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

(Programa del año 2017)
(Programa en trámite de aprobación)
(Presentado el 06/10/2017 12:14:03)

I - Oferta Académica

Materia	Carrera	Plan	Año	Período
PSICOLOGIA DEL TRABAJO	LIC. EN PSICOLOGIA	R.M. Nº 3549/ 17	2017	2° cuatrimestre

II - Equipo Docente

Docente	Función	Cargo	Dedicación
GODOY PONCE, PATRICIO ALFONSO	Prof. Responsable	P.Adj Exc	40 Hs
HAUSER, MARIA PAZ MERCEDES	Responsable de Práctico	JTP Simp	10 Hs
GUTIERREZ, JUAN MATIAS	Auxiliar de Práctico	A.1ra Semi	20 Hs

III - Características del Curso

Credito Horario Semanal				
Teórico/Práctico	**Teóricas**	**Prácticas de Aula**	**Práct. de lab/ camp/ Resid/ PIP, etc.**	**Total**
3 Hs	3 Hs	Hs	Hs	6 Hs

Tipificación	Periodo
C - Teoria con prácticas de aula	2º Cuatrimestre

Duración			
Desde	**Hasta**	**Cantidad de Semanas**	**Cantidad de Horas**
07/08/2017	17/11/2017	15	100

IV - Fundamentación

El ámbito del trabajo se caracteriza por ser un espacio donde han existido disyuntivas en las relaciones humanas, aunque con diferencias de intensidad, magnitud y alcance. Dadas las peculiaridades individuales, mientras dos o más personas compartan un tiempo y espacio comunes, surgirán indefectiblemente puntos de vista y objetivos diversos.

Estas tensiones inherentes al trabajo, que pueden tener tanto consecuencias negativas como positivas, se ven atravesadas por los cambios impuestos por la sociedad de nuestros días. Los efectos de la globalización nos alejan de la “realidad”, entendida ella como espacio vital en el cual los seres humanos deben convivir mejor con una amplia y libre socialización, sin discriminaciones ni exclusiones, y penosamente, vemos más distante esta “realidad” en la medida en que velozmente avanza la tecnología.

Estos aspectos ponen en entredicho la estabilidad y supervivencia de toda organización, por ello es que se acude a distintas teorías y disciplinas con el propósito de enfrentar estas problemáticas.

El pragmatismo ofrece como solución el supuesto de que todas estas circunstancias deberán asumirse como desafíos (cambios acelerados, competitividad, comunicación satelital, pérdida de fronteras entre los países, crecimiento económico sin desarrollo social, entre otros), pero dicha concepción nos abre camino para ingresar a la vorágine de la tecnocracia sin rostro

humano.
Pensar en soluciones eficaces a corto y largo plazo requiere tener presente que las organizaciones constituyen el contexto social laboral de los seres humanos y el soporte productivo de la sociedad, y en ellos, el avance de la tecnología no es la variable crucial que garantiza su existencia; solamente las personas que integran la misma, son las que deciden su supervivencia, su desaparición o su éxito. Consecuencia de esto es que en la actualidad, un gran número de empresas vienen desarrollando procesos en la administración de sus recursos humanos, teniendo en consideración el componente psicológico en la orientación de los mismos o utilizando procedimientos sistemáticos para la certificación de la calidad, para la aplicación de los nuevos esquemas en la negociación laboral, en la responsabilidad institucional y en su compromiso social como organización.
La Psicología del Trabajo tiene como propósito abordar esas problemáticas en las que sin duda alguna, está presente tal variable psicológica en apoyo a la gestión de la organización, resultante de un planeamiento estratégico para la dinámica de la organización y específicamente de los recursos humanos.
La incorporación de la asignatura en el plan de estudios, radica en que la misma es un área aplicada de la Psicología, y por lo tanto, el estudio de la conducta humana en los contextos de trabajo, es un elemento fundamental para la formación de los/as estudiantes, de modo tal que les permita comprender la complejidad de las organizaciones y de los/as trabajadores/as en particular, considerando que el trabajo es un organizador social y con fuerte injerencia en la subjetividad.
La factibilidad de lo expresado estará sujeta a la visión de propender al establecimiento de una salud bio-psico-social, la que redundará en la creación de ambientes saludables de trabajo, bajo un enfoque desde la Salud Mental y los Derechos Humanos.

V - Objetivos / Resultados de Aprendizaje

Los/as Estudiantes deberán:
- Reflexionar críticamente sobre los principales significados del Trabajo, su evolución histórica y sus formas de expresión en la sociedad contemporánea.
- Conocer y profundizar sobre los aportes de la Psicología del Trabajo como disciplina aplicada en relación a las necesidades actuales de los/as trabajadores/as y de las organizaciones.
- Promover la adquisición de los conocimientos necesarios para detectar factores de riesgo, accidentes y enfermedades del trabajo, teniendo en cuenta su naturaleza pluricausal.
- Estimular el desarrollo de habilidades psisociales en los/as alumnos/as valorando las mismas como herramienta indispensable en el ámbito laboral.
- Conocer y manejar algunas de las técnicas destinadas a la selección de personal y programas de capacitación.
- Aplicar los conocimientos psicológicos necesarios para la detección de trastornos psicopatológicos de la capacidad productiva del hombre en situación de trabajo.
- Favorecer el desarrollo de competencias que permitan a los/as estudiantes comprender, promover y preservar la salud de los/as trabajadores/as en un contexto basado en los Derechos Humanos.
- Definir las posibilidades y limitaciones de la Psicología del Trabajo como campo ocupacional de los Psicólogos.

VI - Contenidos

UNIDAD 1: TRABAJO, HISTORIA Y PSICOLOGÍA

TEMA 1.1 - CAMBIOS E IMPLICANCIAS EN EL TRABAJO Y MODOS DE PRODUCCIÓN
- El significado del trabajo en relación a la subjetividad y al contexto socio-cultural.
- F. Taylor: La organización científica del trabajo. Críticas de Ch. Dejours.
- Los aportes de Elton Mayo.
- El fordismo: el nacimiento de la producción en masa.
- El Toyotismo o “Just in Time”: Producción flexible.
- Globalización: Impacto y consecuencias en el mundo del trabajo

TEMA 1.2 - PRIMEROS ABORDAJES DE LA PSICOLOGÍA APLICADA AL TRABAJO
- El estudio del Trabajo desde la Psicología.
- Evolución histórica y delimitación del objeto de estudio de la Psicología del Trabajo.
- Antecedentes del desarrollo de la Psicología del Trabajo en Argentina.

- Psicología del Trabajo, Salud Mental y Derechos Humanos: nuevos desafíos para la disciplina.

UNIDAD 2: CONDICIONES DE TRABAJO: REALIDAD ACTUAL

TEMA 2.1 - CONDICIONES DE TRABAJO Y CLIMA LABORAL

- Importancia de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) para la salud de los trabajadores.
- Ley de Higiene y Seguridad Nº l9.587/72. Decreto Reglamentario N° 35l/79.
- Condiciones de demanda y carga de trabajo.
- Carga física y mental del trabajo.
- Satisfacción laboral.
- Clima Laboral. Encuesta de Clima Laboral: a) Tipos de Clima Laboral; b) Metodología; c) Requisitos de una Encuesta Efectiva.

TEMA 2.2 – AVANCES Y CUESTIONAMIENTOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO A PARTIR DE LAS TECNOLOGÍAS INFORMATIZADAS.

- Enfoques teóricos sobre la implementación de las nuevas tecnologías.
- Razones y fundamentos de la introducción de las Nuevas Tecnologías Informatizadas (NTI). La situación Argentina.
- El significado del trabajo en entornos tecnológicos.
- Aportes de la Ergonomía para el análisis de la interrelación hombre-máquina.
- Trastornos asociados a las NTI. Tecnoestrés
- Niveles de estrés, bienestar psicológico y satisfacción laboral derivados del uso de nuevas tecnologías.
- Amortigüadores del estrés.

TEMA 2.3 - TRABAJO Y RIESGOS LABORALES

- El concepto de Riesgo Laboral. Los Riesgos según el agente. Nivel de riesgo tolerable.
- Factores Psicosociales. Posibles factores de riesgo en el Trabajo.
- Accidentes en el trabajo. Clasificación.
- Factores causales de los accidentes: a) agente; b) parte del agente; c) condición insegura; d) tipo de accidente; e) acto inseguro; f) factor personal.
- El Rol del Psicólogo en la prevención de los riesgos laborales y en los accidentes de trabajo.
- Intervención del Psicólogo en el peritaje laboral. Daño Psicológico.
-Diferencia entre las Enfermedades del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Elementos definitorios de cada una.
- Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557/95. Decreto 659/96 (Incapacidades Laborales).

TEMA 2.4 - LEGISLACIÓN LABORAL Y EMPLEO

- Realidad laboral en el contexto argentino.
- Trabajo Formal e Informal. Precarización laboral.
- Reforma Laboral 2004 Ley N° 25.877.
- Proceso de Negociación Laboral.
- Desempleo: Posibles causas y consecuencias.

UNIDAD 3: PLANEAMIENTO Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

TEMA 3.1– INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DE LOS RECURSOS HUMANOS

- El Área de RRHH en la organización. Roles y funciones en la planificación estratégica de los Recursos Humanos.
- Factores Psicosociales fundamentales:

a) Habilidades sociales en el trabajo y en las organizaciones.
b) Comunicación organizacional.
c) Liderazgo, tipos y su importancia para las organizaciones.
d) Trabajo en equipo.

TEMA 3.2 - SELECCIÓN Y EMPLAZAMIENTO DE PERSONAL

- El proceso de selección desde la perspectiva del psicólogo.

- Análisis del puesto de trabajo y diseño del perfil.
- Etapas del proceso de selección: Preselección. Entrevistas. Evaluación Psicológica. Informe. Devolución. Seguimiento.
- Assessment Center. Definición, proceso y aplicaciones.
- Ley del Ejercicio Profesional de la Psicología.

TEMA 3.3 - CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL EN LAS EMPRESAS.
- Capacitación. Ciclo básico.
- Análisis de las necesidades de capacitación.
- Métodos y técnicas de capacitación. Co-desarrollo.
- Criterios de evaluación de las capacitaciones.
- Beneficios de la capacitación para los/as trabajadores/as y las organizaciones.

TEMA 3.4 - EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
- Objetivos de los sistemas de evaluación del desempeño.
- Fases de evaluación.
- Métodos actuales de evaluación del desempeño.
- Rol de los Psicólogos en la evaluación de desempeño: capacitación de los evaluadores, el problema de la subjetividad en la valoración del desempeño.

UNIDAD 4: LAS RELACIONES DE TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA CLÍNICA.

TEMA 4.1 - EL HOSTIGAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO: MOBBING.
- Definición, origen y características del concepto de Hostigamiento Psicológico en el trabajo.
- Diferencias conceptuales con otros fenómenos organizacionales.
- Elementos constitutivos del mobbing.
- Desarrollo del problema: Fases.
- Consecuencias, evolución e intervención.
- Algunas consideracios sobre la prueba pericial y el daño psíquico en los casos de Mobbing.
- Ley provincial Nº I-0678/09.

TEMA 4.2 – CUANDO EL ESTRÉS LABORAL SE LLAMA BURNOUT: CAUSAS Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO
- Las características del Trabajo como antecedentes del “BURNOUT”.
- Delimitación conceptual del Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): a) Perspectiva Clínica; b) Perspectiva Psicosocial.
- Proceso de Desarrollo del Síndrome de Quemarse por el Trabajo.
- Procesos Cognitivos: a) Creencias sobre la capacidad percibida; b) Crisis existencial vinculada al trabajo;
c) Justificación de la conducta y categorización de personas.
- Consecuencias para la Salud y las Organizaciones
- Estrategias de Intervención.
-El Burnout en el Marco Legal.

TEMA 4.3 – ADICCIÓN AL TRABAJO.
- La adicción “bien vestida”.
- Criterios para el reconocimiento de la Work addiction.
- Orígenes de la Adicción al trabajo.
- La adicción al trabajo como proceso: Fases.
- La familia del Workaholic.
- Prevención y tratamiento.

VII - Plan de Trabajos Prácticos

Para el presente año lectivo está previsto realizar los siguientes Trabajos Prácticos:

Trabajo Práctico Nº 1: "Subjetividad, Trabajo y Salud"
Objetivos:
- Articular los conocimientos teóricos/prácticos que posibiliten a los/as estudiantes indagar sobre la relación entre trabajo, subjetividad y salud mental.

Actividades:
1.- En día destinado para la actividad práctica, se proyectará un film en relación a las temáticas de la Unidad I y Unidad II del presente programa.
2.- Se promoverá un espacio de discusión y reflexión utilizando como dispositivo el film propuesto, articulando los conocimientos teóricos brindados en clases y el material de lectura.
3.- Los/as alumnos/as conformarán pequeños grupos y responderán a las preguntas sugeridas en la guía de trabajo.
4.- Elaborarán un informe escrito a partir del análisis de la película. Para su aprobación se tendrá en cuenta el compromiso con la tarea, el análisis logrado en base a la articulación con la bibliografía recomendada. El informe no deberá exceder las 10 páginas.
5.-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.

Trabajo Práctico Nº 2: “Descripción del Puesto y Perfil Aptitudinal”.
Objetivos:
- Proporcionar a los/asestudiantes los conocimientos necesarios para intervenir en un proceso de selección de personal.
- Conocer algunas de las técnicas psicológicas más utilizadas en un proceso de selección de personal.

Actividades:
-Se destinará una clase teórico-práctica en la que se instruirá a los/as estudiantes en las diferentes pruebas psicológicas usadas con mayor frecuencia en la evaluación psicológica durante el proceso de selección. Se mostrarán pruebas de tipo proyectiva y de rendimiento, explicando sus objetivos, formas de administración y evaluación. Las mismas serán ilustradas con ejemplos que facilitarán su comprensión y justificación en base al perfil aptitudinal. La asistencia a la actividad práctica es obligatoria.
-La aprobación del trabajo práctico Nº 2 cerrará con la presentación individual de un Informe Escrito. Los/as alumnos/as deberán realizar una o más entrevistas, según corresponda, a una persona que se encuentre desempeñando tareas laborales. La entrevista estará dirigida a conocer el puesto de trabajo, aspectos que les permitirá completar el formulario “Descripción del puesto” y construir el perfil aptitudinal. Finalmente, deberán proponer una batería de pruebas psicológicas que aplicarían en el caso de un proceso de selección real para cubrir el puesto que han indagado, justificando dicha decisión. Se contemplará una recuperación para el Informe Escrito.

T.P. N° 3: “Estudio de un caso con Alteraciones en la Capacidad de Trabajar”.
Objetivos:
- Articular los conocimientos impartidos en las clases teóricas y su aplicabilidad en situaciones reales en trabajadores/as que actualmente posean alterada su capacidad de trabajo.
- Implementar estrategias de abordaje bajo la correspondiente supervisión, que les permita conocer de manera integral, las causas, arribar a un diagnóstico, pronóstico y grado de incapacidad del caso abordado.

Actividades:
a.- Teniendo en cuenta la problemática de la psicopatología del trabajo, los/as estudiantes realizarán la búsqueda de un caso real (trabajador/a) que actualmente posea alteradas sus capacidades de trabajo debido a: un accidente o a una enfermedad del trabajo producto de las condiciones laborales.
b.- Posteriormente presentarán el caso al equipo docente, quién evaluará la factibilidad del mismo.
c.- Una vez elegido el caso, los/as estudiantes efectuarán un seguimiento aplicando diversos dispositivos como: entrevistas y pruebas psicológicas. Estas últimas estarán sujetas a las características del caso y a las recomendaciones del docente que supervise a los/as alumnos/as.
d.- Deberán conocer en profundidad diferentes aspectos que hacen a: la historia laboral, situaciones de riesgo, puesto de

trabajo, tareas, condiciones de trabajo, entre otros.
e.- Con el seguimiento del caso los/as estudiantes estarán en condiciones de: determinar las condiciones físicas, psicológicas y sociales del/la trabajador/a, las causas del accidente o enfermedad del trabajo, sintomatología, diagnóstico, tratamiento y grado de incapacidad. Para este último aspecto, es necesario poseer y reforzar los conocimientos teóricos impartidos en clase y la bibliografía recomendada entre ellas: Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557/95 y su listado de enfermedades profesionales y del decreto 659/96 referido a incapacidad psiquiátrica.
e.- Con la información recolectada, podrán proponer posibles estrategias de intervención teniendo en cuenta el punto de vista del psicólogo laboral y/o su abordaje interdisciplinario, si el caso lo amerita. Se consignarán los posibles beneficios y limitaciones de la propuesta.
f.- El presente trabajo práctico es de carácter grupal (dos alumnos). Se a signará a cada grupo un docente responsable y se determinarán los días de supervisión. Estas serán obligatorias y la no asistencia se considerará como una falta.
g.- Para la aprobación del trabajo práctico se tendrá en cuenta: a.-compromiso ético en las prácticas pre profesionales, b.-respeto y responsabilidad ante el/la trabajador/a, c.-acercamiento a un posible diagnóstico, pronóstico y recomendaciones, d.- asistencia a las supervisiones y e.-entrega de un informe escrito de acuerdo al formato consignado en la guía elaborada para tal fin.

* Las 10 (diez) horas restantes 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

Para la Regularización de la Asignatura se requerirá:
- La aprobación con un 60 % de dos (2) exámenes parciales correspondiente al programa teórico/práctico.
- Un porcentaje de asistencia del 80% y el l00 % de aprobación de los Trabajos Prácticos.
- Se contemplarán dos (2) recuperaciones por cada parcial y una (1) recuperación por cada trabajo práctico (Ord. CS. 32/14).
- Para acceder a la segunda recuperación del primer o segundo parcial, el/la estudiante deberá presentarse al primer parcial o a la primera recuperación.
- El/la alumno/a en condición de Libre, deberá presentar el total de los trabajos prácticos por lo menos con veinte (20) días de antelación a la mesa de examen en la que desea rendir. Una vez aprobados los trabajos prácticos, en la instancia del examen final, sacará del bolillero un tema del programa que deberá desarrollar en forma escrita. Aprobada esta instancia, pasará al examen oral y a programa abierto.

IX - Bibliografía Básica

[1] UNIDAD 1:
[2] ALONSO, L.E. y FÉRNANDEZ RODRÍGUEZ, C.J. (2009). Uso del trabajo y formas de gobernabilidad: la precariedad como herramienta disciplinaria. En CRESPO, E., PRIETO, C. y SERRANO, A. (Coords.)Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación. (pp. 229-255). Madrid: Ed. Complutense.
[3] DEJOURS, CH. (2010). Contribuciones de la Clínica del Trabajo a la Teoría del Sufrimiento. Revista Topia. Extraido de:https://
[4] www.topia.com.ar/articulos/contribuci%C3%B3n-cl%C3%ADnica-del-trabajo-teor%C3%AD-del-sufrimiento
[5] DEJOURS, CH. (1992). Trabajo y Desgaste Mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo. Cap. I. (pp. 29-91;115-159) Buenos Aires: Ed. Hvmanitas.
[6] FERRARI, L. (2020). Nuevas perspectivas para la comprensión del liderazgo desarrolladas en el ámbito de la Psicología del Trabajo. En Filippi, G. y Zubieta, E. (Coord.). Psicología y Trabajo. Una relación posible. Buenos Aires: Eudeba. (pps. 51-67).
[7] FILIPPI, G. (2010). Trabajo y subjetividad: ¿El nuevo sujeto laboral?. En Filippi, G. y Zubieta, E. (Coord.). Psicología y Trabajo. Una relación posible. Buenos Aires: Eudeba. (pps. 21-32).
[8] FILIPPI, G. (2014). El aporte de la Psicología del Trabajo a los procesos de mejora organizacional. Buenos Aires: Eudeba (pps.19 a 29).
[9] FINKEL, L. (1995). La organización social del trabajo. Cap. 3,5, 6, 12 (pp. 113- 153; 162-194; 338-343; 367-380; 424-437; 474-497). Madrid: Editorial Pirámide.
[10] GODOY PONCE, P. y MARRAU, C. (2004). Breve reseña histórica como aporte al desarrollo de la Psicología del Trabajo. Documento de Cátedra, Fac. Cs. Humanas, UNSL. San Luis.
[11] GUTIERREZ, J. M. (2017). La globalización y el mundo del trabajo: Impacto y consecuencias psicológicas. Documento

de Cátedra. Psicología del Trabajo. Facultad de Psicología, UNSL. San Luis.
[12] MEDA, D. (1998). El Trabajo. Un valor en peligro de extinción. Cap. 1. (PP. 15-49) Barcelona: Ed. Gedisa.
[13] OTORMÍN, F. (2005). Capitalismo y trabajo: análisis de la sociabilidad contemporánea. En SCHVARSTEIN, L. y LEOPOLD, L. (Comps.) Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario. (pp. 185-205). Ed. Paidós. Buenos Aires.
[14] PEIRÓ, J.M. Y PRIETO, F. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo. Cap. I (pp.15-33). Madrid: Síntesis S.A.
[15] RIFKIN, J. (1997). El Fin del Trabajo. Cap. I (pp. 19-31), Cap. IV (pp. 85-94) y Cap. VII (pp. 119-136). Buenos Aires: Ed. Paidós.
[16] UNIDAD 2:
[17] ÁLVAREZ CHÁVEZ, V., MAZA, M.A., SLAPAK, C. (1991) Enfermedades del trabajo. Cap. II: conceptos fundamentales,.Buenos Aires: La Roca. (pps. 47-55 y 60-70).
[18] ÁLVAREZ, H., VARELA, O. y GREIG, D. (1992). La actividad pericial en Psicología Forense. Cap. III: Daño Psíquico. Ed. Eclípse. Buenos Aires. (pps. 49-55).
[19] BOTTA, N.A. (2010). Legislación sobre accidentes y enfermedades profesionales. Listado de enfermedades profesionales (preámbulo). Red Proteger. Buenos Aires. (pps. 114-118).
[20] BUENDÍA, J. (1998). Estrés Laboral y Salud. Cap. II, III, IV, X. (pp. 51-119; 207-219) Madrid: Ed. Biblioteca Nueva.
[21] CHIAVENATO, A. (2002). Gestión del Talento Humano. Bogotá: Ed. Mc Graw-Hill Interamericana. (pps. 397- 405).
[22] DECARO, J. (2009). La cara humana de la Negociación. Cap. 1 (pp. 21-35); Cap. 4 y 5 (pp.64- 105). Montevideo: Ed. Grupo MAGRO.
[23] GODOY PONCE, P. y MARRAU, C. (2005). Desempleo: Reflexiones sobre sus causas y consecuencias en la realidad actual. Documento de Cátedra. Fac. de Cs. Humanas, UNSL. San Luis.
[24] GUTIERREZ, J. M. (2015). Aportes de la Ergonomía para el análisis de la interrelación hombre-máquina. Documento de Cátedra. Psicología del Trabajo. Facultad de Psicología, UNSL. San Luis.
[25] LEGISLACIÓN LABORAL: 19.587/72 Decreto 351/79; 20.744; 24.557; Reforma Laboral 2004 Ley N° 25.877, Decreto 717/96.
[26] MELÍA, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A. PEIRÓ, J.M., SALANOVA, M., Y GARCÍA, D. (2006). Principios comunes para la evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa. Barcelona: Foment del Treball Nacional. Pags. 13-36.
[27] MORENO JIMÉNEZ, B., BÁEZ LEÓN, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid. España.
[28] NEFFA, J. (1989). Procesos de trabajo, nuevas tecnologías informatizadas y condiciones y medio ambiente de trabajo en
[29] Argentina. (pp. 91-99). Buenos Aires: Ed. Hvmanitas
[30] PALOMINO, H. y Otros (2010). La nueva dinámica de las Relaciones Laborales en la Argentina. Cap. 3 (pp. 97-118) Buenos Aires: Jorge Baudino Ediciones.
[31] PEIRÓ, J.M. Y PRIETO, F. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo. Cap. 2 (pp. 37-90); Cap. 3 (pp.93-122); y Cap. 8 (pp.225-247). Madrid: Ed. Síntesis S.A.
[32] PETRICK, J. y FURR, D. (1997). Calidad Total en la Dirección de Recursos Humanos. (pp. 176-181). Barcelona: Ed. Gestión 2000. S.A.
[33] SALANOVA SORIA, M. (2003). Trabajando las tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Vol.19, núm. 3, pp. 225-246. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. España.
[34] TRAVACIO, M. (1996). Manual de Psicología Forense. Cap. V: Psicología forense y Derecho de Daños: la prueba pericial en la evaluación de daño psíquico (pps. 213-227). Facultad de Psicología, UBA. Buenos Aires.
[35] UNIDAD 3:
[36] ALBAJARI, V. y MAMES, S. (2008). La evaluación psicológica en selección de personal. (pp. 15 a 37). Buenos Aires: Ed. Paidós.
[37] ALLES, M.A. (2001). Empleo. El proceso de Selección. Cap. 9 (pp.235-245; 264- 272). Buenos Aires: Ed. Macchi.
[38] ALLES, M.A. (2006). Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. Cap. 1 (pps. 15 a 32). Buenos Aires: Ed. Granica.
[39] ALLES, M.A. (2008). Desarrollo del Talento Humano. Cap. 3 (pp. 122- 134). Buenos Aires: Ed. Granica.
[40] ARCHINA, T., GODOY P., LÚQUEZ, S. y MARRAU, C. (2007). El hombre en relación con su trabajo: Incumbencias del Proceso de Selección. Revista Fundamentos en Humanidades, Fac. Cs. Humanas, UNSL: San Luis.
[41] ARNOLD, J. y RANDALL, R. (2012). Psicología del Trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral. Cap. 4 (pp. 122-130; 144-150), Cap. 10 (355-374); Cap. 12 (pp. 453-461; 472-490). México:Pearson.
[42] DAVIS, K. y NEWSTROM, J. (1999). Comportamiento Humano en el Trabajo. Cap. 3, 4, 9,13. (pp. 52-102; 235-263;365- 395). México: Ed. Mc. Graw Hill.

[43] DESSLER, G. (1996). Administración de Personal. Cap. 7 (pp. 238-254); Cap. 10 (328-356). México: Prensice-Hall
[44] Hispanoamericana S.A.
[45] GIL, F. y LEON, J. (1998). Habilidades Sociales. Teoría, investigación e intervención. Cap. 9 (pp. 187- 200). Madrid: Ed. Síntesis S.A.
[46] MUCHINSKY, P.M. (2002). Psicología aplicada al trabajo. Cap. 1. (pp. 4- 13; 19- 21). México:Ed. Thomson Learning.
[47] RICHINO, S.V. (2000). Selección de Personal. Cap. 8,9 y 10. (pp.104-137). Buenos Aires:Paidós.
[48] UNIDAD 4:
[49] AGUILAR, L., FERESÍN, C. (2009). Nuevas consideraciones sobre Burnout o Síndrome de Quemarse en el trabajo (SQT). Ponencia en las VI Jornadas Universitarias y III Congreso Latinoamericano de Psicología del Trebajo. Facultad de Psicología, UBA. Buenos Aires. Disponible en: http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/040_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/SALUD%20MENTAL/1.pdf
[50] APARICIO, L. (2010). Adicción al trabajo. Reflepsiones, (15), 19-29. Disponible en: http://stores.lulu.com/reflepsiones
[51] BOSQUED, M. (2008). Quemados. El Síndrome de Burnout. Qué es y cómo superarlo. Cap. 1 (pp. 17-70) y Cap.7 (pp.171-199). Buenos Aires:Ed. Paidós.
[52] CASTANEDA AGUILERA, E. (2010). Adicción al trabajo(workaholism). Patología psicosocial del siglo XXI. Salud de los trabajadores. Volumen 18 Nº 1 / Enero-junio 2010.
[53] CESARE GUERRESCHI (2008). Las nuevas adicciones. Cap. 3 (pp. 79-101). Buenos Aires:Grupo Editorial LUMEN.
[54] GIL MONTE,P. y PEIRÓ, J.M. (1997). Desgaste Psíquico en el Trabajo: El síndrome de quemarse. Cap. 1 (14-29); Cap.
[55] 3 (pp. 71-79); Cap. 4 y Cap. 5 (pp. 81-121). Madrid:De Síntesis S.A.
[56] GIL MONTE, P.R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (BURNOUT). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Cap. 4 (pp.105-132) y Cap. 6 (pp.149-168). Madrid: Ed. Pirámide.
[57] GODOY PONCE, P. y MARRAU M. C. (2007). El Hostigamiento Psicológico en el Trabajo: un tipo de Violencia Laboral. Documento de Cátedra, San Luis.
[58] HIRIGOYEN, M.F. (2003). El Acoso Moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Cap. 2 (pp.47- 73). Buenos Aires: Ed. Paidós.
[59] HIRIGOYEN, M.F. (2014).Todo lo que hay que saber sobre el Acoso Moral en el Trabajo. Cap. 1 y 2 (pps. 15 a 31). Buenos Aires: Paidós.
[60] LEY PROVINCIAL SOBRE VIOLENCIA LABORAL Nº I-0678-2009.
[61] PÍÑUEL, I. (2003). Mobbing. Manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo. Cap. 3 (pp.75-107). Madrid:Ed. Aguilar.
[62] PIÑUEL, I. y GARCÍA, A. (2015). La evaluación del Mobbing. Cómo peritar el acoso psicológico en el ámbito forense. Cap. 9 y 10; pps. 139-149; 151-167. Buenos Aires: SB Editorial.

X - Bibliografia Complementaria

[1] ANTUNES, R. (2003). ¿Adiós al Trabajo?. Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo. Cap. I, (pp. 19-41). Buenos Aires: Ed. Herramienta
[2] ANTUNES, R. (2005). Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo. Ed. Herramienta. Buenos Aires.
[3] ESTRAMIANA, J.L.A. (1992). Desempleo y Bienestar Psicológico. (pp.32- 40; 53-80). Madrid: Siglo XXI de España
[4] Editores.
[5] STECHER, A.; GODOY, L. y DÍAZ, X. (2005). Relaciones de producción y relaciones de género en un mundo de transformación. En SCHVARSTEIN, L. y LEOPOLD, L. (Comps.)Trabajo y subjetividad.Entre lo existente y lo necesario. (pp. 71-85). Buenos Aires:Ed. Paidós.

XI - Resumen de Objetivos

El trabajo es un fenómeno de importancia incuestionable en la vida de las personas y en el desarrollo de las sociedades. Mediante esta actividad se ha facilitado la supervivencia de las personas y de los grupos. Con ella, el ser humano ha contribuido a la construcción y transformación del mundo en el que vive. No obstante, la realidad y el significado del trabajo han cambiado a lo largo de la historia, presentando diferencias muy importantes entre distintas épocas y en sociedades diferentes. En ese contexto, la Psicología en sus diferentes subdisciplinas, ha realizado aportes relevantes que han contribuido a una mejor comprensión de los múltiples aspectos que configuran esa realidad humana en sus dimensiones individual,

grupal, organizacional y social. La Psicología del Trabajo, en el marco de las ciencias psicológicas, y en interacción con otras disciplinas como la Ergonomía, la Sociología, la Antropología, la Economía, la Medicina, etc., se ha configurado como disciplina científica y como profesión. Su historia pone de manifiesto los aportes realizados al mundo del trabajo contribuyendo a mejorar la actividad laboral, y el desarrollo personal. Durante las últimas décadas, se están produciendo importantes cambios sociales, tecnológicos, económicos, políticos y culturales que están planteando fuertes transformaciones en la actividad laboral, en las formas organizativas que la estructuran y en los mercados laborales. Es, pues, necesaria una detenida reflexión y una revisión sistemática, documentada y amplia de los diferentes conocimientos y aportes desarrollados en ésta disciplina con el fin de identificar los elementos útiles para realizar un análisis riguroso de esas transformaciones.

XII - Resumen del Programa

Los temas propuestos en el presente programa, constituyen una aproximación a la realidad laboral en la que estamos insertos. Sabemos la importancia que tienen las condiciones y medio ambiente de trabajo en el desarrollo de nuestro potencial, en la realización de nuestro trabajo, como así también en nuestro permanente “ajuste” para adaptarnos continuamente a los cambios que las transformaciones actuales nos imponen. Estos cambios nos conducen en algunas ocasiones a determinados niveles de estrés, lo cual actúa en detrimento de nuestra satisfacción laboral y de nuestro bienestar psicológico. Las exigencias laborales son cada vez mayores, con lo cual, debemos capacitarnos permanentemente para mantenernos como personas “empleables” logrando un adecuado nivel de motivación, para poder satisfacer nuestras necesidades y las de la organización. Tal vez, todos estos cambios afecten la comunicación entre los grupos, aislando en alguna medida a los trabajadores y provocando algún tipo de conflicto interpersonal. Por lo tanto, el comportamiento asertivo es de fundamental importancia para evitar las posibles barreras en la comunicación y a través de relaciones interpersonales amplias y positivas poder concretar nuestras expectativas, valores y metas.

XIII - Imprevistos

XIV - Otros

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