



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

(Programa del año 2020)

I - Oferta Académica

Materia	Carrera	Plan	Año	Período
PSICOLOGIA DEL TRABAJO	LIC. EN PSICOLOGIA	R.M. N° 3549/ 17	2020	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
22/09/2020	18/12/2020	13	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.

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 clínica del trabajo, se abordan temáticas actuales referidas a las violencias en contextos de trabajo, en su expresión como hostigamiento psicológico y acoso sexual laboral, este último, desde un enfoque de género. El programa propuesto culmina con el desarrollo teórico sobre trastornos propios de nuestra época, vinculados al estrés laboral, 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/as Psicólogos/as.
- 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 4.4 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: "Nuevas Condiciones de Trabajo en contexto de Pandemia: Posicionamientos frente al Teletrabajo".

Objetivos:

- Conocer desde una mirada crítica las condiciones de trabajo generados en torno al teletrabajo o trabajo remoto.
- Tener un acercamiento a la realidad de los/as teletrabajadores/as que desempeñan tareas bajo esta modalidad.
- Reflexionar sobre los posibles beneficios y/o daños para la salud y salud mental de los/as trabajadores/as.

Actividades:

- 1) En clase teórico práctica brindada de manera virtual, se discutirá sobre diferentes puntos de vista en torno al Teletrabajo, promoviendo la reflexión sobre la posible vulneración de derechos laborales.
- 2) Se presentarán casos reales, por medio de entrevistas escritas o material audiovisual, publicaciones en la web o medios de difusión nacional. La finalidad es que los/as estudiantes puedan tener un acercamiento a situaciones específicas que dejen de manifiesto experiencias y condiciones de trabajo de quienes realizan sus tareas de manera remota.
- 3) Los/as estudiantes en grupos de 4 (cuatro) integrantes, a partir del material bibliográfico otorgado por el equipo docente y de los disparadores que se presenten en la clase teórico práctica, discutirán y analizarán los casos presentados.
- 4) Deberán presentar un Informe Escrito en el que incluirán: Introducción, Marco Teórico en relación al tema, Descripción y análisis de los casos, Conclusiones y Bibliografía. En ésta última, se evaluará la capacidad de los/as estudiantes de explicitar sus puntos de vista de manera fundada en relación al tema. Se les proporcionará con antelación una Guía de Trabajo que constará con las especificaciones de dicha actividad.
- 5) El informe se aprueba con seis (6) puntos en una escala de 1 (uno) a 10 (diez). Se contemplará una recuperación para el mismo. Los/as estudiantes que no presenten la actividad propuesta deberán entregar un informe individual.

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

Objetivos:

- Proporcionar a los/as estudiantes los conocimientos teórico-prácticos necesarios para intervenir en un proceso de selección de personal.
- Elaborar un perfil de puesto y un perfil aptitudinal.
- Crear un modelo de aviso para realizar la pre-selección
- Proponer una batería de pruebas psicológicas en función del perfil Aptitudinal indagado y factible de usar en una evaluación psicolaboral real.

Actividades:

- 1) Los/as estudiantes deberán reunirse en grupos de 4 (cuatro) integrantes.
- 2) Por grupo deberán encontrar un/a voluntario/a que se encuentre actualmente trabajando en un puesto en relación de dependencia en una organización. Las tareas del puesto deben requerir cierta complejidad y competencias para facilitar la realización del análisis del puesto y el diseño de un perfil.
- 3) Deberán realizar un tipo de entrevista denominada “Entrevista de análisis de puesto”, la cual no es una entrevista

Psicolaboral, que corresponde a una etapa posterior del proceso de Selección. La entrevista, estará dirigida a indagar las características del puesto, es decir, sobre las tareas que realiza esa persona o cualquier otra que debería ocupar ese puesto de trabajo. La entrevista de análisis del puesto se realizará de manera remota en la medida que las condiciones sanitarias así lo establezcan.

4) Al finalizar la entrevista se deberá conocer y comprender con exactitud el rol del puesto, su lugar y relevancia dentro del proceso de producción o de servicios del cual forma parte, lo que les permitirá completar el Formulario de Descripción y Análisis del Puesto.

5) 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.

La calificación mínima para su aprobación será de 6 (seis) puntos en una escala de 1 (uno) a 10 (diez). Los/as estudiantes que no presenten la actividad propuesta deberán entregar un informe individual.

Trabajo Práctico N° 3: “Violencias en contextos de trabajo”

Objetivos:

- Articular los conocimientos teóricos/prácticos que posibiliten a los/as estudiantes comprender la influencia del trabajo sobre la salud en contextos laborales.
- Conocer algunos tipos de violencia laboral y su incidencia en la salud psíquica y física de los/as trabajadores/as.
- Generar un espacio de reflexión sobre la importancia de detectar conductas de violencia y la promoción de estrategias de prevención sobre Hostigamiento Psicológico y/o Acoso Sexual en el trabajo.

Actividades:

- 1) Con anterioridad al trabajo práctico, se le proporcionará a los/as estudiantes el enlace de una película que abordará temas referidos a casos de Hostigamiento Psicológico y/o Acoso Sexual en el trabajo.
- 2) En el día destinado para la actividad práctica, se promoverá un espacio de discusión y reflexión a través de plataforma virtual, utilizando como disparador el film propuesto y en el que deberán articular los conocimientos teóricos brindados en clases y el material bibliográfico específico de la temática.
- 3) Se les proporcionará una guía de la actividad práctica, con la finalidad de que puedan centrarse en aspectos básicos desde lo conceptual y desde lo que el film propone para su análisis.
- 4) Para la aprobación se tendrá en cuenta el compromiso con la tarea, la participación por el foro y la asistencia.
- 5) Se contemplará una recuperación para los/as estudiantes ausentes, los cuales deberán presentar un Informe Escrito individual con el tema propuesto para la actividad práctica. La calificación mínima para este último caso es de seis (6) puntos en una escala de 1 (uno) a 10 (diez).

*Las 22 horas restantes del crédito horario total, que no están detalladas en el punto III (características del curso) se completarán con actividades de consultas y supervisión, con la presencia simultánea/sincrónica de docentes y estudiantes.

VIII - Regimen de Aprobación

Para el presente año lectivo los/as estudiantes podrán cursar la asignatura bajo la siguiente modalidad:

1) Condición de estudiante 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). Se considerarán las normativas vigentes en este contexto de pandemias, según lo determinen las autoridades correspondientes, ante cualquier cambio de estos requisitos.
- 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, y la segunda instancia de recuperación, en una fecha a determinar fuera del horario establecido de clases.

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 estudiante Libre.
- c) La modalidad de los parciales será a través de un formulario de Google Form, al que accederán a través de la plataforma Classroom. Las respuestas a las preguntas serán múltiple Choice. Los/as estudiantes tendrán un tiempo prudencial para responder y enviar su evaluación parcial, recibiendo de manera automática su calificación.
- d) La asistencia a las clases teóricas virtuales no son obligatorias.
- e) Los/as estudiantes deberán aprobar el 100 % de los Trabajos Prácticos previstos y 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 Estudiante Libre.

3) Condición estudiante 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. Los mismos deberán ser enviados al correo electrónico de la asignatura.
- b) Una vez aprobados los Trabajos Prácticos, el/la estudiante deberá rendir un examen que tendrá la modalidad de preguntas con respuestas múltiple Choice, a través de un formulario de Google. El parcial será enviado al correo electrónico del/la estudiante, y se mantendrá una conexión simultánea vía Meet, mientras se desarrolle la evaluación. Al iniciar el parcial, el/la estudiante deberá acreditar su identidad con el Documento Nacional de Identidad (DNI), que presentará ante la cámara del dispositivo a utilizar. Al finalizar su evaluación parcial, el/la estudiante deberá enviarlo al equipo docente, recibiendo de forma inmediata el resultado. En esta instancia, se deberá obtener una calificación mínima de 7 (siete) punto en una escala de 1 (uno) a 10 (diez).
- c) Aprobado el parcial, el/la estudiante en condición de Libre, podrá realizar el Examen Oral a programa abierto, el día correspondiente a la Mesa de Examen. Para esta instancia, y según el estatus sanitario provincial y las reglamentaciones vigentes establecidas por la Universidad Nacional de San Luis, dicho examen oral se tomará de manera virtual a través de Meet, asignándosele un día y horario.

IX - Bibliografía Básica

[1] UNIDAD 1:

- [2] ARNOLD, J. y RANDALL, R. (2012). Psicología del Trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral. Cap. 1: La psicología del trabajo actual (pp. 19-29). México: Pearson.
- [3] CHIAVENATO, A. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. 7ª. Edición. Cap. 3: Administración científica, (pp. 47-55); Cap. 5: Teoría de la Relaciones Humanas, (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] FINKEL, L. (1995). La organización social del trabajo. Punto 3.6: El modelo "Justo a tiempo" (140- 153). Madrid: Editorial Pirámide.
- [6] 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. Pps. 43-51. Córdoba: Libro Digital, EPUB.
- [7] 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.
- [8] KLAPPENBACH, H. (2007). Orígenes de la psicología aplicada al trabajo en Argentina. Los trabajos de Alfredo Palacios y Carlos Jesenghaus. Cuadernos Sociales, 7, 139-154.
- [9] PEIRÓ, J.M. Y PRIETO, F. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I, Cap. 1: Aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante (pp.15-33). Madrid: Síntesis S.A.
- [10] ROMERO CARABALLO, M. P. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. Revista Psicología desde el Caribe. 34(2), 120-138.

[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, H., VARELA, O. y GREIG, D. (1992). La actividad pericial en Psicología Forense. Cap. III: Daño Psíquico (pp. 49-55). Ed. Eclíipse. Buenos Aires.

- [14] CHIAVENATO, A. (2002). Gestión del Talento Humano. Cap. 15: Higiene, seguridad y calidad de vida, (pps. 397-405). Bogotá: Ed. Mc Graw-Hill Interamericana.
- [15] 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.
- [16] 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.
- [17] GUTIERREZ, J. y GODOY PONCE, P. (2019). Clima Organizacional: Definiciones, metodología y articulaciones. Documento de Cátedra. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de San Luis.
- [18] HAUSER, M. P. (2019). Satisfacción laboral. Documento de cátedra. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de San Luis.
- [19] LEGISLACIÓN LABORAL: 19.587/72; Decreto 659/96 (Incapacidad laboral). Ley N° 27555/20 de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo.
- [20] 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.
- [21] 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.
- [22] 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.
- [23] RODRÍGUEZ, A. D. y D' ERRICO, J. (2017). Teletrabajadores: entre los discursos optimistas y los contextos precarizados. Una aproximación desde el caso argentino. Rev. Colom. Soc., 40(2), 47-66.
- [24] 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.
- [25] UNIDAD 3:
- [26] ALBAJARI, V. y MAMES, S. (2008). La evaluación psicológica en Selección de Personal. Cap. 1: La evaluación psicolaboral (pp. 15-3 7) y Técnicas de Evaluación psicológicas (93-107). Buenos Aires: Ed. Paidós.
- [27] 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.
- [28] ARNOLD, J. y RANDALL, R. (2012). Psicología del Trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral. Cap. 10: Capacitación y desarrollo (354-370). México: Pearson.
- [29] CHIAVENATO, A. (2002). Gestión del Talento Humano. Cap. 8: Descripción y análisis de puestos (pp. 225- 233). Bogotá: Ed. Mc Graw-Hill Interamericana.
- [30] DESSLER, G. (1996). Administración de Personal. Cap. 7: Capacitación y técnicas de capacitación (pp. 244-249); Cap. 10: Evaluación de desempeño (328-356). México: Prensice-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: La entrevista (pps. 86-103); Cap. 9: El informe (pps. 111-121); Cap. 10: La devolución (122-125) y Cap. 11: El seguimiento. ¿Qué pasó después? (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.
- [36] CASTANEDA AGUILERA, E. (2010). Adicción al trabajo (workaholism). Patología psicosocial del siglo XXI. Salud de los trabajadores. Ene - Jun., 18(1), 57-63.
- [37] CESARE GUERRESCHI (2008). Las nuevas adicciones. Cap. III: Adicción al trabajo: la work addiction (pp. 79-99). Buenos Aires: Grupo Editorial LUMEN.
- [38] CONVENIO (OIT) N° 190/2019 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- [39] GIL MONTE, P. y PEIRÓ, J.M. (1997). Desgaste Psíquico en el Trabajo: El síndrome de quemarse. Cap. 5: Estrategias de intervención para la prevención y afrontamiento del Síndrome de quemarse por el Trabajo, (pp. 97-121). Madrid: De Síntesis S.A.
- [40] GIL MONTE, P.R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (BURNOUT). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Cap. 4: Procesos cognitivos en el Trabajo y SQT, (pp.110-118). Madrid: Ed. Pirámide.
- [41] 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.

[42] 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.

[43] HIRIGOYEN, M.F. (2014). Todo lo que hay que saber sobre el Acoso Moral en el trabajo. Cap. 1: Aparición del concepto, (pp. 15-17) y Cap. 2: Definición y proceso (pp.21- 31). Buenos Aires: Ed. Paidós.

[44] LEY N° I-0678-2009 Sobre Violencia Laboral. San Luis. Argentina.

[45] 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.

[46] 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.

[47] PIÑUEL, I. y GARCÍA, A. (2015). La evaluación del Mobbing. Cómo peritar el acoso psicológico en el ámbito forense. Cap. 9: La prueba pericial psicológica (pps. 139-149) y Cap. 10: El daño psíquico (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. (2008). Elija al mejor. Cómo entrevistar por competencias. Cap. 17 (pp. 103- 121). Buenos Aires: Ed. Granica.

[4] 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.

[5] 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.

[6] MEDA, D. (1998). El Trabajo. Un valor en peligro de extinción. Cap. 1. (PP. 15-49) Barcelona: Ed. Gedisa.

[7] 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.

[8] 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

Por el DECNU-520/2020 de distanciamiento social, preventivo y obligatorio, establecido por el Gobierno Nacional, surgió la necesidad de reajustar el Calendario Académico de la Universidad Nacional de San Luis, lo cuál llevó a la reorganización y readecuación de la modalidad de la cursada de la asignatura, brindándose las actividades (teóricas y trabajos prácticos) en modalidad no presencial, a través de diversas herramientas virtuales. En este caso se utilizó para las clases la plataforma Meet; para los trabajos prácticos las clases se estructuraron en Classroom; y el contacto con estudiantes se brindó a través del correo electrónico de la asignatura.

XIV - Otros