



## DIPLOMATURA

### **GESTIÓN INTEGRAL de los FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO.**

**2020. On Line**

---

#### Justificación:

En los ambientes de trabajo, las relaciones sociales ofrecen un sentido de identidad y pertenencia que afecta la convivencia del sujeto con su propio ser y con los grupos que integra. Las emociones, los sentimientos, las valoraciones que surgen a partir de factores interpersonales dinamizan la convivencia y pueden establecerse en un marco de apoyo o de obstrucción social. Estos distintos aspectos, en la medida que se establecen dentro de ciertos límites, forman parte de la cotidianidad en la que se presentan las relaciones sociales pero muchas veces el entorno se transforma en hostil debido a la mala calidad de las relaciones interpersonales, entre otros aspectos como ser: presiones o demandas excesivas de trabajo, ausencia de equipos, herramientas o maquinarias que son necesarias para el buen desempeño del trabajo, cuando esto sucede nos encontramos frente a factores de riesgo psicosociales, los cuales debemos identificar y diagnosticar con celeridad para gestionar de manera integral, distintas estrategias de

intervención para minimizar el impacto de los mismos tanto en el bienestar físico y psicológico de los trabajadores, como en la productividad organizacional.

En la actualidad no existe en Argentina una Diplomatura en Gestión Integral de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, lo que nos llena de satisfacción poder ofrecer herramientas conceptuales y metodológicas a la problemática de la disfunción en la organización del trabajo y las tareas, entre otros aspectos organizacionales.

### **Objetivo General:**

Brindarle al participante elementos conceptuales y metodológicos que le permitan elaborar un abordaje integral, para una gestión eficiente de los Factores de Riesgo Psicosocial presentes en las organizaciones, de naturaleza públicas como privadas. Asimismo, que pueda lograr reconocer los diferentes impactos sobre la Calidad de Vida de los trabajadores y en la productividad organizacional.

### **Objetivos específicos:**

- Brindar herramientas para identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- Comprender el impacto de los riesgos psicosociales en la calidad de vida de los trabajadores y en la productividad organizacional.
- Desarrollar programas de prevención en factores de riesgos psicosocial en el interior de una organización y promover ambientes de trabajo saludables.
- Presentar estrategias de modos de intervención y monitoreo de los riesgo psicosociales en el área laboral/organizacional.
- Gestionar de manera integral y eficiente los efectos de las alteraciones en la organización del trabajo, el entorno laboral y la salud de los trabajadores.

**Destinatarios:**

Lic en Psicología, Lic en Relaciones del Trabajo, Médicos, Lic. en Seguridad e Higiene, Ingenieros y profesionales de distintas áreas, interesados en el diagnóstico e intervención psicosocial en las organizaciones.

Estudiantes avanzados en las distintas disciplinas mencionadas.

**Requisitos de admisión:**

**Profesionales:** presentación de copia autenticada de título de grado y “curriculum vitae”.

**Estudiantes:** presentación de constancia de alumno regular otorgado por la facultad.

**Otros:** Curriculum Vitae

**Mecanismos de selección:**

Carta de intención dirigida al director de la Diplomatura y una entrevista individual de admisión.

**Perfil del egresado:**

El graduado de la Diplomatura en Gestión Integral de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, al egresar contará con un sólido conocimiento conceptual y metodológico en el tema que le permitirá:

- Identificar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en los distintos niveles de una organización.
- Instrumentar diferentes técnicas de evaluación y diagnóstico en factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- Gestionar diversos programas para prevenir los factores de riesgo

psicosocial, en sus tres niveles: primaria, secundaria y terciaria.

**Estructura del Programa:**

La Diplomatura tiene una carga total de **100 hs, teoría y práctica**

Está organizada en **5 módulos** de contenidos obligatorios.

La modalidad de cursada es **Virtual**.

La frecuencia de las clases será **1 encuentro semanal, de 18 a 20:30 hs, a través de la plataforma Zoom**.

<b>MODULOS</b>	<b>HS</b>
I) Trabajo y Salud Mental	20 HS
II) Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo	20 HS
III) Estrés y Burnout	20 HS
IV) Violencia Laboral - Mobbing	20 HS
V) Gestión integral de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo	20 HS

### **Evaluación:**

- Los módulos se aprueban con la presentación de un informe final grupal (2 personas)
- Al final de la carrera deberán presentar un trabajo final integrador individual

### **Requisitos de aprobación:**

- Todas las actividades obligatorias tienen como requisito una asistencia del 75%.
- Presentación y aprobación de los informes grupales de cada módulo.
- Presentación y aprobación del trabajo práctico final integrador (individual)

### **Propuesta Pedagógica. Contenidos por Módulo:**

#### **MODULO I)**

#### **TRABAJO Y SALUD MENTAL:**

- Conceptos de salud. La salud mental.
- Función psicológica del trabajo. Impacto del trabajo sobre la salud mental.
- Los trastornos. Áreas y formas. La satisfacción laboral.
- El contrato psicológico.

- Los riesgos del trabajo. Actividad y organización del trabajo. Contenido y contexto.
- Nuevos riesgos del trabajo.
- La salud ocupacional. Prevención o promoción.

## **MODULO II)**

### **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO:**

- Introducción a las Condiciones y medio ambiente de trabajo, CYMAT. Enfoques tradicional y renovador. Factores macro y micro. El círculo de Clerc. Exigencias y carga global de trabajo. Dimensiones de la carga global.
- Perspectiva interdisciplinaria. Los aportes de la Higiene y Seguridad, la Medicina del trabajo. Ergonomía y la Psicodinámica del Trabajo. Principales conceptos: trabajo prescripto y real; normalidad y patología; ideologías defensivas del oficio. Análisis de casos.
- Proceso de trabajo y Organización del trabajo. Intensidad del trabajo y tiempo de trabajo. Contenido de la tarea. Autonomía. Participación, supervisión y control del trabajo. Automatización y el rol de las nuevas tecnologías.
- Modelos para el análisis de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo. Modelo francés (Gollac y Bodier): los 6 ejes de RPST. Comparación con otros modelos de análisis (COPSOQ, ISTAS, otros). Metodologías utilizadas para el estudio de los RPST. Encuesta argentina: aplicación a distintos sectores.

## **MODULO III)**

### **ESTRÉS Y BURNOUT:**

- Conceptualización del Estrés. Eutres, Distrés. Síndrome General de Adaptación Selye. Tipos de respuestas frente al estrés: Respuesta fisiológica. Respuesta Cognitivo Conductual.
- Estrés Laboral. Definición y modelos de estrés laboral. Modelo del ambiente social (French y Kahn), Modelo de las demandas, control y demanda, control y apoyo social (Karasek), Modelo de desbalance entre esfuerzo y recompensa (Siegrist). Modelo orientado a la dirección (Matteson e Ivancevich). Modelo Integrador (Peiró).
- Estresores. Definición y tipos de estresores en el ámbito laboral relativos al ambiente, al contenido de la tarea y a la organización. Moduladores personales. **Consecuencias del estrés laboral:** Físicas, Psicológicas, Organizacionales. **Cuando el estrés se convierte en Burn-out.** Conceptualización. Fases. Vínculo del síndrome de burnout con la motivación, la satisfacción laboral y la frustración. Factores organizacionales e interpersonales que influyen en su aparición. Consecuencias a nivel individual, organizacional y social.
- Evaluación del estrés laboral. Técnicas y procedimientos. La importancia del seguimiento.
- Prevención y tratamiento del estrés laboral y del síndrome de burnout. La Inteligencia Emocional y su importancia en la prevención y manejo del estrés laboral. La Inteligencia Emocional en los equipos de trabajo. Técnicas para la prevención del estrés: Entrenamiento asertivo. Detención del pensamiento. La inoculación del estrés. Administración del tiempo. Mindfulness en el ámbito laboral. MBSR una intervención individual y organizacional.
- Marco Legal. Marco Legal vigente en el país. Posibilidades de intervención. Presentación de caso práctico.

## MODULO IV)

### VIOLENCIA LABORAL Y MOBBING:

- La Violencia Laboral. Definición. Tipos: física, psicológica.
- El Acoso Laboral. Definiciones. Diferencias entre Acoso Laboral (*mobbing*), Acoso Moral, Acoso Psicológico y otras modalidades de hostigamiento. Formas y direccionalidad: vertical-descendente; vertical-ascendente; horizontal; mixto; *bossing*; estratégico.
  - Las fases del acoso laboral. Sistemática. Frecuencia. Duración. Incidente crítico.
  - Los actores intervinientes: víctima/s, victimario/s, cómplice/s, testigo/s, cliente/s, organización, subsistema acosador
  - Las consecuencias del acoso: personales (físicas, psicológicas, psicosomáticas) y en el grupo primario; laborales y organizacionales; económicas y sociales
  - Normativa: regulaciones vigentes (Leyes, Proyectos de Ley, Fallos, Convenios Colectivos de Trabajo); ámbito de aplicación; políticas organizacionales
  - Abordaje e intervención. Prevención. Denuncia. Asistencia. Comités de Ética. La intervención interdisciplinaria. El rol de los gremios/sindicatos.
  - Análisis de casos, instrumentos de evaluación y resultados de investigaciones.

## **MODULO V)**

### **GESTIÓN INTEGRAL DE LOS RIESGOS DE FACTOR PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO:**

#### **Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional: ISO 45.001.**

- Concepto de procesos, sistemas de gestión y mejora continua. Concepto de Riesgo. Concepto de Daño. Proceso de Identificación de peligros y evaluación de riesgos. Inventarios de riesgos. Vinculación de los riesgos psicosociales con los otros riesgos presentes en el entorno de trabajo.
- Normativas de prevención en materia de salud e higiene laboral orientada a los riesgos psicosociales.

#### **Factores de Riesgo Psicosocial**

- Los 3 círculos de acción: factores psicosociales relacionados con las capacidades de las personas, con las condiciones del trabajo y las condiciones de la Organización del Trabajo. Revisión.
- Herramientas y estrategias para la detección: análisis de incidentes, observaciones conductuales, inspecciones. Comunicación y la observación. El rol del servicio médico de salud para la detección de riesgos psicosociales. Indicadores y Tableros de control.
- Preparando la intervención: “vender la idea”, organización del proceso de intervención (alcance, recursos, tiempos), actores involucrados, acciones preliminares, relevamiento cuantitativo, relevamiento cualitativo, Comunicación, difusión y discusión de resultados. Orientación para las medidas de acción. Aspectos claves para una intervención positiva.
- Ejemplos de implementación: industria de paneles aglomerados (Aplicación ISTAS 21). Estudio de Caso: servicio de mantenimiento mecánico pesado minero.

#### ***Gestión de las emociones:***

- El entorno de las Organizaciones y su complejidad. Definición de incertidumbre como factor de riesgo psicosocial. Impacto de las emociones en la gestión del equipo y en la propia motivación: resiliencia, características de organizaciones y liderazgos resilientes.
- Herramientas para gestionar la incertidumbre. Variables comunicacionales para gestionar equipos en contextos de crisis/incertidumbre.

**Certificación que otorga:**

Diplomado en:

**Gestión Integral de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo.**

**Director Académico:**

**Lic. Eduardo Sicardi**

Licenciado en Psicología (UBA) y Maestrando en Ciencias Sociales del Trabajo (UBA). Investigador y docente universitario: Profesor Adjunto de Psicología del Trabajo en las Carreras de Psicología y de Relaciones del Trabajo (UBA), Profesor Titular de Psicología Laboral y de la Práctica Profesional Supervisada (UMSA) y de Psicopsicología de las Organizaciones (UCES).

Co-Director del Programa de Extensión Asistencia a Víctimas de Acoso Moral en el Trabajo (Facultad de Psicología, UBA).

Consultor en Psicología del Trabajo, con más de 30 años brindando distintos servicios de psicología laboral y organizacional a los diferentes actores en el mundo del trabajo: empresas, organismos públicos, sindicatos e individuos.

Miembro de APSILA (Asociación de Psicólogos Laborales de la Argentina), Miembro Asociado Internacional de PTORH, la División de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y los Recursos Humanos del Consejo Federal de Colegios Oficiales de Psicólogos de España e integrante de ADEIP (Asociación Argentina de Estudio e Investigación en Psicodiagnóstico).

**Equipo docente: ( ver Anexo 2, antecedentes)**

Lic. Eduardo Sicardi

Lic. Silvia Marta Korinfeld y

Lic. Andrea Suarez Maestre

Lic. Andrea Silvina Tirra

Dra. María Carolina Cebey

Gustavo Villanueva

**Coordinadora Técnica Académica:**

Lic. Mariana Sánchez

**Informes e inscripción:**

[capacitacion@apsila.org.ar](mailto:capacitacion@apsila.org.ar)

## **ANTECEDENTE DE LOS DOCENTES:**



### **Director Académico:**

#### **Lic. Eduardo Sicardi**

Licenciado en Psicología (UBA) y Maestrando en Ciencias Sociales del Trabajo (UBA). Investigador y docente universitario: Profesor Adjunto de Psicología del Trabajo en las Carreras de Psicología y de Relaciones del Trabajo (UBA), Profesor Titular de Psicología Laboral y de la Práctica Profesional Supervisada (UMSA) y de Psicosociología de las Organizaciones (UCES).

Co-Director del Programa de Extensión Asistencia a Víctimas de Acoso Moral en el Trabajo (Facultad de Psicología, UBA).

Consultor en Psicología del Trabajo, con más de 30 años brindando distintos servicios de psicología laboral y organizacional a los diferentes actores en el mundo del trabajo: empresas, organismos públicos, sindicatos e individuos.

Miembro de APSILA (Asociación de Psicólogos Laborales de la Argentina), Miembro Asociado Internacional de PTORH, la División de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y los Recursos Humanos del Consejo Federal de Colegios Oficiales de Psicólogos de España e integrante de ADEIP (Asociación Argentina de Estudio e Investigación en Psicodiagnóstico).

## **Equipo docente:**



**Lic. Silvia Marta Korinfeld**

Posee un Diploma Superior de Ciencias Sociales, con mención en Sociología, de Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).

Es Licenciada en Sociología, egresada de la Universidad de Buenos Aires (UBA) Profesora Titular por concurso de la asignatura Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) en la Carrera de Relaciones del Trabajo de la UBA desde 1995. Fue profesora interina de la asignatura desde 1991.

Es Profesora titular de posgrado de la asignatura CYMAT en la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo (UBA) junto con la Lic. Esther Giraudó.

Ha sido miembro del equipo de investigación del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-PIETTE) del CONICET, desde 1982 hasta 2012, con la dirección del Dr. Julio Neffa. Actualmente continúa como investigadora asociada del CEIL-CONICET.

Fue docente en la Maestría en Educación de la Universidad del Salvador (USAL) y en la Especialización en Ergonomía de la Universidad Tecnológica Nacional (UTN). También fue docente de posgrado en la Universidad Nacional de Mar del Plata y en la carrera de Ingeniería de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora.

Dirigió varios proyectos de investigación UBACyT en el ámbito de la carrera de Relaciones del Trabajo UBA. También ha llevado a cabo investigaciones y capacitación en varias organizaciones gremiales y en entidades privadas sin fines de lucro.

Ha sido Coordinadora General de una investigación dirigida por el Dr. Julio Neffa sobre riesgos psicosociales en trabajadores de atención al público en un organismo de la Administración Pública (2014-2016).

Ha presentado ponencias en numerosos eventos académicos nacionales e internacionales y posee diversas publicaciones en la temática de CyMAT. Es también evaluadora de proyectos de investigación en la Facultad de Ciencias Sociales e integrante de jurados en concursos de antecedentes y oposición de docentes de la Carrera de Relaciones del Trabajo de la UBA.

Es miembro desde su fundación de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET) donde ha integrado la Comisión Directiva y ha sido coordinadora de grupos temáticos vinculados con CYMAT en varios congresos de ASET (2013-2015-2017) Es miembro de la Asociación Trabajo y Sociedad, la Red Académica de Trabajo de la Universidad de la República, Uruguay (UDELAR) y la Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (RIPOT)



**Lic. Andrea SUAREZ MAESTRE**

Licenciada en Administración de la Universidad Nacional de La Plata. Tiene un Diploma en Gestión y Administración Pública (UCALP-IPAP). Obtuvo el título de Magister en Ciencias Sociales del Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires con su tesis titulada “Políticas de empleo en la provincia de Buenos Aires. Diseño e implementación de dos programas de subsidio al empleo en el sector privado (2000-2015)” dirigida por Julio C. Neffa y Silvia Korinfeld. Es aspirante al Doctorado en Ciencias de la Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de La Plata, con una Beca interna UNLP tipo B.

Es JTP de la materia Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo en la carrera de Relaciones del Trabajo de la UNAJ y Ayudante en la Cátedra Política y Derecho Social en la Licenciatura en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP.

Integra los planteles profesionales de la Administración Pública de la provincia de Buenos Aires desde el 2003. Fue asesora del Ministro de Trabajo provincial entre 2010 y 2015. Desde la cartera laboral fundó y coordinó el Concurso BialetoMassé el cual se propuso vincular el mundo académico y la gestión pública y promover la investigación intersectorial sobre condiciones de trabajo.

Participa en equipos de investigación y transferencia en el Instituto de Investigaciones Administrativas de la FCE UNLP y en el Observatorio de Calificaciones Laborales y Competencias del Instituto de Ciencias Sociales y Administración de la UNAJ en proyectos sobre Políticas de Empleo; Condiciones de trabajo y factores de riesgos

psicosociales; y Organización del trabajo y Teletrabajo, temas sobre los que además ha publicado en congresos nacionales e internacionales, artículos y libros. Es autora del libro “Programas de promoción del empleo asalariado en la provincia de Buenos Aires” editado por la Universidad Nacional de Moreno (EdUNM) en 2015.

También es miembro activa de asociaciones académicas y profesionales.



**Lic. Andrea Silvina Tirra**

Licenciada en Psicología UBA – Diploma de Honor

Posgrado en Activación Conductual para la Depresión. Maero, Fabián Grupo ACT Argentina y Lejuez Carl, University of Maryland.

Posgrado en Entrenamiento en Primeros Auxilios Psicológicos. Universidad Autónoma de Barcelona.

Diplomatura en Terapia de Aceptación y Compromiso. Centro IPPC de Psicoterapia Cognitiva. Bs. As.

Diplomado en Mindfulness. Conciencia Plena. CATREC Centro Argentino de Terapia Cognitiva y Racional Emotiva Conductual. Bs. As.

Profesora Adjunta en las cátedras de PPS Psicología Laboral y Psicología Laboral - UMSA.

Docente PP Factores de Riesgo Psicosociales Vinculados a la Psicodinámica del Trabajo - UBA

Coordinadora del Programa de Extensión de Asistencia a Víctimas de Acoso Moral en el Trabajo - UBA

Miembro del Programa de Extensión sobre Prevención de Riesgos Psicosociales para Terapistas Ocupacionales -UBA



**Dra. María Carolina Cebey**

Doctora en Psicología (UBA). Especialista en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (UBA). Lic. en Psicología (UBA). Directora de la Carrera de RR HH (UMSA) Becaria Doctoral CONICET 2009-2014. Becaria Postdoctoral CONICET 2016- 2018. Investigadora en Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología (UBA) desde el año 2004. Docente regular de *Psicología del Trabajo* (UBA). Adjunta de *Psicología Institucional* (UMSA). Profesora a cargo de *Principios y Práctica de Análisis Organizacional*, Maestría en Psicología Organizacional (UAI). Consultora. Coach. Mentor. Tutora y Jurado de Tesis de grado y posgrado. Integrante de Proyectos de Investigación UBACyT, PDTs y APA desde el año 2004. Autora de numerosas publicaciones científicas nacionales e internacionales. Miembro de APSILA desde el año 2008 y de la Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo (RIPOT) desde el año 2013.



### **Gustavo Gabriel Villanueva**

Profesional con desarrollo en el área de gestión de seguridad e higiene laboral, salud ocupacional y medio ambiente, adquirida en diferentes posiciones de responsabilidad en compañías nacionales y multinacionales, líderes en la industria del cemento (Loma Negra CIASA), forestal, maderas y paneles, química y celulosa (Arauco Argentina SA), maquinaria pesada y minería (Finning Caterpillar SA – Gerente HSE para Argentina, Bolivia y Uruguay). Actualmente es Consultor Asociado en SG2 Consultores.

Experiencia en la implementación de procesos de cambio cultural y de sistemas de gestión de seguridad y medio ambiente bajo estándares internacionales ISO/OHSAS en diferentes entornos culturales.

Cursó Ingeniería Industrial en la Universidad del Comahue, con formación de postgrado en Seguridad e Higiene Laboral en UTN, Gestión de Medio Ambiente en la Universidad Austral, Ergonomía y Biomecánica aplicada a la Prevención de Trastornos Musculoesqueléticos en la Universidad de Concepción, Chile, formación en Factores Humanos y Organizacionales en la Gestión de Riesgos en la Universidad de San Andrés, y actualmente cursando la carrera de Licenciatura en Seguridad e Higiene en la Univ. Blas Pascal. Auditor Líder ISO 18.001 y Auditor Interno ISO 14001.

**Coordinadora:**



**Lic. Mariana Sánchez**

Especialista en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (UBA). Lic. en Psicología (UBA). Psicóloga Laboral en Medicina del Trabajo de GCBA, Docente de la materia Selección de Personal en de la carrera de Psicología en UADE. Ex docente de la práctica profesional Los Factores de Riesgo Psicosocial vinculados a la Psicodinamica del Trabajo. Facultad de Psicología UBA.2009-2014. Ex docente de la materia Psicología del Trabajo Cat 1. Facultad de Psicología. UBA. 2008-2014. Miembro de la Comisión Directiva de la Asociación de Psicólogos Laborales de la Argentina desde 2008 a la actualidad. Jurado de Tesis de Posgrado. Facultad de Psicología UBA.