



Universidad del Magdalena
Vicerrectoría Académica
Formato Microdiseño

1 IDENTIFICACION			
1.1 Código	1.2 Nombre	1.3 Pre-Requisito	1.4 Co-Requisito
01012302	Psicosociología del Trabajo		
No. Créditos	HADD	HTI	Proporción HADD:HTI
2	32	64	1:2
Obligatorio	<input checked="" type="checkbox"/>	Optativo	<input type="checkbox"/>
Teórico	<input type="checkbox"/>	Practico	<input type="checkbox"/>
		Libre	<input type="checkbox"/>
		Teórico/Practico	<input type="checkbox"/>
1.5 Unidad Académica Responsable del Curso			
Facultad de Ciencias de la Salud			
1.6 Área de Formación			
Profesional			
1.7 Componente			No aplica <input type="checkbox"/>
Psicosociología del Trabajo			
1.8 Objetivo General			
Utilizar instrumentos teóricos y metodológicos que propicien la interpretación de las condiciones no materiales del trabajo, es decir, los factores de riesgo sicosociales de origen laboral.			
1.9 Objetivos Específico			
<ul style="list-style-type: none"> • Identificar el grupo de los factores de riesgo psicolaborales. • Brindar herramientas concretas y objetivas para el análisis y manejo de estos factores de riesgos. • Conocer y aplicar programas empresariales preventivos, basados en la identificación, evaluación y control de los estresores laborales. • Proveer herramientas que faciliten la comunicación asertiva en todos los niveles de autoridad de la empresa con el trabajador. • Facilitar la implementación de programas preventivos empresariales para riesgo psicosocial. • Facilitar la interacción entre líderes, jefes y trabajadores en todas las direcciones. 			

2 Justificación (Max 600 palabras).

Para que la formación de los salubristas laborales pueda llamarse “integral” debe incluir el desarrollo de destrezas que les permita proponer alternativas de intervención de todos los grupos de factores de riesgo, porque de lo contrario sería sesgada y reduccionista. Por consiguiente, el abordaje de los temas que son objeto de la Psicología del Trabajo debe tener tanto peso específico dentro de esta especialización como el de los factores físicos o los químicos.

Se requiere que el especialista en esta disciplina, adquiera herramientas que le permiten desenvolverse con propiedad y competencia frente a los factores de riesgo psicolaborales, de manera concreta, objetiva, inmediata, directa y práctica.

Es por tanto condición imprescindible la utilización de instrumentos teóricos y metodológicos que propicien la lectura objetiva de los conocimientos y transformación de la Seguridad y Salud en el Trabajo: las condiciones no materiales del trabajo, en cuyo interior surgen los factores de riesgo sicosociales de origen laboral. Dimensionar la magnitud de este grupo de factores permite proponer medidas de intervención viables, eficaces y concretas.

3 Competencias a Desarrollar

3.1 Competencias Genéricas

- Capacidad para delegar actividades, manteniendo el liderazgo e influencia positiva en su equipo de trabajo.
- Fomentar el desarrollo de las destrezas del pensamiento, que deben reflejarse en la capacidad del profesional para proponer, debatir, sustentar.
- Promover el desarrollo de las habilidades comunicativas.
- Adecuada utilización de los recursos disponibles.
- Aplicación de técnicas básicas de investigación y análisis de datos.
- Capacidad de promover y adaptarse al cambio.
- Capacidad de Relación Interpersonal.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Capacidad liderazgo y toma de decisiones.
- Ser capaz de formular hipótesis, recolectar y valorar de forma crítica la información para la resolución de problemas.

3.2 Competencias Específicas

- Usar herramientas para hablar en público aplicando técnicas y estrategias que permitan una comunicación efectiva y ejercer un liderazgo ante cualquier audiencia.
- Ejecutar acciones encaminadas a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad en el escenario laboral, que se fundamenten en una clara conciencia de las implicaciones de los factores de riesgos psicolaborales.
- Diferenciar todos los componentes de la categoría “trabajo” para lograr una ubicación contextualizada de los factores de riesgo que generan las condiciones laborales.
- Intervenir los factores de protección y los factores de riesgo sicosociales del trabajo, ciñéndose a las escalas de prioridades resultantes de su evaluación.
- Compatibilizar el tipo de personalidad de los trabajadores con los factores de riesgo a los cuales estarán expuestos, para prevenir daños a la salud.

4 Contenido y Créditos Académicos								
N	Unidades /Capítulos	N	Temas	Tiempos				Total
				HADD		HTI		
				T	P	T	P	
1	DEFINICION Y GENERALIDADES DE LA PSICOSOCIOLOGIA	1.1	Definición	0,5		1		1,5
		1.2	Conceptos básicos Factor de riesgo vs factor protector	0,5		1		1,5
		1.3	Importancia de los Riesgos Psicosociales	0,5		1		1,5
		1.4	Clasificación de los Riesgos Psicosociales	0,5		1		1,5
		1.5	Categoría Contexto.	0,5		1		1,5
		1.6	Categoría de contenido	0,5		1		1,5
		1.7	Características Individuales: 1.7.1. Patrones de conducta específicos 1.7.2. Patrón de Conducta tipo A 1.7.3. Patrón de Conducta tipo B 1.7.4. Patrón de Conducta tipo C	0,5		1		1
2	ESTRÉS LABORAL	2.1	DEFINICION	0,5		1		1,5
		2.2	Fuentes del estrés.	1		2		3
			2.2.1. personales					
			2.2.2. individuales					
			2.2.3. laborales					
			2.2.4. Signos y Síntomas					
2.2.5. Técnicas de manejo del estrés								
3	PATOLOGÍAS Y EFECTOS NEGATIVOS DERIVADOS DE LA EXPOSICIÓN A FACTORES DE RIESGO	2.3	Síndrome de burnout.	2		4		6
			2.3.1. Definición					
			2.3.2. Signos y síntomas					
			2.3.3. Intervención					
			2.4 Acoso Laboral					
			2.4.1. Ley 1010 2006					
			2.4.2. Consecuencias					
2.4.3. Prevención								
3	BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.	3.1	Identificación, descripción y evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (condiciones de trabajo) y de condiciones de salud.	1	1,5	2	3	7,5
		3.2	Lineamientos generales de la batería.					
		3.3	Guía para la elaboración de análisis de puestos de trabajo.					
		3.4	Cuestionario de factores psicosociales intralaborales formas A y B					
		3.5	Cuestionario de factores psicosociales extralaborales.					
5	FACTORES SICOLABORALES	4.1	Cuestionario para la identificación del estrés.	0,5		1		1,5
		4.2	Métodos cualitativos de evaluación (Grupos focales y elaboración de entrevistas).	1		2		3
		4.3	Elementos del SVEO para el control de RPS.	0,5		1		1,5
		4.4	Estrategias de promoción, prevención e intervención.	0,5		1		1,5
		4.5	Control de ausentismo y accidentalidad desde el ámbito psicosocial como estrategia alterna del SVEO de RPS	0,5		1		1,5
		4.6	Conformación CCL Resol 652 del 2012. Resol 1356 del 2012	0,5		1		1,5
		4.7	Análisis crítico de la Resolución 02646.	0,5		1		1,5
		4.8	Modelo de Protocolo para un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de los Factores	0,5		1		1,5
		4.9	Sicolaborales - SIVEFASILA	0,5		1		1,5
		4.10	Matriz de identificación de peligros	0,5	1	1	2	4,5
6	PERSONALIDAD: ESTRUCTURA, DIAGNÓSTICO Y APLICACIONES	5.1	Autoevaluación: Aplicación del inventario	0,5		1		1,5
		5.2	PENL.	0,5		1		1,5
		5.3	Puntuación de la prueba y establecimiento del	0,5		1		1,5
		5.4	diagnóstico.	0,5		1		1,5
		5.5	Fundamentos neurofisiológicos de la	0,5		1		1,5
		5.6	Conducta.	0,5		1		1,5
		5.7	Programación neurolingüística o aprendizaje	0,5		1		1,5
		5.8	Social del comportamiento.	0,5		1		1,5
		5.9	Aplicaciones de las diferencias de personalidad en: exposición a los factores de riesgo y demás estímulos sensoriales, vida personal, elección de pareja, escogencia de amigos, respuesta sexual, trabajo en equipo, aprendizaje, memoria y atención	0,5		1		1,5
7	PREVENCIÓN DE USO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS, ESTRÉS Y CALIDAD DE VIDA	6.1	Concentración, consumo de psicoactivos	0,5		1		1,5
		6.2	Política de Alcohol tabaco y droga Programa de prevención	0,5		1		1,5
		6.3	Factores estresores cotidianos y laborales.	0,5		1		1,5
		6.4	Secuencia neuroendocrina y daños a la salud que provoca la exposición intensa y crónica al estrés.	0,5		1		1,5
		6.5	Componentes de un programa empresarial anti estrés eficaz.	0,5		1		1,5
		6.6	Estrategias de autocuidado.	0,5		1		1,5
		6.7	Técnicas específicas: Maso terapia, reflexoterapia, relajación muscular por concentración y distensión, entrenamiento autógeno y control mental.	0,5	0,5	1	1	3
Total				21	3	43	6	73
Créditos Académicos				2				

5 Prácticas Académicas (Laboratorios y Salida de Campo)

Temática	Actividad	Tema	Recursos	Tiempo (h)	Semana

6 Metodología (máximo 600 palabras)

El taller, técnica educativa basada en que “se aprende haciendo” es la elegida por el docente para impartir todos los temas del curso. Las sesiones son eminentemente participativas, instrumentalizadoras, de autoformación, de crecimiento personal y versan sobre algunos temas generales en seguridad y salud en el trabajo con cierto énfasis en factores psicolaborales, conceptos del trabajo, la salud y la enfermedad en el contexto laboral, la comunicación efectiva como estrategia formativa esencial, la personalidad y el estrés. Las estrategias metodológicas consisten en ejercicios individuales y grupales, debates, puestas en común, conversatorios y aplicación de instrumentos diagnósticos para factores psicolaborales, personalidad y estrés. Con esto se favorece la intervención individual y en grupos de trabajo, se facilita la interacción afectiva y cognoscitiva, y se fomenta el trabajo en equipo.

El último criterio de evaluación del desempeño del estudiante será la realización de un trabajo grupal dirigido al “diagnóstico o evaluación de los factores psicolaborales en una empresa real”.

Para desarrollar las clases es conveniente, que el estudiante revise las lecturas recomendadas; para un mejor desarrollo de la temática.

7 Evaluación (máximo 800 palabras)

A continuación se indican las diferentes pruebas de evaluación y la valoración correspondiente de las actividades que determinarán la nota final de la asignatura:

CLASE DE EVALUACIÓN	ASPECTOS QUE PERMITE EVALUAR
Puntualidad, asistencia plena y resultados de los ejercicios durante el desarrollo de las diferentes temáticas	Compromiso con la labor
	Participación activa en las diferentes temáticas
	Habilidad para discernir conocimientos
	Interpretación de los conocimientos.
Autoevaluación y concepto del docente	Capacidad para el trabajo mancomunado.
	Habilidad para expresar sus puntos de vista.
	Destreza para manejar situaciones de controversia.
	Capacidad para sumar la productividad del grupo.
	Habilidad para sustentar propuestas.
Trabajo grupal	Claridad y orden para presentar un informe.
	Destrezas para la interpretación y aplicación del conocimiento
	Poner en práctica los conceptos estudiados
	Capacidad de síntesis de la información.
	Metodología para desarrollar una propuesta con enfoque preventivo
	Habilidad para desarrollar argumentos.

Durante el desarrollo de las actividades académicas se realizarán las siguientes evaluaciones:

SEGUIMIENTO	TIPO DE EVALUACIÓN	PUNTOS
PRIMER SEGUIMIENTO	Puntualidad, asistencia plena y resultados de los ejercicios durante el desarrollo de las diferentes temáticas	150
SEGUNDO SEGUIMIENTO	Examen general	150
TERCER SEGUIMIENTO	Trabajo intermodular	200
TOTAL EVALUACIÓN DEL CURSO		500

8 Recursos Educativos

N	Nombre	Justificación	Hora (h)
1	Salón de clases	Estructura para dar clases	24
2	Video beam	Mecanismo de proyección	24
3	Salón de sistemas	Taller de batería riesgo psicosocial	4

9 Referencias Bibliográficas

Análisis crítico del contenido de la Resolución 02646, Modelo de Protocolo para un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de los Factores Sicolaborales SIVEFASILA, Conflictos organizacionales: una oportunidad para transformar la cultura empresarial, Trabajo en equipo, Autoestima: un encuentro consigo mismo, Programa empresarial para controlar el consumo de sustancias de abuso, Drogas de abuso, Alcohol y alcoholismo.
Autor: Luís Guillermo Bocanument Zuluaga. INTERAMERICA DE SEGURIDAD-CIAS- Manual de fundamentos de Higiene Industrial.

Betancur Fabiola. Salud Ocupacional: Un enfoque humanista. Bogotá: Mc Graw Hill. 2001.

Alcover C, Martínez D, Rodríguez F, Domínguez R. Introducción a la Psicología del Trabajo. Madrid: Mc Graw Hill. 2004.

Chiavenato Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Bogotá: Mc Graw Hill. 2001.

Villalobos G. C. (2007). Diseño de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo

Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana. Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Bogotá. 2010.

Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Julio, 2010. Bogotá D.C. Colombia, Corte Constitucional. Resolución 2646. 2008.

Villalobos, G. (2004). Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.

Torres Guerra, I. (2009). Gestión del Factor de Riesgo Psicosocial Laboral. XV Semana de la Salud Ocupacional. Medellín, 4, 5 y 6 de Noviembre.

Velásquez, H. & Bedoya, E. (2010). Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín. Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Universidad de Antioquia 10 (2).

La emergencia de un riesgo psicosocial laboral: el Síndrome de Burnout. ORAMAS VIERA, Arlene. EN: SST Seguridad y Salud en el Trabajo. (Nº 8), Enero-Marzo 2013.

Mansilla Izquierdo, F. Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica.

Director de Programa

Decano Facultad