Ministerio de Cultura y Educación **(Programa del año 2005)**
Universidad Nacional de San Luis
Facultad de Ciencias Humanas
Departamento: Psicologia
Area: Psicologica II

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. Colaborador	P.ADJ EXC	40 Hs
GODOY PONCE, PATRICIO ALFONSO	Auxiliar de Práctico	JTP EXC	40 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	2 Hs	Hs	6 Hs

Tipificación	Periodo
C - Teoria con prácticas de aula	1 Cuatrimestre

Duración			
Desde	**Hasta**	**Cantidad de Semanas**	**Cantidad de Horas**
12/09/2005	02/12/2005	12	100

IV - Fundamentación

La estabilidad y supervivencia de cualquier organización se ve afectada por los cambios impuestos por la sociedad de nuestros días. El problema de las relaciones humanas siempre ha existido, aunque en diferentes grados de intensidad y magnitud. Dadas las diferencias individuales, mientras dos o más personas compartan un tiempo y espacio comunes, persigan objetivos diferentes, estén sujetas a la competencia por los recursos económicos, así como a la incertidumbre del cambio tecnológico y social, existirán desajustes en el comportamiento humano. La Psicología del Trabajo, en tanto disciplina aplicada, aporta con sus contenidos al fortalecimiento de habilidades básicas para la dirección, apoyando permanentemente la comunicación en todos los niveles de la estructura organizacional, en busca de un liderazgo efectivo que logre no sólo un buen estándar de producción, sino fundamentalmente, que tenga en cuenta que el objetivo primordial de las Relaciones Humanas es el desarrollo y perfeccionamiento humano, mediante el conocimiento de principios y reglas que ayuden a crear un ambiente organizacional, donde puedan florecer las relaciones positivas.

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.
- 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

I - 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.
- La obra de Elton MAYO.
- Nacimiento de la producción en masa. El fordismo.
- 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.

- Clima Laboral: Concepto.
- Encuesta de Clima Laboral:
  . Requisitos de una Encuesta Efectiva.
- Encuesta de Clima Laboral:
  . Metodología.
- Condiciones de demanda y carga de trabajo.
- Carga física y mental del trabajo.
- Fatiga y Sordera.

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 derivadas del uso de nuevas tecnologías.
- Amortiguadores del estrés.

TEMA 2.3- TRABAJO Y RIESGOS LABORALES

- El concepto de Riesgo Laboral.
- Los nuevos Riesgos del Trabajo.
- 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.
- Psicosociología de los accidentes del trabajo.
- Concepto de Accidentabilidad.
- 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 Nºl9.587/72. Decreto Reglamentario 35l/79.
- Ley de Empleo N°24.0l3: legislación complementaria. Ambitos 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.
- Rol de los Sindicatos en la argentina actual. Proceso de negociación laboral.
- Desempleo. Causas de Desempleo.

UNIDAD 3: REVISION CRITICA DE ALGUNOS CONTENIDOS CLÁSICOS DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO.

TEMA 3.1 - SELECCION Y EMPLAZAMIENTO DE PERSONAL.

- El proceso de selección desde la perspectiva del psicólogo.
- Análisis del puesto de trabajo.
- Diseño de perfil.
- Etapas del proceso de selección: Preselección. Entrevista. 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.
- Capacitación y aprendizaje.
- Detección de las necesidades de capacitación.
- Métodos y técnicas de capacitación.
- Criterios de evaluación de los procesos de capacitación.

- Comunicación.
- Liderazgo. Empowement y Participación.

TEMA 3.3- LOS INCENTIVOS EN EL TRABAJO

- Necesidades e incentivos de la conducta laboral.
- Los incentivos económicos. Primas individuales y colectivas.
- Los incentivos no económicos: a) beneficios sociales; b) acceso a la información;
c) participación en las decisiones.
- Evaluación del Desempeño. Antecedentes y métodos actuales.
- Vicios a los que se incurre al valorar el desempeño. Rol de los Psicólogos.
- Estrategias: las nuevas realidades.

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

TEMA 4.1- TRASTORNOS DE LA CAPACIDAD PRODUCTIVA HUMANA.

- Etiogénesis de los trastornos laborales.
- Las características del Trabajo como antecedentes del "BURNOUT".
- Delimitación conceptual del Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout):
a) Perspectiva Clínica; b)PerspectivaPsicosocial; c)Consecuencias para la Salud; d)Estrategias de Intervención.
- Las técnicas de adaptación al trabajo: a) Asesoramiento Psicoterapéutico; b) Métodos Grupales; c)Técnicas no verbales; d) Talleres de Rehabilitación.
- Estrategia clínica no Directiva. K. ROGER.

TEMA 4.2 – PSICOPATOLOGÍA DEL TRABAJO

- El placer en el trabajo.
- Los mecanismos de defensa individuales contra la organización del trabajo.
- Insatisfacción y contenido significativo de la tarea.
- Ansiedad y relaciones de trabajo.
- 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: a) 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.
b) Visita a una Empresa con la finalidad de que los alumnos puedan tomar contacto directo con la realidad laboral.

T.P. N° 2:Panel sobre la Legislación Laboral vigente en Argentina con la participación de especialistas en el tema.

T.P. N° 3: a) Análisis de un puesto y confección del perfil psicotécnico para ser utilizado con fines de selección de personal.
b) Propuesta de un Plan de Capacitación.

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 un porcentaje de asistencia del 80% y el l00 % de aprobación de los Trabajos Prácticos.
Para la aprobación de la materia por el Sistema de Evaluación Continua, se requerirá un 90% de asistencia a clases teóricas y el 100% de aprobación de Trabajos Prácticos, Parciales y Coloquio Final de Integración. Se contemplará una (1) recuperación por cada parcial y trabajo práctico. El coloquio de integración no tiene recuperación.
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] MARTÍ MERCADAL, J.A. Y DESOILLE, H. (1986): “Medicina del Trabajo”. Ed. Masson S.A., Barcelona.
[7] MEDA, D. (1998): “El Trabajo. Un valor en peligro de extinción”.Ed. Gedisa, Barcelona.
[8] NEFF, W. (1984): “El trabajo, el hombre y la sociedad”. Ed. Paidós. Buenos Aires.
[9] PEIRÓ,J.M. Y PRIETO,F. (1996): “Tratado de Psicología del Trabajo” Tomos I y II. Síntesis S.A.,Madrid.
[10] RIFKIN, J.(1997): “El Fin del Trabajo”. Ed. Paidós, Buenos Aires.
[11] UNIDAD 2:
[12] ALVAREZ,V.H.,MAZA,M.A. Y SLAPAK,C. (1991): “Enfermedades del Trabajo”. Ediciones La Rocca. Buenos Aires.
[13] C.E.I.L. (1985): “Condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina”. Ed. CEIL/HVMANITAS, Vol. I y II. Buenos Aires.
[14] BENAVIDES, F. y otros (1997): “Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales”. Ed. Masson, Barcelona.
[15] BUENDÍA, J. (1998): “Estrés Laboral y Salud”. Ed. Biblioteca Nueva, Madrid.
[16] ESTRAMIANA, J.L.A. (1992): “Desempleo y Bienestar Psicológico”. Siglo XXI de España Editores, Madrid.
[17] FLOYD, W.F.; WELFORD, A.T. y colaboradores(1968): “Fatiga y Trabajo”. Ed. EUDEBA, Buenos Aires.
[18] 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.
[19] LUBAN-PLOZZA, B.L. y otros (1997): “El enfermo psicosomático en la práctica”. Ed. Herder S.A., Barcelona.
[20] MATERIAL SOBRE LEGISLACIÓN LABORAL: 19.587/72; 351/79; 24.013; 24.028; 24.557; 24.467; Reforma Laboral 2004 Ley N°25.877.
[21] NEFFA, J.(1989): “Procesos de trabajo, nuevas tecnologías informatizadas y condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina”. Ed. Hvmanitas. Buenos Aires.
[22] O.I.T. (1979): “Los trabajadores y el medio ambiente”. Ginebra.
[23] O.I.T. (1983): “Las condiciones y el medio ambiente de trabajo”. Ginebra.
[24] O.I.T. (1984): “La seguridad social en la perspectiva del año 2000”. Ginebra.
[25] O.I.T. (1984) "Por un Trabajo más Humano" Ginebra- Suiza.
[26] O.I.T. (1987): “Introducción a las condiciones y medio ambiente de trabajo”. Ginebra.
[27] O.E.A. (1991) "La Mujer. Retos hasta el año 2000” . New York.
[28] PALMERO, F. y BREVA, A . (1998) “Estrés. De la Adaptación a la Enfermedad”.Ed. Promolibro. Valencia.
[29] PEIRÓ, J.M. Y PRIETO, F. (1996): “Tratado de Psicología del Trabajo”. Vol. II, Cap. 8. Ed. Síntesis S.A., Madrid.

[30] VALDÉS, M. (1997): “El Estrés”. Editorial Acento. Madrid.
[31] ZINCHENKO, V. y Otros (1985): "Fundamentos de la Ergonomía". Ed. Progreso, Moscú.
[32] UNIDAD 3:
[33] ALLES, M.A.(2001): “Empleo. El proceso de Selección”. Ed. Macchi, Buenos Aires.
[34] BLANCHARD,F y Ot. (1984) "El Ejecutivo al minuto" Ed. Grijalbo-Barcelona.
[35] BLUM, M. y NAYLOR, J. (1965) "Psicología Industrial". Ed. Trillas, México,
[36] COOPER, R. y SAWAF, A. (1997): “Estrategia Emocional para Ejecutivos”. Ed.Martinez Roca S.A. Barcelona .
[37] DAVIS, K. y NEWSTROM, J. (1999) “Comportamiento Humano en el Trabajo”.Ed. Mc. Graw Hill. México.
[38] DRESSLER, G. (1996): “Administración de Personal”. Prensice-Hall Hispanoamericana S.A. México.
[39] FERNANDEZ CAVEDA, A. (1998): “ La Función de los Recursos Humanos en Tiempos de cambio”. Ed. Gestión 2000 S.A. Barcelona.
[40] GIL, F. y LEON, J. (1998):“Habilidades Sociales. Teoría, investigación e intervención”. Ed. Síntesis S.A. Madrid.
[41] GORE, E. (2003): “Conocimiento Colectivo. La formación en el trabajo y la generación de capacidades colectivas”. Ediciones Granica S.A., Buenos Aires.
[42] MINTZBERG, H. (2000): “Diseño de Organizaciones Eficientes”. Ed. El Ateneo. Buenos Aires.
[43] ORDOÑEZ-ORDOÑEZ, M. (1997) “Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos”. Ed. Gestión 2000. S.A., Barcelona.
[44] PEREZ DE VILLAR RUIZ, J. y TORRES MEDINA,C. (1999): “Dinámica de Grupos en Formación de Formadores”. Ed.Herder S.A.,Barcelona.
[45] PETRICK, J. y FURR, D.(1997) “Calidad Total en la Dirección de Recursos Humanos”. Ed. Gestión 2000. S.A. Barcelona.
[46] RICHINO, S.V. (2000): “Selección de Personal”. Ed.Paidós S.A.I.C.F., Buenos Aires.
[47] WALL, S. y WALL, S. R. (1997): “Estrategias innovadoras en su negocio. Cómo crear líderes para las empresas de hoy”. Ed. Free Press.
[48] WERTHER, D. Y DAVIS, K. (1996): “Administración de Personal y recursos Humanos”. Mc.Graw-Hill. México.
[49] UNIDAD 4:
[50] BECK, A., FREEMAN, A. y otros (1992): “Terapia cognitiva de los Trastornos de Personalidad”. Ed. Paidós Ibérica S.A., Buenos Aires.
[51] COOPER, R. y SAWAF, A.(1997): “Estrategia Emocional para Ejecutivos”. Ediciones Martínez Roca S.A., Barcelona.
[52] DEJOURS, CH. (1992): “Trabajo y Desgaste Mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo”. Ed. Hvmanitas. Buenos Aires.
[53] ESTRAMIANA J. L.A. (1992) "Desempleo y Bienestar Psicológico". Ed. Siglo XXI. Barcelona.
[54] FURNHAM, A. (1995): “Personalidad y Diferencias Individuales en el Trabajo”. Ed. Pirámide S.A., Madrid.
[55] GIL MONTE,P. y PEIRÓ, J.M. (1997): “Desgaste Psíquico en el Trabajo: El síndrome de quemarse”. De Síntesis S.A., Madrid.
[56] 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.
[57] MINUJIN, A. y KESSLER,G. (1995): “La Nueva Pobreza en la Argentina”. De Temas de Hoy. Ensayo, Buenos Aires.
[58] NEFF, W. (1984): “El Trabajo, el Hombre y la Sociedad". Ed. Paidós,Bs. As.
[59] UTRILLA, M. (1994): “¿Son posibles las terapias en las Instituciones?”. Ed. Biblioteca Nueva, Madrid.

X - Bibliografia Complementaria

[1] CHASAUD, J. (1980) "Introducción a la Terapia Institucional". Ed. Paidós, Buenos Aires.
[2] FREUD, S. (1930): “El Malestar en la cultura”. Obras Completas. Tomo II. Pags. 277 y sgtes.Ed. Paidós, Bs. Aires.
[3] LAPASSADE, J. (1980): “Grupos, Organizaciones e Instituciones”. Ed. Gedisa, Barcelona.
[4] TOFFLER, A. (1989): "La Tercera Ola". De Plaza y Janes, Barcelona.
[5] 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