



**Universidad de la República
Facultad de Psicología**

Propuesta de Programa:

Psicología de las Organizaciones y el Trabajo

Instituto de Psicología Social

2012

Equipo Responsable:

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

Secretaria Becaria Lic. Micaela Franco

Introducción

El presente documento constituye una propuesta para la conformación de un **Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo**, en el marco de la constitución del Instituto de Psicología Social de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República.

Se ha señalado que, producto de las transformaciones en la organización del capitalismo actual, el trabajo ha perdido su lugar de centralidad en la estructuración de la vida de los sujetos. Sin embargo, esta práctica social constituye una actividad esencial para la humanidad, pudiendo afirmarse que lo que la define es precisamente el trabajo.

Este posicionamiento es el que lleva a Marx (1867:187) a afirmar que: "El trabajo es, ante todo, un acto que tiene lugar entre el hombre y la naturaleza. Al trabajar, el hombre desempeña, frente a la naturaleza, el papel de un poder natural. Pone en acción las fuerzas de que está dotado su cuerpo, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de asimilar las materias, dándoles una forma útil para su vida. Al mismo tiempo que, mediante este proceso, actúa sobre la naturaleza exterior y la transforma, transforma también su propia naturaleza, desarrollando las facultades que en ella dormitan. No nos detendremos en la fase primitiva del trabajo, en la que no ha abandonado todavía su forma puramente instintiva. Nuestro punto de partida es el trabajo bajo una forma que pertenece exclusivamente al hombre... El trabajo requiere, a lo largo de toda su duración y aparte del esfuerzo de los órganos que actúan, una atención constante que sólo puede ser el resultado de una tensión permanente de la voluntad. Y la exige tanto más cuanto, por su carácter o por la forma de ejecutarlo, menos agradable sea el trabajo para quien lo realiza, cuanto menos disfrute de él el trabajador como del libre juego de sus fuerzas físicas e intelectuales; en una palabra, cuanto menos *atrayerente* sea. He aquí los elementos simples en que se descompone el *proceso de trabajo*: 1. actividad personal del hombre o trabajo propiamente dicho; 2. objeto sobre el que actúa el trabajo, y 3. medio con el que actúa."

Definido así, el trabajo humano constituye una realidad compleja y multidimensional. Como señala Neffa, el trabajo es "el esfuerzo humano para conocer y dominar el universo a fin de arrancarle sus riquezas", asimismo, en un plano singular, "es para quienes lo ejecutan, una ocasión privilegiada para tomar conciencia de las debilidades y potencialidades humanas y de su utilidad para desarrollar la personalidad, si es que aquel se desarrolla en condiciones y medio ambiente adecuados" (Neffa 1990:6). Del mismo modo, en un plano colectivo, el autor señala que "el trabajo es esencialmente un hecho social. En efecto, se trabaja formando parte de una realidad colectiva, actuando junto con otros seres humanos que cooperan de manera simple o compleja, porque es la mejor -y a veces única- manera de dominar las fuerzas de la naturaleza para generar los bienes y servicios que la especie humana requiere para perpetuarse. Pero además, y esto es lo que queremos resaltar, el trabajo engendra un

comportamiento solidario a partir de una base objetiva: la constitución del colectivo de trabajo” (Neffa, 1990:6).

En tanto el trabajo es esencialmente colectivo, el estudio de las formas de organización que adopta y sus transformaciones, constituyen un campo de investigación e intervención privilegiado.

Estas conceptualizaciones sobre el trabajo se asientan en las ideas de Marx de que para producir y reproducir la vida, los hombres deben establecer relaciones sociales. Éstas se establecen por y para el trabajo. Por tanto, el trabajo es el campo y la práctica privilegiada para el estudio de las relaciones sociales, en tanto la esencia humana no es algo abstracto e inmanente a cada individuo. Es, en realidad, el conjunto de las relaciones sociales.”¹

En consecuencia, el trabajo, entendido en un sentido extenso y lato, además de constituir una práctica humanizante y eminentemente colectiva, constituye un campo para el estudio de los procesos de producción de subjetividad, es decir para el desarrollo de la disciplina psicológica.

Este posicionamiento conceptual, apunta no sólo a enmarcar el trabajo como actividad humana y los modos de organización en que se produce, sino que constituye una perspectiva de la propia disciplina psicológica.

En base a este enfoque, a continuación se señalan planos y dimensiones para un marco teórico del área de conocimiento, los cuales atraviesan los campos de problemas que luego se desarrolla en detalle en este documento:

- *Trabajo y Producción de Subjetividad*. Como se ha mencionado, el trabajo en sus dimensiones singulares y colectivas es el campo de privilegio para el estudio de los modos de sujeción y subjetivación. En este sentido, se destacan los desarrollos de Marx y Engels, Foucault (1989), Deleuze y Guattari (1995), Aubert y De Gaulejac (1993), Galende (1987) y Abraham (2000), entre otros.

- *Dimensiones Colectivas del Trabajo*. En tanto el trabajo es esencialmente colectivo, el estudio de las formas de organización que adopta y sus transformaciones, constituyen un campo de investigación e intervención desde la subdisciplina. En este sentido, se destacan los desarrollos de Maturana y Varela (1971), Schein (1966), Argyris (1979), Etkin y Schvarstein (1989), Mintzberg (1991), Flores (1989) y Neffa (1988), entre otros.

¹ Marx, K. (1888): Tesis sobre Fierbach. En Marx, K. y Engels, F. Obras Escogidas, Moscú, Progreso.

- *Salud, Psicopatología y Calidad de Vida en la Organización del Trabajo*. Particular interés para la subdisciplina revisten los procesos de salud-enfermedad en función de las condiciones de trabajo. En este sentido, se destacan los desarrollos de Dejours (1992), Maslach (1982), Matrajt (1993), Mingote (1997), Neffa (1988), Gil-Monte y Peiró (1997) y De Las Cuevas (1997), entre otros.

- *Gestión de la Dimensión Humana en las Organizaciones*. En tanto que la actuación profesional en la organización del trabajo constituye un campo de intervención, su modalidad debe alinearse en función del bienestar singular y colectivo. En este sentido, se destacan los desarrollos de Chiavenatto (1994), Richino (1996) y Schvarstein (2000), entre otros.

1. Antecedentes

Como antecedente a la creación del Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, se resume el trabajo desarrollado 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, de más de mil setecientos estudiantes de grado, profesionales, así como organizaciones y trabajadores.

El trabajo realizado como antecedentes del Programa se ha basado en la construcción de relaciones y acuerdos con organizaciones del medio. En este marco, se destaca, la organización del Curso de Psicología Laboral destinado a estudiantes de grado de la Licenciatura en Psicología (correspondiente al Plan de Estudios IPUR de la Facultad de Psicología), a través de pasantías curriculares, donde los estudiantes realizan una intervención de características técnicas-profesionales, que ha permitido vincular la formación de grado en una perspectiva que integra la enseñanza, investigación y extensión.

1.1 Actividades Realizadas

En este marco, entre las actividades realizadas por el Área de Psicología del Trabajo y sus Organizaciones, se destacaron:

1.1.1 Actividades de Investigación.

Se resumen los Proyectos de Investigación desarrollados desde 1994.

Trabajo y Producción de Subjetividad

- “El Superimpacto del Supermercado”.
- “Trabajo, Deporte y Ocio”.
- “Efectos Psicológicos de las Prácticas de Recursos Humanos en la Transformación de las Empresas Públicas en el Uruguay”.
- “Techos de Cristal en el Uruguay”.

Dimensiones Colectivas del Trabajo

- “Empresas Juveniles: Nuevas Alternativas Laborales”.
- “Caracterización y Clasificación Organizativa de la Micro y Pequeña Empresa”.
- “Empresas Juveniles: Caracterización Organizativa y Perfil de los Jóvenes”.

- “Escala de la Capacidad Emprendedora: Construcción y Validación”.

Salud, Psicopatología y Calidad de Vida en la Organización del Trabajo

- “Violencia Psicológica en el Trabajo”.
- “Calidad de Vida en el Trabajo”.
- “Percepción del Riesgo Laboral por el Trabajador. Factores Psicológicos y Culturales en ANCAP”.

Gestión de la Dimensión Humana de las Organizaciones

- “Condiciones Psicológicas y Organizacionales para el desarrollo de prácticas innovadoras en el sector productivo de las TICs”.
- “Procesos Identificatorios: Su Rol en la Transmisión de Conocimiento Tácito en la Incorporación de Nuevos Miembros a la Cultura Organizacional”.

1.1.2 Actividades de Extensión.

El trabajo de extensión se ha basado en la construcción de relaciones y acuerdos con organizaciones del medio. La organización del curso a través de las pasantías, donde los estudiantes realizan una intervención curricular de características técnicas-profesionales, ha permitido vincular la formación de grado en una perspectiva integral. Las Organizaciones con las que se han implementado actividades de intervención e investigación desde 1994 han sido desde el inicio de diversas procedencias y propósitos, de manera de contar con una amplia gama de problemas donde analizar y desplegar variados abordajes. En este sentido se ha trabajado en organizaciones comerciales, sociales, sindicales, públicas y privadas.

A continuación se detallan someramente, organizado por ejes temáticos las organizaciones en las cuales se realizaron proyectos de extensión. Podrá observarse que existen organizaciones que se repiten en los diferentes ejes, ya que en función de acuerdos de trabajo durante períodos prolongados, en una misma organización se han abordado diferentes temas y problemáticas.

Organización del Trabajo.

Análisis de los procesos de trabajo, modalidades de gestión de la organización y formas de organización. Análisis de los modos de sujeción y subjetivación en la organización del trabajo. Gestión de Capacidades cognitivo afectiva de los sujetos, gestión humana y del conocimiento en los proceso de producción. Identidad de las Organizaciones. Análisis de procesos asociativos.

Organizaciones en las cuales se abordaron estos temas:

- Consultora: MIC
- Proyectos Cooperativos y Asociativos: COFAC, Cooperativa Niboplast, Cooperativa Nacional de Productores de Leche (Conaprole), Cooperativa

Unidad Cooperaria (COLOLO), Unión de Cooperativas de Taxistas (UCAT), Unión Cooperativa de Limpieza (UCOOL), Cooperativa Telefónica de Paradas de Taxi (COOTELPA), Parque Tecnológico Industrial del Cerro (PTI-C), Cooperativa Uruguay de Trabajadores Metalúrgicos (COUTRAM), Unidad Cooperativa Lavadero (UCL), Centro de Estudiantes de Ciencias Económicas y Administración (CECEA).

- Organizaciones Públicas: Intendencia Municipal de Montevideo, Instituto Nacional de Investigaciones Agropecuarias (I.N.I.A.), Poder Judicial, Centro Nacional de Rehabilitación, Obras Sanitarias del Estado (O.S.E.), Instituto Nacional de la Juventud (INJU), Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC), Ministerio de Salud Pública (MSP), Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP), Dirección General de Personal (DGP) de la Universidad de la República, Dirección General Impositiva (DGI).
- Organizaciones Educativas: Colegio Latinoamericano, Escuela WARA, Manejo Costero Integrado del Sur (MCISUR).
- Organizaciones Sanitarias: Hospital de Clínicas “Dr. Manuel Quintela”, CASMU, Hospital de la Mujer – Complejo Hospitalario Pereira Rossell.

Organización del Trabajo, Políticas Públicas y Gobernanza.

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. El papel de Estado y articulación de los diferentes actores.

Organizaciones en las cuales se abordaron estos temas:

- Proyectos Cooperativos y Asociativos: Unión de Cooperativas de Taxistas (UCAT)
- Organizaciones No Gubernamentales: Casa de la Mujer de la Unión, Programa “En Tránsito”, DESEM-Jóvenes Emprendedores, CIPPUS.
- Organizaciones Públicas: Intendencia Municipal de Montevideo, Centro Nacional de Rehabilitación (CNR), Instituto Nacional de la Juventud (INJU), Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC), Ministerio de Salud Pública (MSP)

Calidad de Vida en el Trabajo.

Análisis de las condiciones de trabajo y efectos psicopatológicos específicos de las mismas en los trabajadores, procesos de violencia producidas en la organización del trabajo, el análisis de las condiciones de producción, la prevención y el diseño de tecnologías terapéuticas.

Organizaciones en las cuales se abordaron estos temas:

- Organizaciones Sindicales: Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT – CNT), Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay (AEBU), Asociación de Obreros y Empleados de Conaprole (AOEC), Asociación Uruguaya de Artesanos (AUDA), Agrupación UTE (AUTE), Federación ANCAP (FANCAP), Federación de Obreros y Empleados de la Bebida (FOEB), Mutual Uruguaya de Futboleros Profesionales (MUFP), Sindicato Único de la Administración Nacional de Puertos (SUANP), Sindicato Único de Gastrónomos del Uruguay (SUGU), Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA), Sindicato Único Nacional de Trabajadores del Mar y Afines (SUNTMA), Sindicato Único de Telecomunicaciones (SUTEL), Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA), Unión de Obreros y Empleados del Gas (UOEGAS).
- Organizaciones Públicas: Intendencia Municipal de Montevideo, Centro Nacional de Rehabilitación (CNR), Obras Sanitarias del Estado (O.S.E.), Ministerio de Salud Pública (MSP), Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP).
- Organizaciones Educativas: Escuela WARA
- Organizaciones Sanitarias: CASMU.

Gestión de la Dimensión Humana

Análisis de las prácticas que se llevan a cabo con relación a la Gestión de la Dimensión Humana. Intervenciones y desarrollos específicos en un marco de prevención en sintonía con nuestra realidad e idiosincrasia; respondiendo a las necesidades de las organizaciones de nuestro medio, en un marco de cuidado de la calidad de vida en el trabajo. Análisis y validación de técnicas de evaluación.

Organizaciones en las cuales se abordaron estos temas:

- Consultoras: KPMG
- Organizaciones Empresariales con fines de lucro: Air Liquide Uruguay S.A., Gaseba Natural S.A., Fábricas Nacionales de Cerveza (FNC), SACEEM, Ingener, Stiller, Nuvó Cosméticos, Impresora Midonsur, Asociación Nacional de Micro y Pequeñas Empresas (ANMYPE), Supermercados TATA, Bodega Los Cerros de San Juan.

Propuesta de Programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo

- Proyectos Cooperativos y Asociativos: COFAC, Cooperativa Niboplast, Cooperativa Nacional de Productores de Leche (Conaprole), Centro de Estudiantes de Ciencias Económicas y Administración (CECEA).
- Organizaciones Públicas: Intendencia Municipal de Montevideo, Instituto Nacional de Investigaciones Agropecuarias (I.N.I.A.), Poder Judicial, Centro Nacional de Rehabilitación (CNR), Obras Sanitarias del Estado (O.S.E.), Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC), Ministerio de Salud Pública (MSP), Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP), Dirección General de Personal (DGP) de la Universidad de la República, Dirección General Impositiva (DGI).
- Organizaciones Educativas: Colegio Latinoamericano, Escuela WARA, Centro de Capacitación y Producción (CECAP) del Ministerio de Educación y Cultura, Manejo Costero Integrado del Sur (MCISUR).
- Organizaciones Sanitarias: Hospital de Clínicas “Dr. Manuel Quintela”, CASMU, Hospital de la Mujer – Complejo Hospitalario Pereira Rossell.

1.1.3 Actividades de Enseñanza.

Las actividades de enseñanza han procurado desde el inicio contemplar la multiplicidad de abordajes conjugando con la interdisciplina. Las actividades de transmisión de conocimiento implementadas desde 1994.

- Implementación del Curso de Psicología Laboral correspondiente a Quinto Ciclo de la formación de Licenciados en Psicología de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República, desde 1994 a 2012.
- Participación docente de la Maestría en Psicología Social, 2011 a 2012.
- Implementación del Curso “Organización del Trabajo (Investigación e Intervención): Creatividad e Innovación Tecnológica en la Práctica Profesional”. Dictado en el marco de los cursos de Formación Permanente para Graduados (UFG) de la Facultad de Psicología, 1999 – 2000.
- Organización del Proyecto “Programa de Enseñanza Multidisciplinario de Grado y Constitución de una Red Académica Universitaria sobre el Mundo del Trabajo”, en conjunto con las Facultades de Derecho, Ciencias Económicas, Ciencias Sociales, Humanidades y Ciencias de la Educación, Medicina y el Instituto Escuela Nacional de Bellas Artes, 2001-2003.

1.1.4 Actividades Académicas.

A continuación, se resumen las actividades de difusión de conocimiento e intercambio multidisciplinario a nivel nacional e internacional, implementadas desde 1994.

- Constitución e Integración de la Red Académica Universitaria sobre el Mundo del Trabajo, en conjunto con las Facultades de Derecho, Ciencias Económicas, Ciencias Sociales, Humanidades y Ciencias de la Educación, Medicina y el Instituto Escuela Nacional de Bellas Artes, desde 2001 a la fecha.
- Constitución e Integración de la Red Iberoamericana de las Organizaciones y el Trabajo (RIPOT), en conjunto con Universidades, Institutos, Investigadores, Académicos y Profesionales de Argentina, Chile, Brasil, Paraguay, España, México, Colombia y Perú entre otros desde 2008 a la fecha.
- Organización del I Congreso Iberoamericano de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, en el marco de las actividades de la Red Iberoamericana de las Organizaciones y el Trabajo (RIPOT), 2009.
- Organización del 1° (Montevideo) y 2° (Florianópolis) Simposio de Enseñanza de Psicología del Trabajo y las Organizaciones en contextos universitarios, 2010, 2011.
- Organización de las I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI y XII Jornadas Universitarias de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, desde 2000 a la fecha.
- Organización del 1°, 2°, 3º, 4º, 5º y 6º Coloquio de Investigación Psicológica en la Organización del Trabajo, 2001, 2002, 2003, 2004, 2006, 2008.
- Organización del 1° y 2° Ciclo de Cine (en Video) “Deseo, Producción y Organización del Trabajo”, 2000 y 2001.
- Organización del 1° y 2° Ciclo Interdisciplinario “Sentir y Pensar la Organización del Trabajo”, 2000 y 2001.

1.1.5 Publicaciones.

Se resumen los libros publicados en el marco de la actividad académica de la ex Área de Psicología del Trabajo y sus Organizaciones, desde 1994.

- Serie Psicología y Organización del Trabajo I a XII, desde 2000 a 2011. Montevideo, Psicolibros.

Propuesta de Programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo

- I. Transformaciones en el Mundo del Trabajo, 2000
 - II. Trabajo, Empleo y Desempleo Uruguay en el Cono Sur, 2001
 - III. Psicología y Organización del Trabajo III, 2002
 - IV. La Práctica Multidisciplinaria en la Organización del Trabajo, 2003
 - V. Psicología y Organización del Trabajo V, 2004
 - VI. Psicología y Organización del Trabajo VI, 2005
 - VII. Aportes para la Construcción de lo Colectivo, 2006
 - VIII. Innovación y Cambio en las Organizaciones, 2007
 - IX. Crítica de la Cultura Organizacional: Clave para cambiar la Organización del Trabajo, 2008
 - X. Producción de Subjetividad en la Organización del Trabajo, 2009
 - XI. Trabajo y Gobierno de las Organizaciones: Campo de Producción y Contradicciones, 2010
 - XII. Investigaciones e Intervenciones Innovadoras en el Campo de la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo: El Estado del Arte, 2011.
- Trabajo y Subjetividad (2005). Schvarstein, L., Leopold, L. (comp.). Buenos Aires, Paidós.
 - 1er Simposio sobre Enseñanza de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones en contextos universitarios, CD 2010.

2. Fundamentación Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo

Los antecedentes expuestos en este documento, han permitido sentar las bases de una Psicología Universitaria sobre la Organización del Trabajo, basada en una ética y política sobre este campo de problemas. De los antecedentes planteados, las actividades de enseñanza, extensión, investigación constituyen el fundamento de la delimitación de campos de problemas que se presentan en el apartado 4.

Esta perspectiva supone el análisis de la dimensión subjetiva en la organización del trabajo. Para ello, articula los propósitos de las organizaciones y sus capacidades productivas así como las necesidades, intereses y deseos de los trabajadores. Conjuntamente integra los requerimientos formativos y de producción de conocimientos de estudiantes, docentes e investigadores.

En el marco de la transformación político-académica que se encuentra desarrollando la Facultad de Psicología de la Universidad de la República y en concordancia con la actividad realizada desde 1994 hasta 2010 por la que fuera el Área de Psicología del Trabajo y sus Organizaciones, es que se requiere profundizar el posicionamiento de la Psicología Universitaria en este campo.

En este sentido, se propone constituir un Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo para consolidar la labor de la Facultad de Psicología, como un referente para la creación y ejecución de políticas públicas en este campo en el país.

La pertinencia de este Programa en el marco del Instituto de Psicología Social se fundamenta en diversos aspectos. Por una parte, puede señalarse que las organizaciones, en sus dimensiones técnicas, éticas y políticas, constituyen un campo común que puede analizarse desde distintas vertientes conceptuales de la Psicología Social.

Las líneas estratégicas que el Instituto de Psicología Social ha definido y los diferentes campos de problemas, líneas de investigación y actividades que se desarrollan desde la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, favorece un ámbito de concordancia y complementariedad. En este sentido, es relevante mencionar los desarrollos y proyectos en lo que refiere al diseño de políticas públicas que operen sobre el mundo del trabajo, desde una mirada crítica, lo que implica el análisis de diferentes organizaciones e instituciones estatales y no estatales, públicas y privadas.

Por otra parte, la Organización del Trabajo como productora de subjetividad instaaura procesos de subjetivación en la sociedad y el Estado, que determinan la relación entre las dimensiones singulares y colectivas, configurando diversas formas de ejercicio de poder. En este sentido, la Organización del Trabajo, analizada desde una perspectiva crítica, amerita un campo de estudio específico y articulado dentro de una propuesta del Instituto de Psicología Social.

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

El aporte principal que pretende realizar el Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, al Instituto de Psicología Social es impulsar la producción de conocimiento genuino sobre los campos de problemas abordados, que posicionen a la Psicología Universitaria en un lugar de referencia y reconocimiento a nivel local e internacional sobre la materia.

3. 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.

3.1 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 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.

3.2 Objetivos

3.2.1 Objetivo General

- Contribuir al estudio de los procesos de Producción de Subjetividad en la Organización del Trabajo a los efectos de consolidar una perspectiva psicológica universitaria en este campo.

3.2.2 Objetivos Específicos

- Propiciar el estudio de las transformaciones que la Organización del Trabajo genera en los procesos de producción de Subjetividad en sus dimensiones singular y colectiva.
- 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 y la implementación de prácticas que favorezcan la calidad de vida en el trabajo.
- Contribuir al desarrollo de tecnologías y métodos para la enseñanza, intervención e investigación de la dimensión subjetiva de 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).

4. 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, para el período 2012-2016.

4.1 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.

4.2 Transformaciones en la Organización del Trabajo. El desarrollo del capitalismo supone que las formas de trabajo tradicional se encuentran en extinción y cambio. Por ello, el Estudio de los procesos de trabajo, las modalidades de gestión, así como las formas de organización y tecnologías empleadas en los procesos productivos, constituye un campo central de análisis. Conjuntamente, 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 cognitivas afectivas de los sujetos, la gestión de la dimensión humana de las organizaciones y la gestión del conocimiento en los procesos de producción.

4.3 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. A su vez se hace preponderante integrar a esta discusión al colectivo de trabajadores y los propios usuarios como actores de la formulación de las mismas. 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.

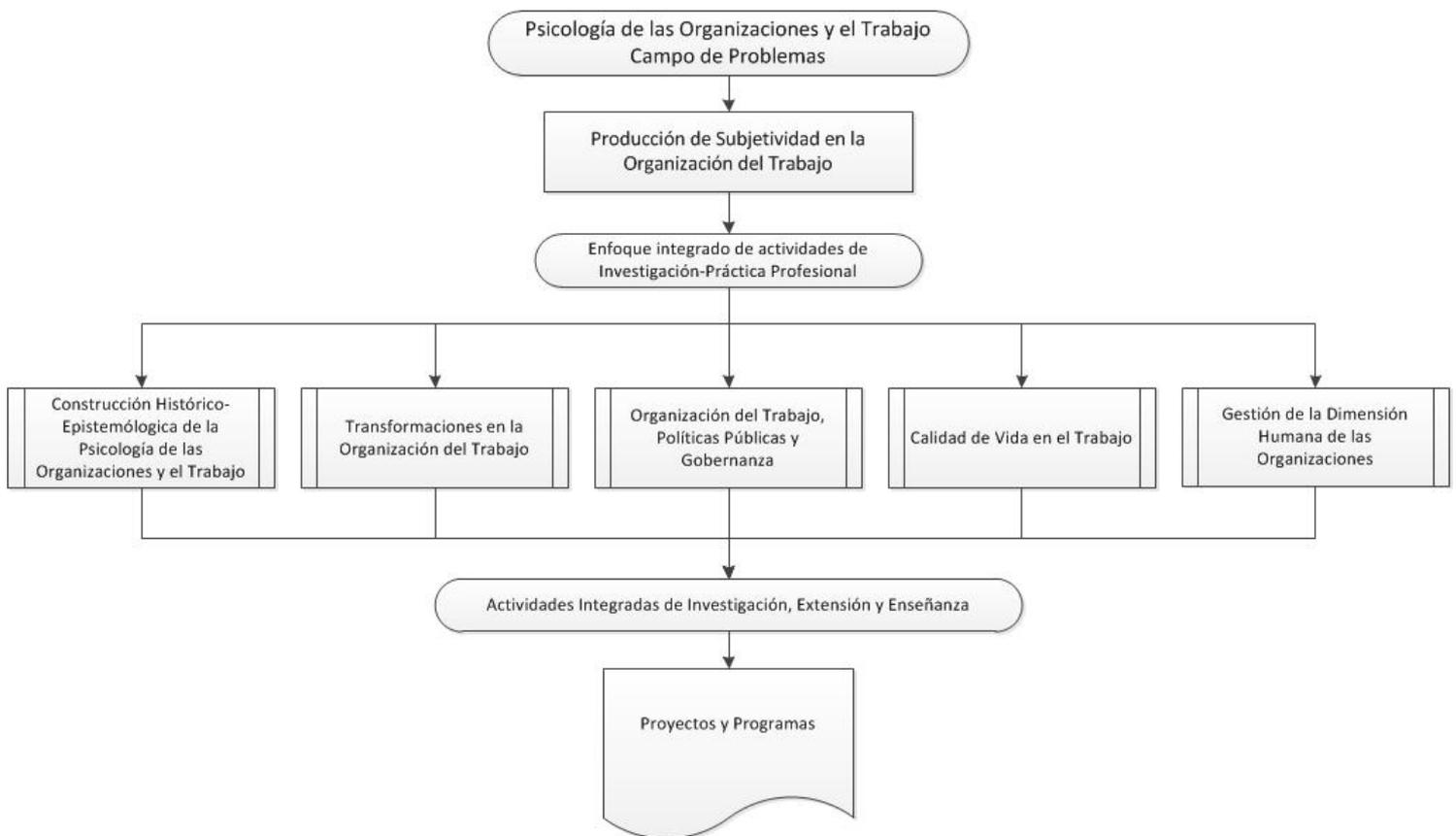
4.4 Calidad de Vida en el Trabajo. El análisis de las condiciones de trabajo, que aportan al desarrollo y salud singulares y colectivos de los trabajadores, constituye un campo privilegiado de investigación. Conjuntamente, la aparición de psicopatologías específicas, así como los procesos de violencia 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.

4.5 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.

A continuación se presenta un Mapa de los campos de problemas a ser abordados por el Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, en una perspectiva integradora de actividades de Investigación, Extensión y Enseñanza.

Figura 1:

Mapa Campos de Problemas Psicología de las Organizaciones y el Trabajo



En este marco, el Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, como campo de problemas de investigación, concibe a la misma como una actividad que cubre y adopta un amplio espectro de formatos.

En este sentido, como señala Peiró (2005), resulta pertinente distinguir diferentes tipos de investigación, a saber, las que “atienden a la generación de nuevos conocimientos, el desarrollo de tecnologías, la explotación de sus productos y aplicaciones y la incorporación de las mismas en los diferentes contextos en los que resulten relevantes”.

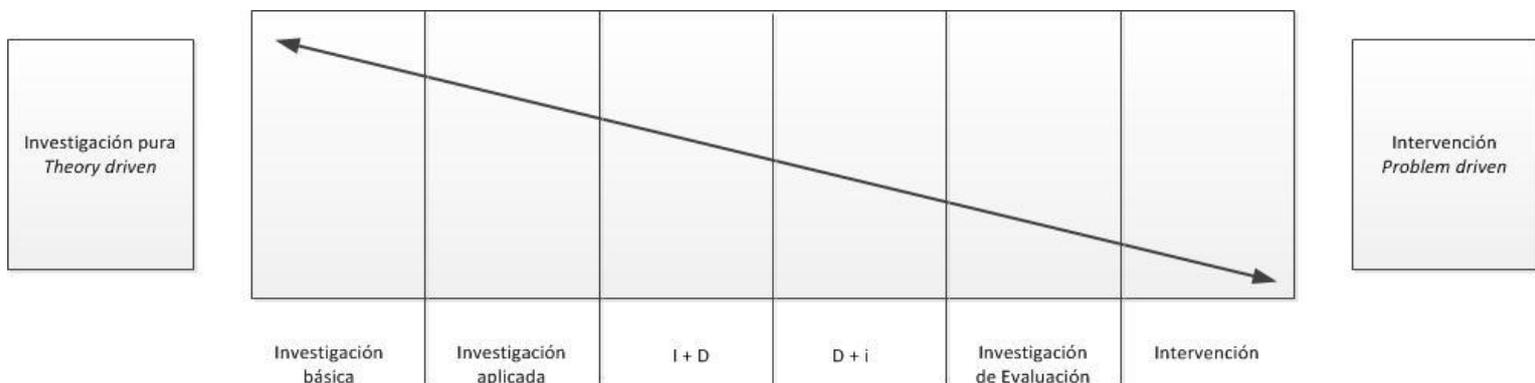
De esta manera, este autor define un modelo que sitúa a la investigación como una práctica que puede representarse en un continuo que va desde la investigación inspirada básicamente por los conocimientos teóricos existentes y que a partir de ellos plantea la contrastación empírica o experimental de determinadas hipótesis derivadas de las diferentes teorías relevantes, hasta las cuestiones planteadas por las demandas sociales y los problemas prácticos que se pretenden resolver y se plantean a los profesionales.

Este modelo supone una continuidad, interrelación y beneficio mutuo entre ciencia y práctica profesional. Como señala el autor, “no se trata de contraponer la teoría a la intervención sino de señalar que los inputs que inspiran la actividad investigadora (teorías y conocimiento previo por un lado y demandas sociales por otro) son complementarios y en función de la combinación que se dé en cada caso, se configuran diversos tipos de actividad investigadora y científica” (Peiró, 2005:6).

Según Peiró (2005), este modelo integra la *investigación básica* como actividad inspirada fundamentalmente en los modelos teóricos y en la investigación previa; la *investigación aplicada* como forma de responder a demandas sociales, así como generar modelos rigurosos con validez externa y capaces de formular teorías importantes sobre cuestiones con relevancia social; la *investigación de desarrollo* (I+D) de tecnologías y metodologías; la *investigación de innovación* (I+D+i) como actividad innovadora de modelos, estrategias y métodos de intervención; y la *investigación de evaluación*, vale decir, los diversos estudios psicológicos y psicosociales (encuestas, observatorios, estudios de incidencia de determinados síndromes o patologías, etc.) que contribuyen al conocimiento de la realidad social. Se incluyen en este campo los estudios de valoración de programas e intervenciones en las organizaciones, instituciones, comunidades, etc.

Figura 2:

Tipos de Investigación relevantes en Psicología (Peiró, 2005:20)



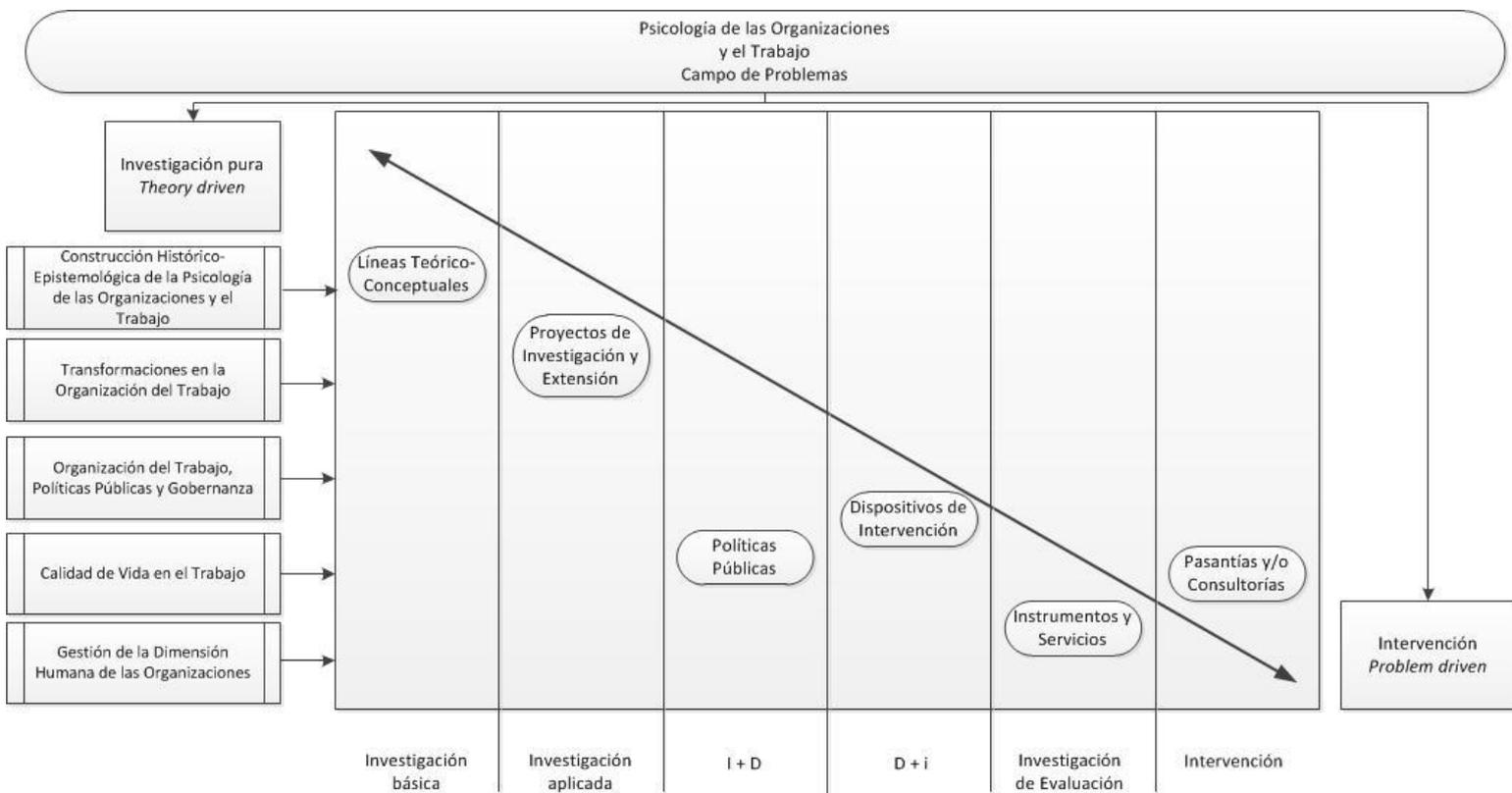
Propuesta de Programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo

La concepción expuesta para la producción de conocimiento y la investigación en psicología, resulta un aporte sustantivo para organizar la presente propuesta.

En base a este enfoque integrador de la actividad de investigación, a continuación se presenta la perspectiva de desarrollo de 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.

Figura 3:

La Psicología de las Organizaciones y el Trabajo desde el enfoque de Peiró



5. Actividades de Investigación, Extensión y Enseñanza de Grado y Posgrado a desarrollar

En este apartado se resumen las actividades de Investigación, Docencia y Extensión, actualmente en desarrollo, así como líneas estratégicas a desarrollar.

5.1 Actividades de Enseñanza de Grado y Posgrado

- Curso de Psicología Laboral 2012. Encargado de Curso: Lic. Tommy Wittke. El Curso incluye en sus actividades:

Pasantías en Intervención en Psicología de las Organizaciones y el Trabajo en las siguientes organizaciones:

- Instituto Nacional del Niño y el Adolescente del Uruguay (INAU)
- Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP)
- Ministerio de Desarrollo Social (MIDES)
- Ministerio de Turismo
- Obras Sanitarias del Estado (OSE)
- República Afap (RAFAP)
- Departamento de Recursos Materiales y Humanos de la Intendencia Municipal de Montevideo (IMM)
- Asociación Pro Recuperación del Inválido (APRI)
- Asociación de Funcionarios No Docentes (AFFUR) Facultad de Humanidades
- Departamento de Salud Laboral y Medio Ambiente (PIT - CNT)
- Centro de Estudiantes de Ciencias Económicas y Administración (CECEA ASCEEP-FEUU)
- Federación ANCAP (FANCAP)
- Sindicato Único de Trabajadores del Mar y Afines (SUNTMA)
- Clínica Laboral: Historias de Vida en el Trabajo (HVT)

Seminarios de Investigación en Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, que abordan las siguientes temáticas:

- El Desarrollo de la Psicología del Trabajo y Organizacional
 - Psicología de las Organizaciones: La Materialidad Subjetiva de las Organizaciones
 - Dimensión subjetiva de la Organización del Trabajo y sus Producidos.
 - Trabajo, Bienes Naturales y Producción de Subjetividad
 - 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
 - La Organización, el Trabajo, los Procesos de Subjetivación, desde la mirada de la Salud de los Trabajadores
 - Transformaciones en la Organización del Trabajo y en las formas de producción.
 - El Trabajo emocional en las Organizaciones del Trabajo
 - Organización del Trabajo, Políticas Públicas y Gobernanza
-
- Organización del 3° Simposio de Enseñanza de la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, a realizarse en 2013, en el marco de del 3° Congreso Iberoamericano de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo (CIPOT), en la ciudad de Rosario, Argentina.
 - Cursos de Grado a integrarse en el nuevo Plan de Estudios de la Licenciatura de Psicología de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República.
 - Propuestas de Formación de Posgrado (Especializaciones, Maestrías y Doctorados). En este marco, se incluye el Posgrado en Transformación Organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas y Administración, aprobado por el Comité Directivo Central de la Universidad de la República, con participación de la Facultad de Ciencias Sociales y la Facultad de Psicología.
 - Participación en la Maestría de Psicología Social de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República

5.2 Actividades de Investigación

- Organización de las 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.
- Organización de las Jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, a realizarse anualmente desde 2013 a 2015.
- **2011 – 2012 Proyecto Percepción del Riesgo Laboral por el trabajador. Factores psicológicos y culturales. Proyecto de vinculación ANCAP – UdelaR.** Los comportamientos ante los riesgos adoptados por los trabajadores aparecen como paradójales si consideramos que “aún teniendo conciencia de cuáles son los riesgos existentes en su lugar de trabajo, algunos de sus comportamientos aparecerían como contrarios al cuidado y vigilancia por la seguridad de sí mismos y sus colegas que, los trabajadores, debieran tener” Identificar los procesos organizacionales y de pensamiento que posibilitan tales comportamientos permitirá trabajar sobre ellos y generar los aprendizajes correspondientes para su gestión. Para abordar este tema se propone una articulación de metodologías, fundamentalmente cualitativas. Entrevistas en profundidad, focus groups, análisis documental, registros gráficos. Una vez finalizado el proyecto la organización contará con información y elementos conceptuales que permitan el mejoramiento de la gestión del riesgo. Para la Universidad el resultado será el fortalecimiento de las líneas de investigación y el vínculo con el sector productivo del país. El proyecto se radica en la Facultad de Psicología con la participación de diversos servicios. Integrantes del Equipo: Psicología - Lic. Silvia Franco (Responsable), Lic. Daniel Fagúndez y Lic. Noelia Correa. Medicina - Unidad de Sociología de la Salud, Lic. Soledad Nión. Instituto “Escuela Nacional de Bellas Artes”, Fernando Miranda, Sandra Marroig y Marcela Blanco.
- **Proyecto La Cultura Organizacional como factor clave en la Gestión del Conocimiento: estudio exploratorio en ANCAP. Proyecto presentado para financiación en el marco del Programa de vinculación ANCAP – UdelaR (En evaluación).** La Cultura Organizacional es un factor clave en la gestión del conocimiento y al mismo tiempo uno de los que presenta mayores dificultades para su aprehensión, dirección y transformación. Las Culturas Organizacionales que favorecen los procesos de gestión del conocimiento se basan principalmente en la creencia del compartir. Por tanto, una cultura del conocimiento es aquella que genera pautas de comportamiento proclives a crear y compartir conocimiento. En consecuencia, la necesidad de gestionar el conocimiento de forma sistemática en las organizaciones en la actualidad, requiere atender a los factores principales intervinientes en la creación, disseminación y aplicación de éste, en sus productos y servicios. En este marco, el estudio y análisis de la Cultura Organizacional, constituye un factor clave para

el éxito de la implementación de una estrategia y un conjunto de prácticas que atiendan los requerimientos de gestionar el conocimiento específico de cada Organización. Una vez finalizado el proyecto la organización contará con conocimientos conceptuales que contribuyan con la mejora de la gestión del conocimiento en Ancap. Para abordar este tema se propone una articulación de metodologías, fundamentalmente cualitativas. Entrevistas en profundidad, focus groups, análisis documental, registros gráficos. El proyecto se radica en la Facultad de Psicología con la participación de diversos servicios. Integrantes del Equipo: Psicología – Lic. Tommy Wittke y Lic. Silvia Franco (Responsables), Lic. Daniel Fagúndez y Lic. Noelia Correa. Medicina - Unidad de Sociología de la Salud, Lic. Soledad Nión. Instituto “Escuela Nacional de Bellas Artes”, Fernando Miranda, Sandra Marroig y Marcela Blanco. Licenciatura en Ciencias de la Comunicación, Daniel Ottado.

▪ **Proyecto Calidad de Vida en el Trabajo.**

Los procesos de salud-enfermedad en el trabajo tienen su origen en procesos singulares y también organizacionales, desde el análisis de la dimensión psicológica individual a las condiciones de trabajo y medio ambiente de las organizaciones, pasando por las dinámicas colectivas se construyen basamentos que impactan en los cuerpos de los trabajadores. En este sentido, esta línea de investigación procura identificar elementos que los trabajadores perciben como facilitadores u obstaculizadores de la calidad de vida en el trabajo. Equipo Responsable: Lic. Carolina Moll y Lic. Nahir Silveira.

▪ **Proyecto Historias de Vida en el Trabajo (HVT)**

Inspirado en el dispositivo terapéutico grupal de la psicóloga argentina Dulce Sauaya (2003), esta línea de investigación tiene una doble vertiente: la utilización del dispositivo como un instrumento para la investigación del impacto de la organización del trabajo en los trabajadores y en este marco se analizan la violencia en el trabajo y también se investiga sobre las características y bondad del dispositivo como tratamiento breve ante dicha problemática. Responsable: Lic. Silvia Franco.

▪ **Proyecto Escala de Capacidad Emprendedora: Construcción y Validación.**

La posibilidad de exclusión del sistema productivo ha conducido a la búsqueda de alternativas laborales y de estrategias de supervivencia. En este sentido la micro, pequeña y mediana empresa, se han constituido en una de estas estrategias así como también en una importante fuente generadora de empleo. Esta herramienta permitirá discriminar y evaluar las competencias que poseen los emprendedores. En consecuencia, aportará al diseño de planes de capacitación para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias necesarias para la gestión de sus emprendimientos. La medición de la capacidad emprendedora constituirá un eje de desarrollo y fortalecimiento para el éxito del emprendimiento, y por consiguiente a la generación de empleo. Equipo Investigador: Tutor: Lic. Tommy Wittke. Asesor en Estadística:

Lic. Mario Luzardo. Equipo: Integrantes Lic. Daniel Fagúndez, Lic. Alicia Migliaro, Lic. Emiliano Escudero.

5.3 Actividades de Extensión

- **Proyecto Definición de Competencias Laborales para las Funciones de Encargados de Departamento y Sección y Diseño y Evaluación de Competencias para los Concursos de las Funciones de Encargados de Departamento y Sección de la Dirección General Impositiva (DGI).** Proyecto que tiene por propósitos aportar al fortalecimiento de la definición del conjunto de características y capacidades requeridas para desarrollar la totalidad de las tareas y cumplir con los objetivos de las Funciones de Encargados de Departamento y Sección, así como contribuir a la implementación de procesos de Concursos para las Funciones de Encargados de Departamento y de Sección de la DGI. Equipo Responsable: Lic. Tommy Wittke, Lic. Daniel Fagúndez.
- **Proyecto Análisis, Diseño y Fortalecimiento de la Estructura Organizativa de Manejo Costero Integrado del Cono Sur (MCISUR).** Proyecto que tiene por propósitos, aportar a la definición de la relación entre Misión, Estrategia, Estructura Organizacional y Capacidades internas de MCISUR, colaborar en el proceso de implementación del Centro Interdisciplinario para el Manejo Costero Integrado del Cono Sur (C-MCISUR), favorecer el intercambio interdisciplinario del equipo responsable de MCISUR y aportar a la detección de competencias laborales particulares de los integrantes del equipo responsable de MCISUR y a la definición de la distribución de responsabilidades, en la implementación del C-MCISUR. Equipo responsable: Lic. Tommy Wittke, Lic. Joaquín Marqués, Lic. Elena Castelar y Lic. Adriana Briano (Psicología Laboral, Carrera de Relaciones Laborales, facultad de Derecho, UDELAR).
- **Proyecto Jóvenes y Trabajo. Talleres de orientación al acceso al mundo del trabajo y capacitación a operadores sociales República AFAP (RAFAP).** Proyecto que tiene por propósito aportar y fomentar el desarrollo de saberes específicos para la inserción al mundo del trabajo de los jóvenes y la incidencia en las políticas públicas sobre la temática en Uruguay. En el marco del convenio se apunta a la realización de talleres de orientación laboral a jóvenes de UTU y otras organizaciones convenientes con RAFAP. A su vez se pretende generar instancias de talleres a operadores sociales de ONG, docentes de UTU y funcionarios de RAFAP de todo el país para que los mismos adquieran herramientas didácticas y de contenido para multiplicar los mismos. La propuesta es integrada al curso de grado con el objetivo de producir conocimiento sobre esta práctica. Equipo responsable: Lic. Daniel Fagúndez, Lic. Noelia Correa.

6. Recursos

6.1 Recursos Humanos afectados al Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo

		Básica	Extensión
▪ Prof. Tit. Psic. Luis Leopold	Grado 5	31 Hrs.	
▪ Prof. Agr. Lic. Psic. Tommy Wittke	Grado 4	30 Hrs.	
▪ Prof. Adj. Lic. Psic. Silvia Franco	Grado 3	10 Hrs.	10 Hrs.
▪ Asist. Lic. Psic. Alicia Migliaro	Grado 2	20 Hrs.	
▪ Asist. Lic. Psic. Carolina Moll	Grado 2	20 Hrs.	
▪ Asist. Lic. Psic. Nahir Silveira	Grado 2	25 Hrs.	
▪ Ayud. Lic. Psic. Noelia Correa	Grado 1	20 Hrs.	10 Hrs.
▪ Ayud. Lic. Psic. Emiliano Escudero	Grado 1	20 hs.	
▪ Ayud. Lic. Psic. Daniel Fagúndez	Grado 1	20 Hrs.	20 Hrs.
▪ Resp. de Secretaría Micaela Franco	Becaria	20 Hrs.	

6.2 Recursos Materiales

- En cuanto a las instalaciones físicas proporcionadas por la Facultad de Psicología al Instituto de Psicología Social, éstas son adecuadas para el desarrollo del Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo.
- El Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo cuenta con convenios específicos con diversas organizaciones que financian actividades concretas, a saber: Obras Sanitarias de Estado (OSE), Centro de Estudiantes de Ciencias Económicas y Administración (CECEA), República AFAP (RAFAP), Dirección General Impositiva (DGI), Administración Nacional de Combustibles, Alcohol y Portland (ANCAP), Centro Manejo Costero Integrado del Sur (C-MCISUR).

7. Indicadores de Evaluación

- Cantidad de proyectos de investigación y extensión.
- Nuevas líneas en investigación y de extensión.
- Inserción y desarrollo de propuestas de formación de Grado y Posgrado.
- Articulación actividades de formación de Grado y Posgrado.
- Evaluación de estudiantes en cursos de Grado y Posgrado en los que participe el Programa.
- Actividades académicas organizadas por el Programa, de alcance nacional o internacional.
- Participación en eventos académicos (congresos, seminarios, etc.).
- Publicaciones (libros, artículos, monografías).
- Formación de Posgrado de integrantes del Programa.
- Convenios y acuerdos actuales y futuros con Organizaciones.
- Obtención de fondos para el financiamiento de horas docentes e inversiones.

8. Vinculaciones Interinstitucionales del Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo

8.1 En este apartado se resumen las relaciones interinstitucionales a mantener y profundizar con fines académico-científico:

- Integración de la Red Académica Universitaria sobre el Mundo del Trabajo, en conjunto con las Facultades de Derecho, Ciencias Económicas, Ciencias Sociales, Humanidades y Ciencias de la Educación, Medicina y el Instituto Escuela Nacional de Bellas Artes.
- Integración de la Red Iberoamericana de las Organizaciones y el Trabajo (RIPOT), en conjunto con Universidades, Institutos, Investigadores, Académicos y Profesionales de Argentina, Chile, Brasil, Paraguay, España, México, Colombia, Perú, Ecuador y otros.

8.2 En este apartado se resumen las relaciones interinstitucionales a mantener y profundizar, con fines Docentes, de Investigación y Extensión:

- Universidad Rey Juan Carlos-Universidad de la República para el Proyecto del Centro de Investigación Salud Ocupacional, Innovación y Cambio Organizacional
- Organizaciones productivas Públicas y Privadas.
- Organizaciones Estatales relacionadas con el mundo del trabajo.
- Organizaciones Sindicales y Gremiales.

9. Cronograma

A continuación se detalla el cronograma de actividades organizado anualmente.

Actividades	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Actividades de Enseñanza de Grado y Posgrado	Curso Psicología Laboral 2012 Participación en la Maestría de Psicología Social	Cursos de Grado específicos a integrarse en el nuevo plan de Estudios 3° Simposio de Enseñanza de la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo Posgrado en Transformación Organizacional Participación en la Maestría de Psicología Social	Cursos de Grado específicos a integrarse en el nuevo plan de Estudios Posgrado en Transformación Organizacional Participación en la Maestría de Psicología Social	Cursos de Grado específicos a integrarse en el nuevo plan de Estudios 4º Simposio de Enseñanza de la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo Posgrado en Transformación Organizacional Participación en la Maestría de Psicología Social
Actividades de Investigación	XIII Jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo Proyecto Percepción del Riesgo Laboral por el trabajador. Factores psicológicos y culturales. Proyecto de vinculación ANCAP – Udelar Proyecto Calidad de Vida en el Trabajo Proyecto Historias de Vida en el Trabajo (HVT)	Jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo Proyecto La Cultura Organizacional como factor clave en la Gestión del Conocimiento: estudio exploratorio en ANCAP. Proyecto de vinculación ANCAP – Udelar Proyecto Calidad de Vida en el Trabajo Proyecto Historias de Vida en el Trabajo (HVT)	Jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo Proyecto La Cultura Organizacional como factor clave en la Gestión del Conocimiento: estudio exploratorio en ANCAP. Proyecto de vinculación ANCAP – Udelar Proyecto Calidad de Vida en el Trabajo Proyecto Historias de Vida en el Trabajo (HVT)	Jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo Nueva postulación a Programa Udelar – Sector Productivo Proyecto Calidad de Vida en el Trabajo Proyecto Historias de Vida en el Trabajo (HVT)

Propuesta de Programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo

	Proyecto Escala de Capacidad Emprendedora: Construcción y Validación.	Proyecto Escala de Capacidad Emprendedora: Construcción y Validación.		
Actividades de Extensión	<p>Convenio Obras Sanitarias de Estado (OSE).</p> <p>Convenio Centro de Estudiantes de Ciencias Económicas y Administración (CECEA).</p> <p>Proyecto Definición de Competencias Laborales para las Funciones de Encargados de Departamento y Sección y Diseño y Evaluación de Competencias para los Concursos de las Funciones de Encargados de Departamento y Sección de la Dirección General Impositiva (DGI).</p> <p>Proyecto Análisis, Diseño y Fortalecimiento de la Estructura Organizativa de Manejo Costero Integrado del Cono Sur (MCISUR).</p> <p>Proyecto Jóvenes y Trabajo. Talleres de orientación al acceso al mundo del trabajo y capacitación a operadores sociales República AFAP (RAFAP).</p>	<p>Convenio Obras Sanitarias de Estado (OSE).</p> <p>Convenio Centro de Estudiantes de Ciencias Económicas y Administración (CECEA).</p> <p>Proyecto Definición de Competencias Laborales para las Funciones de Encargados de Departamento y Sección y Diseño y Evaluación de Competencias para los Concursos de las Funciones de Encargados de Departamento y Sección de la Dirección General Impositiva (DGI).</p> <p>Proyecto Jóvenes y Trabajo. Talleres de orientación al acceso al mundo del trabajo y capacitación a operadores sociales República AFAP (RAFAP).</p>	<p>Convenio Obras Sanitarias de Estado (OSE).</p> <p>Convenio Centro de Estudiantes de Ciencias Económicas y Administración (CECEA).</p> <p>Gestión Nuevos Convenios.</p>	<p>Convenio Obras Sanitarias de Estado (OSE).</p> <p>Convenio Centro de Estudiantes de Ciencias Económicas y Administración (CECEA).</p> <p>Gestión Nuevos Convenios.</p>

10. Referencias Bibliográficas.

Abraham, T. (2000): La Empresa de Vivir. Buenos Aires, Sudamericana; 487 pp

Aubert, N. y Gaulejac, V. (1993): El coste de la excelencia. Barcelona, Paidós; 285 pp

Adaime, A. y Araújo, S. (2000): El superimpacto del supermercado.; en Psicología y Organización del Trabajo, págs. 89-96. Montevideo, Facultad de Psicología/Multiplicidades; 134 pp

Altschul, C. (1999): Conducción: campo de encuentro entre las personas y los proyectos; en IV Simposio Nacional de Análisis Organizacional, II Del Cono Sur: Documentos Iniciadores de los Foros de discusión en Internet. Buenos Aires: Centro de Estudios Organizacionales, UBA, pp 27-29.

Araújo, A. M. *et all* (2001): Las repercusiones de las nuevas formas exclusión en la sociedad uruguaya; en Psicología y Organización del Trabajo II, págs. 87-95. Montevideo, Facultad de Psicología/Psicolibros; 240 pp

Araújo, A. M. (Dir. y Coord.) (2002): Impactos del desempleo. Transformaciones en la subjetividad. Montevideo, Facultad de Psicología/Argos; 200 pp

Barreto, L. *et all* (2000): El empleo del desempleo.; en Psicología y Organización del Trabajo, págs. 51-59. Montevideo, Facultad de Psicología/Multiplicidades; 134 pp

Berisso, L. (2000): Neoliberalismo, trabajo y exclusión social.; en Psicología y Organización del Trabajo, págs. 35-50. Montevideo, Facultad de Psicología/Multiplicidades; 134 pp

Berisso, L. (2001): El neoliberalismo y la justificación del desempleo y la exclusión social; en Psicología y Organización del Trabajo II, págs. 97-110. Montevideo, Facultad de Psicología/Psicolibros; 240 pp

Bertullo, J. (2001): Competitividad, calificaciones laborales y empleo; en Psicología y Organización del Trabajo II, págs. 111-133. Montevideo, Facultad de Psicología/Psicolibros; 240 pp

Cerizola, G. (2000): Organización y equilibrio. Implementación de una estructura.; en Psicología y Organización del Trabajo, págs. 19-34. Montevideo, Facultad de Psicología/Multiplicidades; 134 pp

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

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

De Las Cuevas, C. et al (1997): Burnout y reactividad al stress. Revista de Medicina de la Universidad de Navarra, Abril-Junio.

Echeverría, M. L. *et all* (2002): Trabajo y estrategias de vida; en Psicología y Organización del Trabajo III, págs. 57-91. Montevideo, Facultad de Psicología/Picolibros; 211 pp

Equipo de Representación de los Trabajadores en el BPS/Instituto Cuesta Duarte (PIT-CNT) (2002): Informalidad y Seguridad Social en Uruguay; en Psicología y Organización del Trabajo III, pgs. 9-56. Montevideo, Facultad de Psicología/Picolibros; 211 pp

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

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

Etkin, Jorge (1999): Los enemigos internos de la organización: el vacío ético; en IV Simposio Nacional de Análisis Organizacional, II Del Cono Sur: Documentos Iniciadores de los Foros de discusión en Internet. Buenos Aires: Centro de Estudios Organizacionales, UBA, pp 9-11.

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

Etkin, J. y Schvarstein, L. (1989): Identidad de las Organizaciones. Invariancia y Cambio. Buenos Aires, Paidós.

Fagundez, 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, Picolibros.

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

Foucault, M.(1989): Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión. Buenos Aires, Siglo XXI.

Franco, S., Nión, S., Miranda, F., et al, (2011): Fundamentos teórico-metodológicos para abordar la percepción del riesgo laboral en una industria de alta complejidad, en Psicología y Organización XII, Montevideo, Picolibros.

Franco, S., Cancela, G., (2011) Hurgando en el Curriculum Subjetivo: una experiencia con clasificadores, en Psicología y Organización XII, Montevideo, Picolibros.

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. & Gonçalves, 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.; González, 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. (2003): Mobbing: Violencia Psicológica en el Trabajo. Origen y Consecuencias. Un estudio preliminar. En La Práctica Multidisciplinaria en la Organización del Trabajo; Red El Mundo del Trabajo (UDELAR) y Psicolibros. Montevideo, 391 pp; págs. 259-275.

Fuentes, G. (2001): Despojo; en Psicología y Organización del Trabajo II, págs. 49-60. Montevideo, Facultad de Psicología/Psicolibros; 240 pp

Galende, E. (1990): De un horizonte incierto: Psicoanálisis y Salud Mental en la sociedad actual. Buenos Aires, Paidós.

Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1997): Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse. Madrid, Síntesis.

González, Jorge. (2011): Responsabilidad Organizacional y Estrategias Innovadoras de Empleo Juvenil. En Psicología y Organización del Trabajo XII. Montevideo, Psicolibros.

Gutiérrez, F. (2002): Transformaciones organizacionales en ANTEL; en Psicología y Organización del Trabajo III, págs. 153-168. Montevideo, Facultad de Psicología/Psicolibros; 211 pp

Hellriegel, D.; Slocum, J. W. (1998): Administración. International Thomson Editores, México, 864 pp

Kaminsky, Gregorio (1999): Estrategias de intervención en Análisis Organizacional; en IV Simposio Nacional de Análisis Organizacional, II Del Cono Sur: Documentos Iniciadores de los Foros de discusión en Internet. Buenos Aires: Centro de Estudios Organizacionales, UBA, pp 61-63.

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. *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. (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. 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

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

Lubartowski Nogara, R. (2002): Visibles historias invisibles; en Psicología y Organización del Trabajo III, págs. 169-182. Montevideo, Facultad de Psicología/Psicolibros; 211 pp

Martínez, B. (2001): La actuación profesional del psicólogo ante el despido: una alternativa de intervención; en Psicología y Organización del trabajo II, págs. 27-38. Montevideo, Facultad de Psicología/Psicolibros; 240 pp

Martínez, B. (2002): La empleabilidad y las nuevas formas de organización del trabajo: obstáculo para la construcción de una identidad organizacional?; presentado en las III Jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo. Inédito.

Martínez, B. (2002): Comenzó el invierno, se esperan días polares: el clima organizacional en contextos turbulentos.; presentado en el 2º Coloquio de Investigación Psicológica en la Organización del Trabajo. Inédito.

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.

Maslach, C. (1982): Burnout: The cost of caring. New Jersey, Prentice-Hall.

Matrajt, M. (1993): En la línea; en Cuadernos de Psicología del Trabajo. Nº4. Montevideo: CPU, pp 31-41.

Mingote, J.C. (1997): Síndrome "Burnout". Síndrome de desgaste profesional. En Monografías de Psiquiatría, Madrid, Grupo Aula y Farmapress, año IX, Número 5, set.-oct.

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.

Olesker, D. (2001): La composición social en el Uruguay; en Psicología y Organización del Trabajo II, págs. 135-198. Montevideo, Facultad de Psicología/Psicolibros; 240 pp

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

Peiró, J. (2005): El "caldo de cultivo" de la formación de Investigadores en un Programa de Doctorado. En Buela-Casal, G. Manual Práctico para hacer un doctorado. Madrid, Ed. EOS, pp.: 217-241

Peña, C. (2000): La implicación como acceso al análisis en la intervención en la organización del trabajo; en Psicología y Organización del Trabajo, págs. 83-88. Montevideo, Facultad de Psicología/Multiplicidades; 134 pp

Pereira, S. F. (2002): Una vieja dimensión para una nueva formulación: los Recursos Humanos en la institución Gremial Médica Artiguense (GREMEDA); en Psicología y Organización del Trabajo III, págs. 121-129. Montevideo, Facultad de Psicología/Psicolibros; 211 pp

Pucci, F. (2000): El riesgo sistémico. La producción de zonas de riesgo en los procesos de trabajo del Hospital de Clínicas del Uruguay.; en *Psicología y Organización del Trabajo*, págs. 97-122. Montevideo, Facultad de Psicología/Multiplicidades; 134 pp

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

Rodríguez, P. *et all* (2002): Cultura y Clima: Diagnóstico y análisis de una organización uruguaya; en *Psicología y Organización del Trabajo III*, págs. 131-152. Montevideo, Facultad de Psicología/Psicolibros; 211 pp

Sauaya, D. (2003). *Salud Mental y Trabajo. Historia Vital del Trabajo. Un dispositivo psicosocial*. Buenos Aires: Ed. Lugar.

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

Schlemenson A. (1999): La organización como factor de corrupción; en IV Simposio Nacional de Análisis Organizacional, II Del Cono Sur: Documentos Iniciadores de los Foros de discusión en Internet. Buenos Aires: Centro de Estudios Organizacionales, UBA, pp 20-23.

Schvarstein, L. (1992): *Psicología Social de las Organizaciones. Nuevos Aportes*. Buenos Aires, Paidós.

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

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

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

Suárez, F. M. (1999): La multidimensionalidad del concepto de corrupción; en IV Simposio Nacional de Análisis Organizacional, II Del Cono Sur: Documentos Iniciadores de los Foros de discusión en Internet. Buenos Aires: Centro de Estudios Organizacionales, UBA, pp 12-19.

Taks, J. (2001): Acerca de la alienación del trabajo en los tambos uruguayos; en Psicología y Organización del Trabajo II, págs. 199-222. Montevideo, Facultad de Psicología/Psicolibros; 240 pp

Tomasina, F. (2001): La salud ocupación: una visión crítica de la misma; en Psicología y Organización del Trabajo II, págs. 223-236. Montevideo, Facultad de Psicología/Psicolibros; 240 pp

Tomasina, F. (2002): Trabajo precario, deocupación y salud; en Psicología y Organización del Trabajo III, págs. 93-98. Montevideo, Facultad de Psicología/Psicolibros; 211 pp

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. En La Práctica Multidisciplinaria en la Organización del Trabajo, Montevideo, Psicolibros, 2003, Págs. 51-58.

Wittke, T. (2002): Fortalecimiento de la Gestión: Horizonte Estratégico para la Intervención Psicológica en PYMES; presentado en las IV Jornadas de ADEPTRU. En VI Jornadas de Psicología Universitaria "La Psicología en la Realidad Actual", Montevideo, Facultad de Psicología-Psicolibros, 2003, Págs. 626-630

Wittke, T. (2002): Emergencia móvil: Control social y Organización del trabajo en salud (versión completa). En Psicología de la Salud: Escenarios y Prácticas. Montevideo, Psicolibros, Págs. 39-57

Wittke, T. et al (2004): Una introducción al estudio de la Organización y Cultura en la Universidad de la República a partir de la Percepción de los Funcionarios No Docentes. En Psicología y Organización del Trabajo V. Montevideo, Narciso-Psicolibros, Págs. 81-93.

Wittke, T. et al (2004): Estrategia y gestión en Micro y Pequeñas Empresas. En Psicología y Organización del Trabajo V. Montevideo, Narciso-Psicolibros, Págs. 21-38.

Wittke, T. (2005): La empresa: nuevos modos de subjetivación en la organización del trabajo. En Trabajo y Subjetividad, entre lo existente y lo necesario. Buenos Aires, Paidós.

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 Actas de V Simposio Internacional de Análisis Organizacional. El Campo Organizacional y las nuevas fronteras de lo público y lo privado. Buenos Aires, 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.

Bibliografía Complementaria

Alcaide Castro, Manuel (1983): Las nuevas formas de organización del trabajo. Un análisis sobre su viabilidad. Madrid: Akal Editor.

Baremblytt, 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

Baremblytt, Gregorio (1988): Los inconcientes; en Saber, poder, quehacer y deseo. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión, pp 125-135.

Baremblytt, Gregorio (1990): Psicopatología hoy. Montevideo: mimeo

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

Berry, Michel (1999): La investigación en Administración: Tendencias actuales y nuevos desafíos. Buenos Aires: Instituto de Investigaciones Administrativas, UBA, pp 42.

Bleger, José (1964): Psicohigiene y Psicología Institucional. Buenos Aires: Paidós.

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

Castel, Robert (1991): La dinámica de los procesos de marginalización: de la vulnerabilidad a la exclusión; en El espacio Institucional 1. Bs. As.: Lugar Editorial.

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.

Castellano, Nélica (1998): Metodología para el estudio científico de la Administración. Córdoba, Argentina: Ediciones Eudecor; 80 pp

Comisión de DDHH y Políticas Sociales de la Junta Departamental de Montevideo/ Programa CARDIJN (1997): Seminario-Taller: Hacia dónde va el empleo en el Uruguay de hoy? Montevideo.

Conversaciones con Hopenhayn, M.; Gross, P. y Leiva, N. (1988): Hombre, ambiente y calidad de vida; en Relaciones de mayo de 1988. Montevideo.

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.

De Brasi, Juan Carlos (1988): Crítica y transformación de los fetiches; en Lo Grupal 6. Buenos Aires: Editorial Búsqueda, pp 99-123.

Deleuze, Gilles y Guattari, Félix (1974): Balance-programa para máquinas deseantes; en El Antiedipo. Capitalismo y Esquizofrenia. Buenos Aires: Ediciones Corregidor, pp 395-413.

Díaz, Omar y otros (1995): Relaciones laborales y convenios en el Uruguay. Los sindicatos ante la reestructura productiva. Montevideo: CUI.

Drucker, Peter (1998): En defensa de la burocracia japonesa; en Archivos del Presente, año 4, N°14, Buenos Aires, pp. 29-42.

Fiasché, Angel (1985): Estructura social de los países de América Latina y la Salud Mental; en Lo Grupal 2. Buenos Aires: Editorial Búsqueda, pp 159-174.

Foladori, Guillermo (1992): Las transformaciones mundiales de los últimos veinte años y la actualidad de la crisis; en Trabajo y Capital N°3. Montevideo: Índice SRL, pp 7-26.

Freud, Sigmund (1914): Recordar, repetir y reelaborar. (Nuevos consejos sobre la técnica del psicoanálisis, II); en Sigmund Freud OC, Tomo XII. Buenos Aires: Amorrortu editores, pp 145-157.

Gómez Campo, Victor M.; Tenti Fanfani, Emilio (1989): Universidad y Profesiones. Crisis y alternativas. (Primera parte). Buenos Aires: Miño y Dávila Editores, pp 13-78.

González Sierra, Yamandú (1989): Reseña histórica del Movimiento Sindical Uruguayo (1870-1984). Montevideo: CIEDUR.

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

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.

Guillaumin, Jean (1991): Una extraña variedad de espacio o el pensamiento de lo negativo en el campo del psicoanálisis. Hipótesis sobre las relaciones entre el dispositivo freudiano de los orígenes y las prácticas de grupo o de cara a cara; en Lo negativo. Figuras y modalidades. Missenard, A. Comp. Buenos Aires: Amorrortu editores, pp 39-66.

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.

Heifetz, Ronald A. (1997): Liderazgo sin respuestas fáciles. Propuestas para un nuevo diálogo social en tiempos difíciles. Barcelona: Paidós, 360 pp

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.

Kaplún, Gabriel (1999): Comunicación y sindicatos en el Uruguay de los noventa; en La Lupa, dossier del semanario Brecha, Montevideo: pp. 15-18; año 14, Nº 688, 5 de febrero de 1999.

Killinger, Bárbara (1995): La adicción al trabajo. Barcelona: Altaya.

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.

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

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

Rovaletti, M. (1989): Ambiente, salud y calidad de vida; en Relaciones de octubre de 1989. Montevideo.

Schlemenson Aldo (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.

Stolovich, Luis (s/d): La tercerización. Con qué se come? Montevideo: CIEDUR/DATES/PNUD.

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 N°3. Montevideo: Indice 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.*