

Materias Optativas Ciclo 2020

a) Denominación de la asignatura

Maltrato Laboral. Análisis del fenómeno desde la perspectiva organizacional.

b) Profesor a cargo del dictado del curso (adjuntar C.V.). Docente que tendrá a su cargo el dictado de la asignatura de quién se deberán consignar los datos siguientes (uno por cada cátedra): i) situación de revista: regular, extraordinario o interino; ii) categoría y dedicación; iii) otras actividades a su cargo (dictado de materias obligatorias, seminarios, proyectos de investigación o extensión, etc.);

Docente a Cargo del dictado de la asignatura: Griselda Verbeke

Situación de Revista: Regular

Categoría:

Dedicación: simple

c) Equipo docente (adjuntar C.V.);

Yepes, Lara Estefanía

Manzotti, Hernán Dario

d) Fundamentos, objetivos generales y específicos de la asignatura. Incluir puntos de articulación con respecto al plan de la carrera correspondiente y área de vacancia a la cual aplica;

Fundamentos

El mundo globalizado conlleva conceptos relacionados directamente con la competitividad inter e intra organizacionales. Inscriptas en un sistema capitalista de producción, estas exigencias se transfieren a los actores sociales que interactúan en un mundo organizacional. Circunscriptos en el mundo del trabajo, las exigencias comienzan a tomar diferentes manifestaciones que afectan directamente a los trabajadores.

El discurso organizacional, tanto en el ámbito privado como en el ámbito público, se inscribe en la noción no solo de competitividad, sino también de meritocracia. Siguiendo esta línea, encontramos autores que reconocen los beneficios que traen en aspectos motivacionales las exigencias hacia los empleados. Por otro lado, otros consideran que las mismas pueden generar efectos nocivos e irreparables en quienes sostienen desde las bases las organizaciones

Es así como comienzan a surgir manifestaciones físicas, psicológicas y psiquiátricas de estas situaciones. Con sintomatología común entre ellas y algunas dificultades iniciales para poder realizar diagnósticos diferenciales a los profesionales comprometidos en el tema, se comienza a referirse a situaciones de estrés laboral – sea eutrés o distrés-, síndromes de burn out, adicciones al trabajo o maltrato laboral.

Las diversas manifestaciones del fenómeno implican el abordaje desde diferentes perspectivas, incluyendo el que denominamos “organizacional”.

Objetivos

Se espera que al finalizar la asignatura quienes participen del mismo sean capaces de:

- Entablar una diferenciación teórica entre las diferentes concepciones del fenómeno de Maltrato Laboral y sus implicancias.
- Diferenciar entre las miradas individuales y colectivas del fenómenos y las consecuencias
- Reconocer e integrar los diferentes abordajes de las temáticas
- Discriminar situaciones de Maltrato Laboral de fenómenos organizacionales de similares características.
- Especificar las posibles intervenciones desde el rol de graduados en Relaciones del Trabajo.
- Elaborar estrategias de intervención organizacionales en casos de situaciones de Maltrato Laboral

Área de Vacancia

Maltrato y Violencia Laboral

e) Contenidos desglosados por unidades;

UNIDAD 1.

Concepto de organización. Clasificación de organizaciones. Contextos organizacionales. Tipos de contextos. Influencias de los contextos. Concepto de Objetivos Organizacionales. Miradas manageriales de los objetivos. El diagnóstico de la cultura organizacional. El Drama social como hecho disruptivo en la cultura.

UNIDAD 2.

Diferenciación conceptual de Maltrato Laboral, Mobbing, Violencia Político Burocráticas y Acoso Moral en el Trabajo. El Maltrato Laboral como transgresión del contrato.

UNIDAD 3.

Detección de situaciones de maltrato (diferenciación con situaciones de burn out y estres laboral). Manifestaciones del ML. Síntomas en la víctima y en la organización. Consecuencias en los agentes laborales y en la organización.

UNIDAD 4.

Miradas individuales y colectiva. Abordaje judicial. Marco legal regulatorio de situaciones del Maltrato Laboral. Evolución desde el abordaje judicial. Abordaje psicológico.

UNIDAD 5.

El abordaje organizacional como mirada integradora de la temática. Aspectos organizacionales que construyen tramas que generan la trama del Maltrato Laboral. Los sistemas de gestión de Recursos Humanos y el Maltrato Laboral

UNIDAD 6

El rol profesional de las Relaciones del Trabajo en situaciones de Maltrato Laboral. Posibles intervenciones. Prevención de maltrato laboral

f) Bibliografía general y específica dentro de cada unidad, con formato APA;UNIDAD 1.

AGLAMISIS J. y CHRISTENSEN, A. (1989) La previsión del Conflicto en el Diseño Organizacional. En Administración de Empresas, Año XIX, Números 227 y 228. Buenos Aires, Febrero -Marzo 1989.

AGLAMISIS, J. y ROJAS BREU, R. (2001) Concepto de Organización. Ficha de Cátedra. Teoría y Comportamiento Organizacional. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires

DE BOARD, R. (1978) El psicoanálisis de las organizaciones. Un enfoque psicoanalítico de la conducta en grupos y organizaciones. Buenos Aires: Paidós.

LAWRENCE, P., LORSCH J. W. (1987) Desarrollo de Organizaciones – Diagnóstico y Acción. Barcelona: Plaza & Janes Editores.

MANZOTTI, H. (2018) El impacto cultural en los procesos de managerialización en el gobierno local. Estudio de caso. En PerrezArrau, G, Mandiola, M; Isla, R.; Muñoz,

R.; Rios, N. Nuevas formas de organización y trabajo: Latinoamérica frente a los actuales desafíos económicos, sociales y medioambientales. Red Pilares, Universidad de Santiago de Chile, Universidad Santiago Hurtado Universidad Técnica Federico Santa María.

PETTIGREW, A. (1980) Acerca del estudio de las Culturas Organizacionales. Buenos Aires: EPSO.

SCHEIN, E. (1982) Psicología de la Organización. Buenos Aires: Prentice Hall.

UNIDAD 2.

AGLAMISIS, J. (2011) Maltrato Laboral: Una cuestión que merece ser bien tratada. En: Vega, V. (coord.). Violencia, maltrato, acoso laboral. El mobbing como concepto. Buenos Aires: Lugar Editorial.

BRODSKY, C. (1976) The Harassed Worker. London: Lexington Books.

HIRIGOYEN, M-F. (2001) El Acoso Moral en el Trabajo. Buenos Aires: Paidos.

LEYMANN, H. (1978) Mobbing. Madrid: SaTerra.

LORENZ, C. (1982) Fundamentos de la Etiología: Estudio comparado de las conductas. Madrid: Paidos Ibérica.

MANZOTTI, H. (2015) *Maltrato Laboral: Cuando la Transgresión genera sufrimiento*. En CEFIRO. Revista de Economía y Gestión. Año 2 Nro. 1 Otoño 2015. Universidad Nacional de Moreno

NEFFA, J.C. (2015) Los Riesgos Psico Sociales en el Trabajo. Contribución a su estudio. Libro Digital PDF. CABA: CEIL-CONICET, Universidad Nacional del Nordeste – Facultad de Ciencias Económicas, U.N.L.P. Facultad de Ciencias Económicas, U.N.M. Departamento de Economía y Administración, U.M.E.T.

RIOS-ELLIS, B., BELLAMY, L., Y SHOJIC, J. (2000). Un examen de tipos específicos de Ijime dentro de las escuelas japonesas. *School Psychology International*, 21 (3), 227–241.

SCIALPI, D. (2004) Violencias en la Administración Pública. Buenos Aires: Catálogos.

UNIDAD 3.

AGLAMISIS, J. (2011) Maltrato Laboral: Una cuestión que merece ser bien tratada. En: Vega, V. (coord.). Violencia, maltrato, acoso laboral. El mobbing como concepto. Buenos Aires: Lugar Editorial.

AUBERT N, DE GAULEJAC, V. (1998) El coste de la excelencia. – Buenos Aires: Paidos.

DEJOURS, C. (2010) Trabajo y desgaste mental. Buenos Aires: Lumen.

UNIDAD 4.

- BALDUZZI, M. (2015) Procesos y prácticas de estigmatización en el acoso laboral como represalia. En: Bustos Villar, E., Caputo, M., Aranda Coria, E., Gimenez, M. (compiladores) Hostigamiento Psicológico Laboral e Institucional en Iberoamérica: estado del arte y experiencias de Intervención. Buenos Aires: SB.
- DUTTON, K. (2014) La sabiduría de los psicópatas. Ed Ariel.
- MANZOTTI, H y YEPES, L. (2019) Maltrato Laboral como fenómeno organizacional. Caracterización de las organizaciones como continente de situaciones de violencia laboral. Ponencia presentada en IX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (ALAST). Colombia.
- MENZIES, I y JAQUES, E. (1980) *Los Sistemas Sociales como Defensa contra la Ansiedad*. Buenos Aires, Ediciones Horme, Pags 15-32 y 49-59.
- MOLINA, F. (2011) El psicópata adaptado. Un lobo entre ovejas. Buenos Aires: Ed. Salero.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenios Internacionales: 100, 111 Y 156. Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/>
- ROGERS, C. (1951) Client-Centered Therapy. Its current practice, implications and theory. Boston: HoughtonMifflin Company.
- ROGERS, C. (1967) On becoming a person. A therapist's view of psychotherapy. Boston: HoughtonMifflin Company
- ROJAS BREU R. (2002) Método Vincular. El Valor de la Estrategia, Buenos Aires: Ediciones Cooperativas.
- SICARDI, E. y NOVO, P. (2010) Estrés y Burnout. En: Filippi G. y Zubieta E. (coord.). Psicología y Trabajo: una relación posible. Buenos Aires: Eudeba.

Jurisprudencia consultada

- Sentencia nro. 90932, M.G.E. C/DESARROLLOS EN SALUD S.A. Y OTROS S/DESPIDO, 2010
- Sentencia nro. 90021, LOPEZ JIRA, MARYSABEL C/ PADILLA DE GOITIA ANTOLINA Y OTROS S/ DIFERENCIA DE SALARIOS, 2008
- Sentencia nro. 113078, BORDA, ERICA c/ ESTADO NACIONAL (MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEG SOCIAL DE LA NACI Y OTROS s/ACCION DE AMPARO, 2014

UNIDAD 5.

- KOTTER, J.P. (1999) Lo que de verdad hacen los lideren. En MINTZBERG y otros. Harvard Business Review. Liderazgo. Bilbao: Deusto

- MANZOTTI, H y YEPES, L. (2019) Maltrato Laboral como fenómeno organizacional. Caracterización de las organizaciones como continente de situaciones de violencia laboral. Ponencia presentada en IX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (ALAST). Colombia.
- MANZOTTI, H. (2018) El impacto cultural en los procesos de managerialización en el gobierno local. Estudio de caso. En PerrezArrau, G, Mandiola, M; Isla, R.; Muñoz, R.; Rios, N. Nuevas formas de organización y trabajo: Latinoamérica frente a los actuales desafíos económicos, sociales y medioambientales. Red Pilares, Universidad de Santiago de Chile, Universidad Santiago Hurtado Universidad Técnica Federico Santa Maria.
- MINTZBERG, H. (1989) Diseño de organizaciones eficientes. Buenos Aires: El Ateneo.
- SZLECHTER, D. (2013); La segmentación del mercado interno de trabajo gerencial. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 29, 13-51.
- SZLECHTER, D. (2014); El malestar en el orden meritocrático managerial. Una problemática de grandes empresas de la Argentina. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad de la República*, 27 (35), 49-70.
- SZLECHTER, D. (2015) *Consentir y resistir. Las contradicciones del mundo del management de empresas transnacionales en la Argentina*. Los Polvorines, Argentina: UNGS.
- WERTHER, W. - DAVIS, K.,(2008) Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano en las Empresas. Cap, 1, 2, 3. En México. Ed. Mc Graw-Hill Interamericana Editores.

UNIDAD 6

- MANZOTTI, H y YEPES, L. (2019) Maltrato Laboral como fenómeno organizacional. Caracterización de las organizaciones como continente de situaciones de violencia laboral. Ponencia presentada en IX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (ALAST). Colombia.
- MANZOTTI, H y YEPES, L. (2019) Maltrato Laboral. La influencia de las políticas de gestión de RRHH como coadyuvantes de situaciones de maltrato. Una aproximación en organizaciones privadas y públicas. Ponencia presentada en II Jornada de discusión sobre los estudios del Trabajo en la Región Norte, Noroeste y Oeste del Conurbano Bonaerense (PRE ASET). Argentina.
- MANZOTTI, H. (2015) *Maltrato Laboral: Cuando la Transgresión genera sufrimiento*. En CEFIRO. Revista de Economía y Gestión. Año 2 Nro. 1 Otoño 2015. Universidad Nacional de Moreno