

Programa: El bienestar de las personas en las organizaciones laborales

Módulo 1: Introducción general. Bienestar y malestar en las organizaciones laborales

Unidad 1. Presentación general. Porqué el bienestar emocional debe ser un valor estratégico para las organizaciones

- 1.1.1 Introducción a las organizaciones saludables
- 1.1.2 Modelo de demandas y recursos
- 1.1.3 Recursos laborales más demandados por trabajadores argentinos
- 1.1.4 Recursos laborales de mayor impacto en el bienestar y la felicidad de trabajadores argentinos

Unidad 2. Del *burnout* al *engagement*

- 1.2.1 Conceptualización y dimensiones del burnout
- 1.2.2 Conceptualización y dimensiones del engagement
- 1.2.3 Consecuencias del burnout y engagement en la salud y el trabajo
- 1.2.4 Recursos laborales, burnout, engagement: su influencia en la felicidad de los trabajadores

Módulo 2: Estrés en el trabajo

Unidad 1. Neurobiología del estrés: consecuencias para la salud física y mental

- 2.1.1 ¿Qué es el estrés?
- 2.1.2 Neurobiología del estrés
- 2.1.3 Consecuencias del estrés en la salud física
- 2.1.4 Consecuencias del estrés en la salud mental

Unidad 2. Estrés en trabajadores argentinos

- 2.2.1 Medición del estrés en trabajadores argentinos
- 2.2.2 Estrés y agotamiento en trabajadores argentinos
- 2.2.3 Salud mental y emocional en trabajadores argentinos
- 2.2.4 Niveles de estrés y motivación en Argentina: distribución por ciudades

Módulo 3: Emociones, motivación y salud en el trabajo

Unidad 1. Emociones positivas y negativas en el trabajo

- 3.1.1 Modelo ortogonal del afecto
- 3.1.2 Emociones positivas y negativas en el trabajo
- 3.1.3 Emociones positivas y motivación
- 3.1.4 Emociones positivas y salud

Unidad 2. Regulación emocional en el trabajo

- 3.2.1 Introducción a la regulación emocional
- 3.2.2 Regulación cognitiva de las emociones
- 3.2.3 Regulación cognitiva de las emociones en el trabajo
- 3.2.4 Regulación conductual de las emociones

Módulo 4: Procesos cognitivos, motivación y salud en el trabajo

Unidad 1. Recursos personales y procesos cognitivos

- 4.1.1 Recursos personales y procesos cognitivos: aportes de la Teoría Social Cognitiva
- 4.1.2 Creencias de autoeficacia
- 4.1.3 Expectativas de resultado y metas
- 4.1.4 Juicios de satisfacción laboral

Unidad 2. Otros recursos personales positivos para el trabajo

- 4.2.1 Optimismo y afrontamiento
- 4.2.2 Fluir
- 4.2.3 Recuperación y desconexión del trabajo
- 4.2.4 Tolerancia a la frustración

Bibliografía

Castellano, E., Muñoz-Navarro, R., Toledo, M. S., Spontón, C. y Medrano, L. A. (2019). Cognitive processes of emotional regulation, burnout and work engagement. *Psicothema*, 31(1), pp. 73-80.

Castellano, E., Cifré, E., Spontón, C., Medrano, L. y Maffei, L. (2013). Emociones Positivas y Negativas en la predicción del Burnout y Engagement en el Trabajo. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 2(1), pp. 75-88.

Medrano, L. A. y Trógolo, M. A. (2018). Employee well-being and life satisfaction in Argentina: The contribution of psychological detachment from work. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(2) pp. 69-81. Recuperado de <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2018a9>

Medrano, L. A., Ortiz, A., Flores-Kanter, P. E., Domínguez-Lara, S. A. y Gibelli, S. (2018). Medición de recursos personales socio-cognitivos en organizaciones: Análisis psicométricos en trabajadores argentinos. *Evaluar*, 18(2), pp. 1-16.

Spontón, C., Castellano, E. J., Salanova, M., Llorens, S., Maffei, L. y Medrano, L. (2018). Evaluación de un modelo sociocognitivo de autoeficacia, burnout y engagement en el trabajo: análisis de invarianza entre Argentina y España. *Psychologia*, 12(1), pp. 89-101.

Spontón, C., Medrano, L., Castellano, E., Spontón, M. y Maffei, L. (2012). Adaptación del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) a la población de Trabajadores Cordobeses. *Pensamiento Psicológico*, 10 (1), pp. 51-62.

Spontón, C., Medrano, L., Maffei, L., Spontón, M. y Castellano, E. (2012). Validación del Cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit*, 18 (2), pp. 147-154.

Objetivos

El planteo de objetivos permite que tenga una idea acabada de lo que se pretende que alcance al finalizar el proceso de enseñanza y aprendizaje de este curso. Pero el propósito es más fuerte aún: indicamos lo que debe lograr para que estos conocimientos aporten a los objetivos de su formación.

Para alcanzar estos objetivos, debe completar el proceso propuesto en el recorrido de las diferentes etapas del curso que se le presenta.

Entonces, si trabaja de la manera indicada, estará en condiciones de alcanzar los siguientes objetivos:

Objetivo general:

- Aumentar el conocimiento sobre las diferentes formas de gestionar el bienestar de las personas en las organizaciones laborales.

Objetivos específicos:

- Aumentar los conocimientos sobre los avances científicos respecto del bienestar laboral.
- Comprender los procesos bio-psico-sociales subyacentes al bienestar de las personas.
- Conocer las características de las organizaciones saludables y eficientes.
- Mejorar las competencias técnicas para intervenir sobre los procesos individuales, grupales y organizacionales que aumenten la salud organizacional.

Competencias

Las competencias que esperamos usted desarrolle con el recorrido de este curso son:

Competencias genéricas

- Resolución de problemas: capacidad para enfrentar los desafíos buscando las herramientas necesarias para encontrar soluciones.
- Trabajo en equipo y colaborativo: capacidad de integrarse con sus compañeros para lograr los objetivos compartidos.

Competencia específica

- Potenciar las competencias de investigación y medición del impacto de las intervenciones psicosociales positivas en las organizaciones.
- Adquirir herramientas teórico-técnicas para abordar los diferentes problemas organizacionales desde una integración de paradigmas: procesos biológicos y motivación laboral, gestión de la complejidad de los sistemas sociales y el desarrollo de técnicas de intervención basadas en la evidencia.