



UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PLANIFICACIÓN DE TRABAJO DOCENTE 2023-2024

SEMINARIOS DE ORIENTACIÓN

NOMBRE DEL CURSO

Salud y trabajo

Intervenciones a nivel individual, grupal y organizacional

DOCENTES RESPONSABLES:

Dra. Soledad López

ÁMBITOS PROPUESTOS: Laboral

DOCENCIA

a.- Datos del curso:

- 1.- **Nombre del curso:** Salud y trabajo: Intervenciones a nivel individual, grupal y organizacional.
- 2.- **Curso:** Optativo
- 3.- **Área curricular a la que pertenece:** Ámbitos del Trabajo Psicológico Laboral.
- 4.- **Carga horaria total del área curricular en el plan de estudios:** 1050 hs
- 5.- **Año del plan de estudios:** 2010
- 6.- **Carrera:** Licenciatura en Psicología
- 7.- **Ciclo o año de ubicación del curso:** 5to. año
- 8.- **Carga horaria total asignada en el Plan de Estudios:** 50hs -en 16 encuentros-
- 8.1.- **Carga horaria semanal -presencial de los estudiantes/as:** 3 hs
- 8.2.- **Distribución de la carga horaria de los estudiantes/as:**

Teóricas	Prácticas	Teórico – práctica
20	20	10

PLAN DE TRABAJO DOCENTE

1.- Propósitos de formación

El/la estudiante deberá cursar las cuatro asignaturas del Área Ámbitos de Trabajo Psicológico, luego de lo cual optará por una Orientación. La misma se cumplimentará cursando un Seminario específico del ámbito elegido que le brinda herramientas para la realización de la residencia. Para poder acceder a la residencia, que tendrá una carga horaria de 200 horas, el/la estudiante deberá tener aprobada la asignatura correspondiente a ese ámbito. Actualmente, además de la realización del Seminario específico para el ámbito elegido se realizará un seminario en Salud mental y otro en Perspectiva de género. Los Seminarios de Orientación se podrán cursar simultánea o sucesivamente entre sí, y simultánea o previamente a la residencia.

1.a.- Propósitos de formación del área curricular a la que pertenece el Seminario

En el marco del Plan de estudios del año 2010, se proponen los siguientes propósitos de formación y objetivos del área curricular. En principio se pone énfasis en proveer al estudiante una capacitación que le permita desempeñarse en los distintos campos de la Psicología Profesional, en concordancia con lo estatuido por la legislación vigente y apto para rever críticamente los mismos. Con respecto a los objetivos, se pretende garantizar una formación profesional que capacite al estudiante para: (a) Orientar, asesorar, diagnosticar y asistir en los aspectos psicológicos del quehacer educacional, la estructura y la dinámica de las instituciones educativas y el medio social en que éste se desarrolla, (b) Realizar estudios y acciones más favorables para la adecuación recíproca trabajo-hombre (es importante aclarar que hoy no se utilizan estas categorías sino que son transcriptas del Plan de estudios 2010), (c) Realizar acciones de orientación y asesoramiento psicológico tendiente a la promoción, prevención y restauración de la salud psíquica, de acuerdo con diferentes modelos teóricos, (d) Realizar asesoramiento y asistencia psicológica en Instituciones de Derecho Público y Privado; así como asesorar desde la perspectiva psicológica en la elaboración de normas jurídicas relacionadas con el campo de la psicología.

2.- Fundamentación del objeto de estudio del curso

La interacción de las personas con su trabajo puede ir en un sentido positivo o generar efectos no deseados según la forma en que se establezca la relación y según sean las condiciones sociales y materiales en las que se realice el trabajo –pudiendo causar daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional-. Está claro que sólo si las condiciones son adecuadas, favorecen la salud. El trabajo en su aspecto positivo, se puede considerar una fuente de salud, nos mantiene en actividad, permite desarrollar y activar las relaciones sociales con otras personas mediante la cooperación necesaria para realizar las tareas, aporta al sentimiento de autoestima -sentimiento de utilidad social- (Boada-Grau y Ficapal-Cusí, 2012). Hace tiempo que están siendo estudiados los riesgos psicosociales en el ámbito del trabajo, destacando su importancia no sólo para la salud de las personas sino también en términos de salud pública (Gil-Monte, 2009), previamente representados en el concepto de Condiciones y medio ambiente de trabajo (Neffa, 2015).

Los riesgos psicosociales con origen en la actividad laboral pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en las características de la tarea, de la organización y configuración de la jornada laboral, las condiciones y la organización del tiempo de trabajo. Consideramos que es de vital importancia poder analizar y abordar las diferentes problemáticas vinculadas con el trabajo, a partir de intervenciones a nivel organizacional, acciones que muchas veces no están del todo sistematizadas. En general, cuando hablamos de estrés laboral, burnout, violencia en el trabajo, dependencia o adicción al trabajo, nos referimos a padecimientos que se originan a partir de la relación de las personas con su trabajo y que casi siempre terminan siendo abordados desde el ámbito de la psicología clínica, con predominio de un enfoque más bien individual. Sin desestimar el valor de este tipo de intervenciones, corresponden a acciones de prevención terciaria. En este seminario se aborda el rol del psicólogo/a en la prevención primaria a través de intervenciones en el ámbito organizacional. La prevención constituye un eje fundamental para tener en cuenta en el abordaje de cualquier situación conflictiva de origen laboral.

A partir de esta idea, creemos que es fundamental el diseño de intervenciones a nivel individual, grupal y organizacional para abordar de una forma integral las distintas problemáticas que se derivan de la relación de los trabajadores con su entorno laboral. En función de lo anteriormente expuesto, consideramos que el seminario podría abordar e integrar los distintos niveles de intervención aportando a

los/las estudiantes conocimientos teórico-prácticos, a través del trabajo con casos problemáticos. El seminario tiene como principal objetivo el diseño de intervenciones del psicólogo/a en el ámbito laboral, desde un enfoque integrativo de la psicología, que apunte a sumar aportes provenientes del enfoque cognitivo-conductual, sistémico, psicodinámico, humanista y de los modelos contextuales.

3.- Objetivos del curso: Se espera que los/las estudiantes/as evidencien niveles de logro aceptables en los siguientes objetivos: (a) identificar riesgos psicosociales en el trabajo, aplicado a distintas poblaciones trabajadoras, (b) conceptualizar, evaluar y diferenciar las distintas problemáticas o enfermedades laborales, (c) diferenciar el rol del psicólogo laboral y clínico para el abordaje de las mismas problemáticas, (d) desarrollar posibles estrategias de intervención a nivel individual, grupal y organizacional, en función de los distintos niveles de prevención en el ámbito del trabajo, (e) diseñar intervenciones tendientes a fomentar la salud ocupacional.

4.- Enunciación de la totalidad de los contenidos a desarrollar durante el curso organizados en unidades.

Unidad 1: Condiciones de Trabajo y Salud. Prevención y abordaje en tres niveles.

- CYMAT y RPST
- Estrés laboral y Burnout. Conceptualización, diagnóstico y abordaje a nivel laboral
- Fatiga laboral y sobrecarga en el trabajo: evaluación y gestión en las organizaciones
- Intervenciones ACT (Modelos contextuales -aceptación y compromiso- aplicados al ámbito del trabajo)

Unidad 2: Trastornos de ansiedad y TEPT: abordajes a nivel individual, grupal y organizacional. Diagnóstico y prevención en organizaciones.

- Trastorno por estrés postraumático.
- Trastornos de ansiedad y trabajo (crisis de angustia, ataques de pánico)

Unidad 3: Licencias laborales: estrategias para la reinserción laboral

- Seguridad laboral y accidentes de trabajo.
- Acoso laboral. Mobbing. Desarticulando la violencia institucional/laboral. Abordaje desde una perspectiva de género

Unidad 4: Abordaje de conflictos en el trabajo y desarrollo de estrategias organizacionales.

- Cuando el trabajo nos desborda: Dependencia y adicción al trabajo
- Evaluación y desarrollo de competencias para el trabajo. Análisis de puestos, selección de personal y evaluación de desempeño.
- Evaluación de clima laboral y satisfacción. Intervenciones para contribuir a la salud en el trabajo.
- Inteligencia emocional en el trabajo. Situaciones conflictivas, comunicación asertiva, habilidades sociales.
- Mindfulness en el liderazgo y su aplicación al ámbito de las organizaciones.
- Cuando el trabajo falta: Desocupación y sus consecuencias. Pautas para la reinserción laboral
- Trabajar para la salud. Entrega de trabajo final.

5.- Bibliografía obligatoria (básica) y complementaria.

Bibliografía básica

Unidad 1

- Cárdenas, S., Lucas, M., Idoate García, V. M., Llano Lagares, M., Elhadad, A., & Ismael, F. (2008). SOFI-SM, cuestionario para el análisis de la fatiga laboral física, mental y psíquica. *Revista Digital Seguridad Salud Trabajo*, 2, 1-22.
- Casas, S. B., & Klijn, T. P. (2006). Promoción de la salud y su entorno laboral saludable. *Revista Latinoamericana Enfermagem*, 14, 136-41.
- Escobar, M. P. O. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*, 2, 74-79.
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83, 169-173.
- Giraudó, E., Korinfeld, S., & Mendizábal, N. (2011). Relación trabajo y salud: un campo permanente de reflexión e intervención. Buenos Aires: CEIL-PIETTE-CONICET.
- Gómez, I. C. (2007). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Universitas psychologica*, 6, 136-41.
- Neffa, J. C. (2015). Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) y salud. *Orientación y sociedad*, 15, 0-0.
- ONU- Libro Ilustrado En tiempos de estrés, haz lo que importa: una guía ilustrada-WEB: En tiempos de estrés, haz lo que importa: una guía ilustrada - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud (paho.org)
- Peiró, J. M., & Salvador, A. (1993). Desencadenantes del estrés laboral. Madrid: Eudema. 2, 2-38.
- Salanova, M., Grau, R. M., & Martínez, I. M. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17, 390-395.
- Wilson, K. G., & Soriano, M. C. L. (2014). Terapia de aceptación y compromiso (ACT): un tratamiento conductual orientado a los valores. Ediciones Pirámide. Capítulo 6 (desesperanza creativa) y páginas: desde 156 a 164.

Unidad 2

- Carvajal, C. (2002). Trastorno por estrés postraumático: aspectos clínicos. *Revista chilena de Neuro-psiquiatría*, 40, 20-34.
- Diaconu, A. (2010). El trastorno por estrés postraumático (TEPT) de origen laboral. Estudio de un caso clínico (Doctoral dissertation, tesis]. Unidad Docente Medicina del Trabajo “Mateu Orfila”: Universidad Pompeu Fabra).
- Donoso, L. M. B., Rubio, C. G., Jiménez, B. M., de la Pinta, M., Aldea, S. M., & Garrosa, E. (2017). Intervención breve sobre la base de ACT y la atención: estudio piloto con el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos y servicios de emergencia. *International journal of psychology and psychological therapy*, 17(1), 57-63.

Unidad 3

- Einarsen, S., & Johan Hauge, L. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22, 251-273.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29, 237-241.
- Hirigoyen, M.F. (1999). Acoso en la empresa. En M.F. Hirigoyen (Ed.), *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana* (pp. 44-71). Barcelona: Paidós Ibérica.
- Meliá, J. L. (1995). Un proceso de intervención para reducir los accidentes laborales. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Universidad de Valencia.
- Meliá, J. L. (2007). *El Factor Humano en la Seguridad laboral: psicología de la Seguridad y salud laboral*. Lettera.
- Moscoso, M. S. (2018). Mindfulness, autorregulación emocional y reducción de estrés: ¿ciencia o ficción?. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 10(2), 101-121.
- Rosas, M. A. T., & López, S. O. (2011). El Instituto Politécnico Nacional innovando en políticas en prevención de violencia con perspectiva de género. *Innovación Educativa*, 11(57), 195-205.

Unidad 4

- Cuadra-Peralta, A., Veloso-Besio, C., Moya Rubio, Y., Reyes Atabales, L., Vilca Salinas, J. (2010) Efecto de un programa de psicología positiva e inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral y vital. *Salud & Sociedad, 1*, 101-112.
- Fernández Montalvo, J., & Echeburua, E. (1998): Laborodependencia: Cuando el trabajo se convierte en adicción. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica, 3*, 103-120.
- Gil-Monte, P. R., García-Jueas, J. A., & Hernández, M. C. (2008). Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería: a study in nursing professionals. *Interamerican Journal of Psychology, 42*, 113-118.
- Goleman, D., & Cherniss, C. (2013). Inteligencia emocional en el trabajo: cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones. Editorial Kairós.
- Granda Granda, Y. (2016). Liderazgo y mindfulness experiencia de un equipo de trabajo (Bachelor's thesis, Quito: USFQ, 2016).
- Leibovich de Figueroa, N.; Schufer, M.; Maglio, A.L.; Schmidt, V.; Injoque Ricle, I.; Minichiello, C.; Marconi, A.; Gonzalez, A.; Aranda Coria, E.; Cuenya, L.. (2006) El malestar por inestabilidad laboral y su relación con tensión y recursos personales. Facultad de Psicología – UBA. *Anuario de investigaciones, 14*.
- López, S. S, Poó F. M., & Ledesma R. D (2015). Ocupación, salud y tránsito. El caso de los conductores de taxi. Manual de Especialista en Psicología del Tránsito. Brasilia: Laboratorio de Psicología Ambiental. Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).
- Marín, S. P., Berrocal, F. B., & Quero, M. L. (2002). Gestión de recursos humanos por competencias y gestión del conocimiento. *Dirección y organización, (28)*.
- Ortiz, E., & Pérez, A. (2014). Propuesta para pilotear una aplicación de un instrumento de evaluación del desempeño por competencias, bajo el enfoque de 360 en una empresa de calzado. Universidad Tecnológica, (225).
- Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo, 29(1)*.
- Piqueras Gomez, R, Rodriguez Morejón, A & Rueda Sabater, C.(2008) : Expectativas y duración del desempleo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 24*, 129-151.
- Polo Vargas, J. D., Santiago Briñez, V., Navarro Segura, M. C., & Alí Nieto, A. (2016). Creencias irracionales, síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones. *Psicogente, 19(35)*, 148-160.
- Prado, J. F. U. (2014). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. Editorial el manual moderno.
- Rico, C. A. R. (2002). La inteligencia emocional en el trabajo. De Hendrie Weisinger. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, 10(2), 101-104.

Bibliografía complementaria

- Pérez Jáuregui, I. (2005). Niveles de análisis: El individuo, el grupo y la organización. En I. Pérez Jáuregui (Ed.), *Estrés laboral y síndrome de burn-out. Sufrimiento y sinsentido en el trabajo. Estrategias para abordarlos* (pp. 59-93). Buenos Aires: Psicoteca Editorial.
- Silva Peralta, Y., Campos, C., Pennisi, M., & Sagardoy, F. (2017). *Síndrome de burnout y percepción de las condiciones y medio ambiente de trabajo en el Casino Central de la ciudad de Mar del Plata*. Material de circulación interna de cátedra. Psicología Laboral. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Mar del Plata.
- López, S. S, Poó F. M., & Ledesma R. D (2015). Ocupación, salud y tránsito. El caso de los conductores de taxi. Manual de Especialista en Psicología del Tránsito. Brasilia: Laboratorio de Psicología Ambiental. Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).
- Redondo, A. (2008) Psicopatología Laboral: Burn-out. Ponencia presentada en *XVI Congreso Nacional de Psicodiagnóstico y XI Jornadas Nacionales de ADEIP*, Octubre, Buenos Aires.
- Guerreschi, C. (2007). *Las nuevas adicciones: Internet, trabajo, sexo, teléfono celular, compras*. Buenos Aires: Lumen.
- Corrales, N. (2004). *Ataque de pánico*. Buenos Aires: Longseller.
- Cebey, M. C., & Trotta, M.F. (2010). Violencia Laboral: Un acercamiento conceptual. En G. Filippi & E. Zubieta (Eds.). *Psicología y trabajo, una relación posible* (pp.159-277). Buenos Aires: Eudeba.
- Redondo, A. (2009) Violencia en el trabajo y estrés. Indicadores para el diagnóstico diferencia. Ponencia presentada en *III Congreso de Psicología del Trabajo*, Septiembre, Tucumán.
- Chiavenato, I. (2000). Higiene y seguridad en el trabajo. En I. Chiavenato (Ed.), *Administración de Recursos Humanos* (pp. 478-510). México: McGraw Hill.

Reig-Botella, A., & Clemente, M. (2011). Seguridad y Salud Laboral desde la Psicología Social y de las Organizaciones. *AFDUC*, 15, 315-328

Romeo, M., Yepes-Baldó, M., & Berger, R. (2015). Contribución española e iberoamericana al estudio del “work life balance”. *Papeles del Psicólogo*, 35, 48-58.

Tiritilli, R. (2017). *Maternidad y balance vida-trabajo*. Material de circulación interna de cátedra. Psicología Laboral. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Mar del Plata.

Izquierdo, T. & Alonso, H. (2010). Valores culturales y consecuencias psicosociales del desempleo en América Latina. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26, 123-133.

Leibovich de Figueroa, N., Schmidt, V. & Marro, C. (2002). Estrés. En N. Leibovich de Figueroa & M. Schuffer (Eds.), *El malestar y su evaluación en diferentes contextos* (pp. 11-32). Buenos Aires: Eudeba.

Zelaschi, M. (2003). Padecimientos silenciosos. Ponencia presentada en *VI Congreso Asociación de Especialistas del Trabajo*, Agosto, Buenos Aires.

Casari, L., Espeche, V. & Bustos, M.G. (2012): Inserción laboral en una muestra de egresados recientes de la carrera de psicología en argentina. *Revista diálogos. Universidad Nacional de San Luis - Facultad de Ciencias Humaas*, 3, 69-86.

Goleman, D. (2018). Inteligencia emocional en la empresa. *Conecta*.

Marsollieri, R. Aparicio, M. (2011): El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Revista Psicoperspectivas Individuo y Sociedad*, 10, 209-220.

Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista Vivat Academia*, 112, 42-80.

6.- Cronograma de contenidos y propuesta pedagógica de cada encuentro.

Unidad 1: Condiciones de Trabajo y Salud. Prevención y abordaje en tres niveles.

Clase 1: Condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) y Riesgos psicosociales (RPST)

Neffa, J. C. (2015). Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) y salud. *Orientación y sociedad*, 15, 0-0.

Gómez, I. C. (2007). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Universitas psychologica*, 6, 136-41.

Casas, S. B., & Klijn, T. P. (2006). Promoción de la salud y su entorno laboral saludable. *Revista Latinoamericana Enfermagem*, 14, 136-41.

Giraudó, E., Korinfeld, S., & Mendizábal, N. (2011). Relación trabajo y salud: un campo permanente de reflexión e intervención. Buenos Aires: CEIL-PIETTE-CONICET.

Clase 2: Estrés laboral y Burnout. Conceptualización, diagnóstico y abordaje a nivel laboral

Peiró, J. M., & Salvador, A. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Eudema. 2, 2-38.

Salanova, M., Grau, R. M., & Martínez, I. M. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17, 390-395.

Clase 3: Fatiga laboral y sobrecarga en el trabajo: evaluación y gestión en las organizaciones

Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83, 169-173.

Escobar, M. P. O. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*, 2, 74-79.

Cárdenas, S., Lucas, M., Idoate García, V. M., Llano Lagares, M., Elhadad, A., & Ismael, F. (2008). SOFI-SM, cuestionario para el análisis de la fatiga laboral física, mental y psíquica. *Revista Digital Seguridad Salud Trabajo*, 2, 1-22.

Clase 4: Intervenciones desde el modelo ACT -aceptación y compromiso- aplicadas al ámbito del trabajo

Wilson, K. G., & Soriano, M. C. L. (2014). *Terapia de aceptación y compromiso (ACT): un tratamiento conductual orientado a los valores*. Ediciones Pirámide. Capítulo 6 (desesperanza creativa) y páginas: desde 156 a 164.

ONU- Libro Ilustrado En tiempos de estrés, haz lo que importa: una guía ilustrada-WEB: En tiempos de estrés, haz lo que importa: una guía ilustrada - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud (paho.org)

Unidad 2: Trastornos de ansiedad y TEPT: abordajes a nivel individual, grupal y organizacional. Diagnóstico y prevención en organizaciones.

Clase 5: Trastorno por estrés postraumático.

Carvajal, C. (2002). Trastorno por estrés postraumático: aspectos clínicos. *Revista chilena de Neuro-psiquiatría*, 40, 20-34.

Diaconu, A. (2010). El trastorno por estrés postraumático (TEPT) de origen laboral. Estudio de un caso clínico (Doctoral dissertation, tesis]. Unidad Docente Medicina del Trabajo “Mateu Orfila”: Universidad Pompeu Fabra).

Clase 6: Trastornos de ansiedad y trabajo (angustia, ataques de pánico)

Donoso, L. M. B., Rubio, C. G., Jiménez, B. M., de la Pinta, M., Aldea, S. M., & Garrosa, E. (2017). Intervención breve sobre la base de ACT y la atención: estudio piloto con el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos y servicios de emergencia. *International journal of psychology and psychological therapy*, 17(1), 57-63.

Moscoso, M. S. (2018). Mindfulness, autorregulación emocional y reducción de estrés: ¿ciencia o ficción?. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 10(2), 101-121.

Unidad 3: Licencias laborales: estrategias para la reinserción laboral

Clase 7: Seguridad laboral y accidentes de trabajo.

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29, 237-241.

Meliá, J. L. (1995). Un proceso de intervención para reducir los accidentes laborales. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Universidad de Valencia.

Meliá, J. L. (2007). El Factor Humano en la Seguridad laboral: psicología de la Seguridad y salud laboral. Lettera.

Clase 8: Acoso laboral. Mobbing. Desarticulando la violencia institucional/laboral. Abordaje desde una perspectiva de género

Rosas, M. A. T., & López, S. O. (2011). El Instituto Politécnico Nacional innovando en políticas en prevención de violencia con perspectiva de género. *Innovación Educativa*, 11(57), 195-205.

Einarsen, S., & Johan Hauge, L. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22, 251-273.

Hirigoyen, M.F. (1999). Acoso en la empresa. En M.F. Hirigoyen (Ed.), *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana* (pp. 44-71). Barcelona: Paidós Ibérica.

Unidad 4: Abordaje de conflictos en el trabajo y desarrollo de estrategias organizacionales.

Clase 9: Cuando el trabajo nos desborda: Dependencia y adicción al trabajo

Polo Vargas, J. D., Santiago Bríñez, V., Navarro Segura, M. C., & Alí Nieto, A. (2016). Creencias irracionales, síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones. *Psicogente*, 19(35), 148-160.

Fernández Montalvo, J., & Echeburua, E.(1998): Laborodependencia: Cuando el trabajo se convierte en adicción. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 3, 103-120.

Clase 10: Evaluación y desarrollo de competencias para el trabajo. Análisis de puestos, selección de personal y evaluación de desempeño.

Marín, S. P., Berrocal, F. B., & Quero, M. L. (2002). Gestión de recursos humanos por competencias y gestión del conocimiento. *Dirección y organización*, (28).
Ortiz, E., & Pérez, A. (2014). Propuesta para pilotear una aplicación de un instrumento de evaluación del desempeño por competencias, bajo el enfoque de 360 en una empresa de calzado. *Universidad Tecnológica*, (225).

Clase 11: Evaluación de clima laboral y satisfacción. Intervenciones para contribuir a la salud en el trabajo.

Prado, J. F. U. (2014). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. Editorial el manual moderno.
Cuadra-Peralta, A., Veloso-Besio, C., Moya Rubio, Y., Reyes Atabales, L., Vilca Salinas, J. (2010) Efecto de un programa de psicología positiva e inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral y vital. *Salud & Sociedad, 1*, 101-112.

Clase 12: Inteligencia emocional en el trabajo. Situaciones conflictivas, comunicación asertiva, habilidades sociales.

Goleman, D., & Cherniss, C. (2013). Inteligencia emocional en el trabajo: cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones. Editorial Kairós.
Rico, C. A. R. (2002). La inteligencia emocional en el trabajo. De Hendrie Weisinger. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 10(2), 101-104.

Clase 13: Mindfulness en el liderazgo y su aplicación al ámbito de las organizaciones.

Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 29(1).
Granda Granda, Y. (2016). Liderazgo y mindfulness experiencia de un equipo de trabajo (Bachelor's thesis, Quito: USFQ, 2016).

Clase 14: Cuando el trabajo falta: Desocupación y sus consecuencias. Pautas para la reinserción laboral

Leibovich de Figueroa, N.; Schufer, M.; Maglio, A.L.; Schmidt, V.; Injoque Ricle, I.; Minichiello, C.; Marconi, A.; Gonzalez, A.; Aranda Coria, E.; Cuenya, L.. (2006) El malestar por inestabilidad laboral y su relación con tensión y recursos personales. *Facultad de Psicología – UBA. Anuario de investigaciones*, 14.
Piqueras Gomez, R, Rodriguez Morejón, A & Rueda Sabater, C.(2008) : Expectativas y duración del desempleo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24, 129-151.

**Clase 15: “Trabajar para la salud”. Entrega de trabajo final.
Detectar la especificidad de las problemáticas en distintas poblaciones trabajadoras**

López, S. S, Poó F. M., & Ledesma R. D (2015). Ocupación, salud y tránsito. El caso de los conductores de taxi. *Manual de Especialista en Psicología del Tránsito*. Brasilia: Laboratorio de Psicología Ambiental. Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).
Gil-Monte, P. R., García-Juesas, J. A., & Hernández, M. C. (2008). Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería: a study in nursing professionals. *Interamerican Journal of Psychology*, 42, 113-118.

Clase 16: Socialización de los casos problemáticos. Cierre de cursada e integración de contenidos.

7.- Procesos de intervención pedagógica: (se indican con una cruz, las modalidades de intervención pedagógica más utilizadas durante el curso).

Modalidades	
1.Clase magistral	
2. Sesiones de discusión	X

3. Seminario	X
4. Trabajo de Laboratorio/ Taller	
5. Taller- Grupo operativo	X
6. Trabajo de campo	X
7. Pasantías	
8. Trabajo de investigación	
9. Estudio de casos	X
10. Sesiones de aprendizaje individual	
11. Tutorías	X
12. Otras	

8.- Evaluación

Como requisitos de aprobación del seminario se requieren: (a) Asistencia al 80% de los encuentros semanales, (b) Trabajo con casos prácticos integrando la bibliografía prevista para cada encuentro y participación en el foro semanal de Psicocampus de la Facultad de Psicología, (c) Aprobación de un trabajo final en duplas que tiene como objetivo la realización de una o varias entrevistas a un trabajador, donde se integre la problemática laboral predominante o los riesgos psicosociales identificados en la actividad laboral desarrollada, integrando los conceptos teórico- prácticos aprendidos durante el seminario (d) instancia de recuperatorio a los 15 días de entrega del trabajo final, bajo la misma modalidad del trabajo final. Se contarán con espacios de tutorías/supervisión con la finalidad de realizar un acompañamiento en las instancias de evaluación propuestas (contacto con el/la trabajador/a, elaboración del guion de entrevista, realización de la/s entrevista/s, elaboración y redacción del informe final). El trabajo final se evaluará con nota numérica.

9.- Asignación y distribución de tareas de cada uno de los integrantes:

PROFESORA ADJUNTA

- Elaboración del programa y propuesta pedagógica.
- Responsable del dictado de clases teóricas semanales.
- Selección y actualización de bibliografía.
- Elaboración de evaluaciones y realización de tutoría para el trabajo final

AYUDANTE GRADUADA

- Coordinación de Comisiones de Trabajos Prácticos (modalidad Taller).
- Elaboración y propuestas para análisis de casos.
- Preparación y dictado de clases prácticas
- Colaboración en la actualización bibliográfica y en la confección de la propuesta pedagógica.