



Ministerio de Cultura y Educación
Universidad Nacional de San Luis
Instituto Politécnico y Artístico Universitario
Departamento: IPAU
Area: IPAU

(Programa del año 2020)
(Programa en trámite de aprobación)
(Presentado el 13/10/2020 07:55:18)

I - Oferta Académica

Materia	Carrera	Plan	Año	Período
PSICOLOGIA LABORAL	TEC. UNIV. EN ADM. Y GEST. JUD	OCS 15/18	2020	1° cuatrimestre

II - Equipo Docente

Docente	Función	Cargo	Dedicación
CASTILLO, ANGELA FABIANA	Prof. Colaborador	A-Honor	6 Hs
MARIOJOULS MARGALL, MARIA VIRG	Prof. Colaborador	CONTRATO	6 Hs
MONTHELIER, MARIELA GENOVEVA	Prof. Colaborador	CONTRATO	6 Hs

III - Características del Curso

Credito Horario Semanal				
Teórico/Práctico	Teóricas	Prácticas de Aula	Práct. de lab/ camp/ Resid/ PIP, etc.	Total
30 Hs	30 Hs	Hs	Hs	4 Hs

Tipificación	Periodo
A - Teoría con prácticas de aula y campo	1° Cuatrimestre

Duración			
Desde	Hasta	Cantidad de Semanas	Cantidad de Horas
09/03/2020	26/06/2020	15	60

IV - Fundamentación

El trabajo es una actividad básica, a través de la cual los seres humanos fueron transformando su entorno y creando formas cada vez más complejas de dominio sobre la naturaleza.

En la creación y reproducción de los medios de producción se fueron modificando los procesos tecnológicos, la propia organización y la división del trabajo. Aquellos sectores económicos, articulados o pertenecientes al sector moderno de la economía, fueron incorporando nuevas tecnologías informatizadas y otras tecnologías llamadas "blandas" que les permitió alcanzar niveles competitivos de productividad, con reducción simultánea de sus planteles operarios, pero trajo consigo la exigencia de nuevas competencias profesionales.

La Psicología del Trabajo debe considerar en primer término al hombre no sólo como individuo sino también como sujeto social. El hombre produce, en su devenir, resultados que dependen de su estado de salud física, de sus habilidades innatas y adquiridas, de su formación educativa, de las condiciones que lo circundan, el clima emocional prevaleciente en su actividad laboral propia y con relación a sus compañeros, uno de los principales factores de rendimiento.

Por lo tanto, la Psicología del Trabajo es una ciencia aplicada, de carácter social, que, haciendo eje en el hombre en su medio laboral, intenta explicar los complejos procesos psicológicos que se desencadenan en la relación dialéctica que se produce entre la persona, su contexto laboral y sus motivaciones.

V - Objetivos / Resultados de Aprendizaje

Objetivo General:

Situar a los alumnos en el contexto de una problemática profunda y compleja como lo es el ámbito laboral del siglo XXI y la realidad desde la perspectiva de la vida profesional en una organización como desde la perspectiva socio sanitaria. En materia de Recursos Humanos es tanto lo que ha investigado en los últimos tiempos que muchos preconizan un cambio de nombre a "Capital Humano", así se concentran dos ideas centrales: 1) las personas forman parte del capital de una organización, y 2) es posible un cambio potente.

Objetivos específicos:

1. Conocer los principales aportes teóricos y metodológicos de la Psicología del Trabajo aplicados a las problemáticas actuales que surgen en las diferentes modalidades de trabajo.
2. Comprender el cambio de paradigma en el mundo laboral, sus efectos sobre el sujeto y las organizaciones. Liderazgo actual.
3. Comprender los principales procesos psicosociales en el mundo del trabajo.
4. Poseer una visión actualizada de la denominada carga mental del trabajo y medidas de prevención de la fatiga mental.
5. Conocer dos de las principales patologías asociadas al mundo laboral actual.
6. Conocer las intervenciones para resolver los problemas del hombre en su medio laboral, a través del conocimiento de técnicas específicas
7. Conocer los lineamientos generales de la construcción de perfil de puesto de trabajo, específicamente aquellos propios de organizaciones administrativas.

VI - Contenidos

Unidad 1 : La carga de trabajo mental .

Definiciones básicas. Factores determinantes de la carga de trabajo: exigencias de la tarea, contenido del trabajo, condiciones ambientales, factores psicosociales y de la organización, acondicionamiento físico del puesto. Capacidad de respuesta del individuo.

Características de la carga mental. Efectos de la carga mental. Evaluación de las alteraciones fisiológicas, de las alteraciones psicológicas y del comportamiento. Prevención de la fatiga mental

Unidad 2: Factores de naturaleza psicosocial

Definiciones básicas. Factores relativos al individuo: percepción, actitudes y motivación. Clasificación de los factores psicosociales del trabajo: Tiempo del trabajo y Tarea, subcategorías.

Evaluación de los factores psicosociales, factores a medir. Sistemas de medición.

Unidad 3 : Motivación y satisfacción laboral.

Definiciones básicas. Intervención sobre la organización del trabajo: Rotación, ampliación y enriquecimiento de tareas.

Trabajo en grupo. Intervención en el estilo de dirección: participación, comunicación y estilo de mando. Intervención sobre los individuos: información, formación y condicionantes del empleado

Unidad 4 : Enfermedades Laborales

Definiciones básicas. Concepto de enfermedad y criterios exigidos por manuales diagnósticos. Distinción entre conceptos de stress laboral y patología laboral.

Síndrome de Burnout: historia del descubrimiento del concepto, distinción entre términos similares del fenómeno, grupos de riesgo: trabajadores con mayor potencial de exposición al desgaste crónico.

Mobbing. Definición y legislación nacional. Procesos de deterioro de las relaciones laborales.

Unidad 5: Perfiles y puestos de trabajo.

El diseño del perfil del puesto, su utilidad para la organización y para el trabajador. Perfiles más comunes requeridos por empresas de producción, organizaciones e instituciones de gestión de gobierno. Características psicológicas asociadas a cada perfil de puesto. Especificidad del perfil del trabajador en administración de justicia.

VII - Plan de Trabajos Prácticos

Se propone a los estudiantes la realización de actividades de aprendizaje que procuran establecer una relación entre la teoría y

la práctica, ahondando, comparando, reflexionando y aplicando los contenidos vistos en cada unidad. Así mismo se incluyen actividades de envío obligatorio en cada uno de los módulos.

VIII - Regimen de Aprobación

Convocatoria ordinaria

Para **REGULARIZAR**: Presentación en tiempo y aprobación de todas las tareas de envío obligatorio propuestas para cada Eje. Las tareas se aprueban con 6 (seis) – En el campus 60/100. Los exámenes tendrán una recuperación, sólo en caso excepcional se tomará un segundo recuperatorio. Ver cronograma de la asignatura.

Para **PROMOCIONAR**: Deberá obtener un promedio mínimo de 70% en la asignatura. Sólo podrán acceder a la Promoción aquellos alumnos que hayan aprobado en primera instancia una unidad. La nota final se compondrá en un 50% del promedio de los puntajes obtenidos en los dos parciales obligatorios y el otro 50 % proveniente del rendimiento en ejercicio integrador final.

Cada unidad consta de:

Foro el cual representa un 20% de la nota final de la unidad

El Examen del Eje representa el 40% de la nota final de la unidad .

Trabajo Final representa el 40% de la nota final de la materia

Los que aprueben todas las tareas evaluativas de primera instancia obtendrán la promoción directa. Los que deban recuperar deberán realizar una actividad extra de integración final que será informada oportunamente.

IX - Bibliografía Básica

[1] Martí, Mariacarla . “Psicología Laboral y aplicada”.Universidad Europea del Atlántico

[2] "Los siete hábitos de la gente altamente efectiva" Documento de cátedra.

[3] Ginebra, Gabriel " Gestión de incompetentes: Un enfoque innovador de la gestión de personas” Libros de Cabecera (2010) barcelona España

[4] "La Motivación del personal es una cuestión de edad? Opiniones del experto” Documento de cátedra.

[5] “Competencias, Calidad, Trabajo en equipo, Liderazgo, Servicio, Creatividad, actitud 3-3.”,
<https://youtu.be/ZJWYOTNgRGo>

[6] “El campo laboral, selección y puestos” Documento de cátedra.

[7] “Qué debo saber del Síndrome Burnout” Documento de cátedra.

[8] Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? Pedro Gil Monte (2003) en Revista de psicología del Trabajo y las Organizaciones

[9] Pedro R. Gil-Monte, (PDF) El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) como fenómeno transcultural

[10] Redalyc.EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN

[11] Síndrome de Desgaste Ocupacional (Burnout) y su Relación con Salud y Riesgo Psicosocial en Funcionarios Públicos que Imparten Justicia en México, D.F.

[12] El mobbing Laboral, Extensión del Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción

X - Bibliografía Complementaria

[1] Alles, Martha 5 pasos para transformar una oficina de personal en un área de Recursos Humanos. Ediciones Granica

[2] Alles, Martha. Mitos y Verdades en la búsqueda laboral. Ediciones Granica

[3] Alles, Martha. Desempeño por Competencias. (2005) Ediciones Granica

[4] Bangs JR. D. Cómo planificar sus recursos humanos. (1995) Ediciones Granica SA Bs as

[5] Bustos Villar E & Varela O. Inventario de Hostigamiento Laboral (2013) Editorial Guadalupe Bs As. Gil-Monte, P. R., López-Vílchez, J., Llorca-Rubio, J. L., Sánchez Piernas, J. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la Comunidad Valenciana (España). Liberabit, 22(1), 7-19.

[6] Gómez, G (2008). Prontuario de prevención de riesgos laborales. Sociedad de Prevención FREMAP.

[7] Llana Álvarez, F.J. (2008). Ergonomía y psicología aplicada: manual para la formación del especialista. Valladolid: Lex Nova.

[8] Mansilla Izquierdo, Fernando. Manual de Riesgos Psicosociales en El Trabajo: Teoría Y Práctica. (2012) Editorial Académica Española

[9] Maristany J: Empleo y desarrollo del personal. (1973) Ediciones Contabilidad Moderna Bs As.

- [10] Rubio, J.C (2002) Gestión de la prevención de riesgos laborales. Madrid: Díaz de Santos.
- [11] Schultz DP Psicología Industrial. (1991) McGraw Hill Interamericana de México
- [12] ValNonó, J. D. M., Ruiz, E. M., Chico, J. N., Pueyo, A. R., & Moix, J. T. (2015). Impacto de la crisis económica en las condiciones de trabajo y la salud laboral. Oikonomics: revista de economía, empresa y sociedad, (4), 6-13.encia: CISS.
- [13] Wall B. Las relaciones humanas en el trabajo (2000) Ediciones Oniro SA. Barcelona España
- [14] Weigle C & Benditto B. Vicisitudes del psicólogo evaluador en el campo laboral. 2016. Edición de las autoras. Bs as.
- [15] Werther W. Estimado jefe: lo que todo ejecutivo necesita escuchar, lo que todo empleado quisiera decir. (1991) Ed. Atlántida. Bs. As.
- [16] Material audiovisual complementario:
- [17] "La carga de trabajo" del Programa Prevención de Riesgos Laborales Podemos trabajar bien, vivir mejor (2007) UGT Andalucía, <https://youtu.be/COwFuoQcHA>
- [18] "Higiene Postural y Conservación Visual" en YouTube, <https://youtu.be/v1sMnGzj2kw>
- [19] "Carga mental", https://youtu.be/QdxfezxJ_rs
- [20] "Salud mental y trabajo: El enfoque de la OIT" , <https://youtu.be/VZ-MaQ8PwU4>
- [21] "Riesgos psicosociales", <https://youtu.be/xEfgD73RUks>
- [22] "Gestión de riesgos psicosociales y productividad" , <https://youtu.be/ZWDwWyGWnoM>
- [23] "Riesgos psicosociales en el trabajo. Hábitos de vida saludables", <https://youtu.be/Rnmjh3sOzdo>
- [24] "Riesgos psicosociales", <https://youtu.be/xEfgD73RUks>
- [25] "Gestión de riesgos psicosociales y productividad", <https://youtu.be/ZWDwWyGWnoM>
- [26] "Riesgos psicosociales en el trabajo. Hábitos de vida saludables", <https://youtu.be/Rnmjh3sOzdo>

XI - Resumen de Objetivos

Se espera:

Situar a los alumnos en el contexto de una problemática profunda y compleja como lo es el ámbito laboral del siglo XXI y la realidad desde la perspectiva de la vida profesional en una organización como desde la perspectiva socio sanitaria.

XII - Resumen del Programa

EJE I: La carga de trabajo mental
 EJE II: Factores de naturaleza psicosocial
 EJE III: Motivación y satisfacción laboral
 EJE IV: Enfermedades Laborales
 EJE V: Perfiles específicos de puestos

XIII - Imprevistos

Se realizarán los ajustes necesarios ante las eventualidades que surjan, continuando con el normal desarrollo del programa.

XIV - Otros

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