Ministerio de Cultura y Educación
Universidad Nacional de San Luis
Facultad de Psicologia
Departamento: Formación Profesional
Area: Intervención Psicológica II

(Programa del año 2025)
(Programa en trámite de aprobación)
(Presentado el 21/04/2025 13:16:39)

I - Oferta Académica

Materia	Carrera	Plan	Año	Período
() OPTATIVO: SALUD, TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA	LIC. EN PSICOLOGIA	R.M. Nº 3549/17	2025	1° cuatrimestre

II - Equipo Docente

Docente	Función	Cargo	Dedicación
GODOY PONCE, PATRICIO ALFONSO	Prof. Responsable	P.Adj Exc	40 Hs
HAUSER, MARIA PAZ MERCEDES	Responsable de Práctico	JTP Exc	40 Hs
GUTIERREZ, JUAN MATIAS	Auxiliar de Práctico	A.1ra Exc	40 Hs

III - Características del Curso

Credito Horario Semanal				
Teórico/Práctico	Teóricas	Prácticas de Aula	Práct. de lab/ camp/ Resid/ PIP, etc.	Total
2 Hs	1 Hs	Hs	Hs	3 Hs

Tipificación	Periodo
C - Teoria con prácticas de aula	1º Cuatrimestre

Duración			
Desde	Hasta	Cantidad de Semanas	Cantidad de Horas
12/03/2025	24/06/2025	15	50

IV - Fundamentación

En las últimas décadas las nuevas formas de organización laboral, se vieron afectadas por las transformaciones sufridas como consecuencia de las variables económicas y sociales, que llevaron al apremio de las organizaciones por ajustarse a las reglas internacionales del mercado, sustentadas bajo la lógica de la competitividad, costo y calidad. Junto con ello, se han generado cambios a nivel psicosocial que afectan directamente la salud de los/as trabajadores/as.
Si tenemos en cuenta que el trabajo continúa siendo el soporte de la cultura, y que brinda significantes del orden moral, cultural, político, económico, social, y psicológico, es porque indefectiblemente debemos reconocer que el trabajo es productor y condicionador de la subjetividad.
Desde un enfoque de Derechos y considerando la Salud desde un enfoque integral y la Salud Mental como un aspecto que nos atañe particularmente, nos lleva a repensar los “nuevos escenarios” donde se desarrolla la actividad laboral. De ahí que el presente programa toma núcleos centrales de abordaje, que buscan promover reflexiones respecto a la Salud y el Trabajo, porque nos preocupa y ocupa el contexto de incertidumbre desde lo económico, social, político e ideológico, y que ha comenzado a sembrar a nivel social, formas complejas de entender el trabajo, el lazo social, la cooperación, la identidad y otros aspectos nodales referidos a su sentido y significado.

Ejemplo de ello es que en casi todos los ámbitos laborales se ha masificado el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTICs), y que han cambiado considerablemente nuestras formas de ser, hacer y pensar(se) en y sobre el trabajo. En pleno siglo XXI, en lo que se ha llamado la Cuarta Revolución, el panorama respecto a la incorporación de la tecnología informática y biotecnología, evidencian un continuo y acelerado crecimiento con un importante impacto en nuestras vidas personales, pero también en las organizaciones del trabajo, en los tipos de trabajos y en los requerimientos de nuevas competencias para los/as trabajadores/as.

Por ello, la propuesta busca acercarnos a un pensamiento crítico sobre el impacto de la Inteligencia Artificial (IA), teniendo en cuenta nuestro desarrollo como país y en la región, advirtiendo que el valor de las tecnologías dependen del impulso por parte de los gobiernos y las organizaciones empresarias, y que estas pueden tener un impacto divergente en los países centrales y en los periféricos.

Bajo este panorama, también nos interrogamos sobre los cambios sustanciales producidos en las últimas décadas respecto a las visiones diferenciales entre generaciones, respecto al valor que adquiere el trabajo para los jóvenes, siendo uno de los sectores con mayores dificultades en el acceso al empleo, debido a la escasa oferta laboral, a la falta de preparación y competencias ante las nuevas demandas, el desfasaje existente entre los conocimientos y habilidades brindadas y adquiridas en los espacios educativos, entre otros aspectos, y su articulación con el escenario laboral, sin desconocer que las condiciones de empleo tienden a una progresiva precarización.

Por otro lado, se ha puesto en escena, discusiones que buscan promover acciones tendientes a generar cambios culturales y políticos en temáticas vinculadas al género. Se sabe que el acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad, continúa siendo un tema de debate, ya que las condiciones en relación a los varones, suelen ser desventajosas. Se suma a ello, posibles incidencias de las tecnologías en el acceso y ascenso laboral.

Como se ha expuesto, la realidad laboral se presenta diversificada y, mientras en algunos trabajos existen oportunidades de desarrollo laboral y personal, en otros las condiciones son tales, que no está garantizada la satisfacción de las necesidades de seguridad, autoestima o realización. Es por ello, que los trabajos en función de estas condiciones, ofrecen mayor o menor calidad de vida y las personas las significan en base a sus propias experiencias. Introducir el concepto de calidad de vida laboral implica, por lo tanto, reconciliar los aspectos del trabajo que tienen que ver con las experiencias humanas y con los objetivos organizacionales.

En síntesis, es que consideramos necesario acercar a los/as estudiantes que cursan cuarto y quinto año de la Licenciatura en Psicología, a temáticas actuales acerca del mundo laboral, promoviendo el cuestionamiento y la reflexión sobre el futuro quehacer profesional. Se espera, con los conceptos teórico-prácticos abordados, complementar los contenidos curriculares propuestos en la asignatura Psicología del Trabajo. Así mismo, nos planteamos como objetivo, sensibilizar y asumir un compromiso social desde una mirada crítica, para adoptar un enfoque de derechos, de inclusión social, de interdisciplina, como ejes transversales para la formación de los/as estudiantes.

V - Objetivos / Resultados de Aprendizaje

- Generar un espacio de trabajo áulico en donde se interpele, a partir de experiencias personales e intercambios grupales, respecto a las demandas del trabajo y su incidencia en la salud.
- Establecer la relación entre trabajo, subjetividad, sufrimiento y bienestar en el trabajo.
- Reflexionar sobre la incidencia de las tecnologías, con especial énfasis en la Inteligencia Artificial (IA) en el trabajo, las organizaciones, los/as trabajadores/as y las nuevas demandas a nivel de competencias.
- Describir y profundizar sobre el acceso al mundo del trabajo de los jóvenes como sector vulnerable y de las mujeres desde una perspectiva de género.
- Dimensionar desde una mirada psicosocial el alcance del concepto Calidad de Vida y su importancia en el contexto de trabajo.
- Promover en los/as estudiantes estrategias alternativas e innovadoras en materia de prevención e intervención ante los temas abordados.

VI - Contenidos

UNIDAD 1: EL VALOR DE LA SALUD Y LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

1.1 Distintas concepciones sobre la Salud.

1.2 La Salud Mental y su vinculación con el Trabajo. Ley N° 26.657.

1.3 El trabajo como categoría antropológica, como vínculo social y como liberación personal.

1.4 Bienestar y sufrimiento en el trabajo.
1.5 Promoción y prevención de la Salud en el trabajo.

UNIDAD 2: TRABAJO, EMPLEO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS
2.1 Tendencias del trabajo en entornos tecnológicos.
2.2 Desafíos, desigualdades y oportunidades del uso de las NTICs en el contexto latinoamericano.
2.3 Inteligencia Artificial (AI): el desarrollo de nuevas competencias laborales.
2.4 Posibles factores de riesgos asociados a la Inteligencia Artificial (AI) para los/as trabajadores/as.

UNIDAD 3: ADOLESCENTES Y JÓVENES: DESAFÍOS DEL MUNDO DEL TRABAJO EN UN CONTEXTO GLOBALIZADO.
3.1 Algunas características de los/as adolescentes y jóvenes en el contexto actual.
3.2 Jóvenes e inserción laboral.
3.3 Circunstancias, orígenes y consecuencias de los problemas de inserción laboral en los jóvenes.
3.4 Precarización laboral de los/as adolescentes y jóvenes en el mundo del trabajo.
3.5 La educación como puerta de acceso al mercado laboral.

UNIDAD 4: MUJER Y TRABAJO
4.1 Una mirada con perspectiva de género sobre la inserción de las mujeres en el mercado laboral.
4.2 Roles y estereotipos de género.
4.3 Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
4.4 Las mujeres y el protagonismo en el espacio público.
4.5 Posibles factores que dificultan el acceso de las mujeres en puestos de responsabilidad.
4.6 Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres.

UNIDAD 5: CALIDAD DE VIDA: DEBATES EN TORNO A SU VALORACIÓN EN DIFERENTES CONTEXTOS
5.1 ¿Qué es la Calidad de Vida?.
5.2 Calidad de Vida: Un concepto multidimensional.
5.3 Aspectos Psicológicos en el análisis de la Calidad de Vida Laboral. Variables a considerar.
5.4 La Calidad de Vida en la Argentina en el contexto político-económico-social.
5.5 Los cambios en el mundo del trabajo y en la vida. Análisis de la presencia de la tecnología y las redes sociales como variables actuales que determinan la calidad de vida subjetiva.
5.6 El estrés del tiempo y nuestra forma moderna de pensar, trabajar y vivir.

VII - Plan de Trabajos Prácticos

Se considerarán como opciones metodológicas para la transmisión de los contenidos del Curso Optativo “Salud, Trabajo y Calidad de Vida”, modalidades de trabajo áulico teórico-práctico en cada clase del curso, con la intención de facilitar y profundizar el nexo entre teoría y práctica. En función de ello, es que el Plan de Trabajos Prácticos será construido en proceso a partir de una instancia prediagnóstica, considerando el grupo de estudiantes, así como las circunstancias contextuales que participan en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
Como afirma Edelstein, G. (1996), la construcción metodológica siempre es relativa, motivo por el cual deben tenerse en cuenta aspectos sintácticos y semánticos de los contenidos teóricos, los sujetos, los objetivos que guían el programa del curso, y las situaciones o ámbitos también particulares. Lo anterior además adquiere mayor relevancia y sentido considerando de que el curso constituye una materia optativa, ante lo cual se pueden inferir en los estudiantes intenciones específicas y diversas en torno a sus contenidos; por otro lado, al no tratarse de una materia obligatoria del plan de estudios, abre la posibilidad de dar lugar a la consideración de intereses y necesidades que vayan surgiendo en el grupo de trabajo, a lo largo del desarrollo del curso. Los Trabajos Prácticos, que al mismo tiempo se constituirán en actividades evaluativas del proceso de aprendizaje, serán así definidas al mismo tiempo en que se trabaje con los distintos contenidos conceptuales del programa, a partir de las peculiaridades del grupo de clase y del contexto general áulico e institucional, con las distintas vicisitudes que puedan aparecer en relación a experiencias individuales y/o grupales de los/as estudiantes. Estos aspectos señalados, llevarán al equipo docente, a un permanente replanteo de las propuestas de las actividades prácticas.
En función de lo anterior, se consensuarán en conjunto con el equipo docente y los/as estudiantes del curso, un mínimo de

3(tres) actividades teórico prácticas, que tendrán como ejes de trabajo a cada una de las Unidades teóricas del curso, con la intención de problematizar, comprender y discutir alrededor de los tópicos, estos son: Salud y Trabajo, Inteligencia Artificial y Trabajo, Inserción de los Jóvenes al mundo Laboral; Mujer y Trabajo, y Calidad de Vida Laboral. Para la modalidad de éstas, de modo tentativo, se propondrán mesas redondas, role-playing, exposiciones grupales, autoevaluación teórico/práctica, análisis y estudio de casos, debate/diálogo grupal, cuestionarios, elaboración de póster, diarios de clase y dossier. El objetivo de estas actividades tendrá como meta consolidar el aprendizaje de los contenidos teóricos, favoreciendo la comprensión situada y contextualizada de los mismos, así como la participación activa los/as estudiantes en su propio proceso de aprendizaje.
Cabe destacar que las actividades teórico-prácticas serán de carácter obligatoria y evaluada teniendo en cuenta para su aprobación, una calificación mínima de 7 (siete) en una escala de 1 (uno) a 10 (diez), contemplándose para cada una de ellas una instancia de recuperación.

* El resto de las horas (5 horas) restantes del crédito horario total, que no están detalladas en el punto III (características del curso) serán utilizadas para horarios de consulta y/o supervisiones presenciales.

VIII - Regimen de Aprobación

REQUISITOS PARA CURSAR:
El Curso Optativo está destinado a los/as estudiantes que cursen cuarto y quinto año de la Carrera Licenciatura en Psicología.
Para la aprobación del curso con modalidad de promoción se requerirá el 80% de asistencia a las actividades Teórico-Prácticas bajo modalidad presencial y la aprobación del 100% de los Trabajos Prácticos.
Así mismo, deberán aprobar un Coloquio de Integración sobre los temas abordados en el programa, que será individual y oral.
Considerando la modalidad de trabajo detallada en el apartado de Trabajos Prácticos, la evaluación será de tipo formativa -metódica, instrumentada y continua-, acompañando cada una de las clases y encuentros teórico-prácticos y por medio de actividades en donde se aprecie el interés, compromiso y aprendizaje de cada estudiante. Así, cada momento del proceso de enseñanza se constituirá en una situación de evaluación, más allá de determinar momentos claves a tener en cuenta a la hora de la misma, tales como participación, expresión de interrogantes, trabajos prácticos individuales y grupales, evaluaciones escritas y orales. Sobre tales instancias, se designará una calificación numérica lo que, si bien resulta complejo desde modelos de evaluación de este tipo, es requisito formal del proceso de aprobación universitaria. Tales valoraciones serán promediadas al finalizar el cuatrimestre, aprobándose el curso con una calificación mínima de 7 (siete) en una escala de 1 (uno) a 10 (diez), tanto en las actividades prácticas como el Coloquio de Integración.
Esto permitirá una lectura más acabada de todo el proceso de aprendizaje, con el fin de ajustar la enseñanza a las distintas necesidades que presente el grupo de clase y así facilitar la asimilación de los contenidos. Además, a la hora de evaluar a cada estudiante, esta modalidad posibilita una noción amplia de los distintos momentos y circunstancias vivenciadas por cada uno/a, así como un conocimiento más integral de sus fortalezas y dificultades, habilidades, conocimientos previos, tanto externas como internas.
Se otorgará una recuperación por cada Trabajo Práctico. El Coloquio de Integración no tiene recuperación.
La calificación final del Curso Optativo, será el promedio de la sumatoria de todas las evaluaciones obtenidas por la/el estudiante en las distintas instancias.
Para acceder al material bibliográfico, guías de estudio, guías de prácticos e información relevante para la cursada, se habilitará un correo electrónico (op.salud.trabajo@gmail.com) en el cual podrán realizar preguntas o solicitar información.
Así mismo, los/as estudiantes registrados/as para cursar el Optativo, serán incorporados a un Classroom, en el cual podrán consultar el material de estudio digitalizado, programa del curso, guías, y toda otra información requerida para llevar adelante la actividad académica

IX - Bibliografía Básica

[1] UNIDAD 1:
[2] ALCÁNTARA MORENO, Gustavo (2008). La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación, Año 9, N° 1.
[3] DEJOURS, Christophe. (2010). Contribuciones de la Clínica del Trabajo a la Teoría del Sufrimiento. Revista Topia. Extraído de:
[4] https://www.topia.com.ar/articulos/contribuci%C3%B3n-cl%C3%ADnica-del-trabajo-teor%C3%AD-del-sufrimiento.

[5] LEY NACIONAL DE SALUD MENTAL N° 26657/2013. Buenos Aires, Argentina.
[6] MEDA, Dominique (1998). El Trabajo. Un valor en peligro de extinción. Cap. 1. La paradoja actual de las sociedades basadas en el trabajo, 15-25. Ed. Gedisa.
[7] SAFORCADA, Enrique (2012). Salud comunitaria, gestión de salud positiva y determinantes sociales de la salud y la enfermedad. Aletheia, 37, 7-22.
[8] SANDÍN, Bonifacio. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. International Jornal of clinical and Health Psychology, 3(1), 141-157. Asociación Española de Psicología Conductual (AEPC).
[9] UNIDAD 2:
[10] CORVALÁN, Juan Gustavo (2019). El impacto de la Inteligencia Artificial en el Trabajo. Revista de Direito Econômico e Socioambiental, v. 10, n. 1, p. 35-51.
[11] doi: 10.7213/rev.dir.econ.soc.v10i1.25870
[12] FINQUELIEVICH, Susana. (2019). América Latina: entre el envejecimiento y el tsunami tecnológico. Robótica, inteligencia artificial y trabajo. En RIVOIR, Ana (Coord.). Tecnologías digitales y transformaciones sociales Desigualdades y los desafíos en el contexto latinoamericano actual, p. 19-33. CLACSO.
[13] TODOLÍ SIGNES, Adrián (2019). En cumplimiento de la primera Ley de la robótica: Análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo. Labour & Law Issues, v. 5, no. 2, 2-38.
[14] SOTO, Juan Ángel (2023). La 'velocidad de escape' de la IA y el futuro del trabajo. Nuevas Tendencias, 37-39.
[15] UNIDAD 3:
[16] JACINTO, Claudia; WOLF, Mariela; BESSEGA, Carla y LONGO, María Eugenia (2005). Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo. Ponencia presentada en el 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires.
[17] RIVERA-AGUILERA, Guillermo (2018). La construcción discursiva del joven trabajador: Un análisis crítico a los informes Tendencias Mundiales de Empleo. Universitas Psychologica, 17(1).
[18] https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/13109/16747
[19] SALVIA, Agustín y TUÑÓN, Ianina. (2005). Los jóvenes y el mundo del trabajo en la Argentina Actual. Revista Encrucijadas, 36, 25-50.
[20] WELLER, Jünger. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. Revista de la CEPAL N° 92.
[21] YUP DE LEON, Pablo y ÁLVAREZ ARZATE, María Dolores (2021). El concepto de juventud: una mirada desde la perspectiva generacional. Revista Científica de FAREM-Estelí. Año 10. 20-35. DOI: https://doi.org/10.5377/farem.v0i0.11605
[22] UNIDAD 4:
[23] AGUT NIETO, Sonia y MARTÍN HERNÁNDEZ, Pilar (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. Apuntes de Psicología. Vol.25, número 2.201-214.
[24] CARRANCIO BAÑOS, Carol (2018). El techo de cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad. Revista Española de Sociología, 27(3), 475-489
[25] D'ALESSANDRO, Mercedes; O'DONNELL, Victoria; PRIETO, Sol y TUNDIS, Florencia. (2020). Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos. Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género. Buenos Aires. Argentina.
[26] LEY NACIONAL N° 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
[27] OLAGUIBE, Luis y OLAGUIBE, José (2020). La conciliación de la vida laboral y familiar en Argentina a partir de la experiencia Española: hacia una política pública basada en la corresponsabilidad y solidaridad familiar. Prudentia Iuris, N. 91, 101-126.
[28] UNIDAD 5:
[29] DURO MARTÍN, Antonio (2013). Psicología de la calidad de vida laboral. Introducción, 1-4. Pirámide.
[30] PLATTNER, Ilse (1995). El Estrés del Tiempo. Ed. Herder S.A.
[31] SALAS, Carolina y GARZÓN, María (2013). La noción de calidad de vida y su medición. Revista CES Salud Pública Volumen 4 No.1,. 36-46.

X - Bibliografia Complementaria

[1] LUCI, Florencia (2010). La división sexual del trabajo de mando: carreras femeninas en las grandes firmas argentinas. Revista Katál. Florianópolis v. 13 n. 1, 29-39.
[2] MUNDUATE, Lourdes (2003). Género y liderazgo. Diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los puestos directivos. Revista de Psicología Social, 2003, 18 (3), 1-6.

[3] SELAMÉ, Teresita (2004). Mujeres, brechas de equidad y mercado de trabajo. Santiago, Chile: Organización Internacional de Trabajo.
[4] ZUKERFELD, Mariano (2020). Bits, plataformas y autómatas. Las tendencias del trabajo en el capitalismo informacional. Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, N° 7, 1-50.

XI - Resumen de Objetivos

El trabajo como actividad humana, tiene su impronta en el sentido y significado que cada sujeto y colectivo social le asigna al mismo. Su carácter bifacético (como productor de salud o enfermedad), nos lleva a determinar los posibles factores que pueden dañar la salud física y mental de los/as trabajadores/as.
Por otro lado, y a pesar de los cambios en lo político, económico y socio-cultural, aún existen problemáticas que requieren nuestra atención: salud y trabajo, Inteligencia Artificial y Trabajo, precarización de los/as adolescentes y jóvenes en su relación laboral y la compleja y persistente desigualdad entre varones y mujeres a pesar de los avances en la materia.
Desde nuestro rol docente y como profesionales de la salud mental, nos proponemos trabajar con los/as estudiantes en los temas planteados, desde un enfoque de derechos, de inclusión e interdisciplinariedad, con la finalidad de brindarles herramientas, que les permitan analizar e intervenir críticamente en los contextos y espacios laborales.

XII - Resumen del Programa

PROGRAMA SINTETICO (no más de 300 palabras):
Los temas propuestos en el presente programa, constituyen una aproximación a la realidad del trabajo y la salud laboral. Al hacer este abordaje, es necesario tener en cuenta las características de la realidad socio-económica de la Argentina de hoy y su inserción en el contexto mundial. Del mismo modo, es necesario tener en cuenta que las diferencias individuales y la cultura organizacional, se constituyen en ejes fundamentales para entender el surgimiento y evolución de una serie de patologías psíquicas estrechamente vinculadas al trabajo. Por otro lado, las problemáticas sociales existentes, relacionadas con la salud laboral, las nuevas tecnologías, la inserción de adolescentes y jóvenes en el mudo del trabajo y la desigualdad que viven las mujeres en el acceso a diferentes cargos, nos interpela a la reflexión como disciplina aplicada, para comprender estas conductas y generar espacios de discusión que nos posibilite implementar programas preventivos ante dichas situaciones. Así mismo, rescatamos el concepto de calidad de vida laboral, que va más allá de la mera satisfacción material, apuntando hacia una construcción integral, donde se sumen los factores psicosociales positivos en una unidad indisoluble.

XIII - Imprevistos

XIV - Otros

ELEVACIÓN y APROBACIÓN DE ESTE PROGRAMA	
	Profesor Responsable
Firma:	
Aclaración:	
Fecha:	