

AÑO: 2015

1862/15

ASIGNATURA: **PEDAGOGIA LABORAL**

CARRERA: Prof. y Lic. en Ciencias de la Educación

PLAN DE ESTUDIO: 2000 Resoluciones CS 021/01 y Res CS 2129/10

REGIMEN DE CURSADO: Cuatrimestral

PROFESORES RESPONSABLES:

Prof a cargo: Esp María Cristina Gijón de Briggs (JTP a cargo según Res. 1955/12 y 2093/12)

Prof. Invitada: Dra. María Celia Ilvento

Prof. asesora: Esp María Eugenia Burgos.

AUXILIARES DOCENTES:

Prof Adscriptas: Prof Carina Valeriano
Prof Marcela Gordillo
Prof Yesica Montenegro
Prof Marisa Guzmán
Prof Noelia Rasgido

Alumnas adscriptas:

Srta María Ortiz

CANTIDAD DE HORAS TEÓRICOS Y PRÁCTICAS: 90 horas
5 horas semanales teórico-práctica;
1 hora semanal de tutoría

CONDICIONES PARA PROMOCIONAR Y/O REGULARIZAR LA MATERIA:

Promocional: Aprobación de 2 parciales con nota igual o mayor a 7 con instancia recuperatoria.

80 % trabajos prácticos aprobados instancia recuperatoria

80% asistencia a clases presenciales

80% asistencia a clases de tutoría

Presentación de un Informe final de práctica pre-profesional.

Aprobación de coloquio integrador con nota igual o mayor a 7

Regular: Aprobación de 2 parciales con nota 6 instancia recuperatoria
75 % trabajos prácticos aprobados. instancia recuperatoria

70% asistencia a clases de tutoría

Presentación de un Informe final de práctica pre- profesional.

FUNDAMENTACIÓN:

Pedagogía Laboral es una nueva disciplina de las Ciencias de la Educación cuya finalidad es aportar una nueva perspectiva a la formación profesional sobre el potencial “formativo/educativo” de las organizaciones “no específicamente educativas”. La intención de la cátedra es atender a un campo poco explorado desde las Ciencias de la Educación, que intenta dar respuestas a las demandas de una población que requieren de conocimientos, habilidades, funciones y actitudes afines a las necesidades laborales actuales relacionados con: *el conocimiento del entorno, la capacidad de reflexión sobre la práctica, la actitud autocrítica y evaluación profesional, la flexibilidad a los cambios, la tolerancia a la incertidumbre, al riesgo y a la inseguridad; poder-autonomía para las diversas intervenciones, trabajo en equipo, voluntad de auto perfeccionamiento*¹,

Aborda estos ejes problematizadores desde tres dimensiones: socio productiva, psico –social y pedagógica. La primera dimensión hace referencia a las condiciones objetivas del trabajo, a las representaciones sociales del trabajo y a los nuevos escenarios laborales que impactan en los sujetos, en las formas de relacionarse consigo mismo, con el producto de su trabajo y con el resto de la sociedad en la que se encuentra inmerso.

La segunda, alude a las formas en que los sujetos construyen su subjetividad a partir de su actividad productiva en el marco de las organizaciones sociales. A través de su interacción en estas organizaciones los sujetos resignifican y desarrollan su la carrera, (Ilvento, 2006); entendida ésta como una amalgama de una variedad de posibles pautas de elecciones y experiencias personales, incluyendo el puesto de trabajo, la formación académica, las condiciones sociales. (Espinoza, 2003).

El desarrollo de la carrera se encuentra íntimamente ligado a los procesos formativos de los sujetos, que alude la última dimensión. En este sentido se refiere al aprendizaje del sujeto adulto en organizaciones “no específicamente educativas”, El interés por este tipo aprendizaje radica en la apropiación subjetiva del trabajo en sí, y en los saberes, habilidades, destrezas y aptitudes que los trabajadores adquieren o necesitan adquirir en el contexto laboral, como así también a la relación con los otros trabajadores, a la cultura organizacional, a la identidad profesional, y a la socialización profesional de los mismos.

El mundo del trabajo aparece atravesado por el valor del conocimiento. Las organizaciones lo necesitan para funcionar y precisamente es el saber acumulado el necesario para hacer lo que hacen y potenciarlo. Tanto en las discusiones educativas como en el mundo del trabajo, el lugar del conocimiento ha ido ganando cada vez más espacio y más valor. Es por eso que las Ciencias de la Educación no han

¹ Tomados de la propuesta CIFO- 2002-

escapado a la fenomenal expansión de fronteras que el mundo de los conocimientos y la formación han mostrado en las últimas décadas.

“La Pedagogía Laboral, al igual que todas las disciplinas de intervención socioeducativa, se ve afectada decisivamente por los cambios socioeconómicos, hasta el punto que sus desarrollos e intervenciones son las respuestas que la disciplina plantea a los mismos. (...) cabe señalar que para que la disciplina avance y responda con eficacia a los retos que plantea la sociedad actual es necesario, no sólo el esfuerzo continuado de los académicos e investigadores, sino sobre todo el trabajo conjunto con los profesionales de la educación que intervienen en el día a día de las organizaciones.” (Pineda, Pilar; 2002, pág. 40)

Durante mucho tiempo la educación sistemática estuvo circunscripta casi con exclusividad a las instituciones diseñadas especialmente para ese fin. Escuelas, colegios y universidades fueron los sitios elegidos para educar y formar a las personas. Sin embargo, la increíble expansión de los conocimientos, el avance sin precedentes de la tecnología y la emergencia de nuevos escenarios laborales, hacen que la acción del sistema educativo formal sea limitada, generando la necesidad de acceder a nuevos espacios formativos, tal vez más flexibles, más especializados y más conectados con el mundo del trabajo.

En palabras de Blake, *“el adulto pasó en nuestro tiempo a ser un sujeto de la educación, y no solo por la renovación de las formas de hacer lo que ya se hacía sino por la aparición de nuevas actividades profesionales, funciones y conceptos frente al trabajo”* (Blake, Oscar; 1987, pag.19)

La asignatura busca profundizar la relación educación-trabajo es el tema del trabajo como formador de subjetividad, es decir, que el trabajo tiene que ver con una forma de comprenderse a sí mismo en relación con el medio. Pero esta relación del hombre con el medio se ha transformado a través del trabajo, porque al sujeto le resulta difícil plantear su condición de trabajador en un mundo de creciente incertidumbre y cambio. *“¿cómo preparamos para trabajar con recursos no renovables, con efectos no deseados, con temores no resueltos, con sujetos sin objetos...?”* (Cullen, 1982, pag 35) ¿Cómo formar a las personas para desenvolverse en un mundo cada vez más indeterminado, confuso e imprevisible?, ¿Cuál es el sentido y valor del trabajo para las personas? ¿Cómo se constituye la identidad laboral/profesional en contextos inestables? Estas son algunas de las preguntas que guían la reflexión y mantienen abierto el debate en Pedagogía Laboral, que además intenta tomar posición frente a los horizontes de una nueva forma de entender la relación educación/formación y trabajo.

OBJETIVOS GENERALES:

Se pretende :

Promover el conocimiento y el análisis crítico de las problemáticas emergentes relacionadas con la tensión educación/trabajo

Analizar las representaciones sobre el trabajo según los distintos procesos de los contextos de producción y de los paradigmas educativos de formación

Profundizar el conocimiento de lo que constituye la identidad personal y profesional a través del trabajo y consecuentemente, favorecer la comprensión sobre los alcances de lo que constituye los conflictos y las crisis (personales y colectivas) derivadas del trabajo.

Promover el conocimiento y la reflexión crítica acerca de algunas estrategias de intervención que desarrolla la Pedagogía Laboral, debatiendo acerca de sus alcances y de sus limitaciones.

Favorecer el debate sobre las prácticas profesionales de los graduados en Ciencias de la Educación, propiciando un debate reflexivo acerca de los nuevos escenarios posibles de inserción laboral.

CONTENIDOS:

Eje N° 1: *La Pedagogía Laboral:*

Pedagogía Laboral: Nuevos espacios formativos: entornos no formales, trabajo y reconversión laboral. Las organizaciones como escenario laboral del pedagogo o cientista de la educación. Contexto laboral y de la formación: Implícitos de la cultura organizacional, Clima y comunicación en las organizaciones.

Eje N° 2: *Dimensión educativa de la Pedagogía Laboral:*

Detección de necesidades de formación. La enseñanza y el aprendizaje en contextos organizativos no educativos. Formación, trabajo y competencias. La gestión del conocimiento en las organizaciones.

Eje N° 3: *Dimensión socio- productiva de la Pedagogía Laboral.*

Debates y el sentido actual del trabajo. Las grandes transformaciones estructurales en el siglo XXI. Cambio en las lógicas de producción y de las organizaciones. Actividad, trabajo y empleo. Producción y trabajo: nuevos dilemas para la educación y la formación.

EJE N° 4: *Dimensión psico- social de la Pedagogía Laboral.*

Subjetividad laboral. Condiciones extrínsecas e intrínsecas para una Satisfacción profesional y laboral: Clima laboral, Motivación en el trabajo, gestión del tiempo y organización del trabajo. Estrés laboral, Workaholism, Burn out, acoso laboral.

BIBLIOGRAFIA DISCRIMINADAS POR EJES:

EJE I

- BEILLEROT J** (1998) "La formación de formadores (entre la teoría y la práctica")
Facultad de Filosofía y Letras- UBA: Formación de formadores/Serie/Los
documentos: Ed Novedades Educativas
- GONZALES SOTO, A y GONZALEZ, M** (2008) Formación y empresa. Educación
XXI Universidad Rovira i Virgili Tarragona (formato digital)
- GORE E.** (2006) "Aprendizaje y Organización. Una lectura educativa de teorías de
la organización" Granica Barcelona.
- MORENO GARCIA, M.S** (2009) La empresa: Un reto para los profesionales de la
pedagogía. En Cuestiones Pedagógicas. Secretariado de Publicaciones
Universidad de Sevilla.
- PINEDA, P** (2002) "Pedagogía Laboral" Edit Ariel S.A. Barcelona
- TEJADA J** (Comp) (2007) Formación de formadores. Escenario Institucional Tomo
2- Grupo Cifo Edit Thomson
- VEZUB, L** (2004) Las trayectorias del desarrollo profesional docente: algunos
conceptos para su abordaje. Revista del Instituto de Ciencias de la Educación Año
XII N° 22. Edit Miño y Dávila

EJE 2

- BLAKE O.** (2000) Origen, detección y análisis de las necesidades de la
capacitación. Ediciones Macchi Buenos Aires.
- BLAKE O.** (2003) La capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones
Ediciones Macchi Buenos Aires.
- CAMPS J, FERNANDES, I** (2002) Aprender a planificar la formación. Paidós.
Buenos Aires
- DIXON, N** (2001) Conocimiento Común. Oxford University Press.
- GAIRÍN SALLÁN, J.** et al (coord.) (1995): Formación para el empleo. 2º Congreso
Internacional de Formación Ocupacional. Barcelona.
- GORE, E y VAZQUEZ MAZZINI, M** (2004) Una introducción a la formación en el
trabajo. Hacer visible lo invisible Ed. Fondo de Cultura Económico, Buenos Aires
- NONAKA, IKUJIRO** (2000) La Empresa Creadora de Conocimiento en: HBR.
Gestión del Conocimiento,

- PINEDA P.** (2) Auditoría de la formación Ediciones Gestión 2000, S.A. Barcelona
- PAÍN A.** (2001) "Capacitación laboral" Editorial Novedades Educativas. Buenos Aires
- VEZUB, L** (2004) Las trayectorias de desarrollo profesional docente: algunos conceptos para su abordaje en IICE Revista del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación, Año XII; N° 22 junio

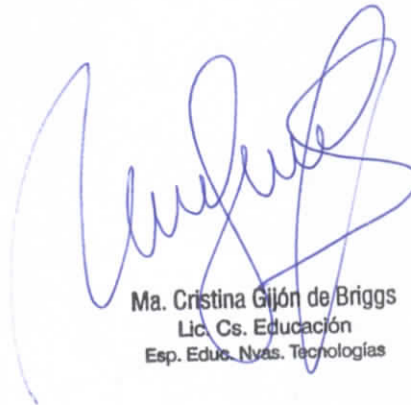
EJE 3

- BENEITONE, P y OTROS** (2007) "Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina" Informe Final- Proyecto Tuning. América Latina 2004-2007. Universidades Deusto y Groningen
- CATALANO, A M, AVOLIO DE COLS S, SLADOGNA M** (2004) "Competencia Laboral" Diseño curricular basado en normas de competencia laboral. Conceptos y orientaciones metodológicas. 1° edición, Banco Interamericano de Desarrollo, 2004 ISBN 987-1182-25-2 Buenos Aires.
- CULLEN C.** (1999). "Competencias- Educación- Trabajo". En GAVILÁN (Compiladora) *Orientación, Trabajo, Instituciones*. Editorial Universidad Nacional de La Plata.
- D'ANNA y HERNÁNDEZ** (1998) "*Psicopedagogía Laboral*" Editorial Aprendizaje Hoy. Buenos Aires.
- ECHEVERRIA SAMANES** (2005) "*Competencia de acción de los profesionales de la Orientación*" ESIC. Barcelona
- ELLIOT, J** (2000) "El cambio educativo desde la investigación acción" Segunda edición. Edición Morata, SL Madrid.
- NEFFA J.C.** (1999) *Actividad, trabajo y empleo* En **Gavilán M.** (compiladora) Revista Orientación y Sociedad N° 1. Editorial Universidad Nacional. La Plata.
- PINEDA, PILAR** (2002) "*Pedagogía Laboral*" Edit Ariel S.A. Barcelona

EJE 4

- ANDRADE, V.** (2013). Creando subjetividades laborales. Implicaciones del discurso psicológico en el mundo del trabajo y las organizaciones. *Psicología & Sociedade*, 25(1), 185-192.
- AGUILERA, E** (2009) "Adicción al trabajo (workaholism) Patología psicosocial del Siglo XXI Salud Trabajo (Maracay) En- Jun, 2010 18 (1) pags 55 al 66

- BLAKE, O J** (2005) ¿Quién tiene ganas de ir a trabajar? La Motivación para el trabajo, un problema de todos y de todos los días. Ediciones Macchi
- HIRIGOYEN, MARIE- FRANCE** (2008) El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Buenos Aires, Paidós (cap 2)
- MARTÍNEZ SELVA, J M** (2004) Stress laboral. Guía para empresarios y empleados. Editorial Prentice Hall, Madrid España
- MELAMED, A** (2009) "Conciliando vida personal y vida profesional" en Master en Negocios: Capital Humano: las personas son lo más importante pero ¿quién? ¿Cuándo? y ¿Cuántos? Primera Edición. Arte Gráfica. Editorial Argentina. Bs As ISBN 978-987-07-0568-0
- PEREZ JAÚREGUI, I** (2005) Sufrimiento y sinsentido en el trabajo Burn- Out y estrés laboral Estrategias para afrontarlos. Psicoteca Editorial Buenos Aires.
- VIOLENCIA LABORAL ¿Qué es? ¿Cómo actuar? ¿Dónde acudir?** En Cuaderno de Igualdad de oportunidades. Serie Derechs. Unión del Personal Civil de la Nación. www.upcndigital.org



Ma. Cristina Gijón de Briggs
Lic. Cs. Educación
Esp. Educ. Nvas. Tecnologías