Ministerio de Cultura y Educación
Universidad Nacional de San Luis
Facultad de Psicologia
Departamento: Formación Profesional
Area: Intervención Psicológica II

(Programa del año 2014)
(Programa en trámite de aprobación)
(Presentado el 07/07/2014 23:43:23)

I - Oferta Académica

Materia	Carrera	Plan	Año	Período
(ELECTIVAS GENERICA CARRERA LICENCIATURA EN PSICOLOGIA PLAN 04/96CDH) ELECTIVO: SALUD, TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA	LIC. EN PSICOLOGIA	04/96 CDH	2014	1° cuatrimestre

II - Equipo Docente

Docente	Función	Cargo	Dedicación
ARCHINA, TERESITA DEL VALLE	Prof. Responsable	P.Asoc Exc	40 Hs
GODOY PONCE, PATRICIO ALFONSO	Prof. Colaborador	JTP Exc	40 Hs
HAUSER, MARIA PAZ MERCEDES	Responsable de Práctico	A.1ra Exc	40 Hs

III - Características del Curso

Credito Horario Semanal				
Teórico/Práctico	**Teóricas**	**Prácticas de Aula**	**Práct. de lab/ camp/ Resid/ PIP, etc.**	**Total**
2 Hs	1 Hs	Hs	Hs	3 Hs

Tipificación	Periodo
C - Teoria con prácticas de aula	1º Cuatrimestre

Duración			
Desde	**Hasta**	**Cantidad de Semanas**	**Cantidad de Horas**
12/03/2014	19/06/2014	15	50

IV - Fundamentación

A la aparición de nuevas formas de organización laboral se la ha relacionado con las transformaciones ocurridas a nivel social y económico producida básicamente en las últimas décadas. El apremio de las organizaciones por ajustarse a las reglas internacionales de competitividad, costo y calidad, trajo consigo ciertos beneficios productivos, a veces indiscutibles. Sin embargo, junto con ello, una serie de problemáticas diversas han surgido en las organizaciones generando alteraciones a nivel psicosocial en el trabajador.

En nuestro país, la crisis económica que aconteció a principios de la década pasada, dejó una gran masa de trabajadores fuera del sistema productivo y como consecuencia de ello, muchos trabajadores vieron insatisfechas sus necesidades básicas, incrementándose la posibilidad de riesgos a niveles diferentes.

Bajo estas nuevas condiciones de trabajo el interés en los últimos tiempos se ha focalizado no solo en las consecuencias físicas, sino también en las consecuencias psicosociales, debido al incremento de patologías psíquicas que se manifiestan en el individuo o los grupos.

Si bien en las organizaciones de trabajo suelen estar contempladas las relaciones que deben establecerse entre individuos y grupos para la concreción de la tarea encomendada, la existencia de otro tipo de relaciones, distinta a las meramente

productivas, es algo que no suele merecer atención al no ser aspectos directamente vinculados al trabajo. Pese a ello, es posible detectar un funcionamiento diferente en algunas organizaciones, lo que se traduce en ciertas circunstancias, como un hostigamiento psicológico que se da entre los miembros de una organización de trabajo. La existencia del mismo, ya sea de forma permanente y/o de violencia extrema, puede generar el surgimiento de una variedad de síntomas psicosomáticos y reacciones adversas hacia el trabajo y el ambiente laboral. Sin embargo, se vislumbran algunos cambios referidos a la legislación laboral, lo cual daría cuenta de la existencia de los primeros avances para la protección de los trabajadores argentinos en estas problemáticas.

Ahora bien, la realidad laboral actual se presenta diversificada y, mientras en algunos trabajos existen oportunidades de desarrollo laboral y personal, en otros las condiciones son tales que no está garantizada la satisfacción de las necesidades de seguridad, autoestima o realización. Es por ello, que los trabajos en función de estas condiciones, ofrecen mayor o menor calidad de vida laboral y las personas, en función de sus propias experiencias laborales, perciben mayor o menor calidad de vida en su entorno de trabajo.

Introducir el concepto de calidad de vida laboral implica, por lo tanto, reconciliar los aspectos del trabajo que tienen que ver con experiencias humanas y con los objetivos organizacionales.

La psicología del Trabajo ha puesto su interés en el estudio e investigación de la calidad de vida en el contexto laboral. Este interés se focaliza básicamente en las implicaciones psicológicas y sociales que este concepto trae aparejado, ya que se hace imprescindible realizar un abordaje sistemático en la búsqueda concreta de un bienestar general del hombre en su medio.

V - Objetivos / Resultados de Aprendizaje

- Conocer la incidencia que tienen las demandas laborales sobre la salud y su repercusión en el ámbito de trabajo.
- Reflexionar sobre la relación existente entre el trabajo y sus posibles consecuencias a nivel de manifestaciones psicosomáticas.
- Profundizar en el estudio de temas referidos al Hostigamiento Psicológico (Mobbing) y Acoso Sexual analizando sus implicancias en el ámbito laboral.
- Dimensionar desde una mirada psicosocial el alcance del concepto Calidad de Vida y su importancia en el contexto de trabajo.

VI - Contenidos

UNIDAD 1: SOBRE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

1.1 Concepto de Salud.
1.2 La Salud Mental y su vinculación con el Trabajo.
1.3 Personalidad, Salud y Enfermedad.
1.4 Estrés Laboral. Concepto. Consecuencias del estrés en el mercado laboral. Terapia y Prevención.
1.5 Enfermedades Psicosomáticas y su relación con factores de riesgo derivadas de las condiciones de trabajo.

UNIDAD 2: IMPORTANCIA DE LA PSICOLOGÍA APLICADA AL TRABAJO.

2.1 Concepto de Trabajo
2.2 Trabajo – Empleo – Ocupación.
2.3 La Autoestima en el Trabajo.
2.4 Personalidad y diferencias individuales en el trabajo.
2.5 Personalidad y Desempleo.

UNIDAD 3: EL HOSTIGAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO: MOBBING.

3.1 Introducción a la temática de la violencia psicológica en ámbitos laborales.
3.2 Definición, origen y características del concepto de Hostigamiento Psicológico en el trabajo.
3.3 Algunas conductas concretas de Mobbing clasificada por factores. Formas de expresión.
3.4 Desarrollo del problema: Fases.
3.5 Consecuencias, evolución e intervención basada en el estudio de casos.

UNIDAD 4: EL ACOSO SEXUAL COMO UN TIPO DE VIOLENCIA LABORAL

4.1 Antecedentes mundiales. Realidad argentina: Legislación vigente.
4.2 Una mirada de género sobre el Acoso Sexual en el trabajo.
4.3 Aproximación al concepto de Acoso Sexual.

4.4 Importancia de los diferentes niveles de Acoso Sexual.
4.5 Tipos de Acoso Sexual.
4.6 Consecuencias sobre la salud de las víctimas a nivel: físico, psicológico y social.

UNIDAD 5: CALIDAD DE VIDA: UN ANÁLISIS DE SU DIMENSIÓN PSICOLÓGICA.
5.1 ¿Qué es la Calidad de Vida?.
5.2 Calidad de Vida: Un concepto multidimencional.La especificidad de lo Psicológico en el análisis de la Calidad de Vida Laboral.
5.3 Los cambios en el mundo del trabajo y en la vida. El estrés del tiempo y nuestra forma moderna de pensar, trabajar y vivir.
5.4 La Calidad de Vida en la Argentina en el contexto político-económico-social.

VII - Plan de Trabajos Prácticos

T.P. N° 1: Proyección de la Película “Lugares Comunes” (Adolfo Aristaraín- 2002).
Objetivo:
- Articular los conocimientos teóricos/prácticos que posibiliten a los estudiantes comprender la influencia del trabajo sobre la salud en los contextos laborales.
Actividades:
1.- En día destinado para la actividad práctica, se proyectará la película “Lugares Comunes” de A. Aristaraín (2002). Se promoverá un espacio de discusión y reflexión utilizando como disparador el film propuesto, articulando los conocimientos teóricos brindados en clases.
2.- Los/as alumnos/as conformarán pequeños grupos de trabajo y responderán a las preguntas sugeridas en la guía de trabajo. Elaborarán un informe escrito a partir del análisis de la película y del material bibliográfico recomendado.
Para su aprobación se tendrá en cuenta el compromiso con la tarea, la participación áulica y la entrega por parte de cada grupo de un Informe Escrito de acuerdo al formato consignado en la guía elaborada para tal fin. Se requerirá la calificación mínima de 7 (siete). La fecha de entrega será a los siete (7) días posteriores a la realización de la actividad.
La asistencia es obligatoria y se contemplará una recuperación para los/as alumnos/as ausentes los cuales deberán presentar un Informe Escrito individual con el tema propuesto para la actividad práctica.

T.P. N° 2: Tipos de violencia en los ámbitos de trabajo
Objetivos:
- Conocer algunos tipos de violencia laboral y su incidencia en la salud psíquica y física de los/as trabadores/as.
- Generar un espacio de reflexión sobre la importancia de detectar conductas de violencia y la promoción de estrategias de prevención del Hostigamiento Psicológico y Acoso Sexual en el trabajo.
Actividades:
Proyección de una película sobre casos referidos a la problemática del Hostigamiento Psicológico y/o Acoso Sexual en el trabajo y su correspondiente análisis en función de los conocimientos teóricos obtenidos en clases.
Cada grupo entregará un informe escrito con el análisis de la película y las respuestas a las preguntas contenidas en la guía de trabajo. El informe se aprueba con siete (7) y se contemplará una recuperación para el mismo. Los/as alumnos/as que no asistan a la actividad propuesta deberán entregar un informe individual.

T.P. N° 3: Prevención y Calidad de Vida Laboral
Objetivos:
- Que los/as alumnos/as sean capaces de integrar los contenidos teóricos y prácticos vertidos en el espacio áulico y material bibliográfico sugerido.
- Crear a través de un impreso de corta extensión (tríptico), un medio de comunicación claro y definido, sobre aspectos preventivos relativos a algún tema propuesto en el programa.

Actividades:
Primera Parte: 1.- Los/as integrantes del grupo deberán elegir un tema del programa propuesto para el presente año lectivo y buscar el material teórico correspondiente, con la finalidad de profundizar y problematizar en su contenido.
2.- Elaborarán un proyecto de prevención considerando los siguientes aspectos: a) Elección del tema; b) Fundamentación del

tema y la propuesta; c) Objetivos que se pretenden alcanzar; d) Breve marco teórico del tema; d) Destinatarios; e) Resultados esperados. Esta información se plasmará en un informe escrito que será entregado al equipo docente.
3.- A partir de los aspectos señalados en el punto anterior, el grupo estará en condiciones de crear un material gráfico con las características de un tríptico, donde se plasmarán ideas, imágenes, recomendaciones, etc. sobre aspectos preventivos del tema tratado.
Segunda Parte: 1.- En el espacio áulico, cada grupo deberá hacer una defensa de su proyecto, mostrando los contenidos del punto 2. Realizarán una descripción y explicación del producto final reflejado en el tríptico. Durante esta instancia, cada grupo contará con un máximo de 15 minutos y deberán elaborar un power point para la presentación.
Tercera Parte: Cada grupo deberá imprimir o fotocopiar 20 ejemplares del tríptico, que será entregado a diferentes actores del ámbito universitario e instituciones del medio.
Cuarta Parte: Evaluación: Se tendrá en cuenta la claridad y precisión de los contenidos plasmados en el informe y en el tríptico, defensa del proyecto, originalidad del diseño, impacto de la propuesta y concreción de la entrega de los trípticos en los lugares asignados.
Quinta Parte: Se asignará día y hora de supervisión, previo a la defensa e impresión definitiva del tríptico. Se fijará con antelación la fecha para la exposición áulica.

* El resto de las horas del crédito horario, se completarán con actividades de consulta y supervisión, con la presencia simultánea de docentes y estudiantes en el ámbito de la Facultad.

VIII - Regimen de Aprobación

REQUISITOS PARA CURSAR:
El Curso Electivo esta destinado a los alumnos que cursen cuarto y quinto año de la Carrera Licenciatura en Psicología.

RÉGIMEN DE APROBACIÓN:
Para la aprobación del curso con modalidad de promoción se requerirá:
a) el 80% de Asistencia a las actividades Teórico-Prácticas y la Aprobación del 100% de los Trabajos Prácticos.
b) Aprobación de un Coloquio de Integración sobre todos los temas abordados en el programa.
c) Para la Aprobación de los Trabajos Prácticos y el Coloquio de Integración, se requerirá una calificación mínima de 7 (siete).
d) Se otorgará una recuperación por cada Trabajo Práctico. El Coloquio de Integración No tiene recuperación.

IX - Bibliografía Básica

[1] - BENAVIDEZ, F. y Otros (1997): "Salud laboral. Conceptos y Técnicas para la Prevención de riesgos laborales". Editorial Masso. Barcelona.
[2] - BUENDÍA, J. (1998): "Estrés Laboral y Salud". Ed. Bibliotecas Nuevas, S.L., Madrid.
[3] - CARPIO, A., PACHECO, V., FLORES, C., CANALES, C. (2000): “Calidad de Vida. Un análisis de su dimensión psicológica”. Revista Sonorense de Psicología, Vol. 14 Nº 1 y 2, 3-15.
[4] - ESTRAMIANA, J. L. Á. (1992): "Desempleo y Bienestar Psicológico". Ed. Siglo XXI España editores S.A., Madrid.
[5] - FURNHAM, A. (1995): "Personalidad y diferencias individuales en el trabajo". Ediciones Pirámide, Madrid.
[6] - GODOY PONCE, P. y MARRAU M. C. (2007): “El Hostigamiento Psicológico en el Trabajo: un tipo de Violencia Laboral”. Documento de Cátedra, Facultad de Ciencias Humanas. UNSL. San Luis.
[7] - GODOY PONCE, P. y MARRAU M. C. (2010): “Acoso Sexual: una deuda social. Las consecuencias sobre la salud de las víctimas”. Documento de Cátedra, Facultad de Ciencias Humanas. UNSL. San Luis.
[8] - GONZÁLEZ, P., PEIRÓ, J.M. Y BRAVO, J.M (1996): “Calidad de vida laboral”. Cap. 6. Ed. Síntesis S.A., Madrid.
[9] - HIRIGOYEN, M.F. (2003): “El Acoso Moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana”. Ed. Paidós, Buenos Aires.
[10] - LAURELL, A. C. (1993): "Para la investigación sobre la Salud de los trabajadores". Organización Panamericana de la Salud. Serie Paltex Salud y Sociedad 2000 Nº 3, Washington.
[11] - LEY Nº 12764 (Provincia de Buenos Aires), LEY Nº 11948 (Provincia de Santa Fe). Proyecto de Ley Nacional sobre Acoso Sexual (2006). Ley de la Provincia de San Luis Nº I-0678-2009
[12] - LUBAN-PLOZZA, B. y otros (1997): “El enfermo psicosomático en la práctica”. Ed. Herder S.A., Barcelona.

[13] - MARRAU, C. (1996): “Una mirada psicosocial del Desempleo en Argentina”. Revista IDEA, Nº 33, Fac. de Ciencias Humanas, UNSL. San Luis.
[14] - MARRAU, C. (1997): “Lectura psicosocial del Trabajo como forma de Estrés”. Revista IDEA, Año 11 – Nº 24, Fac. de Ciencias Humanas, UNSL. San Luis.
[15] - MEDA, D. (1998): "El trabajo. Un valor en peligro de extinción". Ed. Gedisa, Barcelona.
[16] - ONNIS, L. (1996): “La palabra del cuerpo”: Ed. Herder S.A., Barcelona.
[17] - PEIRÓ, J.M., PRIETO, F. (1996): "Tratado de Psicología del Trabajo". Tomos I y II. Ed. Síntesis S.A., Madrid.
[18] - PIÑUEL Y ZABALA, I. (2001): “Mobbing. Cómo sobrevivir al Acoso Psicológico en el Trabajo”. Ed. Salterre Santander, Madrid.
[19] - PIÑUEL Y ZABALA, I. (2003):”Mobbing. Manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo”. Ed. Aguilar, Madrid.
[20] - PIQUÉ, M.L. (2006): “Algunas reflexiones sobre el proyecto de ley para tipificar el acoso sexual”. Revista Jurídica. Universidad de Palermo, Buenos Aires.
[21] - PLATTNER, I. (1995): “El Estrés del Tiempo”. Ed. Herder S.A., Barcelona.
[22] - TONON, G. (2003): “Calidad de Vida y Desgaste Profesional. Una mirada del Síndrome de Burnout”. Espacio Editorial, Buenos Aires.
[23] - TORRESI, L. (2006): “Acoso Sexual”. Revista VIVA, Diario Clarín. 2 de octubre de 2006.

X - Bibliografia Complementaria

XI - Resumen de Objetivos

Dada la relevancia que tiene el contexto laboral sobre la realización y desarrollo del potencial humano, es necesario vislumbrar la importancia que tiene en el trabajador los vínculos que en ese ámbito se producen.
Cabe señalar que conjuntamente a las demandas de trabajo, actualmente sobreexigentes y de poco reconocimiento, puede producirse un desgaste de los recursos adaptativos de los trabajadores que se suma a la problemática de las relaciones entre los miembros de la organización de trabajo.
Desde las relaciones meramente productivas hasta las estrictamente personales, el trabajador encuentra entre estos vínculos, relaciones diferentes desde la formalidad del trabajo y las interacciones que allí se producen. Estas relaciones pueden generar en el trabajador un constante malestar, alterando el rendimiento y su bienestar laboral, dando lugar como consecuencia a diferentes patologías.
La existencia de una trama comunicacional insatisfactoria y el posible hostigamiento hacia el personal que altera sin lugar a dudas el equilibrio psicológico y por ende físico de los trabajadores, nos plantea el reto de analizar la calidad de vida laboral que ofrecen las organizaciones, y evaluar los canales de comunicación, liderazgo y condiciones ambientales que ellas implican, para reconciliar de esta forma los aspectos del trabajo que tengan que ver con las vivencias y/o experiencias humanas con los objetivos organizacionales.

XII - Resumen del Programa

Programa sintético(no más de 300 palabras):
Los temas propuestos en el presente programa constituyen una aproximación a la realidad del trabajo y la salud en el contexto laboral a veces problemático y en continuo cambio. Al hacer este abordaje, es necesario tener en cuenta las características de la realidad socio-económica de la Argentina de hoy y su inserción en el contexto mundial. Del mismo modo, es necesario tener en cuenta que las diferencias individuales y la cultura organizacional se constituyen en ejes fundamentales para entender el surgimiento y evolución de una serie de patologías psíquicas estrechamente vinculadas al trabajo. Esto nos permite entender, que cierto tipo de relaciones interpersonales que se dan cotidianamente en el ámbito laboral, pueden constituirse bajo ciertas circunstancias, en generadores de enfermedad cuando los miembros de una organización ejercen un hostigamiento psicológico permanente hacia alguno de sus trabajadores. Por ello es necesario profundizar y rescatar el concepto de calidad de vida que va más allá de la mera satisfacción material, apuntando hacia un concepto integral donde se sumen los factores psicosociales en una unidad indisoluble.

XIII - Imprevistos

XIV - Otros

ELEVACIÓN y APROBACIÓN DE ESTE PROGRAMA	
	Profesor Responsable
Firma:	
Aclaración:	
Fecha:	