



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

(Programa del año 2022)
(Programa en trámite de aprobación)
(Presentado el 05/09/2023 16:13:10)

I - Oferta Académica

Materia	Carrera	Plan	Año	Período
PSICOLOGÍA LABORAL	TEC. UNIV. HIG. SEG. TRABAJO	8/18	2022	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 Semi	20 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
2 Hs	2 Hs	Hs	Hs	4 Hs

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

Duración			
Desde	Hasta	Cantidad de Semanas	Cantidad de Horas
08/08/2022	18/11/2022	15	70

IV - Fundamentación

El trabajo desde un enfoque psicosocial, nos lleva a suponer que el mismo ha estado sujeto a las realidades socioculturales y significantes 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.

Los cambios en cuanto al sentido, significado y valor del trabajo, debe considerarse bajo las mutaciones en el ámbito laboral respecto 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 aporta 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.

Es en el marco del empleo, 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.

La Psicología Laboral 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, colectivos, 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 técnico-profesional dentro de este campo de aplicación, con el objeto de generar conocimientos y brindar herramientas para prevenir posibles daños a la salud laboral. 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, como para cada uno de sus miembros, sustentados desde un enfoque de derechos y de salud mental.

En función de estos lineamientos, el presente programa está destinado a los/as estudiantes que cursan el segundo año de la Tecnicatura Universitaria en Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Desde el curso se propone hacer un breve recorrido histórico sobre el significado del trabajo a través de la historia. Del mismo modo, se proporcionan elementos conceptuales respecto a la Salud considerando su vinculación con el trabajo, cuyo objetivo es proporcionar estrategias de prevención e intervención. Por otro lado, se estudian los primeros abordajes de la psicología aplicada al trabajo, teniendo en cuenta sus orígenes, definición y objeto de estudio.

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.

Dentro de lo que implica el desarrollo de los Recursos Humanos en las organizaciones, se brindarán conocimientos y herramientas básicas en función del rol del/la Técnico/a en Higiene y Seguridad, considerando los alcances de su formación profesional, en temas relativos a la intervención en el análisis de puestos y capacitación.

Finalmente, se abordan temáticas actuales referidas a la violencia laboral en su expresión como hostigamiento psicológico (Mobbing) y el 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 este curso, parte de una mirada crítica de cada contenido propuesto, procurando adoptar un enfoque de derechos, de salud, de inclusión social, de interdisciplina, como ejes transversales que sustentan nuestra mirada de la Psicología Laboral, y que consideramos necesarias para la formación del ejercicio profesional del Técnico/a Universitario/a en Higiene y Seguridad en el Trabajo.

V - Objetivos / Resultados de Aprendizaje

Objetivos Generales:

- Conocer y problematizar sobre los aportes teóricos y metodológicos de la Psicología Laboral como disciplina aplicada al campo laboral del Técnico Universitario en Higiene y Seguridad, considerando las necesidades actuales de los/as trabajadores/as y de las organizaciones.
- Favorecer el desarrollo de competencias de los/as estudiantes de la carrera Técnico Universitario en Higiene y Seguridad, que les permitan comprender, promover, prevenir y preservar la salud de los/as trabajadores/as desde un enfoque de los Derechos Humanos.

Objetivos específicos:

- Reflexionar sobre el Rol del/la Técnico/a en Higiene y Seguridad en el ámbito del trabajo y las organizaciones.
- Proporcionar una mirada crítica sobre los principales significados del trabajo, su evolución histórica y formas de expresión en la sociedad contemporánea.
- Conocer la incidencia que tienen las demandas de la organización del trabajo sobre la salud en el ambiente laboral.
- Promover la adquisición de conocimientos para la comprensión de la naturaleza multicausal de los factores de riesgo psicosocial, accidentes y enfermedades del trabajo desde la ciencia psicológica y social.
- Conocer instrumentos de gestión de Recursos Humanos focalizados en habilidades sociales, análisis del puesto y programas de capacitación.
- Aplicar los conocimientos adquiridos para el trabajo interdisciplinario en la detección e intervención desde su área disciplinar frente a situaciones de violencias y estrés laboral.

VI - Contenidos

UNIDAD 1: TRABAJO, SALUD Y PSICOLOGÍA LABORAL

El trabajo como construcción socio-histórica. Concepto de trabajo.

El estudio del Trabajo desde la Psicología. Evolución histórica y delimitación del objeto de estudio de la Psicología Laboral.

Globalización: Impacto y consecuencias en el mundo laboral. Distintas concepciones sobre la Salud.

Promoción y prevención de la Salud en el trabajo.

UNIDAD 2: CONDICIONES DE TRABAJO: REALIDAD ACTUAL TEMA

TEMA 2.1 - CONDICIONES DE TRABAJO Y CLIMA LABORAL

Enfoque Tradicional de Higiene y Seguridad/Enfoque de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT).

El aporte de la Ergonomía a las CyMAT.

CyMAT y conceptos relacionados: Clima Laboral, Motivación Laboral y Satisfacción Laboral. CyMAT y Teletrabajo.

TEMA 2.2 - TRABAJO Y RIESGOS LABORALES

El concepto de Riesgo Laboral.

Factores y riesgos Psicosociales. Métodos de evaluación, prevención e intervención. Accidentes en el trabajo. Clasificación.

El factor humano en la etiología de los siniestros laborales.

Diferencias entre Enfermedades del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Elementos constitutivos y definitorios.

UNIDAD 3: CONTENIDOS BÁSICOS DE RECURSOS HUMANOS

El Área de RRHH en la organización. Roles y funciones en la planificación estratégica de los Recursos Humanos.

Habilidades Sociales: Comunicación y Liderazgo.

Importancia del análisis del puesto de trabajo y diseño del perfil laboral para el campo del profesional de la Higiene y Seguridad en el trabajo.

Selección de Personal: Elementos introductorios.

Capacitación. Ciclo básico. Métodos y evaluación de las capacitaciones.

UNIDAD 4: IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES: SU IMPACTO EN LA SALUD Y EN LA ORGANIZACIÓN.

TEMA 4.1 – VIOLENCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL

Hostigamiento Psicológico en el trabajo (Mobbing): Definición, origen y características del concepto. Fases y consecuencias.

Acoso Sexual en el trabajo: Una mirada de género. Tipos de acoso sexual y consecuencias.

OIT: Convenio N° 190/19. Ley provincial N° 1015/19 de Violencia Laboral y Acoso Sexual Laboral.

TEMA 4.2– ESTRÉS LABORAL, BURNOUT Y ADICCIÓN AL TRABAJO.

Estrés Laboral: Definiciones, modelos y consecuencias sobre la salud de los/as trabajadores/as. Síndrome de Quemarse por el

Trabajo (SQT): Delimitación conceptual. Diferencia con el Estrés Laboral. Consecuencias para la Salud y las Organizaciones.

Adicción al Trabajo: orígenes, fases y prevención.

VII - Plan de Trabajos Prácticos

Trabajo Práctico N°1: "Condiciones y medio ambiente de trabajo como generadoras de salud y enfermedad: observación y análisis de un grupo de trabajadores".

Objetivos:

-Realizar un acercamiento a la realidad de un grupo de trabajadores/as seleccionados para tal fin, de acuerdo a las posibilidades de acercamiento a una organización o sector productivo.

-Adquirir y fortalecer destrezas relacionadas con la observación crítica.

- Conocer y reflexionar en torno a situaciones y/o condiciones de trabajo, que puedan ser generadoras de salud y/o enfermedad.

Actividades:

- 1) En grupos de estudiantes realizarán una observación fenomenológica de un espacio designado. Observarán: número de trabajadores/as, circulación de personas en general, distribución de las áreas de trabajo, mobiliario, recursos técnicos y elementos de trabajo, calidad de los espacios, y toda otra situación observada, que les permita identificar posibles factores que pueden afectar o favorecer condiciones saludables en el espacio universitario.
- 2) Con posterioridad, sistematizarán dicha información en una tabla, en dónde deberán clasificarlos según la consideración del grupo en relación a los mismos: positivos (aquellos elementos o condiciones de trabajo que resultan beneficiosas para la salud) o negativos (aquellos que se consideren nocivos para la salud de los trabajadores/as). En observaciones pondrán todos aquellos aspectos observados, comentarios, situaciones o hechos, de manera de complementar los datos obtenidos en el trabajo de campo.
- 3) Considerando los conceptos teóricos y el material bibliográfico, plantearán en grupo, estrategias de promoción y prevención de la salud, así como posibles estrategias de intervención que permitan mejorar, proteger y preservar la salud de los/as trabajadores/as. En este apartado, es necesaria que las propuestas sean fundamentadas con apoyo teórico, así como con una clara explicación del porqué de las mismas, beneficios que podrían significar, así como condiciones en las que deban ser llevadas a cabo. Cabe destacar que se considerará la factibilidad y viabilidad de las mismas, motivo por el cual es necesario que se formulen estrategias realistas, con fines específicos e intenciones a corto plazo.

Trabajo Práctico N°2: “Análisis del puesto y rol de los profesionales y técnicos vinculados a la Higiene y Seguridad en distintas organizaciones laborales”.

Objetivos:

- Conocer el proceso de Selección de Personal y particularmente del Análisis del Puesto en función de los alcances de la formación y rol profesional.
- Promover la adquisición de técnicas de entrevista para el análisis del puesto.
- Tener un acercamiento al rol que desempeñan los/as profesionales y técnicos vinculados al área de Higiene y Seguridad.

Actividades:

- 1) Clase teórico práctica: en esta instancia se plantearán los contenidos teóricos alrededor de la selección de personal en general. Además, se profundizará especialmente en la 1er etapa de dicho proceso: Análisis de Puesto. Se presentarán diferentes herramientas que permiten describir el puesto de trabajo y se pondrá especial atención en la Entrevista de Análisis de Puesto. Para ello, los docentes brindarán ejemplos de entrevistas, sus características y formas para obtener la información necesaria para dicho proceso, utilizando dinámicas como el Role Playing entre otras.
- 2) En grupos de 4 estudiantes contactarán a un profesional de Higiene y Seguridad o que se desempeñe en esta tarea, al cual le solicitarán su participación de manera voluntaria y con estricto compromiso confidencial, para realizar una entrevista que indague aspectos en relación a su puesto de trabajo.
- 3) Uno/a de los/as estudiantes realizará la entrevista y los demás realizarán el registro de la información brindada. La modalidad será presencial o virtual en función del estatus sanitario en que se encuentre la provincia de San Luis al momento de llevar a cabo la actividad práctica.
- 4) Finalizada la entrevista y obtenida la información pertinente, procederán a realizar la Descripción y Análisis de Puesto, utilizando el Formulario que brindarán los docentes para tal fin. Se evaluará calidad de la entrevista y capacidad de los/as estudiantes para responder de manera clara y coherente al formulario.
- 5) Los/as estudiantes presentarán un Informe Escrito que incluirá: La Entrevista transcripta, Formulario de Análisis del puesto, Reflexión en torno a la experiencia realizada y Conclusión final sobre el Rol de los/as profesionales y Técnicos/as que se desempeñan en el área de Higiene y Seguridad en el trabajo.
- 6) El informe se aprueba con nota 7 (siete) y se contemplará una recuperación para el mismo. Los/as estudiantes que no presenten la actividad propuesta, deberán entregar un informe individual.

Trabajo Práctico N° 3: “Aproximación a un caso con alteraciones en la capacidad laboral producto de Riesgos laborales”.

Objetivos:

- Articular los conocimientos teóricos/prácticos que posibiliten a los/as estudiantes comprender la influencia de las condiciones de trabajo y factores psicosociales sobre la salud en contextos laborales.
- Implementar estrategias de abordaje bajo la correspondiente supervisión, que les permita analizar de manera integral, las causas organizacionales y proponer un plan de prevención de higiene y seguridad según corresponda, en función del caso

abordado.

Actividades:

- 1) Teniendo en cuenta los conocimientos previos y adquiridos durante la cursada de la asignatura, los/as estudiantes analizarán un caso real de un trabajador/a, que producto de las condiciones de trabajo, provocaron alteraciones en la capacidad productiva.
- 2) El equipo docente proporcionará el material a analizar, teniendo en cuenta los trastornos físicos, psicológicos, las condiciones de trabajo, características de la organización, rubro, elementos de protección individual (EPI o EPP)), políticas de higiene y seguridad y todo tipo de información necesaria para tener una contextualización general del caso.
- 3) Deberán determinar las posibles causas del accidente o enfermedad profesional según corresponda, teniendo en cuenta un análisis integral de los hechos. Una vez identificados los mismos, deberán proponer un posible plan de estrategias preventivas teniendo en cuenta las características organizacionales y viabilidad de aplicación.
- 4) En grupos de 4 estudiantes, deberán presentar un Informe Escrito en el que incluirán: Introducción, Marco Teórico breve en relación al tema, un análisis del caso teniendo en cuenta los aspectos mencionados en el punto 2, un posible Plan de Intervención, Conclusiones y Bibliografía.
- 5) 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 Práctico que constará con las especificaciones de dicha actividad. Se brindarán clases de consulta.
- 6) El informe se aprueba con nota siete (7) y se contemplará un recuperatorio. Los/as estudiantes que no presenten la actividad propuesta deberán entregar un informe individual.

*Las 10 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 las siguientes modalidades:

1) Condición de Estudiante Promocional:

- a) Para cursar la asignatura Psicología Laboral bajo esta modalidad, los/as estudiantes deberán tener cursadas y aprobadas las siguientes asignaturas según el Plan de Estudio 08/18: Introducción a la Higiene y la Seguridad (Aprobada); Derecho y Legislación Laboral y Organización y Recursos Humanos (Regulares).
- b) Deberán aprobar 2 (dos) exámenes parciales correspondientes al programa teórico y 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/la 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 Estudiante Promocional y podrá continuar con la cursada de la asignatura en condición de Regular, bajo las características y requisitos expuestas en el punto 2.
- 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. La modalidad será virtual dependiendo de las condiciones sanitarias y lo que la Universidad y Facultades dispongan y garanticen para tal fin.
- 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 Estudiante Promocional, pudiendo continuar con la cursada de la asignatura en condición de Estudiante 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. Para presentarse a dicha instancia, el/la estudiante deberá tener aprobadas las siguientes asignaturas: Introducción a la Higiene y la Seguridad; Derecho y Legislación Laboral; y Organización y Recursos Humanos según lo establece el Plan de Estudios 08/18. 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.
- f) El dictado de clases será presencial y obligatoria. El material bibliográfico y toda información pertinente al desarrollo del

curso, se realizará a través de la plataforma Classroom. Para acceder a la misma, los/as estudiantes deberán enviar un correo electrónico a: psilaboralhys@gmail.com

2) Condición Estudiante Regular:

a) Para cursar la asignatura Psicología Laboral bajo esta modalidad, los/as estudiantes deberán tener cursadas y aprobada las siguientes asignaturas según el Plan de Estudio 08/18: Introducción a la Higiene y la Seguridad (Aprobada); Derecho y Legislación Laboral y Organización y Recursos Humanos (Regulares).

b) Deberán aprobar 2 (dos) exámenes parciales correspondientes al programa teórico y 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/la 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. Los parciales y recuperaciones se realizarán en el horario 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 asistencia a las clases teóricas virtuales no son obligatorias, pero se requerirá un porcentaje de asistencia del 80% a las actividades prácticas y supervisiones. La modalidad de la cursada será presencial. El material bibliográfico y toda información pertinente al desarrollo del curso, se realizará a través de la plataforma Classroom. Para acceder a la misma, los/as estudiantes deberán enviar un correo electrónico a: psilaboralhys@gmail.com

d) 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. Una vez aprobados los Trabajos Prácticos, el/la estudiante deberá 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 y escrita, con una calificación mínima de 7 (siete) puntos 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.

b) Deberá contar con las asignaturas correlativas aprobadas y regirse por la reglamentación específica para los/as estudiantes libres.

IX - Bibliografía Básica

[1] UNIDAD 1:

[2] ALCÁNTARA MORENO, Gustavo (2008). La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. *Sapiens*, año 9(1), 93-105

[3] GUTIERREZ, Juan (2017). La globalización y el mundo del trabajo: Impacto y consecuencias psicológicas. Documento de Cátedra. Facultad de Psicología, Universidad Nacional de San Luis.

[4] KLAPPENBACH, Hugo (2007). Orígenes de la psicología aplicada al trabajo en Argentina. Los trabajos de Alfredo Palacios y Carlos Jesenghaus. *Cuadernos Sociales*, 7, 139-154.

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

[6] MUR DE VÍU, Carlos y MAQUEDA BLASCO, Jerónimo (2011). Salud laboral y Salud Mental: estado de la cuestión. *Medicina y Seguridad del Trabajo (Internet)* 2011; 57. Suplemento 1: 1-262. Descargado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/editorial.pdf>

[7] O.M.S. (2020). Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/detail/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>

[8] PEIRÓ, José María y PRIETO, Fernando (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.

[9] ROMERO CARABALLO, Martha (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica,

psicológica y social. Revista Psicología desde el Caribe. 34(2), 120-138.

[10] UNIDAD 2:

[11] CHIAVENATO, Idalberto (2002). Gestión del Talento Humano. Cap. 15: Higiene, seguridad y calidad de vida, (pp. 397- 405). Bogotá: Ed. Mc Graw-Hill Interamericana.

[12] GODOY PONCE, Patricio (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.

[13] GUTIERREZ, Juan (2015). Aportes de la Ergonomía para el análisis de la interrelación hombre- máquina. Documento de Cátedra. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de San Luis.

[14] GUTIERREZ, Juan y GODOY PONCE, Patricio (2019). Clima Organizacional: Definiciones, metodología y articulaciones. Documento de Cátedra. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de San Luis.

[15] HAUSER, María Paz (2019). Satisfacción laboral. Documento de Cátedra. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de San Luis.

[16] LEGISLACIÓN LABORAL: 19.587/72; Ley N° 27555/20 de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo.

[17] MELÍA, José Luis; NOGAREDA, Clotilde; LAHERA, Matilde; DURO, Antonio; PEIRÓ, José María; SALANOVA, Marisa y GARCÍA, Diego (2006). Principios comunes para la evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa. Pps. 16-28. Barcelona: Foment del Treball Nacional.

[18] MORENO JIMÉNEZ, Bernardo, BÁEZ LEÓN, Carmen. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Pps. 4-22; 48-50). Universidad Autónoma de Madrid. España.

[19] RAMOS, José; PEIRÓ, José María y RIPOLL, Pilar (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.

[20] RODRÍGUEZ, Alejandro y D' ERRICO, Julieta (2017). Teletrabajadores: entre los discursos optimistas y los contextos precarizados. Una aproximación desde el caso argentino. Rev. Colom. Soc., 40(2), 47-66.

[21] UNIDAD 3:

[22] ALLES, Martha (2004). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias. Cap.1. Introducción al estudio de los Recursos Humanos (pp. 15-32). Buenos Aires: Granica.

[23] ARNOLD, John y RANDALL, Ray (2012). Psicología del Trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral. Cap. 10: Capacitación y desarrollo. (354-370). México: Pearson.

[24] CHIAVENATO, Idalberto (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. Cap. 8: Descripción y Análisis de puestos, (pp. 225-233). Bogotá; Ed. Mc Graw-Hill Interamericana.

[25] FORMANCHUK, Alejandro (2010). ¿Cuáles son los verdaderos problemas de comunicación interna que sufren nuestras empresas?. Comportamiento Humano.

[26] LUPANO PERUGINI, María Laura y CASTRO SOLANO, Alejandro (2006). Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. Psicodebate. Psicología, Cultura y Sociedad. N° 6, (pp. 107-122).

[27] UNIDAD 4:

[28] AGUILAR, Liliana y FERESÍN, Cintia (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.

[29] CONVENIO (OIT) N° 190/2019 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf

[30] GODOY PONCE, Patricio y MARRAU, Cristina (2015). El Hostigamiento Psicológico en el Trabajo: Un tipo de Violencia Laboral. Documento de Cátedra. Facultad de Psicología, Universidad Nacional de San Luis.

[31] GODOY PONCE, Patricio (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.

[32] GUERRESCHI, Cesare (2008). Las nuevas adicciones. Cap. 3: Adicción al trabajo: la work addiction (pp. 79-99). Buenos Aires: Grupo Editorial LUMEN.

[33] HIRIGOYEN, Marie-France (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.

[34] LEY N° N° 1015-2019 Sobre Violencia Laboral y Acoso Sexual Laboral. San Luis. Argentina.

[35] SANDÍN, Bonifacio (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. International Journal of clinical and Health Psychology, 3(1), 141-157. Asociación Española de Psicología Conductual (AEPC). Granada, España.

X - Bibliografía Complementaria

- [1] ALONSO, Luis Enrique y FÉRNANDEZ RODRÍGUEZ, Carlos Jesús (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.
- [2] ALLES, Martha (2008). Elija al mejor. Cómo entrevistar por competencias. Cap. 17 (pp. 103-121). Buenos Aires: Ed. Granica.
- [3] BOSQUED, Marisa (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.
- [4] HIRIGOYEN, Marie-France. (2003). El Acoso Moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Cap. 2 (pp.47- 73). Buenos Aires: Ed. Paidós.
- [5] PERNAS, Begoña y LIGERO, Juan (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.
- [6] SCHVARSTEIN, Leonardo y LEOPOLD, Luis (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 los individuos 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 en distintas épocas y sociedades. 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 Laboral, 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 necesario una detenida reflexión y revisión 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. Se buscará alcanzar los más altos niveles de salud, seguridad, derechos y bienestar, tanto para los/as trabajadores/as como para las organizaciones.

XII - Resumen del Programa

Los temas propuestos en el presente programa, constituyen una aproximación a la realidad laboral en la que estamos insertos. Sabemos de 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 nuestra permanente adaptación 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/as trabajadores/as, 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: