



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

(Programa del año 2018)  
 (Programa en trámite de aprobación)  
 (Presentado el 05/10/2018 12:17:54)

### I - Oferta Académica

Materia	Carrera	Plan	Año	Período
PSICOLOGIA DEL TRABAJO	LIC. EN PSICOLOGIA	R.M. N° 3549/ 17	2018	2° cuatrimestre

### II - Equipo Docente

Docente	Función	Cargo	Dedicación
GODOY PONCE, PATRICIO ALFONSO	Prof. Responsable	P.Adj Exc	40 Hs
LUQUEZ, VICENTA SILVIA	Prof. Responsable	DEC F EX	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 - Teoría con prácticas de aula	2° Cuatrimestre

Duración			
Desde	Hasta	Cantidad de Semanas	Cantidad de Horas
06/08/2018	16/11/2018	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 sociales en los/as estudiantes 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 trabajadores 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 DEL TRABAJO**

#### **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 N° 19.587/72. Decreto Reglamentario N° 351/79.
- 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 - 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).

## **UNIDAD 3: PLANEAMIENTO Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS**

### **TEMA 3.1 –RECURSOS HUMANOS Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

- El Área de RRHH en la organización. Roles y funciones en la planificación estratégica de los Recursos Humanos.
- El proceso de selección desde la perspectiva del/la psicólogo/a. Rol del/la Psicólogo/a Evaluador/a.
- 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 3.2 - 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 3.3 - 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.
- Desarrollo del problema: Fases.
- Consecuencias, evolución e intervención.
- Prueba pericial y daño psíquico en los casos de Mobbing.
- Ley provincial N° I-0678/09

#### **TEMA 4.2 - EL ACOSO SEXUAL COMO UN TIPO DE VIOLENCIA LABORAL**

- Antecedentes mundiales. Realidad argentina: Legislación vigente.
- Una mirada de género sobre el Acoso Sexual en el trabajo.
- Aproximación al concepto de Acoso Sexual.
- Diferentes niveles de Acoso Sexual.
- Tipos de Acoso Sexual.
- Consecuencias sobre la salud de las víctimas a nivel: físico, psicológico y social.
- Ley N° 26.485. Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

#### **TEMA 4.3 – 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 Adicto al Trabajo (Workaholic).
- Prevención y tratamiento.

## **VII - Plan de Trabajos Prácticos**

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

Trabajo Práctico N° 1: “Condiciones de trabajo y realidad actual en profesionales de la Psicología en la ciudad de San Luis”.

Objetivo:

- Acercar a los/as estudiantes al campo profesional de la psicología y sus áreas aplicadas.
- Conocer y reflexionar sobre las posibilidades y limitaciones de inserción laboral en profesionales de la psicología en el contexto social de la provincia de San Luis.
- Indagar sobre las condiciones de trabajo y sus implicancias en la Salud y Satisfacción Laboral.

Actividades:

- 1.- En grupos de 4 integrantes buscarán a un/a Licenciado/a en Psicología, con más de dos (2) años de ejercicio profesional que se encuentre ejerciendo tareas vinculadas a la disciplina.
- 2.- Efectuarán una pre-entrevista para solicitarle al profesional su participación en el presente Trabajo Práctico. En esta oportunidad los/as estudiantes expondrán la finalidad de esta actividad, teniendo en cuenta los aspectos éticos relevantes en

torno a la información recolectada en el marco de este trabajo.

3.- Realizarán 2 (dos) entrevistas semiestructuradas, sobre los siguientes tópicos: factores que determinaron la elección de la carrera de grado; vivencias relevantes como estudiante de grado, expectativas como estudiante en torno a su profesión; egreso; encuentro con el mundo del trabajo como psicólogos/as, dificultades, oportunidades, etc.; condiciones de trabajo en las que actualmente ejerce; posibles factores de riesgo psicosocial; sentimientos de satisfacción o insatisfacción sobre su trabajo; expectativas sobre su profesión y el trabajo en el futuro mediano.

4.- De acuerdo a las instrucciones de los docentes, aplicarán instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo y/o satisfacción laboral.

5.- En función de la información recolectada por medio de las entrevistas y los instrumentos de evaluación, analizarán la realidad del profesional psicólogo/a, teniendo en cuenta variables de orden micro y macrosocial. Elaborarán un informe escrito de un máximo de 10 páginas, donde desarrollarán en detalle la experiencia laboral de la persona entrevistada, contrastando tales aspectos con las temáticas planteadas en la Unidad 2 del presente programa.

#### Trabajo Práctico N° 2: “Descripción del Puesto y Perfil Aptitudinal”

##### Objetivos:

- Proporcionar a los/as estudiantes 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 teórico-práctica es obligatoria.
- Posteriormente los/as estudiantes se conformarán en parejas para llevar a cabo la actividad práctica. La misma consistirá en la realización de 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 indagado, justificando dicha decisión. La aprobación del trabajo práctico N° 2 cerrará con la presentación de un Informe Escrito y se contemplará una recuperación para los/as estudiantes que no cumplan con los requisitos mínimos de aprobación.

\* 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

a) Para cursar la asignatura Psicología del Trabajo los/as estudiantes deberán: - Tener aprobada la asignatura Psicología Social y regularizada la asignatura Psicología Institucional (línea Psicoanalítica o Cognitiva).

b) Para la Regularización de la Asignatura se requerirá:

- La aprobación con un 60 % de un (1) examen parcial correspondiente al programa teórico/práctico.
- Un porcentaje de asistencia del 80% y el 100 % de aprobación de los Trabajos Prácticos.
- Se contemplarán dos (2) recuperaciones para el parcial y una (1) recuperación por cada trabajo práctico (Ord. CS. 32/14).

c) Para Rendir en Condición de alumno/a Regular se deberá tener: Aprobadas las asignaturas Psicología Social y Psicología Institucional (línea Psicoanalítica o Cognitiva).

d) El/la estudiante en Condición de Libre, deberá presentar el total de los trabajos prácticos que determinen los responsables de la asignatura 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] ALMIRALL, P., GERNET, I., REBEYRAT, J.F., LEVI, L., MATRAJT, M., SZNELWAR, L., LANCMAN, S. Y UCHIDA, S. (2005). Subjetividad y Trabajo. Subjetividad y Cultura (23). Recuperado de: <http://www.psicologiagrupal.cl/documentos/articulos/subtrainti.html>
- [3] 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.
- [4] ARNOLD, J. y RANDALL, R. (2012). Psicología del Trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral. Cap. 1 (pp. 19-51). México: Pearson.
- [5] CHIAVENATO, A. (2002). Gestión del Talento Humano. (pp. 343-349) Bogotá; Ed. Mc Graw-Hill Interamericana
- [6] DEJOURS, CH. (1992). Trabajo y Desgaste Mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo. Cap. I. (pp. 29-91; 115-159) Buenos Aires: Ed. Hvmantas
- [7] DEJOURS, CH. (2010). Contribuciones de la Clínica del Trabajo a la Teoría del Sufrimiento. Revista Topia. Extraído de:
- [8] <https://www.topia.com.ar/articulos/contribuci%C3%B3n-cl%C3%ADnica-del-trabajo-teor%C3%AD-del-sufrimiento>
- [9] 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, Argentina: Eudeba.
- [10] 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.
- [12] GODOY PONCE, P. y MARRAU, C. (2004). Breve reseña histórica como aporte al desarrollo de la Psicología del Trabajo. Documento de Cátedra, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de San Luis.
- [13] GODOY PONCE, P. (2018). Psicología del Trabajo, Salud Mental y Derechos Humanos: nuevos desafíos para la disciplina. Documento de Cátedra. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de San Luis.
- [14] 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.
- [15] 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.
- [16] MEDA, D. (1998). El Trabajo. Un valor en peligro de extinción. Cap. 1. (PP. 15-49) Barcelona: Ed. Gedisa.
- [17] PEIRÓ, J.M. Y PRIETO, F. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I, Cap. 1 (pp.15-33) y Vol. II, Cap. 1 (pp. 19-21). Madrid: Síntesis S.A.
- [18] UNIDAD 2:
- [19] ÁLVAREZ CHÁVEZ, V., MAZA, M.A., SLAPAK, C. (1991) Enfermedades del trabajo. Cap. II: conceptos fundamentales, pps. 47-55 y 60-70). Buenos Aires: La Roca.
- [20] ÁLVAREZ, H., VARELA, O. y GREIG, D. (1992). La actividad pericial en Psicología Forense. Cap. III: Daño Psíquico (pp. 49-55). Ed. Eclipse. Buenos Aires.
- [21] BOTTA, N.A. (2010). Legislación sobre accidentes y enfermedades profesionales. Listado de enfermedades profesionales (preámbulo), pps. 114-118. Red Proteger. Buenos Aires.
- [22] BRAVO, M.J.; PEIRÓ, J.M y RODRÍGUEZ, I. (1996). Satisfacción Laboral. En Peiró, J.M. y Prieto, F. (Coord.). Tratado de Psicología del Trabajo. Cap. 9 (pp. 343-349). Madrid: Ed. Síntesis S.A.
- [23] BRAVO, M.J.; PEIRÓ, J.M y RODRÍGUEZ, I. (1996). Satisfacción Laboral. En Peiró, J.M. y Prieto, F. (Coord.). Tratado de Psicología del Trabajo. Cap. 9 (pp. 343-349). Madrid: Ed. Síntesis S.A.
- [24] CHIAVENATO, A. (2002). Gestión del Talento Humano. (pp. 397- 405). Bogotá: Ed. Mc Graw-Hill Interamericana.
- [25] LEGISLACIÓN LABORAL: 19.587/72 Decreto 351/79; Decreto 659/96 (Incapacidad laboral).
- [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] PETRICK, J. y FURR, D. (1997). Calidad Total en la Dirección de Recursos Humanos. (pp. 176-181). Barcelona: Ed. Gestión 2000. S.A.
- [29] RAMOS, J.; PEIRÓ, J.M. y RIPOLL, P. (1996). Condiciones de Trabajo y Clima Laboral. En Peiró, J.M. y Prieto, F. (Coord.). Tratado de Psicología del Trabajo. Cap. 2 (pp. 36-91). Madrid: Ed. Síntesis S.A.
- [30] 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.
- [31] UNIDAD 3:
- [32] ALBAJARI, V. y MAMES, S. (2008). La evaluación psicológica en Selección de Personal. (pp. 35-37; 129-132). Buenos Aires: Ed. Paidós.
- [33] Aires: Ed. Paidós.

- [34] ALLES, M.A. (2004). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias. Cap.1. Introducción al estudio de los Recursos Humanos (pp. 15-32). Buenos Aires: Granica.
- [35] ALLES, M.A. (2011). Diccionario de términos de Recursos Humanos. Co-desarrollo (pp. 88-91). Buenos Aires: Ed. Granica.
- [36] 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.
- [37] DESSLER, G. (1996). Administración de Personal. Cap. 7 (pp. 238-254); Cap. 10 (328-356). México: Prensice-Hall
- [38] Hispanoamericana S.A.
- [39] FREYTES, A. (2017). Paradojas y cuestionamientos en el Rol del Psicólogo Laboral. Perfil del Psicólogo Evaluador. En Weigle, C., Bendito, B., González, N. y Vera, G. (Comp.). Psicología Laboral. Explorando prácticas actuales. Buenos Aires: Editorial Lugar. Pps. 347-372.
- [40] LEY N° XIV-0367-2004. PSICÓLOGO. EJERCICIO PROFESIONAL. Provincia de San Luis. Argentina.
- [41] RICHINO, S.V. (2000). Selección de Personal. Cap. 8, 9, 10 y 11. (pp.104-137). Buenos Aires: Ed.Paidós.
- [42] UNIDAD 4:
- [43] 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 Trabajo. 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](http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/040_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/SALUD%20MENTAL/1.pdf)
- [44] 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.
- [45] CASTANEDA AGUILERA, E. (2010). Adicción al trabajo (workaholism). Patología psicosocial del siglo XXI. Salud de los trabajadores. Ene - Jun., 18(1), 57-66.
- [46] CESARE GUERRESCHI (2008). Las nuevas adicciones. Cap. 3 (pp. 79-101). Buenos Aires: Grupo Editorial LUMEN.
- [47] GIL MONTE, P. y PEIRÓ, J.M. (1997). Desgaste Psíquico en el Trabajo: El síndrome de quemarse. Cap. 1 (14-29); Cap. 3 (pp. 71-79); Cap. 4 y Cap. 5 (pp. 81-121). Madrid: De Síntesis S.A.
- [49] 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.
- [50] 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.
- [51] GODOY PONCE, P. (2010). El Acoso Sexual: Una deuda social. Consecuencias sobre la salud de las víctimas. Documento de Cátedra. Facultad de Psicología, UNSL. San Luis.
- [52] HIRIGOYEN, M.F. (2014). Todo lo que hay que saber sobre el Acoso Moral en el trabajo. Cap. 1 (pp. 13-17) y Cap. 2 (pp.19- 31). Buenos Aires: Ed. Paidós.
- [53] LEY N° I-0678-2009 Sobre Violencia Laboral. San Luis. Argentina.
- [54] LEY N° 26.485/2009. Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Argentina.
- [55] NAVARRO ABAL, Y.; CLIMENT RODRÍGUEZ, J.A. Y RUÍZ GARCÍA, M.J. (2012). Percepciones del acoso sexual en el trabajo. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 30 (2), pp. 541-561.
- [56] PERNAS, B. (2001). Las raíces del Acoso Sexual: las relaciones de poder y sumisión en el trabajo. En Osborne, R. (Dir.). La violencia contra las mujeres, realidad social y políticas públicas. Madrid: UNED Ediciones.
- [57] PÍÑUEL, I. (2003). Mobbing. Manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo. Cap. 3 (pp.75-107). Madrid: Ed. Aguilar.
- [58] PÍÑUEL, I. y GARCÍA, A. (2015). La evaluación del Mobbing. Cómo peritar el acoso psicológico en el ámbito forense. [60] Cap. 9 y 10; pps. 139-149; 151-167. Buenos Aires: SB Editorial.

## **X - Bibliografía Complementaria**

- [1] ALLES, M.A. (2001). Empleo. El proceso de Selección. Cap. 9 (pp.235-245; 264- 272). Buenos Aires: Ed. Macchi.
- [2] ALLES, M.A. (2008). Elija al mejor. Cómo entrevistar por competencias. Cap. 17 (pp. 103- 121). Buenos Aires: Ed. Granica.
- [3] 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

- [4] ANTUNES, R. (2005). Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo. Ed. Herramienta. Buenos Aires.
- [5] DEJOURS, Ch. (2015). Sufrimiento en el trabajo. Buenos Aires: Topia.
- [6] HIRIGOYEN, M.F. (2003). El Acoso Moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Cap. 2 (pp.47- 73). Buenos Aires: Ed. Paidós.
- [7] Aires: Ed. Paidós.
- [8] MUCHINSKY, P.M. (2002). Psicología aplicada al trabajo. Cap. 1. (pp. 4- 13; 19- 21). México: Ed. Thomson Learning.
- [9] PERNAS, B. Y LIGERO, A. (2003). Más allá de una anomalía: el acoso sexual en la encrucijada entre sexualidad y trabajo. En Osborne, R. y Suasch, O. (Comps). Sociología de la sexualidad. Madrid: CIS-Siglo XXI.
- [10] SCHVARSTEIN, L. Y LEOPOLD, L. (2005). Trabajo y Subjetividad. Entre lo existente y lo necesario. Ed. Buenos Aires: Paidós.
- [11] 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: