



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

(Programa del año 2019)  
 (Programa en trámite de aprobación)  
 (Presentado el 17/10/2019 12:31:17)

### I - Oferta Académica

Materia	Carrera	Plan	Año	Período
PSICOLOGIA DEL TRABAJO	LIC. EN PSICOLOGIA	R.M. N° 3549/ 17	2019	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 - Teoría con prácticas de aula	2° Cuatrimestre

Duración			
Desde	Hasta	Cantidad de Semanas	Cantidad de Horas
05/08/2019	15/11/2019	15	100

### IV - Fundamentación

El trabajo desde un enfoque psicosocial, nos lleva a suponer que el mismo ha estado sujeto a las realidades culturales y significados de cada época. En este sentido, la noción de trabajo implica necesariamente, su consideración desde un punto de vista dinámico y cambiante, es decir, desde una realidad histórica y construida socialmente.

Sabemos que el trabajo no solo permite la satisfacción de las necesidades materiales, sino que se convierte en un eje ordenador de la propia vida de las personas, en cuanto supone un carácter regular que se explica en la estructuración que hacen las personas de sus actividades. Permite por lo tanto, obtener beneficios económicos, sociales, desarrollo personal y profesional.

Se deja entrever que ésta categoría social entraña una visión subjetiva, mediada por las diferentes significaciones del trabajo, enmarcándose así en una perspectiva psicosocial. Si consideramos que el trabajo continúa siendo el soporte de la cultura, brindará además significantes del orden moral, político, económico, cultural, social y psicológico.

Desde la psicodinámica del trabajo se sostiene que trabajar implica movilizar la inteligencia frente a la tarea, y que el trabajo es ante todo el producto de una experiencia afectiva. Todo sujeto que trabaja se transforma él mismo ya que el trabajo moviliza la subjetividad en su totalidad. Trabajar por lo tanto, conduce consecuentemente a una forma de compromiso de la

subjetividad al incluir gestos, modos operatorios y el pensamiento del sujeto (afectos, cogniciones, creencias). Se constituye entonces, en una categoría de análisis que adquiere valor, en la medida en que los individuos y los grupos sociales interactúan en contexto y significan dichas prácticas. Esto implica decir, que no solo tiene influencia o forma parte de la subjetividad de las personas, sino que el trabajo como sentido, significado y actividad humana, está influenciado por los complejos avatares de la realidad política, económica, social, cultural y tecnológica.

En primer lugar, no sería fácil pensar los cambios en cuanto al sentido, significado y valor del trabajo, sino consideramos las mutaciones en el ámbito laboral en cuanto al tipo de trabajo, trabajador/a, organización y de relaciones laborales, como consecuencia de las transformaciones producidas en las últimas décadas del siglo XX, que configuraron progresivamente, una nueva identidad social del/la trabajador/a. Como cualquier hecho de la dinámica social, algunos autores consideran que el trabajo pareciera ir perdiendo su centralidad, y que al colectivo de trabajo se le suman otras exigencias que el mercado laboral requiere. El trabajador ya no solo pone su fuerza de trabajo, sino sus conocimientos y habilidades y se le exige creatividad y capacidad para adaptarse (poniendo el acento en la individualidad) a los vertiginosos cambios de nuestra época.

En segundo lugar, es en el marco del empleo, que la flexibilización del mercado de trabajo ha ganado terreno, llevando a los/as trabajadores/as a perder el sentimiento de estabilidad característico de otras épocas, para instaurar progresivamente la incertidumbre e inseguridad, a nuestro entender, como una nueva herramienta de control y disciplinamiento. Para los/as trabajadores/as, la opción es aceptar la precariedad, ante una realidad social que pone en escena nuevamente la posible exclusión del mercado laboral o su pase a la informalidad.

Si consideramos que la Psicología del Trabajo como área aplicada, debe preocuparse por el estudio de los procesos individuales, y de las interacciones del individuo con otras unidades sociales (otros individuos, grupos, coaliciones, organizaciones, etc.), con el fin de explicar y predecir la conducta laboral y organizacional, ya sea a nivel de proceso o de resultado, debe además, promover la intervención profesional dentro de este campo de aplicación, y proveer de conocimientos y técnicas pertinentes a quienes han de intervenir. Por lo tanto, en esta complejidad que atañe a esta disciplina, se conjugan tres elementos principales como componentes de su objeto de estudio: el individuo, el trabajo y la organización, tomando como principios básicos, la búsqueda de beneficios y bienestar tanto para las organizaciones mismas, como para cada uno de sus miembros, sustentados desde un enfoque de derechos y de salud mental.

La tradición de esta disciplina aplicada, se ha ocupado de diversas áreas o dimensiones de intervención, relacionadas principalmente con la selección de personal, evaluación del desempeño y desarrollo de carrera, capacitación, desarrollo y cambio organizacional, interacción hombre-máquina, diseño de ambientes de trabajo, salud y seguridad, relaciones con los empleados, motivación y satisfacción laboral, entre otras.

Sin embargo, el contexto actual nos interpela a repensar críticamente nuestras prácticas docentes, de investigación e intervención, para confluir en desarrollos teóricos y herramientas necesarias que debemos transmitir a nuestros futuros profesionales de la psicología que opten por desarrollar su tarea en el campo de lo laboral.

En función de los argumentos esgrimidos con anterioridad, el presente programa está destinado a los/as estudiantes que cursan quinto año de la Licenciatura en Psicología. Desde la asignatura se propone hacer un breve recorrido histórico sobre el significado del trabajo a través de la historia, considerando algunos aportes actuales en función de su implicancia en la subjetividad. Del mismo modo, se estudian los primeros abordajes de la psicología aplicada al trabajo, teniendo en cuenta sus orígenes, definición, objeto de estudio y desarrollo en Argentina.

En el ámbito de lo organizacional, se trabaja sobre las condiciones de trabajo y su injerencia en la salud de los/as trabajadores/as, retomando algunos aportes de la ergonomía en la relación hombre-máquina. Como elementos significativos, cobra importancia el estudio de la satisfacción y el clima laboral. En esta línea de trabajo, se imparten conocimientos básicos sobre riesgos laborales, accidentes de trabajo y riesgos psicosociales. Se focaliza sobre la incumbencia del psicólogo/a laboral en la prevención e intervención.

Dentro de lo que implica el desarrollo de los Recursos Humanos en las organizaciones, los objetivos se centran en brindar conocimientos y herramientas en función al rol del/la psicólogo/a en la intervención del proceso de selección de personal, capacitación y evaluación de desempeño.

Finalmente, desde la psicopatología del trabajo, se abordan temáticas actuales referidas a la violencia laboral en su expresión como hostigamiento psicológico y, acoso sexual laboral desde un enfoque de género. El programa propuesto culmina con el desarrollo teórico sobre trastornos propios de nuestra época, vinculados al desgaste profesional o burnout y adicción al trabajo.

El compromiso que se asume para impartir esta asignatura, parte de una mirada crítica de cada contenido propuesto, procurando adoptar un enfoque de derechos, de salud en general y salud mental en particular, de inclusión social, de interdisciplina, como ejes transversales que sustentan nuestra mirada de la Psicología del Trabajo.

## 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 problematizar 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.
- Definir las posibilidades y limitaciones de la Psicología del Trabajo como campo ocupacional de los Psicólogos.
- Promover la adquisición de los conocimientos necesarios para detectar factores de riesgo, accidentes y enfermedades del trabajo, teniendo en cuenta su naturaleza multicausal.
- Conocer instrumentos de gestión de Recursos Humanos focalizados en el análisis del puesto, selección de personal, programas de capacitación y evaluación del desempeño.
- 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 desde un enfoque de los Derechos Humanos.

## 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

- Enfoque Tradicional de Higiene y Seguridad/Enfoque de las CyMAT. Ley de Higiene y Seguridad N° 19.587/72.
- Importancia del estudio de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) para la salud de los/as trabajadores/as.
- El aporte de la Ergonomía a las CyMAT.
- CyMAT y conceptos relacionados: Clima Laboral, Motivación Laboral y Satisfacción Laboral.
- Grupos de definiciones y enfoques principales sobre Satisfacción Laboral. Métodos para conocer la Satisfacción laboral. Beneficios de su análisis.
- 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.
- 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 Provincial 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.
- 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: ALTERACIONES EN LA SALUD COMO CONSECUENCIA DEL CONTEXTO 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.
- OIT: Convenio N° 190/19. Ley provincial N° I-0678/09 de Acoso Sexual Laboral y Violencia Laboral.

#### **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 – DESGASTE PROFESIONAL O BURNOUT: CAUSAS Y ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN**

- Las características del Trabajo como antecedentes del “BURNOUT”.
- Delimitación conceptual del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout): a) Perspectiva Clínica; b) Perspectiva Psicosocial. Diferencia con el Estrés Laboral.
- 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 Adicción al Trabajo.
- Posibles 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**

Trabajo Práctico N° 1: “Condiciones de Trabajo y Riesgos Psicosociales en trabajadores/as de Salud Pública de la ciudad de San Luis”.

Objetivos:

- Conocer el contexto de trabajo del área de Salud Pública de la ciudad de San Luis.
- Indagar sobre las vivencias y significados de los/as trabajadores/as en torno a su trabajo.
- Investigar la presencia de posibles Riesgos Psicosociales.
- Analizar y profundizar en el análisis de las dimensiones de riesgos psicosociales.

Actividades:

- En el primer día de la actividad práctica, se organizara a los/as estudiantes en grupos de hasta 5 (cinco) integrantes.
- Se procederá a la delimitación del campo de trabajo y distribución de Centros de Atención Primaria de la Salud (CAPS) y Hospitales de Día en los que trabajará cada grupo. - Los docentes solicitarán autorización a las autoridades competentes para que los/as estudiantes ya cuenten con el aval para asistir a las instituciones de Salud Pública; además se establecerá un Seguro para los/as alumnos/as, por medio de la Facultad de Psicología.
- En la clase designada para los Trabajos Prácticos, se llevará a cabo el estudio y profundización teórica de conceptos y nociones indispensables para el desarrollo del presente trabajo. Para esto, los/as estudiantes deberán leer y debatir sobre distintos tópicos y en función de la bibliografía específica que será entregada con anterioridad por parte del equipo docente.
- En una etapa posterior, se trabajarán en clase los aspectos metodológicos inherentes a la presente actividad. Concretamente sobre Entrevista estructurada y Cuestionario ISTAS 21.
- Los alumnos/as tomarán contacto con los/as trabajadores/as de manera individual. Establecerán el encuadre de trabajo, y expondrán sobre aspectos éticos a tener en cuenta. Cada alumno/a deberá realizar 1 (una) entrevista estructurada y aplicar el Cuestionario ISTAS 21 a 2 (dos) sujetos que trabajen en el área de la Salud, en las instituciones designadas. Para su intervención, cada alumno/a deberá aplicar el Consentimiento Informado.
- Luego, se llevarán a cabo supervisiones con el docente a cargo, para analizar la información y llegar a conclusiones centrales en torno a cada caso.
- La actividad finalmente será plasmada en un Informe escrito, que tendrá solo una instancia de Correcciones o Recuperación. Las características de éste, serán detalladas en la Guía de Trabajos Prácticos entregada al comienzo de la actividad. Para su aprobación los/as estudiantes en condición de Promocionales, deberán alcanzar una calificación mínima de 7 (siete) puntos en una escala de 1 (uno) a 10 (diez). En el caso de los/as estudiantes en condición de Regulares, la calificación mínima para su aprobación será de 6 (seis) puntos en una escala de 1 (uno) a 10 (diez).
- Se llevará a cabo, en día y horario previsto de clase de Trabajos Prácticos, la socialización de todos los grupos, con la finalidad de compartir experiencias y enriquecer el aprendizaje alcanzado. La asistencia es obligatoria.

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.
- Para su aprobación los/as estudiantes en condición de Promocionales, deberán alcanzar una calificación mínima de 7 (siete) puntos en una escala de 1 (uno) a 10 (diez). En el caso de los/as estudiantes en condición de Regulares, la calificación mínima para su aprobación será de 6 (seis) puntos en una escala de 1 (uno) a 10 (diez).

\* 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 el presente año lectivo los/as estudiantes podrán cursar la asignatura bajo las siguientes modalidades:

#### 1) Condición de alumno/a Promocional:

- a) Para cursar la asignatura Psicología del Trabajo bajo esta modalidad, los/as estudiantes deberán tener aprobadas las siguientes asignaturas: Psicología Social y Psicología Institucional (línea Psicoanalítica o Cognitiva Integrativa). La fecha límite para la inscripción bajo esta condición, será la semana posterior a la mesa especial de examen del mes de agosto del corriente año, no habiendo posibilidad de prórroga.
- b) Deberán aprobar 2 (dos) exámenes parciales correspondiente al programa teórico/práctico. La calificación mínima requerida en cada evaluación parcial es de 7 (siete) puntos en una escala de 1 (uno) a 10 (diez). Si el estudiante obtiene una calificación inferior a 7 (siete) puntos en cualquiera de las 2 (dos) evaluaciones parciales, tendrá derecho a 1 (una) Recuperación por parcial. En el caso que el/la estudiante obtenga una calificación inferior a 7 (siete) en cualquiera de las instancias de Recuperación, pierde automáticamente la condición de Alumno/a Promocional y podrá continuar con la cursada de la asignatura en condición de Regular, bajo las características y requisitos de esta modalidad.
- c) Se requerirá un porcentaje de asistencia a las clases teóricas del 80% y de un 80% de asistencia a las actividades prácticas y supervisiones.
- d) Para la aprobación de los Trabajos Prácticos previstos, los/as estudiantes deberán obtener una calificación mínima de 7 (siete) puntos en una escala de 1 (uno) a 10 (diez). Si el/la estudiante obtiene una calificación inferior a 7 (siete) puntos en cualquiera de los Trabajos Prácticos, se contemplará 1 (una) Recuperación por cada uno de ellos. La obtención de una calificación inferior a 7 (siete) puntos en la Recuperación de cualquier Trabajo Práctico, el/la estudiante pierde automáticamente la condición de Alumno/a Promocional, pudiendo continuar con la cursada de la asignatura en condición de Alumno/a Regular, bajo las características y requisitos de esta modalidad.
- e) Al finalizar el cursado de la asignatura, el/la estudiante deberá rendir un Coloquio de Integración. El Coloquio de Integración no tiene recuperación.

La calificación final que obtendrá el/la estudiante en Condición de Promoción, será el promedio de la sumatoria de los parciales, los trabajos prácticos y el Coloquio de Integración.

2) Condición de alumno/a Regular:

- a) Para cursar la asignatura Psicología del Trabajo bajo esta modalidad, los/as estudiantes deberán tener aprobada la asignatura Psicología Social y regularizada la asignatura Psicología Institucional (línea Psicoanalítica o Cognitiva-Integrativa).
- b) Deberán aprobar 2 (dos) exámenes parciales correspondiente al programa teórico/práctico. La calificación mínima requerida en cada evaluación parcial es de 6 (seis) puntos en una escala de 1 (uno) a 10 (diez). Si el estudiante obtiene una calificación inferior a 6 (seis) puntos en cualquiera de las 2 (dos) evaluaciones parciales, tendrá derecho a 2 (dos) Recuperaciones por parcial según lo establece la Ord. CS. N° 32/14. La primera recuperación se realizará a la semana subsiguiente de la evaluación parcial, quedando la segunda instancia de recuperación, en una fecha a determinar al finalizar la cursada del cuatrimestre.
- En el caso que el/la estudiante obtenga una calificación inferior a 6 (seis) puntos en cualquiera de las 2 (dos) instancias de Recuperación, pierde automáticamente la regularidad en la asignatura, quedando en la condición de Alumno/a Libre.
- c) La asistencia a las clases teóricas no son obligatorias, pero se requerirá un porcentaje de asistencia del 80% a las actividades prácticas y supervisiones.
- d) Para la aprobar el 100 % de los Trabajos Prácticos previstos, los/as estudiantes deberán obtener una calificación mínima de 6 (seis) puntos en una escala de 1 (uno) a 10 (diez). Si el/la estudiante obtiene una calificación inferior a 6 (seis) puntos en cualquiera de los Trabajos Prácticos, se contemplará 1 (una) Recuperación por cada uno de ellos. El/la estudiante que obtenga una calificación inferior a 6 (seis) puntos en la Recuperación, pierde automáticamente la regularidad en la asignatura, quedando en la condición de Alumno/a Libre.

3) Condición de alumno/a Libre:

- a) El/la estudiante en Condición de Libre, deberá presentar de forma escrita, con veinte (20) días de antelación a la mesa de examen en la que desea rendir, el total de los Trabajos Prácticos que determinen los responsables de la asignatura. Una vez aprobados los Trabajos Prácticos, el/la estudiante deberá presentarse con su libreta de alumno/a, y rendir un examen escrito el día previo a la Mesa de Examen. El mismo consistirá en sacar un tema del programa el que deberá desarrollar en forma íntegra, con una calificación mínima de 7 (siete) punto en una escala de 1 (uno) a 10 (diez). Aprobada esta instancia, estará en condiciones de realizar el Examen Oral a programa abierto el día correspondiente a la Mesa de Examen.

## IX - Bibliografía Básica

[1] UNIDAD 1:

- [2] ARNOLD, J. y RANDALL, R. (2012). Psicología del Trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral. Cap. 1 (pp. 19-29). México: Pearson.
- [3] CHIAVENATO, A. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. 7ª. Edición. (pp. 47-55 – 87-95). Bogotá; Ed. Mc Graw-Hill Interamericana
- [4] DEJOURS, CH. (2015). El sufrimiento en el trabajo. (pps. 9-36). Buenos Aires: Topía Editorial.
- [5] DÍAZ VILELA, L. (1998). Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Concepto, historia y método. La Laguna: Resma. Disponible en: <https://ldiazvi.webs.ull.es/pstro.pdf>
- [6] FINKEL, L. (1995). La organización social del trabajo. (pp. 126-137; 140- 153). Madrid: Editorial Pirámide.
- [7] 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.
- [8] GODOY PONCE, P. (2018). Psicología del Trabajo, Salud Mental y Derechos Humanos: nuevos desafíos para la disciplina. En PUJOL, A. y BARTOLINI, N. (Comp.). Cuadernos TAS: Trabajo, actividad y subjetividad. Escrito entre pares 2018. Pps. 43-51. Córdoba: Libro Digital, EPUB.
- [9] 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.
- [10] 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.

[11] UNIDAD 2:

- [12] ADAM, G. (2017). La evaluación integral del sistema motivacional y del clima en las organizaciones laborales. En Weigle, C., Benditto, B., González, N. y Vera, G. (Comp.). Psicología laboral. Explorando prácticas actuales. Parte II, pps. 145-154. Buenos Aires: Lugar Editorial.
- [13] ÁLVAREZ CHÁVEZ, V., MAZA, M.A., SLAPAK, C. (1991) Enfermedades del trabajo. Cap. II: conceptos fundamentales, (pps. 47-75). Buenos Aires: La Roca.

- [14] ÁLVAREZ, H., VARELA, O. y GREIG, D. (1992). La actividad pericial en Psicología Forense. Cap. III: Daño Psíquico (pp. 49-55). Ed. Eclípsse. Buenos Aires.
- [15] BOTTA, N.A. (2010). Legislación sobre accidentes y enfermedades profesionales. Listado de enfermedades profesionales (preámbulo), pps. 114-118. Red Proteger. Buenos Aires.
- [16] CHIAVENATO, A. (2002). Gestión del Talento Humano. (pp. 397- 405). Bogotá: Ed. Mc Graw-Hill Interamericana.
- [17] GODOY PONCE, P. (2019). Algunas consideraciones sobre Enfermedades Profesionales y Enfermedades del Trabajo en el marco de la Ley N° 24557/96. Documento de Cátedra. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de San Luis.
- [18] GUTIERREZ, J. (2015). Aportes de la Ergonomía para el análisis de la interrelación hombre-máquina. Documento de Cátedra. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de San Luis.
- [19] GUTIERREZ, J. y GODOY PONCE, P. (2019). Clima Organizacional: Definiciones, metodología y articulaciones. Documento de Cátedra. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de San Luis.
- [20] HAUSER, M. P. (2019). Satisfacción laboral. Documento de cátedra. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de San Luis.
- [21] LEGISLACIÓN LABORAL: 19.587/72; Decreto 659/96 (Incapacidad laboral).
- [22] 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. Pps. 16-28. Barcelona: Foment del Treball Nacional.
- [23] MORENO JIMÉNEZ, B., BÁEZ LEÓN, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Pps. 4-22; 48-50). Universidad Autónoma de Madrid. España.
- [24] 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. 37-47). Madrid: Ed. Síntesis S.A.
- [25] 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.
- [26] UNIDAD 3:
- [27] ALBAJARI, V. y MAMES, S. (2008). La evaluación psicológica en Selección de Personal. (pp. 15-37; 93-107). Buenos Aires: Ed. Paidós.
- [28] 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.
- [29] ARNOLD, J. y RANDALL, R. (2012). Psicología del Trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral. Cap. 10 (354-370). México: Pearson.
- [30] DESSLER, G. (1996). Administración de Personal. Cap. 7 (pp. 244-249); Cap. 10 (328-356). México: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- [31] 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; (pps. 347-354). Buenos Aires: Editorial Lugar.
- [32] LEY N° XIV-0367-2004. PSICÓLOGO. EJERCICIO PROFESIONAL. Provincia de San Luis. Argentina.
- [33] RICHINO, S.V. (2000). Selección de Personal. Cap. 7 (pps. 86-103); Cap. 9 (pps. 111-121); Cap. 10 (122-125) y Cap. 11. (pp.126-134). Buenos Aires: Ed.Paidós.
- [34] UNIDAD 4:
- [35] 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:
- [36] [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)
- [37] CASTANEDA AGUILERA, E. (2010). Adicción al trabajo (workaholism). Patología psicosocial del siglo XXI. Salud de los trabajadores. Ene - Jun., 18(1), 57-63.
- [38] CESARE GUERRESCHI (2008). Las nuevas adicciones. Cap. 3 (pp. 79-99). Buenos Aires: Grupo Editorial LUMEN.
- [39] CONVENIO (OIT) N° 190/2019 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- [40] Disponible en:
- [41] [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711719.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf)
- [42] GIL MONTE, P. y PEIRÓ, J.M. (1997). Desgaste Psíquico en el Trabajo: El síndrome de quemarse. Cap. 5 (pp. 97-121). Madrid: De Síntesis S.A.
- [43] GIL MONTE, P.R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (BURNOUT). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Cap. 4 (pp.110-118). Madrid: Ed. Pirámide.

- [44] 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, Universidad Nacional de San Luis.
- [45] GODOY PONCE, P. (2010). El Acoso Sexual: Una deuda social. Consecuencias sobre la salud de las víctimas. Documento de Cátedra. Facultad de Psicología, Universidad Nacional de San Luis.
- [46] HIRIGOYEN, M.F. (2014). Todo lo que hay que saber sobre el Acoso Moral en el trabajo. Cap. 1 (pp. 15-17) y Cap. 2 (pp.21- 31). Buenos Aires: Ed. Paidós.
- [47] LEY N° I-0678-2009 Sobre Violencia Laboral. San Luis. Argentina.
- [48] 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.
- [49] 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), (resumen), pp. 1-5.
- [50] PIÑUEL, I. y GARCÍA, A. (2015). La evaluación del Mobbing. Cómo peritar el acoso psicológico en el ámbito forense. Cap. 9 (pps. 139-149) y Cap. 10 (pps. 151-167). Buenos Aires: SB Editorial.

## X - Bibliografía Complementaria

- [1] 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>
- [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] ALLES, M.A. (2001). Empleo. El proceso de Selección. Cap. 9 (pp.235-245; 264- 272). Buenos Aires: Ed. Macchi.
- [4] ALLES, M.A. (2008). Elija al mejor. Cómo entrevistar por competencias. Cap. 17 (pp. 103- 121). Buenos Aires: Ed. Granica.
- [5] 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.
- [6] 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.
- [7] HIRIGOYEN, M.F. (2003). El Acoso Moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Cap. 2 (pp.47- 73). Buenos Aires: Ed. Paidós.
- [8] MEDA, D. (1998). El Trabajo. Un valor en peligro de extinción. Cap. 1. (PP. 15-49) Barcelona: Ed. Gedisa.
- [9] MUCHINSKY, P.M. (2002). Psicología aplicada al trabajo. Cap. 1. (pp. 4- 13; 19- 21). México: Ed. Thomson Learning.
- [10] 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.
- [11] SCHVARSTEIN, L. Y LEOPOLD, L. (2005). Trabajo y Subjetividad. Entre lo existente y lo necesario. Ed. Buenos Aires: 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: