

**PRACTICA PROFESIONAL SUPERVISADA
EN ORGANIZACIONAL-LABORAL**

➤ **DEPARTAMENTO**

PSICOLOGIA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

➤ **CARRERA**

LICENCIATURA EN PSICOLOGIA 5to. año

➤ **TURNO**

MAÑANA Y NOCHE

➤ **REGIMEN**

2º SEMESTRE

➤ **Asignaturas correlativas previas**

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL Y LABORAL

➤ **PROFESORES**

Profesor Titular: Lic. KARINA FERRARIS

Profesor Adjunto: Lic. GABRIELA DIAZ

➤ **CARGA HORARIA**

TOTALES: 90 horas reloj

TEÓRICAS: 75 hs.

PRÁCTICAS: 15 hs.

SEMANALES: 6 hs.

➤ MARCO TEORICO

En la actualidad, las organizaciones han puesto su atención en dos factores: el Ambiente Natural y los Recursos Humanos. El primero a causa de que en los años recientes, la preocupación por los daños al ambiente ha adquirido gran importancia y enorme impacto en muchas empresas. El segundo factor, los RR.HH, como consecuencia que las sociedades se industrializan las organizaciones se hacen más complejas y los individuos dependen cada vez más de las actividades en grupos. Si bien las personas conforman las organizaciones, éstas constituyen para aquellas un medio de lograr muchos y variados objetivos personales que no podrían alcanzarse mediante el esfuerzo individual.

Planteamos un enfoque sistémico en la administración de los RH, el cual puede descomponerse en tres niveles de análisis: el nivel social es decir la sociedad como macro sistema, el nivel de comportamiento organizacional en cuanto a la organización como sistema, y el nivel de comportamiento individual en relación al individuo como microsistema.

Las organizaciones surgen debido a que los individuos tienen objetivos que sólo pueden lograrse mediante la actividad organizada y el elemento básico son las personas cuyas interacciones conforman la organización. Dado que la interacción de las personas es la condición necesaria para la existencia de una organización, el éxito o el fracaso de estas, está determinado por la calidad de las interacciones de sus miembros: interacciones individuales, individuo y organización, organización y otras organizaciones, y la organización y su ambiente total.

La relación individuo-organización no es siempre cooperativa y satisfactoria, pero también muchas veces es tensa y conflictiva. En cualquier caso, la función del Psicólogo Laboral y Organizacional, hoy cobra un sentido clave en todas las organizaciones que pretendan tener un lugar destacado en el mercado. La interacción psicológica entre empleado y organización es un proceso de reciprocidad, la organización realiza ciertas cosas por él y para el trabajador, lo remunera, le da seguridad y estatus, de modo recíproco, el empleado responde trabajando y desempeñando sus tareas. La organización espera que el empleado obedezca ante su autoridad y, a su vez, el empleado espera que la organización se comporte correctamente con él y obre con justicia.

La administración de RH implica hoy conquistar y mantener personas en la organización que trabajen y den lo máximo de sí mismos con una actitud positiva y favorable, por consiguiente los objetivos de la administración de RH derivan de los objetivos corporativos, unidades de negocios y funcionales de la organización. De allí la importancia de una buena administración de los RH de la empresa, desarrollando en cada uno de los miembros una cultura de servicio y de productividad, enfatizando la calidad total de los trabajadores y también estimulando su espíritu emprendedor de tal forma que repercuta en el beneficio de la organización y de la sociedad.

La función del psicólogo industrial (el cual se encarga del entrenamiento y desarrollo del personal) y organizacional (encargado de estratos más amplios como el desarrollo de RR.HH) se muestra como clave para dirigir y realizar mejor que nadie esa tarea de la administración de RH, puesto que el objetivo de esta área de la organización comprende

todos los conceptos elementales que el especialista en la conducta humana orientado al comportamiento organizacional conoce y domina.

El psicólogo organizacional y laboral idóneo domina los principios de la manifestación conductual individual y grupal, manejando los fundamentos de la gestión relativa al aprendizaje de conductas, su reforzamiento, motivación y satisfacción laboral, así como la organización y dirección eficaz de equipos de trabajos, de tal forma que aproveche al máximo el potencial de cada persona para desarrollarla con iniciativa y eficacia, trazando los objetivos claros, persuadiendo a través de una comunicación bien estructurada y organizada a grupos internos capaces de ser semilla del liderazgo en la organización.

➤ OBJETIVOS

Generales:

Esperamos que nuestros alumnos adquieran y desarrollen con estas prácticas las siguientes capacidades:

- Aplicar los conocimientos adquiridos en el desempeño del rol profesional en el área de la psicología organizacional
- Organizar y planificar acciones.
- Organizar y planificar tiempo y otros recursos suyos y de la organización
- Investigar y hacer relevamientos con distintas técnicas
- Aprender de su paso por la organización y actualizarse
- Buscar, analizar y procesar diversas fuentes y tipos de información
- Actuar y resolver en situaciones nuevas
- Identificar, plantear y resolver problemas
- Utilizar tecnología informática
- Comunicarse en forma oral y escrita
- Tomar una posición crítica respecto de la organización y de su propio trabajo

Específicos:

Esperamos que con la práctica nuestros alumnos adquieran las capacidades o habilidades de:

- Elaborar un plan de trabajo
- Diseñar y realizar encuestas, cuestionarios y entrevistas
- aplicar técnicas estandarizadas y/o innovadoras
- Interpretar la información requerida
- Verificar el ajuste del plan de trabajo a la realidad insitucional y de contexto
- Formular propuestas de trabajo o abordaje
- Integrarse un equipo de trabajo
- Elaborar propuestas o sugerencias de acción para la organización
- Redactar un informe final sobre su práctica

➤ **CONTENIDOS**

UNIDAD 1 – INTRODUCCION. La relación entre el Psicólogo Laboral y su función en las organizaciones. Áreas de actuación del Psicólogo Laboral. Perspectivas del abordaje del trabajo en campo. Actividades en aula docente alumnos.

UNIDAD 2 - CONCEPTOS TEORICOS. Revisión de conceptos claves para el ejercicio profesional del Psicólogo Laboral en las organizaciones: Concepto y dinámica de las organizaciones, Actividades en aula docente alumnos. Importancia del reconocimiento de la cultura y políticas particulares de cada organización para el establecimiento de objetivos y desempeño de la función. Implementación de diagnóstico institucional a través de técnicas tales como cuestionarios, entrevistas, talleres. La detección de las necesidades en las organizaciones respecto de: Comunicación organizacional, liderazgo, motivación, salud laboral (satisfacción laboral, stress, accidentes, enfermedades de origen laboral,) clima organizacional, inducción, selección y reclutamiento, (adecuación cargo perfil), evaluaciones psicotécnicas y de desempeño. Actividades en campo de práctica.

UNIDAD 3 – ABORDAJE.

Diagnóstico de la organización donde se realizará la práctica: Tipo de organización, contexto, cultura y políticas preponderantes acerca de los recursos humanos. Clima laboral. Diagnóstico de necesidades por medio de la técnica de entrevista o cuestionario. Realización e implementación de un plan de trabajo a partir del diagnóstico y la demanda institucional. Análisis y descripción de los puestos claves relacionados con la problemática o caso a abordar. Actividades de campo.

Actividades de supervisión áulica y en campo: Estudio de caso. Supervisión individual y grupal de la tarea. Seguimiento y confección de informe. Entrega de informe: Actividad de campo.

Supervisión. Se realizarán dos tipos de supervisión, en el aula, con el los docentes y el grupo de alumnos y en el campo.

Para la supervisión de campo los alumnos serán acompañados durante toda su práctica por un Profesional Psicólogo designado a tal efecto, designación que consta en la planilla de control de prácticas.-

➤ ESTRATEGIAS METODOLOGICAS

- Clases teórico-prácticas
- Observación no estructurada (describir a los participantes, el ambiente, el objetivo y el comportamiento de los participantes)
- Estudio de caso: Ilustrativo (profundo sobre la realidad del objeto) y/o exploratorio (toda vez que falta información)
- Encuesta (según corresponda exploratoria, descriptiva, explicativa o causal)
- Presentación de caso
- Debate dirigido

➤ 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.
- Video
- Testimonios y lectura de trabajos de compañeros de años anteriores
- Muestras de Grillas , modelos, y formatos de guías de encuestas, evaluaciones, entrevistas, etc.

➤ **BIBLIOGRAFÍA**

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

- Chiavenato, I. "Administración de recursos humanos". Ed. McGraw Hill. Bogotá. 1997
- Zdunic, A. "El test de Zulliger en la evaluación de Personal". Ed. Paidos. Bs.As. 2003
- Kreitner y Kinicki, Comportamiento de las organizaciones, 3ra ed. McGraw Hill
- Puchol L. "Dirección y Gestión de los Recursos Humanos" 2da Ed. Esic Editorial Madrid 1995
- 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. Paidos. Bs. As. 2003.
- Nardone, G. y otros. "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 otros. "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. Paidos. Bs.As. 2003
- Hammer, E. "Test proyectivos gráficos". Ed. Paidos. Bs. As. 2003.
- 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 otros. "Las técnicas proyectivas". Ed. Nueva Visión. Bs. As. 1996
- Zdunic, A. "El test de Zulliger en la evaluación de Personal". Ed. Paidos. Bs.As. 2003

BIBLIOGRAFÍA ESPECÍFICA (Según los requerimientos de cada práctica se proporcionará en caso de ser necesario una bibliografía específica de tipo técnico)

➤ **CONDICIONES PARA OBTENER LA REGULARIDAD**

- Asistencia: 80% Mínimo
- Informes de seguimiento 100% aprobados
- Al momento de presentarse a rendir el examen final, el alumno/a deberá realizar un informe final articulando la teoría y la practica (trabajo de campo). Ese trabajo deberá tener la conformidad y/o visado de los profesores antes de la inscripción a la mesa de examen en que el alumno desee rendir.