

## **UNIVERSIDAD CATOLICA DE CUYO SEDE SAN LUIS**

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

Programa de Estudio de la Asignatura PSICOLOGÍA  
LABORAL correspondiente a la carrera de:  
TECNICATURA UNIVERSITARIA EN SEGURIDAD E  
HIGIENE EN EL TRABAJO  
correspondiente al ciclo lectivo 2014, SEGUNDO  
SEMESTRE

**Profesor/a Titular:** LIC. GRACIELA MOSCONI - Prof. Titular  
**Profesor Asociado:**  
**Profesor Adjunto:**  
**Jefe de Trabajos Prácticos:**

**Código de Asignatura:**

**1. Contenidos Mínimos del Plan de Estudios, según  
Res HCSUCC y Res ME.**

Psicología laboral en la organización. Prevención.

Concepto de Psicología Laboral. Rol del psicólogo en la organización.

Multidisciplinariedad.

Historia del Trabajo. Concepto de trabajo. Modelos de trabajo.

Psicología laboral e individuo: Personalidad. Su estructura. Conducta. Multicausalidad conductual Neuropsicología de la conducta.

Comportamiento Individual. El trabajo como medio de realización personal.

Teorías de Aprendizaje. Percepción. Teorías de la motivación.

Psicología laboral y grupo: Grupo y su formación.

Psicología laboral y organización: Organización.

Comportamiento organizacional.

Nuevas enfermedades del trabajo: Riesgo laboral. Stress.

Mobbing, Depresión. Burnout. Prevención.

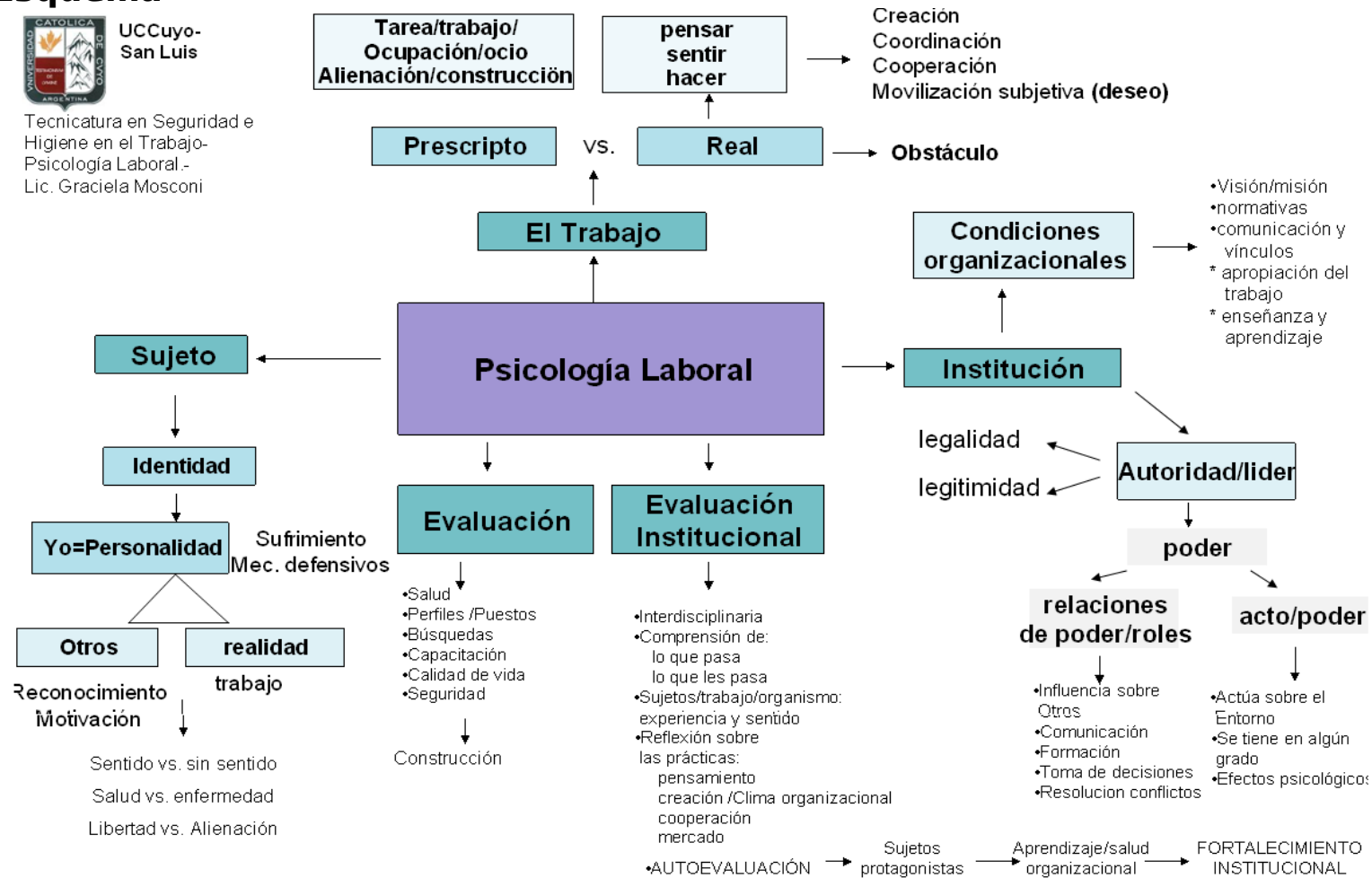
**2. Marco de referencia y el esquema del programa.**

**- Esquema**



UCuyo-  
San Luis

Tecnatura en Seguridad e  
Higiene en el Trabajo-  
Psicología Laboral -  
Lic. Graciela Mosconi



### **- Correlatividades**

Para cursar la Asignatura Psicología Laboral, se requiere haber cursado y regularizado la Asignatura Sociología.

### **- Objetivos del Programa**

La asignatura tiene un enfoque que incluye distintos modelos teóricos, como el pensamiento sistémico, el psicoanálisis y la psiconeuroendocrinología.

Conocer los principales significados del Trabajo, su evolución histórica y sus formas de expresión en la sociedad contemporánea.

Lograr que los alumnos conozcan el rol del psicólogo en el área laboral, y su intervención en el ámbito de la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Poseer la capacidad de analizar el Trabajo en la esfera de la Conducta humana, distinguiendo su multicausalidad y consecuencias.

Comprender el carácter interdisciplinario de la Salud Ocupacional.

Adquirir las destrezas mínimas necesarias para analizar los accidentes del trabajo, teniendo en cuenta su naturaleza pluricausal de la conducta y la conducta de riesgo.

### **- Prerrequisitos**

Para cursar la Asignatura Psicología Laboral, se requiere haber cursado y regularizado la Asignatura Sociología.

Para rendir la Asignatura Psicología Laboral, se requiere haber rendido y aprobado la Asignatura Sociología.

### **- Justificación de Temas**

#### **FUNDAMENTACIÓN DE LA ASIGNATURA**

La Psicología del Trabajo debe considerar en primer término al hombre, no sólo como individuo sino también como sujeto social, integrado, desde un comienzo, al grupo primario que lo determina. Es en el seno del grupo familiar donde aprende patrones o modelos de conducta e ingresa a la cultura donde proyectará sus ideales y aspiraciones a alcanzar.

**Universidad Católica de Cuyo Sede San Luis - Facultad de Derecho y Ciencias Sociales**  
**Programas Año Académico 2014**

La Psicología del Trabajo es una ciencia aplicada, que haciendo eje en el hombre en su medio laboral, intenta explicar los complejos procesos psicológicos de cambio y dificultades en el individuo, grupo y organización.

El hombre produce, en su devenir, resultados que dependen, tanto de su estado de salud física, de sus habilidades innatas y adquiridas, de su formación educativa, de las condiciones que lo circundan y de la toma de decisiones en el aquí y ahora. Es un sujeto situado.

Además de generar conductas relativas a las satisfacciones o frustraciones de sus impulsos biológicos también posee deseos y necesidades provenientes de la vida en comunidad, que lo proyecta en y para la cultura. Se relaciona no sólo consigo mismo y con otros sujetos, sino con la Naturaleza y el Universo, con un sistema de creencias, ideologías y ciencia. Posee un modo de verse a sí mismo y al entorno. El trabajo toma sentido a partir de este bagaje.

El trabajador necesita encontrar un ambiente donde quedarse, pertenecer y cumplir una función determinada, útil, donde esté claro el propósito de lo que hace, y realizarlo lo haga sentir importante, significativo, que trascienda. Caso contrario, aparecerá la fatiga y la monotonía, el sin sentido que no son otra cosa que productos laborales de la frustración en la constante búsqueda de aquello que dé valor a su existencia.

Por lo tanto, necesita de una organización que funcione como un sistema integrado a un contexto más amplio, del cual se abastece, al que deberá brindarle respuestas a través de múltiples procesos, lo que le garantizará su crecimiento y desarrollo en el tiempo. Este modelo tradicional, que genera una necesidad tradicional, es la que ha transformado al desempleo en una enfermedad endémica de nuestra sociedad actual y que esta en total revisión.

Por otra parte, necesita también reconocimiento, seguridad y conciencia de pertenecer a un grupo, y cuando lo logra se torna más productivo. El grupo es más que la suma de partes, posee una sinergia y dinámica que completa y perfecciona al ser humano.

En su vida anímica individual aparece siempre “un otro” como modelo, objeto, adversario, de este modo la psicología individual siempre es psicología social, de grupo.

La Psicología Laboral, se enriquece con la multidisciplinariedad: busca en la psicología, en la antropología, en la neurología, en la sociología, en la pedagogía, en la lingüística, en la ingeniería industrial, para responder a la pregunta:

- cuál es el sentido del trabajo?,
- qué aporta el trabajo al hombre para descubrir su sentido vital?,
- qué habilidades posee para el trabajo?, cómo ayudar a realizarlo?
- qué ocurre en el grupo de trabajo?
- en qué medida las organizaciones lo permiten, encontrar el sentido o no?,
- es aportar a la producción o a la cultura, a ambas?,
- porqué es necesario mejorar la cultura de las organizaciones?

La Psicología Laboral, analiza, predice, orienta, previene, al individuo, al grupo y a la organización en una cultura dinámica y cambiante.

**Universidad Católica de Cuyo Sede San Luis - Facultad de Derecho y Ciencias Sociales**  
**Programas Año Académico 2014**

Cada uno de nosotros posee una historia personal y una historia laboral que se afirma en la anterior. A partir de este recorrido, uno puede encontrarse con lo más propio de sí mismo, que le ayude a crecer y a encontrar el sentido de la vida. Si esta historia laboral está disociada de la historia personal, proyectos laboral y vital, las consecuencias son múltiples; sin sentido, confusión, desvalorización, frustración, detención, estancamiento, vacío, falta de desarrollo, y enfermedades.

Conocerse a uno mismo, es vital para comprender el sentido de la vida y de la cultura.

Conocerse a uno mismo, es vital para encontrar el proyecto vital y el proyecto laboral.

Conocerse a uno mismo, es vital para lograr que ambos en armonía, permitan crecimiento y desarrollo.

Conocerse a uno mismo, respetarse y ser fiel a los propios deseos es salud; así como rectificar y enfrentar las nuevas situaciones.

La Psicología Laboral, es preventiva.

Para el Técnico en Seguridad y Salud (e Higiene), es importante conocer temas de Psicología Laboral, ya que podrá identificar, observar, corregir, auditar, asesorar, sobre todo lo que esté vinculado al Comportamiento del individuo en el ámbito laboral, el comportamiento de grupos y de la organización, para prevenir la salud y la seguridad. Prevenir ante el Comportamiento de Riesgo, Tareas de Riesgo, y Situaciones Riesgosas.

**- Conocimientos y comportamientos esperados.**

1. Lograr que el alumno conozca cuál es el área de aplicación de sus conocimientos científicos en el campo del Trabajo en Organizaciones, grupos, como así también con los sujetos como individuos.
2. Estimular el desarrollo de la investigación teórica que garantice, en sus resultados, el desarrollo de temáticas relacionadas con la materia, Psicología Laboral.
3. Provocar, a través del conocimiento de técnicas específicas de intervención, la posibilidad de que puedan pensar, creativamente, la manera en que se pueden resolver los problemas del hombre en su medio laboral.
4. Brindar una visión actualizada de lo que sucede en nuestro contexto socio-económico actual, y su directa influencia en el mundo del trabajo a fin de que el estudiante comprenda el concepto de situacionalidad, cada vez que deba pensar en una intervención en esta área.

**- Conocimientos requeridos por asignaturas posteriores.**

-Conocimientos requeridos por asignaturas posteriores.

-Los Conocimientos desarrollados en la Asignatura Psicología Laboral son requeridos por asignaturas posteriores.

### **3. Unidades didácticas.**

#### **MODULO I: PSICOLOGÍA DEL TRABAJO**

##### **Unidad I: TRABAJO Y PSICOLOGÍA DEL TRABAJO**

Definición de Psicología. Psicología del Trabajo. Psicología Industrial, organizacional, preventiva, de salud.  
El valor del trabajo para el hombre.  
El estudio del Trabajo desde la Psicología.  
Evolución histórica y delimitación del objeto de estudio de la Psicología del Trabajo.  
Psicólogo Laboral y el trabajo. Evaluación. Capacitación. Prevención.  
El Rol del Psicólogo en la prevención de accidentes y enfermedades en el trabajo.

#### **MODULO II: HISTORIA DEL TRABAJO**

##### **Unidad II: CONCEPTUALIZACIÓN DE TRABAJO A TRAVÉS DE LA HISTORIA.**

Perspectiva histórica. Contexto económico, político y social. Relación del hombre y el trabajo. El trabajo y las diferencias del concepto de hombre y sus cualidades.  
Origen del trabajo en la esclavitud. La agricultura. Construcción de herramientas.  
El trabajo artesanal y las corporaciones.  
Revolución Industrial e Industrialismo  
Taylor: OCT, La organización científica del trabajo.  
La obra de Elton Mayo.  
El fordismo: el nacimiento de la producción en masa.  
El toyotismo. Just in time.  
La era tecnológica. Tics. La globalización.  
Análisis de los diferentes modelos de trabajo. Trabajo y enfermedades laborales en las distintas épocas.

#### **MODULO III: PSICOLOGÍA LABORAL E INDIVIDUO**

##### **Unidad III: PERSONALIDAD**

Personalidad: Definición de la personalidad. Rasgos de la personalidad.  
Niveles de análisis de la personalidad: Naturaleza humana, diferencias individuales y de grupo, unicidad individual.  
Determinantes de la personalidad. Personalidad y la adaptación a la situación actual. Personalidad, rasgos y perfil personal para el trabajo.  
Evaluación de personalidad.  
Formación y estructuración del Yo. Identidad. Madurez de la personalidad.  
Mecanismos de defensa del Yo.  
Modelo del Iceberg.

**Unidad IV: PERCEPCIÓN**

Concepto de Percepción. Factores que influyen en la percepción.  
 Importancia de la percepción.  
 Ventana de Johari.

**Unidad V: MOTIVACIÓN**

Concepto de Motivación.  
 Teorías de la Motivación: Teorías iniciales: Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow; Teoría X y Teoría Y de Mc Gregor; Teoría de los dos factores de Herzberg.  
 Teorías contemporáneas: Teorías ERC de Alderfer; Teoría de las necesidades de McClelland; Teoría de la equidad de Pearson; Teoría de las expectativas de Vroom.  
 Motivación en el entorno laboral. Automotivación.  
 Técnicas de motivación laboral.

**Unidad VI: STRESS Y RIESGO LABORAL**

Nuevas enfermedades del trabajo. Frustración. Estrés. Estrés laboral.  
 Enfermedades en el ambiente de trabajo: Burnout. Mobbing. Depresión.  
 Concepto de stress. Síntomas del stress laboral. Identificación del stress para prevenir comportamientos de riesgo. Factores de personalidad y laborales que contribuyen al stress.  
 Factores causales de los accidentes. Psicología de los accidentes del trabajo. Riesgo laboral.

**MODULO IV: LA PSICOLOGÍA LABORAL, GRUPOS Y ORGANIZACIONES.**

**Unidad VII: ORGANIZACIONES. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y COMPORTAMIENTO GRUPAL**

Concepto de Organización. Nuevas organizaciones. Interdependencia organización, entorno social, sujeto. Cultura organizacional.  
 Grupo. Características del grupo. Funcionamiento grupal. Trabajo en Equipo. Liderazgo. Habilidades del líder. Poder y autoridad. Capacidad para dirigir equipo.

**4. Esquema temporal del dictado de contenidos, evaluaciones y otras actividades de cátedra.**

Contenidos - Evaluaciones - Actividades	SEMANAS													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Presentación Asignatura. Programa. Bibliografía	X													
MODULO I. Unidad I	X													
Unidad II		X												
Trabajo Práctico			X											
MODULO II. Unidad III			X											
Primer Parcial. MODULO I y II				X										



**Universidad Católica de Cuyo Sede San Luis - Facultad de Derecho y Ciencias Sociales**  
**Programas Año Académico 2014**

MODULO III. Unidad IV				X	X														
Unidad V						X													
Trabajo Práctico						X													
Unidad VI							X	X											
Trabajo Práctico							X	X											
Segundo Parcial. MODULO III										X									
Unidad VI											X	X							
Unidad VII												X	X						
Unidad VII													X						
Recuperatorio Primer Parcial																			X
Recuperatorio Segundo Parcial																			X

### **5. Metodología de Enseñanza.**

Las estrategias didácticas de la asignatura podrán ser:

- o Metodología expositiva
- o Estudio de casos
- o Resolución de Ejercicios y problemas
- o Aprendizaje en base a problemas
- o Aprendizaje orientado a proyectos
- o Aprendizaje cooperativo
- o Aprendizaje autónomo

### **6. Evaluación y promoción.**

#### **ACTIVIDADES PRACTICAS Y CRITERIOS DE EVALUACION**

Modalidad: Teórico - Práctica: La Asignatura incluye clases de desarrollo teórico y práctico. Las actividades prácticas serán evaluadas.

Modalidad de cursada: Presencial.

Regularización: Para la regularización de la asignatura se deberá contar con un total del 80% de la asistencia a las clases teóricas y prácticas. En caso de no alcanzar con el porcentaje de asistencia a clases, se deberá realizar un trabajo monográfico sobre alguno de los temas de la Asignatura.

Trabajos Prácticos: Para la regularización de la asignatura se deberá aprobar el 100% de los Trabajos Prácticos con un 70 % del contenido.

Los trabajos prácticos, consistirán en elaboración de material, observación, análisis de casos, etc. La aprobación de los trabajos prácticos, habilita para rendir los exámenes parciales. En caso de no aprobarlos, deberá recuperar el trabajo práctico.

Exámenes Parciales: Para la regularización de la asignatura y previo al examen final de la asignatura, deberán aprobarse dos Exámenes Parciales.

**Universidad Católica de Cuyo Sede San Luis - Facultad de Derecho y Ciencias Sociales**  
**Programas Año Académico 2014**

La aprobación de los Exámenes Parciales será con el 70 %. En caso de no ser aprobados (menos del 70%), tendrán cada uno una Recuperación parcial, que se realizará al finalizar el semestre.

Reparcialización:

Es una oportunidad más que da la Universidad:

-Si el alumno no rindió alguno de los exámenes parciales o recuperatorios, y tiene el

mínimo de asistencia, cincuenta y cinco por ciento (55%).

-Si no obtiene la calificación mínima en relación con el porcentaje mínimo de asistencia

para regularizar la materia.

El alumno debe reparcializar. Para ello, al finalizar la cursada de la Asignatura, se inscribe para reparcializar para las fechas de examen final.

El examen es escrito, incluyendo todos los temas de la Asignatura. En caso de aprobar podrá acceder a la condición de regular. Si no aprueba, deberá cursar nuevamente la Asignatura.

Clases de Consulta: Necesarias para rendir el Examen Final, Reparcialización o Coloquio Integrador para los que solicitan Equivalencias. Se solicita a la Secretaria y al Profesor correspondiente. Se firma la planilla de asistencia a la clase.

Examen Final: La regularización permitirá acceder al examen final de la asignatura, cumpliendo con los parámetros indicados anteriormente. Además de cumplimentar con el Régimen de Correlatividades. Para rendir Psicología Laboral se requiere, rendir y aprobar la Asignatura Sociología.

En el examen final se tomarán todos los módulos y unidades del presente programa.

El desarrollo y planificación de las unidades en el cuatrimestre, es tentativa y esta sujeta al desarrollo normal de clases y posibles modificaciones.

## **7. Bibliografía.**

### **BIBLIOGRAFIA OBLIGATORIA**

#### **MODULO I: PSICOLOGÍA DEL TRABAJO**

#### **Unidad I y II: TRABAJO Y PSICOLOGÍA DEL TRABAJO - PREVENSIÓN.**

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

**Universidad Católica de Cuyo Sede San Luis - Facultad de Derecho y Ciencias Sociales**  
**Programas Año Académico 2014**

Documento: Perspectivas del Desarrollo de la Psicología del Trabajo.

PEREZ JÁUREGUI, I; ADAM, G; BOSO, R. "La Evaluación Psicolaboral. Fundamentos y Prácticas" 1ºEd. Buenos Aires, Paidós, 2012. Capítulo 1 y 2.

**MODULO II: HISTORIA DEL TRABAJO**

**Unidad II: CONCEPTUALIZACIÓN DE TRABAJO A TRAVÉS DE LA HISTORIA.**

BARRET, F. (1961): "Historia del Trabajo". Ed. EUDEBA, Buenos Aires. Capítulos 1,2,3 y 4.

Documento: Revolución Industrial.

Documento: Sociología del Trabajo.

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

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

PEIRÓ, J.M. Y PRIETO, F. (1996): "Tratado de Psicología del Trabajo" Tomos I y II. Síntesis S.A., Madrid. Capítulo 3. Trabajo y Nuevas Tecnologías de la Información.

**MODULO III: PSICOLOGÍA LABORALE INDIVIDUO**

**Unidad III: PERSONALIDAD**

LARSEN, Randy y BUSS, David. Psicología de la Personalidad. 2º Edición. Ed. Mc Grau y Hill. 2007. Capítulo 1 y 2.

ROBBINS, Stephen P. Comportamiento Organizacional. 10º Edición. Editorial Pearson, Educación. España, 2004. Capítulo 4.

ALLES, MARTHA ALICIA, Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias. 1ra Edición - BsAs. Granica, 2007.

**Unidad IV: PERCEPCIÓN**

DALTON, M, Y OTROS. Relaciones Humanas. Editorial Thomson. 3º Edición. México, 2007. Capítulo 2.

**Unidad V: MOTIVACIÓN**

ROBBINS, Stephen P. Comportamiento Organizacional. 10º Edición. Editorial Pearson, Educación. España, 2004. Capítulo 6 y 7.

COSTUMERO GIL, I. Relaciones en el entorno de Trabajo. Thomson - Paraninfo. España, 2007. Capítulo 12. La motivación en el entorno laboral.

**Unidad VI: STRESS**

DUBRIN, A. J. Relaciones Humanas. Comportamiento humano en el trabajo. 9ª Edición. Pearson Educación. Méjico, 2008. Capítulo 14.

GIL MONTE, P. PEIRÓ SILLA, J. Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Ed. Síntesis. SA. Madrid. 1997.

**MODULO IV: LA PSICOLOGÍA LABORAL Y LAS ORGANIZACIONES.**

**Unidad VII: ORGANIZACIONES. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.**

ROBBINS, Stephen P. Comportamiento Organizacional. 10ª Edición. Editorial Pearson, Educación. España, 2004. Capítulo 8 y 9.

ROBBINS, Stephen P. Comportamiento Organizacional. 10ª Edición. Editorial Pearson, Educación. España, 2004. Capítulo 11, 12 y 15.

DALTON, HOYLE Y WATTS. Relaciones Humanas. 3ª Edición. Editorial Thomson. México, 2007. Capítulo 12.

COSTUMERO GIL, I. Relaciones en el entorno de Trabajo. Thomson - Paraninfo. España, 2007. Capítulo 7, 8,9 y 10. (Liderazgo y Grupos)

**BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA**

GRIFFIN, R. y MOORHEAD, G. Comportamiento Organizacional. Gestión de Personas y organizaciones. 9ª Edición. Cengage Learning. Méjico, 2010.

DEJOURS, CHRISTOPHE. Trabajo y Desgaste Mental. 1º parte: cap. 3. 2º parte: cap. 7 y 9. Editorial Humanitas. Buenos Aires 1992.

KREPS, G. La comunicación en las organizaciones. Cap. 3, 4 y 5. Edit. Addison- Wisley Iberoamericana Buenos Aires 1990.

PICHÓN RIVIERE, E. El proceso grupal, del Psicoanálisis a la Psicología Social. Edit. Nueva Visión

SENGE, PETER. La Danza del Cambio. Cap. I. Edit. Norma Colombia 2000.

TOFFLER, ALVIN. El shock del futuro. Edit. Plaza y Janes. Barcelona 1970. Parte I Cap. III.

TOFFLER, ALVIN. La tercera ola. Edit. Plaza y Janes Barcelona 1993.

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

BRUNER, LUCE. El Clima de Trabajo en la Organización. Cap.: 1, 2 y 4. Editorial Trillas. México 1992.

**Universidad Católica de Cuyo Sede San Luis - Facultad de Derecho y Ciencias Sociales**  
**Programas Año Académico 2014**

GONZALEZ LOPEZ LUIS. Satisfacción y Motivación en el trabajo. Editorial DIAZ DE SANTOS. Edición 2001.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

OTTO F. KERNBERG. Ideología, conflicto y liderazgo en grupos y organizaciones. Piados, 1999.

LIEBERT - SPIEGLER. Personalidad. 8º Edición. Thomson. 2007.

LARSEN J. RANDY. BUSS M. DAVID. Psicología de la Personalidad. 2º Edición. Mc Graw y Hill. 2007.

ROBBINS STEPEN P. Comportamiento organizacional. 10º Edición. Pearson. 2004.

REVISTA PAPELES DEL PSICÓLOGO. "Empleo, organizaciones y recursos humanos" Vol. 29. Año 2008. España.

ETKIN, JORGE - SCHAVARSTEIN, LEONARDO. Identidad de las organizaciones: Invariancia y cambio. Piados, 2000.

REVISTA MANAGEMENT. Nº 27.

GIL MONTE, P. PEIRÓ SILLA, J. Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Ed. Síntesis. SA. Madrid. 1997.

Documentos presentados por la Cátedra.

## **8. Actividad del cuerpo docente de la cátedra.**

	Apellido	Nombres
Profesor Titular:	MOSCONI	Graciela Iride
Profesor Asociado:		
Profesor Adjunto:		
Jefe de Trabajos Prácticos:		
Ayudante Diplomado:		
Ayudante Alumno		

## **9. Reuniones de cátedra.**

Se realizarán las solicitadas por la Secretaría Académica.

## **10. Resumen del estado del arte de la especialidad.**

Mencionar los avances, expansión que ha tenido la materia y los aportes que ha recibido de otras disciplinas. Se puede incorporar aportes que dan una visión actualizado de la disciplina que imparte. Los nuevos enfoques que se vinculan con la disciplina.

## **11. Actividades científico técnicas en curso y planeadas durante el período.**

Participación de actividades que realiza la universidad u otra institución, de acuerdo a lo propuesto por la Universidad

Firma del Profesor Titular:
Aclaración de Firma:
Fecha: 28 de julio de 2014.-