

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL Y LABORAL

➤ **DEPARTAMENTO**

PSICOLOGIA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

➤ **CARRERA**

LICENCIATURA EN PSICOLOGIA

➤ **PROFESORES A CARGO**

Profesor Titular Interina: LIC. GABRIELA DIAZ

JTP: ANDREA RAIÁ GARCIA

➤ **CARGA HORARIA**

TOTALES: 60 horas reloj

TEÓRICAS: 55 hs.

PRÁCTICAS: 5 hs.

SEMANALES: 4 hs.

➤ **FUNDAMENTACION**

Hoy se requiere que el Psicólogo Organizacional y Laboral tenga perspectiva, pensamiento y competitividad globales. Dentro de nuestro escenario hoy surgen algunas preguntas que vale la pena pensar y re-pensar: ¿Qué posición deberían tomar los departamentos de Recursos Humanos en las organizaciones? : ¿Tiene algo para aportar la psicología organizacional al mundo actual en donde todo parece descubierto? Si es queremos comenzar a desentrañar algunos interrogantes, como profesionales responsables del desarrollo humano, parece

importante considerar algunas propuestas. Estas debieran emerger alrededor de la premisa básica de que el rol del Psicólogo Organizacional, que probablemente tenga que ser re conceptualizado. Algunos autores hoy sostienen que las facetas del nuevo rol del psicólogo organizacional parecieran ir orientadas en relación a un perfil de profesional: innovador, inteligente y atrevido. Esto implica posicionarse de una forma diferente a lo que hemos venido haciendo para resolver los nuevos desafíos que plantean hoy en las organizaciones.

➤ **Perfil del Estudiante**

- ↪ *Una vez concluido el cursado de la materia se espera que los estudiantes puedan alcanzar ciertos conocimientos y habilidades tales como:* Poseer conocimientos teóricos y prácticos para detectar problemas psicológicos dentro de una organización.
- ↪ Desarrollar la capacidad de generar nuevas ideas y trabajar interdisciplinariamente.
- ↪ Desplegar las habilidades necesarias para aprovechar los recursos tecnológicos actuales.

➤ **OBJETIVOS**

General:

- Facilitar el desarrollo de las habilidades necesarias para el desempeño del rol profesional en el área de la psicología organizacional

Específicos:

- Abordar la problemática psicológica en las organizaciones desde una perspectiva interdisciplinaria.
- Brindar conocimientos teóricos y prácticos que permitan a los estudiantes comprender la realidad organizacional.

- Facilitar el desempeño exitoso de sus actividades profesionales en las organizaciones.

➤ **CONTENIDOS**

UNIDAD 1 – INTRODUCCION. Antecedentes socio históricos de la Psicología Laboral y de las organizaciones. Trabajo: contexto y concepto. Evolución del trabajo humano. Dimensiones de la globalización, su incidencia en empresas. El trabajo multidisciplinario.

UNIDAD 2 - CONCEPTOS TEORICOS. La Organización: tipos. Clasificación. La empresa. Las pymes. Grandes empresas. Empresa familiar. Teorías del comportamiento humano. Experimento de Hawthorne. Administración de los recursos humanos. Relaciones dentro de una organización. Discriminación del trabajo de staff y de línea. Ubicación del área de Recursos Humanos dentro de una organización. Estrategia y planeamiento de los recursos humanos. Diagnostico organizacional

UNIDAD 3 – ENFOQUE SISTEMICO DE LA ORGANIZACIÓN. La comunicación. Los axiomas de la comunicación. El individuo dentro de la organización. Motivación. Teorías de la motivación humana. Clima organizacional. El comportamiento humano en las organizaciones. Liderazgo: conceptos y clasificación. Cultura organizacional. Planificación estratégica y desarrollo organizacional.

Unidad 4 – GESTION POR COMPETENCIAS. Definición de competencia. Competencias laborales. Pasos a seguir para implementar un sistema de gestión por competencias. Esquema de la descripción de puestos y su análisis. Metodología

para reunir información necesaria. Redacción de las descripciones de puestos. Adecuación persona-puesto. Importancia de las descripciones de puestos en el proceso de búsqueda.

Unidad 5. EL PROCESO DE BUSQUEDA, SELECCIÓN E INCORPORACION DE CANDIDATOS. Importancia de la realización de un buen proceso de selección. Los inicios del proceso. La definición del perfil buscado. Planificación de la búsqueda. El reclutamiento. La entrevista: la clave del proceso de selección. Entrevistas por competencias. La evaluación de los candidatos preseleccionados. El Assessment Center. Aplicación de pruebas: administración de baterías: pruebas psicométricas, Z test, test proyectivos gráficos, otros. Toma de decisiones de incorporación. La inducción del candidato seleccionado. La rotación del personal.

UNIDAD 6 - CAPACITACION Y DESARROLLO. La capacitación dentro de las empresas. Relación con el área de Recursos Humanos. Desarrollo de las personas dentro y fuera del trabajo. Determinación de objetivos y necesidades de capacitación. Costos y beneficios en la evaluación de la capacitación. El cuidado del capital intelectual: planes de carreras. El coaching.

UNIDAD 7- EVALUACION DE DESEMPEÑO. Razones para evaluar al personal. Satisfacción e insatisfacción de la evaluación. Evaluar desempeño a través de la gestión por competencias. La evaluación de 360°. Aplicación de la evaluación en empresas pequeñas. El rol del área de Recursos Humanos en la evaluación, su relación con las remuneraciones y las carreras de las personas. Compensaciones e incentivos.

UNIDAD 8: MERCADO LABORAL ACTUAL. El fin de la relación laboral y su enfoque psicológico de la desvinculación. Renuncias, despidos, jubilación. El rol del área de Recursos Humanos en la desvinculación laboral. Outplacement.

➤ **ESTRATEGIAS METODOLOGICAS**

- Clases teóricas
- Análisis de casos prácticos
- Debates grupales
- Desarrollo de guías de estudio

➤ **RECURSOS DIDÁCTICOS**

- Clases participativas
- Apuntes de clases y bibliografía de base y optativa de consulta
- Supervisión grupal de los casos de campo para incorporar el aporte de los compañeros en la dinámica del aprendizaje.
- Testimonios y lectura de trabajos de compañeros de años anteriores

➤ **BIBLIOGRAFÍA**

- Alles, M. "Dirección estratégica de recursos humanos". Ed. Granica. Bs. As. 2007.
- Ansorena Cao, A. "15 pasos para la selección de personal con éxito". Ed. Paidós.
- Chiavenato, I. "Administración de recursos humanos". Ed. McGraw Hill. Bogotá. 1997
- De La Vega, J. "Diccionario consultor de economía política". Ed. Delma.

Bs.As. 1991

- DSM IV. Manual diagnóstico y estadístico de trastornos mentales. Ed. Masson. Barcelona. 1995
- Hammer, E. "Test proyectivos gráficos". Ed. Paidós. Bs. As. 2003.
- Nardone, G. y ota. "Terapia Estratégica para la Empresa". Ed. Integral. Milan. 2005
- Querol, S. "Selección de personal". Ed. Bs.As. 2005
- Querol, S. "Test de la persona bajo la lluvia". Ed. Bs.As. 2005
- S. de Ocampo, M y ota. "Las técnicas proyectivas". Ed. Nueva Visión. Bs. As. 1996
- Watzlawick, P. "Teoría de la comunicación humana". Ed. Herder. Barcelona. 2002
- Yehuda, R. "Manual para clínicos sobre el Trastorno por Stress postraumático". Ed. Pfizer.
- Zdunic, A. "El test de Zulliger en la evaluación de Personal". Ed. Paidós. Bs.As. 2003

➤ **METODOLOGIA DE EVALUACION Y PROMOCION**

- Asistencia: (80% mínimo)
- Trabajos Prácticos aprobados
- Examen parcial aprobado