psicología, Organizaciones y Trabajo en Brasil. Porto Alegre, Artmed.

Zanelli, J.C.; Silva, N. (2008): Interacción Humana y Gestión. La construcción social de las organizaciones de trabajo. Montevideo, Psicolibros-Facultad de Psicología-Casa do Psicólogo.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Ardila, R. (1986): Psicología del Trabajo, 2ª Ed. revisada. Santiago de Chile, Ed. Universitaria, 180 pp; pág. 36

Baremblyt, Gregorio (1988): Breves notas para una conceptualización de la problemática Trabajo y Salud Mental; en Saber, poder, quehacer y deseo. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión, pp 111-124.8

Berisso, María Lía (1997): Liberalismos de hoy (Bosquejo); en Libertad. Cuatro ensayos de Filosofía Política. Montevideo: Roca Viva editorial, pp 101-123.

Brown, J.A.C. (1954): La Psicología Social en la industria. México: FCE.

Castel, Robert (1997): La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Buenos Aires: Paidós. 493 pp. Título original: Les métamorphoses de la question sociale. Librairie Arthème Fayard, 1995.

Charmes, Jacques (1992): Hacia un nuevo concepto de población activa: el empleo informal; y Una revisión crítica de los conceptos, definiciones e investigaciones sobre el sector informal; en El empleo en el sector informal. Su integración a las estructuras económicas. Buenos Aires: Humanitas, pp 5-52.

Etkin, J. (1996): La empresa competitiva. Grandeza y decadencia. Santiago de Chile, McGraw Hill

Gorz, André (1980): Adiós al proletariado.(Más allá del socialismo). Buenos Aires: Ediciones Imago Mundi.

Gorz, A. (1998): Miserias del presente, riqueza de lo posible. Paidós, Buenos Aires, 160 pp

Guattari, F./Rolnik, S. (1993): Micropolítica. Cartografías do desejo. Ed. Vozes, Petrópolis. Primera edición: 1986.

Guattari, Félix (1995): Cartografías del deseo. Ed. La marca, Buenos Aires.

Guattari, Félix (1996): Las Tres Ecologías. Valencia, España: Pre-Textos. 79 pp. Título de la edición original en lengua francesa: Les trois écologies. Editions Galilée, París, 1989.

Hart, C.W.M. (1992): Los experimentos de Hawthorne; en Investigaciones sobre Servicios de Salud: una antología, Washington, D.C.: OPS.- pp. 32-41. Publicado por primera vez en The Canadian Journal of Economics and Political Science 9:150-163, 1942. Toronto.

Hopenhayn, M. (1988): El Trabajo. Itinerario de un concepto. Bs. As.: Pet/Cepaur

Kaës, R. (1989): La institución y las instituciones. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Lapassade, Georges (1974): Grupos, Organizaciones e Instituciones. La transformación de la burocracia . Barcelona: Granica Editor.

Laurell, Asa Cristina (1984): Condiciones de trabajo y desgaste obrero; en Condiciones de Trabajo. México D.F.: Siglo XXI editores, 9-48.

Laurell, Asa Cristina y Márquez, Margarita (1983): El desgaste obrero en México. Proceso de producción y salud. México, D.F.: Ediciones Era.

León G. Orfelio; Montero Ignacio (1993): El informe de investigación; en Diseño de Investigaciones. Introducción a la lógica de la investigación en Psicología y Educación. Madrid; Mc Graw-Hill, pp 292-297.

Lourau, R. (1972): Análisis institucional. Buenos Aires: Amorrortu

Matrajt, Miguel (1985): Replanteo. México: Colección Convergencias, Editorial Nuevaomar.

Mendel, Gérard. Weiszfeld, Mireille. Roman, Philippe (1994): Hacia la empresa democrática. Buenos Aires: Lugar Editorial.

Morín, Edgar (1981): El Método: La naturaleza de la Naturaleza, Madrid, Cátedra. (La Méthode, Vol.1: La nature de la nature, París, Du Seuil, 1977.

Neffa, Julio César (1988): Procesos de trabajo, nuevas tecnologías informatizadas y Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en Argentina. Buenos Aires: Editorial Humanitas.

Paiva, V. (1992): Educación, Bienestar Social y Trabajo. Buenos Aires, Libros del Quirquincho; 112 pp, pág. 85

Palmonari, Augusto y Zani, Bruna (1980): Psicología social de comunidad. Buenos Aires: Nueva Visión.

Rifkin, J. (1995): El fin del Trabajo. Buenos Aires: Paidós.

Schlemenson A. (1992): Análisis Organizacional y empresa unipersonal. Crisis y conflictos en contextos turbulentos. Buenos Aires: Paidós, Serie Grupos e Instituciones.

Sroka, Raúl y Ferrari Etchetto, Carlos (1976): Los organigramas: diseño e interpretación. Buenos Aires: Ediciones Macchi.

Testa, Mario (1993): Cuál ciencia?; en Pensar en Salud. Buenos Aires; Lugar Editorial, pp 21-48.

Therborn, Göran (1992): Las clases sociales y el advenimiento de la sociedad post-industrial; en Trabajo y Capital Nº3. Montevideo: Índice SRL, pp 95-132.

Zanelli, J.C. (1994): O psicologo nas organizaoes de trabalho: Formacao e atividades profissionais. Florianópolis: Editorial Paralelo 27.

FILMOGRAFÍA

- Brazil. *Inglaterra, 1985. Dir. Terry Gilliam.*
- El Corredor Nocturno. *España/Argentina, 2009. Dir. Gerardo Herrero.*
- El empleado del mes. *U.S.A., 2006. Dir. Greg Coolidge.*
- El empleo del tiempo. *Francia, 2001. Dir. Laurent Cantet.*
- El informante. *U.S.A., 1999. Dir. Michael Mann.*
- Gattaca. *U.S.A., 1997. Dir. Andrew Niccol.*
- Ladrones de bicicletas. *Italia, 1948. Dir. Vittorio De Sica.*
- La camioneta. *Inglaterra, 1996. Dir. Stephen Frears.*
- La Corporación. *Francia/Bélgica/España, 2005. Dir. Constantin Costa Gavras.*
- Los Lunes al Sol. *España/Francia/Italia, 2002. Dir. Fernando León de Aranoa.*
- Matrix. *U.S.A., 1999. Dir. The wachowski brothers.*
- Norma Rae. *U.S.A., 1979. Dir. Martin Ritt.*

- Nos habíamos amado tanto. *Italia, 1972. Dir. Ettore Scola.*
- Orwell, 1984/premonición. *Inglaterra, 1984. Dir. Michael Radford.*
- Recursos Humanos. *Francia/Inglaterra, 1999. Dir. Laurent Cantet.*
- Silkwood. *U.S.A., 1983. Dir. Mike Nichols.*
- Stupeur et Tremblements. *Francia/Japón, 2003. Dir. Alain Corneau.*
- Tiempos modernos. *U.S.A., 1935. Dir. Charles Chaplin.*
- Tucker, un hombre y su sueño. *U.S.A., 1988. Dir. Francis F. Coppola.*
- Up in the Air. *U.S.A., 2009. Dir. Jason Reitman*
- Vidas al límite. *U.S.A., 1999. Dir. Martin Scorsese.*
- Wall Street. *U.S.A., 1987. Dir. Oliver Stone.*
- Wall Street. El dinero nunca duerme. *U.S.A., 2010. Dir. Oliver Stone.*