



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

(Programa del año 2025)
(Programa en trámite de aprobación)
(Presentado el 30/07/2026 23:43:22)

I - Oferta Académica

Materia	Carrera	Plan	Año	Período
PSICOLOGIA DEL TRABAJO	LIC. EN PSICOLOGIA	R.M. N° 3549/ 17	2025	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 Exc	40 Hs
GUTIERREZ, JUAN MATIAS	Auxiliar de Práctico	A.1ra Exc	40 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
04/08/2025	14/11/2025	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.

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 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, y que en este siglo, configuran progresivamente una nueva identidad social del/la trabajador/a. Como cualquier hecho de la dinámica social, algunos/as autores/as 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/la trabajador/a 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/a 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/as futuros/as 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 el curso 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 una mirada 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 una perspectiva 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 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

Objetivos Generales:

- Conocer y problematizar sobre los aportes teóricos y metodológicos de la Psicología del Trabajo como disciplina aplicada en relación a las necesidades actuales de los/as trabajadores/as y de las organizaciones.
- 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.

Objetivos Específicos:

- Reflexionar críticamente sobre los principales significados del trabajo, su evolución histórica y sus formas de expresión en la sociedad contemporánea.
- 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.

VI - Contenidos

CONTENIDOS MÍNIMOS DE LA ASIGNATURA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO (PLAN DE ESTUDIOS CD-12/14).

Conceptualización del trabajo. Enfoque Filosófico, Antropológico y Sociológico. Evolución de las concepciones del trabajo; abordaje transaccional. Factores de poder determinantes de las Relaciones de Producción: Trabajo, Gobierno, Capital. Salud y Trabajo: el concepto de riesgo y las teorías de la prevención. Aportes de la psicología: psicociencia de los accidentes de trabajo. La CYMAT y su impacto sobre la salud de los trabajadores. Ideología, Trabajo y Salud. Análisis crítico de algunos contenidos clásicos de la Psicología Laboral. Selección. Capacitación y Administración de Incentivos. Las Relaciones de producción desde una perspectiva clínica. Trastornos de la capacidad productiva humana.

UNIDAD 1: TRABAJO, HISTORIA Y PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

TEMA 1.1 CAMBIOS E IMPLICANCIAS EN EL MUNDO DEL TRABAJO

- Evolución histórica en el sentido y significado del trabajo.
- De la Psicopatología del Trabajo a la Psicodinámica del Trabajo: Aportes de Ch. Dejours.
- Salud, Subjetividad y Trabajo.
- Globalización: Impacto y consecuencias en el mundo del trabajo. Industrias 4.0.

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. Relaciones de la Psicología y el mundo del Trabajo.
- 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.
- Importancia del estudio de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) para la salud de los/as trabajadores/as.
- Promoción de Entornos Laborales Saludables.
- El aporte de la Ergonomía a las CyMAT.
- CyMAT y conceptos relacionados: Clima Laboral, Motivación Laboral y Satisfacción Laboral.
- Clima Laboral. Encuesta de Clima Laboral: a) Tipos de Clima Laboral; b) Metodología; c) Requisitos de una Encuesta

Efectiva.

TEMA 2.2 TRABAJO Y RIESGOS LABORALES.

- El concepto de Riesgo Laboral.
- 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/la Psicólogo/a en la prevención de los riesgos laborales y en los accidentes de trabajo.
- Intervención del/la Psicólogo/a en el peritaje laboral. Daño Psicológico.
- Diferencia entre las Enfermedades del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Elementos definitorios.
- 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.
- Consultoría organizacional. Dilemas éticos del/la psicólogo/a en el desplazamiento de personal.
- El proceso de selección desde la perspectiva psicológica. Rol del/la Psicólogo/a Evaluador/a.
- Análisis del puesto de trabajo y diseño del perfil de competencias.
- Etapas del proceso de selección: Preselección. Entrevistas. Evaluación Psicológica. Informe. Devolución. Seguimiento.

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/as Psicólogos/as 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° 1015/19 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 la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE 11). El vacío en el Marco Legal argentino.

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: "Funciones, tensiones y desafíos de la relación Empleo-Identidad en el mundo laboral actual": un análisis crítico del film Hombres de negocios".

Objetivos:

- Conocer los distintos significados que las personas construyen sobre el Trabajo.
- Reflexionar sobre la centralidad y los distintos roles que desempeña el trabajo en la vida de las personas.
- Analizar críticamente las implicancias psicológicas, sociales y éticas de las transformaciones y crisis en el mundo laboral contemporáneo.

Actividades:

- 1) Con antelación al desarrollo de la actividad práctica, se fomentará la lectura de los textos citados, correspondientes a la Unidad 1 del programa de la asignatura, a partir de los cuales se trabajará en esta actividad.
 - 2) En clase, se proyectará la película Hombres de Negocios (The company men), 2010. Director John Wells.
 - 3) En la segunda clase prevista para la actividad, debatiremos en conjunto sobre las apreciaciones, observaciones y críticas surgidas a partir de la película. Se reflexionará sobre las circunstancias y condiciones diversas del contexto de la película, así como puntos de similitud con nuestro contexto social actual.
 - 4) En grupos de 4 estudiantes, responderán de modo escrito distintos interrogantes que se detallarán en la Guía de Trabajo Práctico que será enviada oportunamente. Para el desarrollo de estas respuestas se valorará la creación de preguntas originales, en donde se logre identificar el punto de vista personal de los distintos integrantes del grupo (motivo por el cual se pueden incluir diferentes posturas), y un posicionamiento claro pero genuino de sus observaciones y análisis.
- Deberán responder cada consigna, a partir de conceptos teóricos (obligatorio para la aprobación) de la Unidad 1 del programa, y en interpretación de escenas o personajes de la película, con la intención de que apliquen los contenidos teóricos a las situaciones observadas en dicho film.
- 5) Si bien la actividad es grupal, la presentación escrita del TP1, deberá subirse al Classroom de manera individual.
 - 6) 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.

T.P. N° 2: “Estudio de un caso con alteraciones en la capacidad de trabajar”.

Objetivos:

- Articular los conocimientos de la asignatura Psicología del Trabajo por medio de la aplicabilidad en situaciones reales en trabajadores/as que posean o hayan sufrido alteraciones en sus capacidades laborales.
- Conocer, comprender y problematizar las causas de dicha alteración, para arribar a un diagnóstico, pronóstico y posible grado de incapacidad del caso abordado.

Actividades:

- 1) Teniendo en cuenta la problemática de la psicopatología del trabajo, los/as estudiantes realizarán la búsqueda de un caso real (trabajador/a) que actualmente posea alteradas sus capacidades de trabajo debido a: un accidente, una enfermedad profesional o del trabajo producto de las condiciones laborales.
- 2) Posteriormente presentarán el caso al equipo docente, quién evaluará la factibilidad del mismo.
- 3) Una vez determinada su viabilidad, los/as estudiantes efectuarán un seguimiento aplicando como dispositivo básico la entrevista.
- 4) Deberán conocer en profundidad diferentes aspectos que hacen a: la historia laboral, situaciones de riesgo, puesto de trabajo, tareas, condiciones de trabajo, factores de riesgo, causas del accidente o enfermedad profesional, efectos sobre la vida laboral, familiar, y social, entre otros.
- 5) Con el seguimiento del caso los/as estudiantes estarán en condiciones de: determinar las condiciones físicas, psicológicas y sociales del/la trabajador/a, las causas del accidente, enfermedad profesional o del trabajo, sintomatología, diagnóstico, tratamiento y grado de incapacidad. Para este último aspecto, es necesario poseer y reforzar los conocimientos teóricos impartidos en clase y la bibliografía recomendada entre ellas: Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557/95 y su listado de enfermedades profesionales y del decreto 659/96 referido a incapacidad psiquiátrica (R.V.A.N.).
- 6) Con la información recolectada, podrán proponer posibles estrategias de intervención teniendo en cuenta el punto de vista del psicólogo laboral y/o su abordaje interdisciplinario, si el caso lo amerita. Se consignarán los posibles beneficios y limitaciones de la propuesta.
- 7) El presente trabajo práctico es de carácter grupal. Se asignará a cada grupo un docente responsable y se determinarán los días de supervisión. Estas serán obligatorias y la no asistencia se considerará como una falta.
- 8) Para la aprobación del trabajo práctico se tendrá en cuenta: a.-compromiso ético en las prácticas preprofesionales, para lo cual deberán presentar el Consentimiento Informado correspondiente; b.-respeto y responsabilidad ante el/la trabajador/a, c.-acercamiento a un posible diagnóstico, pronóstico y recomendaciones, d.- asistencia a las supervisiones y e.-entrega de un informe escrito de acuerdo al formato consignado en la guía elaborada para tal fin.
- 9) 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: “Descripción del Puesto y Perfil de Competencias”

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 de competencias.
- Crear un modelo de aviso para realizar la pre-selección.
- Proponer una batería de pruebas psicológicas en función del perfil de competencias 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 podrá realizar de forma presencial o remota en función de la disponibilidad del/la entrevistado/a.

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° 3 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.

*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 bajo la siguiente modalidad:

1) Condición de estudiante Regular:

a) Para cursar Psicología del Trabajo bajo esta modalidad, los/as estudiantes deberán tener aprobado el curso Psicología Social y regularizado el curso 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/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.

La primera recuperación se realizará a la semana subsiguiente de la evaluación parcial, y la segunda instancia en la semana consecutiva.

En el caso de 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 el curso, quedando en la condición de estudiante Libre.

c) La modalidad de los parciales será escrita, en base a preguntas que deberán desarrollar sobre los temas brindados en clases. La bibliografía de cada unidad, se compartirá de forma digital y podrá ser descargada del Classroom del curso. Los exámenes parciales se tomarán en el horario de clases en las fechas estipuladas previamente por el equipo docente.

d) La asistencia a las clases teóricas 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 el curso, quedando en la condición de Estudiante Libre.

2) Condición estudiante Libre:

a) El/la estudiante en Condición de Libre, deberá presentar de forma escrita, con 20 (veinte) días de antelación a la mesa de examen en la que desea rendir, el total de los Trabajos Prácticos que determinen los responsables del curso. Los mismos deberán ser enviados al siguiente correo electrónico: psicologiadeltrabajounsl@gmail.com o presentados en formato papel.

b) Una vez aprobados los Trabajos Prácticos, el/la estudiante deberá rendir un examen escrito en la que responderá a las preguntas proporcionadas por el equipo docente. En esta instancia, se requiere 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 del Curso Psicología del Trabajo.

IX - Bibliografía Básica

[1] UNIDAD 1:

- [2] ALBORNOZ, María Belén y CHÁVEZ, Henry (2020). De la gestión algorítmica del trabajo a la huelga 4.0. Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública, 7(2), 43-54.
- [3] ARNOLD, John y RANDALL, Ray (2012). Psicología del Trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral. Cap. 1: La psicología del trabajo actual (pp. 19-29). Pearson.
- [4] BONANTINI, Carlos, MANDOLESI, Melisa, QUIROGA, Víctor y CATTANEO, María Romina (2015). La formación de psicólogos en el campo del trabajo en Argentina. Apuntes para una historia. VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- [5] DEJOURS, Christophe (2015). El sufrimiento en el trabajo. (pps. 9-36). Topía.
- [6] DEJOURS, Christophe y GERNET, Isabelle (2014). Psicopatología del Trabajo. Parte I: Psicopatología y psicodinámica del trabajo: enfoque conceptual, (pps. 14-33). Miño y Dávila Editores.
- [7] GODOY PONCE, Patricio (2018). Psicología del Trabajo, Salud Mental y Derechos Humanos: nuevos desafíos para la disciplina. En PUJOL, Andrea y BARTOLINI, Natalia (Comp.). Cuadernos TAS: Trabajo, actividad y subjetividad. Escrito entre pares. Pps. 43-51. Libro Digital, EPUB.
- [8] GUTIERREZ, Juan (2017). La globalización y el mundo del trabajo: Impacto y consecuencias psicológicas. Documento de Cátedra. Psicología del Trabajo. Facultad de Psicología, UNSL.
- [9] 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.
- [10] MEDA, Dominique (2007). ¿Qué sabemos sobre el Trabajo?. Revista del Trabajo, Año 3(4), 17-32.
- [11] 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). Síntesis S.A.
- [12] PULIDO-MARTÍNEZ, Hernán (2013). Y entonces ¿esto de la crítica qué es?. De la relación entre la Psicología y el mundo del trabajo. Universitas Psychologica, 12(4), 1355-1368.
- [13] 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.
- [14] WLOSKO, Miriam (2023). Presentación del Dossier salud, subjetividad y trabajo. Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, 15, 1-20.
- [15] UNIDAD 2:
- [16] ADAM, Graciela (2017). La evaluación integral del sistema motivacional y del clima en las organizaciones laborales. En C. Weigle, B. Benditto, N. González y G. Vera (Comp.). Psicología laboral. Explorando prácticas actuales. Parte II, pps. 145-154. Lugar Editorial.
- [17] CHIAVENATO, Idalberto (2002). Gestión del Talento Humano. Cap. 15: Higiene, seguridad y calidad de vida, (pps. 397- 405). Mc Graw-Hill Interamericana.
- [18] 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.
- [19] 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.
- [20] GUTIERREZ, Juan y GODOY PONCE, Patricio (2019). Clima Organizacional: Definiciones, metodología y articulaciones. Documento de Cátedra. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de San Luis.
- [21] HAUSER, María Paz (2019). Satisfacción laboral. Documento de cátedra. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de San Luis.
- [22] LEGISLACIÓN LABORAL: 24557/95; Decreto 659/96 (Incapacidad laboral).
- [23] MORENO JIMÉNEZ, Bernardo y BÁEZ LEÓN, Carmen (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas (pps. 4-22; 48-50). Universidad Autónoma de Madrid. España.
- [24] NEFFA, Julio César. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio (Extracto). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET.
- [25] ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS, 2010). Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción. OMS/OPS.
- [26] PUHL, Stella M.; IZCURDIA, M. de los Ángeles; OTEYZA, Gabriela; GRESIA MAERTENS, Beatriz H. (2017). Peritaje psicológico y daño psíquico. Anuario de Investigaciones, XXIV, 251-260.
- [27] RAMOS, José; PEIRÓ, José María y RIPOLL, Pilar (1996). Condiciones de Trabajo y Clima Laboral. En J.M. Peiró y F. Prieto (Coord.). Tratado de Psicología del Trabajo. Cap. 2 (pp. 37-47). Ed. Síntesis S.A.

[28] UNIDAD 3:

- [29]** ALBAJARI, Verónica y MAMES, Sergio (2008). La evaluación psicológica en Selección de Personal. Cap. 1: La evaluación psicolaboral (pp. 15-37) y Técnicas de Evaluación psicológicas (93-107). Paidós.
- [30]** ALLES, Martha (2004). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias. Cap.1. Introducción al estudio de los Recursos Humanos (pp. 15-32). Granica.
- [31]** ARNOLD, John y RANDALL, Ray (2012). Psicología del Trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral. Cap. 10: Capacitación y desarrollo (354-370). Pearson.
- [32]** CHIAVENATO, Idalberto (2002). Gestión del Talento Humano. Cap. 8: Descripción y análisis de puestos (pp. 225-233). Mc GrawHill Interamericana.
- [33]** DESSLER, Gary (1996). Administración de Personal. Cap. 7: Capacitación y técnicas de capacitación (pp. 244-249); Cap. 10: Evaluación de desempeño (328-356). Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- [34]** FREYTES, Alicia (2017). Paradojas y cuestionamientos en el Rol del Psicólogo Laboral. Perfil del Psicólogo Evaluador. En C. Weigle, B. Bendito, N. González y G. Vera (Comp.). Psicología Laboral. Explorando prácticas actuales; (pps. 347-354). Editorial Lugar.
- [35]** GUERRERO AGUIAR, Margarita; MEDINA LEÓN, Alberto; NOGUEIRA RIVERA, Dianelys; SOLER GONZÁLEZ, Rafael (2019). Proceso de consultoría organizacional: modelo conceptual. Revista Venezolana de Gerencia, 24(88), 1272-1283.
- [36]** LEY N° XIV-0367-2004. PSICÓLOGO. EJERCICIO PROFESIONAL. Provincia de San Luis. Argentina.
- [37]** RAMÍREZ ORTIZ, Lourdes (2009). Los dilemas éticos que enfrenta el/la psicólogo/a en su rol de consultor/a al intervenir en un proceso de desplazamiento de empleados/as. Revista Puertorriqueña de Psicología, 20, 47-58.
- [38]** RICHINO, Susana (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). Paidós.
- [39] UNIDAD 4:**
- [40]** 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.
- [41]** CASTANEDA AGUILERA, Enrique (2010). Adicción al trabajo (workaholism). Patología psicosocial del siglo XXI. Salud de los trabajadores, 18(1), 57-63.
- [42]** CONVENIO (OIT) N° 190/2019 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- [43]** GIL MONTE, Pedro y PEIRÓ, José María (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.
- [44]** GIL MONTE, Pedro (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). Ed. Pirámide.
- [45]** GODOY PONCE, Patricio y MARRAU, María Cristina. (2007). El Hostigamiento Psicológico en el Trabajo: Un tipo de Violencia Laboral. Documento de Cátedra, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de San Luis.
- [46]** 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.
- [47]** GUERRESCHI, Cesare (2008). Las nuevas adicciones. Cap. III: Adicción al trabajo: la work addiction (pp. 79-99). Grupo Editorial LUMEN.
- [48]** 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). Paidós.
- [49]** HIRIGOYEN, Marie France (2014). Todo lo que hay que saber sobre el Acoso Moral en el trabajo. Cap. 2: Definición y proceso (pp.21- 31). Paidós.
- [50]** LEY N° I-0678-2009 Modificatoria N° 1015/19 Sobre Acoso Sexual Laboral y Violencia Laboral. San Luis. Argentina.
- [51]** 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.
- [52]** NAVARRO ABAL, Yolanda; CLIMENT RODRÍGUEZ, José y RUÍZ GARCÍA, María José (2012). Percepciones del acoso sexual en el trabajo. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 30 (2), (resumen), pp. 1-
- [53] 5.**
- [54]** PIÑUEL, Iñaki y GARCÍA, Ariana (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). SB Editorial.

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). Ed. Complutense.
- [2] ALLES, Martha (2008). Elija al mejor. Cómo entrevistar por competencias. Cap. 17 (pp. 103- 121). 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). Ed. Paidós.
- [4] FILIPPI, Graciela (2010). Trabajo y Subjetividad: ¿el nuevo sujeto laboral?. En Filippi, G. y Zubietta, E. (Coord.). Psicología y Trabajo. Una relación posible. Eudeba.
- [5] 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. Foment del Treball Nacional.
- [6] PERNAS, Bergoña 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. CIS- Siglo XXI.
- [7] SCHVARSTEIN, Leonardo y LEOPOLD, Luis (2005). Trabajo y Subjetividad. Entre lo existente y lo necesario. 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 esta 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:	