



Ministerio de Cultura y Educación
 Universidad Nacional de San Luis
 Facultad de Ciencias Humanas
 Departamento: Psicología
 Área: Psicológica II

(Programa del año 2008)
 (Programa en trámite de aprobación)
 (Presentado el 28/08/2008 12:36:35)

I - Oferta Académica

Materia	Carrera	Plan	Año	Período
PSICOLOGIA DEL TRABAJO	LIC.EN PSICOLOGIA	04/96CDH	5	2c

II - Equipo Docente

Docente	Función	Cargo	Dedicación
MARRAU, MARIA CRISTINA	Prof. Responsable	P.ASO EXC	40 Hs
LUQUEZ, VICENTA SILVIA	Prof. Co-Responsable	P.ADJ EXC	40 Hs
GODOY PONCE, PATRICIO ALFONSO	Responsable 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
Hs	4 Hs	2 Hs	Hs	6 Hs

Tipificación	Periodo
A - Teoría con prácticas de aula y campo	2 Cuatrimestre

Duración			
Desde	Hasta	Cantidad de Semanas	Cantidad de Horas
11/08/2008	21/11/2008	15	100

IV - Fundamentación

Actualmente las empresas vienen desarrollando procesos en la administración de sus recursos humanos que requieren del componente psicológico en la orientación de los mismos o procedimientos para la certificación de la calidad, para la aplicación de los nuevos esquemas en la negociación laboral, en la responsabilidad institucional y en su responsabilidad social como organización.

Los efectos de la globalización, contradictoriamente nos alejan de la "realidad", entendida ella como espacio vital en el cual los seres humanos deben convivir mejor con una amplia y libre socialización, sin discriminaciones ni exclusiones, y que penosamente, vemos más distantes esta "realidad" en la medida en que aceleradamente avanza la tecnología.

El pragmatismo pretende ayudar convenciendo a que todo ello deberá asumirse como desafíos (cambios acelerados, competitividad, comunicación satelital, países sin fronteras, crecimiento económico sin desarrollo social, etc.), y sin notarlos ingresamos a la vorágine de la tecnocracia sin rostro humano.

Las organizaciones constituyen el contexto social laboral de los seres humanos y el soporte productivo de la sociedad, y en ellos, no obstante la presencia del avance voraz de la tecnología no le garantiza su existencia; solamente el FACTOR HUMANO es el que decide su supervivencia, su desaparición o su éxito.

La Psicología del Trabajo tiene como propósito abordar esas problemáticas en las que sin duda alguna esta presente el componente psicológico en apoyo a la gestión de la organización, resultante de un planeamiento estratégico para la dinámica de la organización y específicamente de los recursos humanos dentro de un enfoque sistémico y en la perspectiva global hacia el siglo XXI.

La factibilidad de lo expresado estará sujeto a la visión de propender al establecimiento de una salud bio-psico-social, la que

redundará en la creación de un ambiente saludable de trabajo.

V - Objetivos

- Conocer los principales significados del Trabajo, su evolución histórica y sus formas de expresión en la sociedad contemporánea.
- Comprender el carácter interdisciplinario de la Salud Ocupacional.
- Analizar el Trabajo como esfera de la Conducta, distinguiendo sus principales componentes.
- Adquirir las destrezas mínimas necesarias para analizar los accidentes del trabajo, teniendo en cuenta su naturaleza pluricausal.
- Aplicar correctamente los conocimientos psicológicos para la detección de trastornos psicopatológicos de la capacidad productiva del hombre en situación de trabajo.
- Detectar indicadores de conflictos en diferentes ambientes de trabajo utilizando técnicas psicológicas apropiadas.
- Instrumentar a los alumnos en el conocimiento y manejo de técnicas destinadas a la selección de personal y programas de capacitación.
- Demostrar que poseen las destrezas técnico-conceptuales necesarias para comprender, modificar y preservar la salud de los trabajadores.
- Definir los límites y posibilidades de la Psicología del Trabajo como campo ocupacional de los Psicólogos.

VI - Contenidos

UNIDAD 1: UNIDAD INTRODUCTORIA:

TEMA 1.1 – DIFERENTES CONCEPTUALIZACIONES DEL TRABAJO A TRAVES DE LA HISTORIA

- **Aspectos relevantes de la historia del trabajo desde la mirada de distintos autores.**
- Relación de las personas con su tarea: perspectiva histórica.
- TAYLOR: La organización científica del trabajo. Los aportes de Ch. Dejours.
- La obra de Elton MAYO.
- El fordismo: el nacimiento de la producción en masa.
- Estado de Bienestar: surgimiento e implicaciones en la evolución del trabajo.

TEMA 1.2 - CONCEPTUALIZACION DEL TRABAJO

- **Aproximación Psicológica al Trabajo en un entorno laboral cambiante.**
- El Trabajo como fenómeno social y como actividad humana.
- El estudio del Trabajo desde la Psicología.
- Evolución histórica y delimitación del objeto de estudio de la Psicología del Trabajo.

TEMA 1.3 - LA PSICOLOGÍA, LA SALUD Y EL TRABAJO.

- **Origen y evolución de la Medicina del Trabajo.**
- La Salud Ocupacional. Propósitos y Contenidos.
- Las Enfermedades Profesionales.
- Reconceptualización de las Enfermedades Profesionales.

- Aportes de la Psicología del Trabajo a la Salud Ocupacional.
- Precarización del Trabajo como negación del concepto de Calidad de Vida.

UNIDAD 2: CONDICIONES DE TRABAJO: REALIDAD ACTUAL

TEMA 2.1 CONDICIONES DE TRABAJO Y CLIMA LABORAL.

- **Importancia de las Condiciones y Medio Ambiente de trabajo para la salud de los trabajadores.**
- Clima Laboral: Concepto.
- Encuesta de Clima Laboral:
 - a) Tipos de Clima Laboral
 - b) Metodología.
 - c) Requisitos de una Encuesta Efectiva.
- Condiciones de demanda y carga de trabajo.
- Carga física y mental del trabajo.

TEMA 2.2 - EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO EN ENTORNOS TECNOLÓGICOS

- **Actitud de los trabajadores hacia las Nuevas Tecnologías.**
- Aportes de la Ergonomía: enfoque sistémico para el análisis de la interrelación hombre-máquina.
- Niveles de estrés, bienestar psicológico y satisfacción laboral derivados del uso de nuevas tecnologías.
- Amortiguadores del estrés.

TEMA 2.3 - TRABAJO Y RIESGOS LABORALES

- **Clasificación de los Riesgos según el agente que los produce.**
- Factores causales de los accidentes: a) condición insegura; b) conflictos emocionales; c) el acto inseguro; d) el factor personal.
- Concepto de Accidentabilidad.
- Psicología de los accidentes del trabajo.
- El concepto de Riesgo Laboral.
- Los nuevos Riesgos del Trabajo.
- Riesgos Psicosociales en el Trabajo.
- Aporte de la Psicología del Trabajo para el diagnóstico precoz de alteraciones del sistema nervioso central provocadas por exposición laboral a los NEUROTÓXICOS.
- El Rol del Psicólogo en la prevención de accidentes.

TEMA 2.4 - LEGISLACION LABORAL Y EMPLEO

- **Legislación laboral: La Legislación Argentina; Antecedentes: Ley 19.587/72. Decreto Reglamentario 351/79.**
- Ley de Empleo N° 24.013: legislación complementaria. Ámbitos de aplicación.
- Ley de Accidentes N° 24.028. Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557. El surgimiento de las ART. Posibles beneficios para los trabajadores. Ley de Flexibilización Laboral N° 24.467. Reforma Laboral 2004 Ley N° 25.877. Decreto 717/96.
- Rol de los Sindicatos en la Argentina actual. Proceso de negociación laboral.
- Desempleo: Posibles causas y consecuencias del Desempleo.

UNIDAD 3: PLANEAMIENTO Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

TEMA 3.1 - SELECCION Y EMPLAZAMIENTO DE PERSONAL

- El proceso de selección desde la perspectiva del psicólogo.

- Análisis del puesto de trabajo.
- Diseño del perfil.
- Etapas del proceso de selección: Preselección. Entrevistas. Evaluación Psicológica. Informe. Devolución. Seguimiento.
- Habilidades sociales en el trabajo y en las organizaciones.

TEMA 3.2 - CAPACITACION Y DESARROLLO DEL PERSONAL EN LAS EMPRESAS.

- Capacitación. Proceso básico.

- Detección de las necesidades de capacitación.
- Métodos y técnicas de capacitación.
- Criterios de evaluación.

TEMA 3.3 - EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Objetivos de los sistemas de evaluación del desempeño.

- Fases de evaluación.
- Métodos actuales de evaluación del desempeño.
- Vicios en los que se incurre al valorar el desempeño. Rol de los Psicólogos.

TEMA 3.4 – COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO

- Comunicación.

- Liderazgo. Empowerment y participación.
- Trabajo en equipo.
- Estrategias: las nuevas realidades.

UNIDAD 4: LAS RELACIONES DE TRABAJO Y PRODUCCION DESDE UNA PERSPECTIVA CLINICA.

TEMA 4.1 – ANTECEDENTES DEL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO (SQT)

- Las características del Trabajo como antecedentes del “BURNOUT”.

- Delimitación conceptual del Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout):
 - a) Perspectiva Clínica;
 - b) Perspectiva Psicosocial.
- Consecuencias para la Salud.
- Estrategias de Intervención.

TEMA 4.2 – 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.
- Emociones, desempeño laboral y Síndrome de Quemarse por el Trabajo:
 - a) Las emociones en las organizaciones: desgaste emocional y síndrome de burnout.
 - El valor de la inteligencia emocional en las organizaciones.

VII - Plan de Trabajos Prácticos

Para el presente año lectivo está previsto realizar los siguientes Trabajos Prácticos:

- T.P. N° 1: Proyección y análisis de una película en la que los alumnos puedan vivenciar las distintas formas de trabajo a través de la historia y sus consecuencias.
- T.P. N° 2: Visita a una Empresa con la finalidad de que los alumnos puedan tomar contacto directo con la realidad laboral.
- T.P. N° 3: Los alumnos trabajarán en forma grupal aplicando las diferentes etapas del proceso de selección.
- T.P. N° 4: En base a los conocimientos obtenidos en la materia el alumno deberá:
 - a) Realizar el diagnóstico de un caso con alteraciones psicopatológicas en la capacidad de trabajar.
 - b) Proponer diferentes formas de abordaje para dicho caso.
 - c) Fundamentar lo resuelto en la parte b) del trabajo.

*En clase se impartirán directivas para la confección de los Trabajos Prácticos.

VIII - Regimen de Aprobación

Para la Regularización de la materia se requerirá:

- La aprobación con un 60 % de dos (2) exámenes parciales correspondientes al programa teórico/práctico.
- Un porcentaje de asistencia del 80% y el 100 % de aprobación de los Trabajos Prácticos.
- Se contemplará una (1) recuperación por cada parcial y trabajo práctico.
- Para la evaluación de los alumnos que cursan la materia en condición de Libres, se aplicarán las disposiciones reglamentarias vigentes.

IX - Bibliografía Básica

[1] UNIDAD 1:

[2] ANDER EGG, E. (1982): "Formas de alienación de la sociedad Burguesa". De Marsiega. Madrid. España.

[3] BARRET, F. (1961): "Historia del Trabajo". Ed. EUDEBA, Buenos Aires.

[4] BLUM, M. y NAYLOR, J. (1976): "Psicología Industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales". Ed. Trillas, México.

[5] BROWN, J.A.C. (1978): "La psicología social en la industria". Fondo de Cultura Económica.

[6] DEJOURS, CH. (1992): "Trabajo y Desgaste Mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo". Ed. Hvmantas. Buenos Aires.

[7] MARTÍ MERCADAL, J.A. Y DESOILLE, H. (1986): "Medicina del Trabajo". Ed. Masson S.A., Barcelona.

[8] MEDA, D. (1998): "El Trabajo. Un valor en peligro de extinción". Ed. Gedisa, Barcelona.

[9] NEFF, W. (1984): "El trabajo, el hombre y la sociedad". Ed. Paidós. Buenos Aires.

[10] PEIRÓ, J.M. Y PRIETO, F. (1996): "Tratado de Psicología del Trabajo" Tomos I y II. Síntesis S.A., Madrid.

[11] RIFKIN, J. (1997): "El Fin del Trabajo". Ed. Paidós, Buenos Aires.

[12] UNIDAD 2:

[13] ALVAREZ, V.H., MAZA, M.A. Y SLAPAK, C. (1991): "Enfermedades del Trabajo". Ediciones La Rocca. Buenos Aires.

[14] C.E.I.L. (1985): "Condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina". Ed. CEIL/HVMANITAS, Vol. I y II. Buenos Aires.

[15] BENAVIDES, F. y otros (1997): "Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales". Ed.

Masson, Barcelona.

[16] BUENDÍA, J. (1998): "Estrés Laboral y Salud". Ed. Biblioteca Nueva, Madrid.

[17] ESTRAMIANA, J.L.A. (1992): "Desempleo y Bienestar Psicológico". Siglo XXI de España Editores, Madrid.

[18] FLOYD, W.F.; WELFORD, A.T. y colab. (1968): "Fatiga y Trabajo". Ed. EUDEBA, Buenos Aires.

[19] GODOY PONCE, P. (2004): "Breve reseña histórica como aporte al desarrollo de la Psicología del Trabajo". Documento de Cátedra, Fac. Cs. Humanas, UNSL. San Luis.

[20] GODOY PONCE, P. (2005): "Desempleo: Reflexiones sobre sus Causas y consecuencias en la Realidad Actual". Documento de Cátedra. Fac. de Cs. Humanas, UNSL. San Luis.

[21] LAURELL, A C.. (1993): "Para la Investigación sobre la Salud de los Trabajadores". Serie PALTEX, Salud y Sociedad 2000 N° 3, Organización Panamericana de la Salud, Washington.

[22] LUBAN-PLOZZA, B.L. y otros (1997): "El enfermo psicosomático en la práctica". Ed. Herder S.A., Barcelona.

[23] MARRAU, M.C. (2001): "Una mirada Psicosocial del Desempleo en Argentina" Revista IDEA N° 33, Fac. de Ciencias Humanas, UNSL:, San Luis.

[24] MATERIAL SOBRE LEGISLACIÓN LABORAL: 19.587/72; 351/79; 24.013; 24.028; 24.557; 24.467; Reforma Laboral 2004 Ley N° 25.877, Decreto 717/96.

[25] NEFFA, J. (1989): "Procesos de trabajo, nuevas tecnologías informatizadas y condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina". Ed. Hvmantitas. Buenos Aires.

[26] O.I.T. (1979): "Los trabajadores y el medio ambiente". Ginebra.

[27] O.I.T. (1983): "Las condiciones y el medio ambiente de trabajo". Ginebra.

[28] O.I.T. (1984): "La seguridad social en la perspectiva del año 2000". Ginebra.

[29] O.I.T. (1984) "Por un Trabajo más Humano" Ginebra- Suiza-

[30] O.I.T. (1987): "Introducción a las condiciones y medio ambiente de trabajo". Ginebra.

[31] O.E.A. (1991) "La Mujer. Retos hasta el año 2000". New York.

[32] PALMERO, F. y BREVA, A. (1998) "Estrés. De la Adaptación a la Enfermedad". Ed. Promolibro. Valencia.

[33] PEIRÓ, J.M. Y PRIETO, F. (1996): "Tratado de Psicología del Trabajo". Vol. II, Cap. 8. Ed. Síntesis S.A., Madrid.

[34] VALDÉS, M. (1997): "El Estrés". Editorial Acento. Madrid.

[35] ZINCHENKO, V y Ot. (1985): "Fundamentos de la Ergonomía". Ed. Progreso, Moscú.

[36] UNIDAD 3:

[37] ARCHINA, T., GODOY P., LÚQUEZ, S. y MARRAU, C. (2007): "El hombre en relación con su trabajo: Incumbencias del Proceso de Selección". Revista Fundamentos en Humanidades, Fac. Cs. Humanas, UNSL: San Luis.

[38] ALLES, M.A. (2001): "Empleo. El proceso de Selección". Ed. Macchi, Buenos Aires.

[39] BLANCHARD, F y Ot. (1984) "El Ejecutivo al minuto" Ed. Grijalbo- Barcelona.

[40] BLUM, M. y NAYLOR, J. (1965) "Psicología Industrial". Ed. Trillas, México,

[41] COOPER, R. y SAWAF, A. (1997): "Estrategia Emocional para Ejecutivos". Ed. Martínez Roca S.A. Barcelona .

[42] DAVIS, K. y NEWSTROM, J. (1999) "Comportamiento Humano en el Trabajo". Ed. Mc. Graw Hill. México.

[43] DRESSLER, G. (1996): "Administración de Personal". Prentice-Hall Hispanoamericana S.A. México.

[44] FERNANDEZ CAVEDA, A. (1998): "La Función de los Recursos Humanos en Tiempos de cambio". Ed. Gestión 2000 S.A. Barcelona.

[45] GIL, F. y LEON, J. (1998): "Habilidades Sociales. Teoría, investigación e intervención". Ed. Síntesis S.A. Madrid.

[46] GORE, E. (2003): "Conocimiento Colectivo. La formación en el trabajo y la generación de capacidades colectivas". Ediciones Granica S.A., Buenos Aires.

[47] MINTZBERG, H. (2000): "Diseño de Organizaciones Eficientes". Ed. El Ateneo. Buenos Aires.

[48] MUCHINSKY, P.M. (2002): "Psicología aplicada al trabajo". Ed. Thomson Learning, México.

[49] ORDOÑEZ-ORDOÑEZ, M. (1997) "Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos". Ed. Gestión 2000. S.A., Barcelona.

[50] PEREZ DE VILLAR RUIZ, J. y TORRES MEDINA, C. (1999): "Dinámica de Grupos en Formación de Formadores". Ed. Herder S.A., Barcelona.

[51] PETRICK, J. y FURR, D. (1997) "Calidad Total en la Dirección de Recursos Humanos". Ed. Gestión 2000. S.A. Barcelona.

[52] RICHINO, S.V. (2000): "Selección de Personal". Ed. Paidós S.A.I.C.F., Buenos Aires.

[53] WALL, S. y WALL, S. R. (1997): "Estrategias innovadoras en su negocio. Cómo crear líderes para las empresas de hoy". Ed. Free Press.

[54] WERTHER, D. Y DAVIS, K. (1996): "Administración de Personal y Recursos Humanos". Mc. Graw-Hill. México.

[55] UNIDAD 4:

[56] BECK, A., FREEMAN, A. y otros (1992): "Terapia cognitiva de los Trastornos de Personalidad". Ed. Paidós Ibérica

S.A., Buenos Aires.

[57] COOPER, R. y SAWAF, A.(1997): "Estrategia Emocional para Ejecutivos". Ediciones Martínez Roca S.A., Barcelona.

[58] DEJOURS, CH. (1992): "Trabajo y Desgaste Mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo". Ed. Hvmantitas. Buenos Aires.

[59] ESTRAMIANA J. L.A. (1992) "Desempleo y Bienestar Psicológico". Ed. Siglo XXI. Barcelona.

[60] FURNHAM, A. (1995): "Personalidad y Diferencias Individuales en el Trabajo". Ed. Pirámide S.A., Madrid.

[61] GIL MONTE,P. y PEIRÖ, J.M. (1997): "Desgaste Psíquico en el Trabajo: El síndrome de quemarse". De Síntesis S.A., Madrid.

[62] GIL MONTE, P.R. (2005): "El síndrome de quemarse por el trabajo (BURNOUT). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar". Ed. Pirámide, Madrid.

[63] HALL J.K. (1992) "Estrés Ocupacional y Seguridad: Una revisión e implicaciones para la investigación y la práctica".En Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Vol.II N° 1 y 2-

[64] KESSELMAN, H. (1995): "Responsabilidad Social del Terapeuta" en Cuadernos de Psicología Concreta N° 1.

[65] MINUJIN, A. y KESSLER,G. (1995): "La Nueva Pobreza en la Argentina". De Temas de Hoy. Ensayo, Buenos Aires.

[66] NEFF, W. (1984): "El Trabajo, el Hombre y la Sociedad". Ed. Paidós- Bs. As.

[67] UTRILLA, M. (1994): "¿Son posibles las terapias en las Instituciones?". Ed. Biblioteca Nueva, Madrid.

X - Bibliografía Complementaria

[1] CHASAUD, J. (1980) "Introducción a la Terapia Institucional". Ed. Paidós, Buenos Aires.

[2] LAPASSADE, J. (1980): "Grupos, Organizaciones e Instituciones". Ed. Gedisa, Barcelona.

[3] TOFFLER, A. (1989): "La Tercera Ola" De. Plaza y Janes. Barcelona-

[4] TOFFLER, A (1992): "El Cambio del Poder" De. Plaza y Janes. Barcelona-

XI - Resumen de Objetivos

OBJETIVOS DEL CURSO (no más de 200 palabras):

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

PROGRAMA SINTETICO (no más de 300 palabras):

Los temas propuestos en el presente programa, constituyen una aproximación lo más cercana posible 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

--

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