

**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL PARA LA LICENCIATURA EN  
ADMINISTRACIÓN**

**ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY PROGRAM FOR THE BACHELOR'S DEGREE IN  
MANAGEMENT**



**Autor:** Emmanuel Oliverio

**Mail de contacto:** [emmanueloliverio@economicas.uba.ar](mailto:emmanueloliverio@economicas.uba.ar)

**ORCID:** <https://orcid.org/0009-0003-4020-8201>

**Filiación Institucional:** Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas. Instituto de Investigaciones en Administración, Contabilidad y Métodos Cuantitativos para la Gestión (IADCOM), Programa Interdisciplinario en Métodos Experimentales Aplicados a la Gestión y a la Economía (PIMEAGE). Buenos Aires, Argentina.

**Categoría del artículo:** 2. Ensayo.

**Clasificación JEL:** M12; M14

**Curriculum Vitae (CV)**

Doctor de la Universidad de Buenos Aires, Área: Ciencias Económicas, Subárea: Administración, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires. Especialista en Docencia Universitaria en Ciencias Económicas de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires. Licenciado en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires. Cursando actualmente el Ciclo General para la Licenciatura en Psicología, Facultad de Psicología, UBA.

Profesor Adjunto Regular de la asignatura Administración General, Profesor Adjunto Interino de la Práctica Profesional, y de la materia optativa Psicología Organizacional, FCE, UBA. Profesor Adjunto Interino de las asignaturas Gestión y Administración de las Organizaciones y Teoría de la Organización y de la Organización Industrial, del Instituto de Ciencias Sociales y Administración, Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ).

Director del Programa Interdisciplinario en Métodos Experimentales Aplicados a la Gestión y a la Economía (PIMEAGE) del Instituto de Investigaciones en Administración, Contabilidad y Métodos Cuantitativos para la Gestión (IADCOM), FCE, UBA. Director del Observatorio Cultural del IADCOM, FCE, UBA. Investigador formado en el Centro de Estudios Organizacionales del IADCOM, FCE, UBA. Categoría 4 del Programa de Incentivos a docentes investigadores del Ministerio de Educación de la Nación. Comité Evaluador de la disciplina Economía, Administración y Contabilidad.

Director de Proyecto UBACyT, Programación Científica 2023. Dirigió Proyecto de Investigación por Área Temática (PROIAT), FCE-UBA, Programación Científica 2018. Ha sido Autor Titular de Proyecto de Investigación Financiado del Centro de Investigaciones en Ciencias Económicas (CICE), Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Codirector y miembro del Comité Editorial de la Revista Científica: Revista de Investigación Interdisciplinaria en Métodos Experimentales; Miembro del Consejo Editorial de la Revista Científica: Cuadernos del CIMBAGE; Miembro del Comité Científico de la Revista de ADENAG. Delegado UBA y Revisor de Cuentas de la Asociación de Docentes Nacionales de Administración General (ADENAG). Secretario Científico del Capítulo Historia de la Salud Mental en Argentina, en la Asociación Argentina de Salud Mental (AASM). Ha publicado varios libros, diversos trabajos y participado en numerosos eventos científicos.

## **Resumen:**

El objetivo propuesto por el presente trabajo radica en exponer el alcance de la asignatura Psicología Organizacional en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, a partir del abordaje de su programa analítico. El mismo consiste en seis unidades, agrupadas por grado de análisis y perspectiva tanto subjetiva como organizacional.

En esa línea, se parte de una introducción a la psicología, aplicada al ámbito laboral y organizacional. Luego se aborda la subjetividad en el trabajo, con sus problemáticas, para continuar con una mirada más amplia de los grupos y equipos (no ya desde las perspectivas del

management, sino de la psicología) y llegando al contexto de la organización, caracterizado por las dinámicas de poder y el rendimiento. Una vez entendido eso, se abordan los factores psicosociales y se proponen herramientas en forma crítica que puedan brindar soluciones desde una mirada disciplinar de la psicología.

Por último, luego del análisis del programa, se abordan conclusiones acordes, que dan cuenta de lo trabajado hasta el momento y de las líneas pedagógicas futuras en el ámbito de la psicología organizacional aplicada a las ciencias económicas.

**Palabras clave:** psicología organizacional; programa analítico; licenciatura en administración; propuesta pedagógica.

**Abstract:**

The objective proposed by the present work is to expose the scope of the subject Organizational Psychology in the School of Economic Sciences of the University of Buenos Aires, from the approach of its analytical program. It consists of six units, grouped by degree of analysis and both subjective and organizational perspective.

In this line, we start with an introduction to psychology, applied to the work and organizational environment. Subjectivity at work and its problems are then addressed, followed by a broader look at groups and teams (not from the perspective of management, but from psychology) and the context of the organization, characterized by power dynamics and performance. Once this is understood, psychosocial factors are addressed and tools are critically proposed that can provide solutions from a disciplinary viewpoint of psychology.

Finally, after the analysis of the program, conclusions are drawn, which give an account of what has been worked so far and of future pedagogical lines in the field of organizational psychology applied to economic sciences.

**Keywords:** organizational psychology; analytical program; bachelor's degree in management; pedagogical proposal.

## **1. Introducción**

El presente trabajo busca exponer la propuesta pedagógica desde el programa analítico de la asignatura Psicología Organizacional, que fue presentado a la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires y aprobado por Resolución CD 2731/2024-FCE-UBA, comenzando a dictarse en el primer cuatrimestre del año 2024 por primera vez en su historia.

La presentación se fundamenta en la necesidad de incorporar una mayor amplitud de conocimientos a la formación universitaria en ciencias económicas, específicamente en lo que respecta al estudio de las personas y su comportamiento desde una perspectiva psicológica. Además de ser necesario incorporar nuevas perspectivas que profundicen el abordaje sobre el ser humano y las relaciones sociales al interior de la organización y con su contexto, actualizando las categorías de análisis.

Específicamente está orientada a la carrera de Licenciatura en Administración de dicha Facultad, con el fin de articular los conocimientos adquiridos en las asignaturas Administración General y Sociología de las Organizaciones, que se encuentran en el ciclo general de la carrera. El propósito es el de ampliar el espectro hacia una mirada que ponga de relieve la subjetividad de las personas, caracterizando el contexto, con el fin de mejorar las prácticas profesionales al momento de realizar un relevamiento organizacional.

En un paso posterior, esta asignatura se incorpora como optativa dentro del Ciclo Profesional Orientado del Plan de Estudios 2024 aprobado por Resolución CD 2791/2024-FCE-UBA y por Resolución CS 1695/2024-UBA-REC, ubicada en el conjunto de materias transversales en Competencias de Gestión, sin requisitos previos solicitados. Esto implica agregar una mirada innovadora respecto de la formación de los/as licenciados/as en administración, ya que se reformó el plan de estudios luego de 27 años.

A los fines del presente trabajo, se expondrá el marco teórico que presenta la asignatura, ordenado según la propuesta pedagógica del programa. Luego, se podrá leer la metodología aplicada, tanto a nivel de enseñanza-aprendizaje como de evaluación de los saberes. El desarrollo del trabajo consiste en el abordaje del programa, con sus objetivos y contenidos propuestos, para finalizar con las conclusiones de lo que la asignatura plantea y líneas pedagógicas futuras.

## **2. Marco teórico**

En cuanto a los contenidos que se abordan en la materia, la psicología organizacional constituye un campo de estudio fundamental para comprender las dinámicas que atraviesan el mundo del trabajo en la actualidad. Desde sus inicios, ha procurado integrar distintas corrientes teóricas, como la psicología cognitiva, conductual, el psicoanálisis y las neurociencias, entre otras, para abordar la conducta humana en las organizaciones (Babativa, 2017). Este enfoque permite comprender no solo los comportamientos observables, sino también los procesos mentales, afectivos y simbólicos que subyacen a la vida laboral (Franklin & Krieger, 2011). La organización, en este sentido, no se reduce a su dimensión estructural o productiva, sino que se presenta como un entramado complejo de significados, relaciones y representaciones, abordable desde diversas metáforas que permiten interpretar su funcionamiento interno (Morgan, 1991).

Una de las dimensiones centrales que la psicología organizacional ha puesto de relieve es la subjetividad. El trabajo no es simplemente una actividad productiva, sino que se constituye como un elemento esencial en la conformación de la personalidad y la identidad de los sujetos (Dejours, 2012). En este marco, la experiencia laboral se entrelaza con procesos de reconocimiento, pertenencia y autorrealización, pero también con vivencias de alienación, insatisfacción y sufrimiento. El malestar psíquico en el trabajo se manifiesta de múltiples formas, algunas sutiles y otras profundamente patológicas, producto de exigencias excesivas, falta de reconocimiento o deterioro de los vínculos (Dejours, 2000; Ferrari & Cebey, 2012). Estas tensiones se agravan bajo el paradigma de la excelencia, que impone modelos ideales de desempeño individual y éxito constante, muchas veces inalcanzables, que erosionan la autoestima y promueven la competitividad desmedida (Aubert & De Gaulejac, 1993).

En este contexto, resulta imprescindible caracterizar a las organizaciones contemporáneas desde una mirada psicológica que contemple la naturaleza de las relaciones laborales. La dinámica de los grupos y los equipos de trabajo, por ejemplo, se configura como un espacio privilegiado para la interacción, el conflicto y la cooperación (Cobo Olivero, 2003). El concepto de contrato psicológico (entendido como el conjunto de expectativas implícitas entre empleador y empleado) se vuelve clave para interpretar las formas en que se construyen y negocian los vínculos laborales. A su vez, la motivación, los incentivos y las recompensas influyen de forma decisiva en la implicación subjetiva de las personas con su trabajo, determinando niveles de compromiso, satisfacción y productividad (Curione & Huertas, 2016). La gestión de talentos y el desarrollo organizacional, en este sentido, aparecen como estrategias orientadas a potenciar el

aprendizaje continuo, la innovación y el bienestar colectivo (Álvarez Silva, Estrella Marín & Rosas Baldeón, 2018).

Las organizaciones, sin embargo, no operan de manera aislada, sino que se encuentran inmersas en un contexto social, político y económico que moldea sus prácticas. La psicopolítica y la sociedad del rendimiento, tal como lo señalan diversas corrientes críticas, configuran un entorno donde el poder se ejerce de manera difusa, mediante la internalización de normas y metas autoimpuestas (Han, 2014; 2013; 2012; Foucault, 1977). La flexibilidad organizacional, el teletrabajo y la virtualización de los vínculos laborales son fenómenos emergentes que redefinen las fronteras del espacio y el tiempo en el trabajo, planteando nuevos desafíos en términos de control, autonomía y equilibrio entre la vida personal y profesional. En paralelo, emergen con fuerza discursos y políticas orientados a la inclusión y la diversidad, que buscan generar ambientes laborales más equitativos y representativos de las diferencias individuales y colectivas (Oliverio, 2024). Estas transformaciones deben leerse a la luz del paradigma de la sostenibilidad, que propone una mirada integral del desarrollo, articulando objetivos económicos, sociales y ambientales (Oliverio, Consoli & Colacioppo, 2019).

En el centro de la vida organizacional se encuentran los factores psicosociales, entendidos como aquellos elementos del entorno laboral que influyen en la salud, el bienestar y el rendimiento de las personas (Neffa, 2015). El análisis de estos factores permite identificar riesgos, prevenir conflictos y promover entornos laborales saludables. Dentro de esta categoría se incluyen fenómenos como el acoso laboral, el mobbing, el bullying y el burnout, los cuales generan altos niveles de desgaste emocional y físico (Hirigoyen, 2014). El estrés y la adicción al trabajo, por su parte, aparecen como expresiones extremas de una cultura organizacional exigente, que premia la sobreproducción y penaliza la pausa o el descanso. Asimismo, es posible clasificar diferentes tipos de violencia en el trabajo, ya sea física, verbal o simbólica, que afectan la dignidad de las personas y deterioran el clima organizacional (Walter, 2015).

Frente a este panorama, la psicología del trabajo ofrece un conjunto de herramientas aplicadas que permiten intervenir en la realidad laboral con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los/as trabajadores/as. En esta línea, la psicodinámica y la psicopatología del trabajo brindan marcos teóricos y clínicos para comprender las manifestaciones del sufrimiento psíquico, posibilitando intervenciones centradas en la escucha, la elaboración y el acompañamiento (Dejours, 2001; Plut 2002). La promoción de la resiliencia y la calidad de vida laboral se vuelve un eje central de las prácticas psicológicas orientadas al bienestar. Para ello, resulta clave el uso de metodologías de investigación rigurosas que permitan diagnosticar, evaluar y diseñar estrategias de mejora organizacional (Fassio, Pascual & Suárez, 2002). Todo este accionar debe

estar sostenido por principios éticos claros, que garanticen el respeto por la dignidad humana, la confidencialidad y la equidad, pilares fundamentales de la psicología organizacional contemporánea (Cortina, 2003).

### **3. Metodología**

El objetivo del presente trabajo es exponer la propuesta pedagógica que se oferta en el Programa de la asignatura Psicología Organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires. A tal fin, el tipo de artículo será descriptivo, ya que se busca describir los aspectos y manifestaciones principales de un fenómeno determinado (Fassio, Pascual & Suárez, 2002). Por su parte, el diseño es no experimental, ya que no se aplican métodos que manipulen las variables, sino que se trabajará sobre los contenidos del Programa, en cuanto a su metodología de conducción del proceso enseñanza-aprendizaje y los métodos de evaluación.

Para comenzar, es importante desatacar que los objetivos de aprendizaje de la asignatura Psicología Organizacional son los siguientes:

- Adquirir conocimientos sobre la psicología del trabajo.
- Identificar el contexto y las características actuales de las organizaciones.
- Estudiar los factores psicosociales que afectan a las personas en el ámbito laboral.
- Indagar sobre las subjetividades para mejorar la práctica profesional.

Para lograrlos, cada curso tiene como finalidad incorporar los conocimientos sobre la psicología organizacional al aprendizaje sobre la disciplina administración que los/as estudiantes se encuentran desarrollando. En todos los casos se aplica a través de métodos situados y contextualizados tanto de las organizaciones actuales como de la sociedad y sus dinámicas, abordando las subjetividades en el ámbito laboral, orientando los contenidos de la asignatura hacia la formación profesional.

La propuesta en cuanto al método de aprendizaje se basa en una dinámica en clase que contempla la participación del estudiantado. Las clases teóricas toman como punto de partida el material que han trabajado o sus conocimientos en la vida cotidiana y/o laboral. De esta forma, se busca vincular los temas con ámbitos conocidos por el/la estudiante, constituyéndose como un ambiente facilitador para el aprendizaje.

Los intercambios en clase buscan privilegiar la co-construcción de saberes y la reflexión crítica con el fin de una mejor comprensión y aplicación del conocimiento. Se establecen dos clases

teóricas por semana que abarcan los temas desde la bibliografía. Además, se genera un espacio de trabajos prácticos escritos, con el fin de poder aplicar el conocimiento y no dejarlo en el ámbito de lo abstracto.

Respecto a los espacios prácticos, se establece una clase por unidad para desarrollar un caso de estudio en clase, que luego debe ser trabajado en grupo y entregado antes del caso de la unidad siguiente. Esta dinámica permite tanto la interacción entre estudiantes, como la aplicación práctica en un caso concreto de la vida cotidiana en organizaciones reales, adaptados a la modalidad de casos de estudio.

Por su parte, los métodos de evaluación se basan en los criterios aplicados para lograr identificar la incorporación de los contenidos pedagógicos por parte del estudiantado. Las evaluaciones de cursos presenciales y semipresenciales son confeccionadas en base a los conocimientos abordados en el cuatrimestre y regidas por la normativa vigente de la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA. Se trata de dos parciales escritos en formato de preguntas a desarrollar, aplicadas a casos de estudio, en días y horarios de clase según Resolución CD 386/2006, contemplando aspectos teóricos y prácticos. Además, se incorporan a criterio del/la docente casos prácticos a resolver en forma periódica, bajo la modalidad de grupos o equipos de trabajo, aplicados a situaciones de organizaciones reales que suceden en su cotidianeidad, con respecto a los temas de la asignatura.

De acuerdo con la normativa vigente, el/la estudiante tiene la posibilidad de recuperar un parcial cuya nota haya sido inferior a 4 (cuatro) puntos o en caso de ausencia. La instancia de recuperatorio también podrá ser utilizada para aquellos casos que tengan calificaciones iguales o superiores a 4 (cuatro) y menores a 7 (siete) y deseen elevar la nota para alcanzar la promoción. En todos los casos, la calificación obtenida en el examen recuperatorio reemplazará a la nota del parcial que se recupera. De acuerdo con la Resolución CD 455/2006, los/as estudiantes que:

1. hubieran aprobado todas las instancias de evaluación (nota parcial 4 o más puntos) y la nota final fuere siete (7) puntos o más de promedio, serán promovidos automáticamente y su calificación será el promedio resultante de ellas. Cabe agregar que debe entenderse que las evaluaciones individuales serán aquellas que respondan a los exámenes parciales en forma directa o luego de haber aprobado la única prueba recuperatoria a que tienen derecho.
2. hubieran aprobado todas las instancias de evaluación (nota parcial 4 o más puntos) y la nota final fuere cuatro (4) puntos o más puntos de promedio, pero inferiores a siete (7) serán considerados “regulares” a los fines de rendir un examen final de la asignatura, cabe destacar al



igual que en el punto anterior sean ellas obtenidas en forma directa o luego de haber aprobado la única prueba recuperatoria a que tienen derecho,

3. que hubieran obtenido, luego de todas las instancias de evaluación, notas finales inferiores a cuatro (4) puntos de promedio se les asignará la nota “insuficiente”.

Cabe destacar que solamente serán calificados/as los/as estudiantes inscriptos/as en la lista del curso respectivo, que brinda la Facultad. Aquellas personas que hayan asistido a las clases en carácter de oyentes o voluntarios no pueden presentarse a rendir los exámenes parciales respectivos.

En el caso de exámenes finales, intensivos, magistrales y libres, el examen final integrador comprenderá temas teóricos y prácticos de la asignatura, debiendo el/la estudiante aprobar ambos temarios, para que su calificación resulte promediada, con un puntaje que alcance por lo menos un 60% de los contenidos. Por consiguiente, los/as estudiantes que obtengan una calificación inferior a 4 (cuatro) puntos serán considerados/as insuficientes y aquellos/as con una calificación igual o superior a 4 (cuatro) aprobarán la asignatura con dicha nota (Resolución CD 406/2006).

#### **4. Desarrollo**

Se presentará aquí el Programa de la asignatura Psicología Organizacional, según su aprobación en la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA.

##### **4.1. Arquitectura de la asignatura**

Comenzaremos con los contenidos mínimos, que son los siguientes:

Naturaleza de la conducta humana en las organizaciones. Enfoques de la psicología aplicados a la organización. El trabajo como factor de la personalidad y de la identidad de la persona. Contrato psicológico. Gestión de talentos: desarrollo y aprendizaje organizacional. Psicopolítica. Diversidad e inclusión en las organizaciones. Factores de riesgo, dimensiones y funciones psicosociales del trabajo. Acoso laboral, *mobbing*, *bullying* y *burnout*. Estrés y adicción laboral. Psicodinámica y psicopatología del trabajo. Psicología y calidad de vida laboral.

El Programa se divide en seis unidades temáticas según el siguiente detalle:

1. Introducción a la psicología organizacional

2. Subjetividad y trabajo
3. Caracterización de las organizaciones desde una perspectiva psicológica
4. Contexto psicosocial del ámbito laboral
5. Factores psicosociales en las organizaciones
6. Herramientas de aplicación desde la psicología del trabajo

En cada una de ellas se detallan los objetivos de aprendizaje y contenidos a abordar. La primera unidad busca introducir al estudiantado en las corrientes psicológicas sobre el estudio del trabajo. La segunda aborda una mirada sobre el trabajo enfocada en la subjetividad de las personas cuyas actividades se realizan en diferentes ámbitos organizacionales. En la tercera unidad se caracterizan las organizaciones actuales y las formas de relacionarse laboralmente. La unidad cuatro busca identificar el contexto social que influye en el accionar de las organizaciones regido por la psicopolítica y la sociedad del rendimiento. El objetivo de la quinta unidad es comprender los factores psicosociales que afectan las relaciones humanas en las organizaciones para poder identificarlos. Y, por último, se busca en la sexta unidad aprehender sobre herramientas de aplicación con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas en el ámbito laboral.

A continuación, se detallan parte de los contenidos de cada unidad, siguiendo la línea planteada en el marco teórico, y la bibliografía separada en obligatoria y ampliatoria.

#### **4.1.1. Unidad 1: Introducción a la psicología organizacional**

La psicología organizacional constituye un campo interdisciplinario que se nutre de distintas corrientes psicológicas para comprender el comportamiento humano en el entorno laboral. Su abordaje parte de la premisa de que las organizaciones son sistemas sociales complejos, en los cuales se manifiestan múltiples dimensiones de la conducta humana. En esta unidad se analizan las principales corrientes teóricas aplicadas al estudio del trabajo, como ser la psicología cognitiva, conductual, el psicoanálisis y las neurociencias, entre otras, considerando sus aportes a la comprensión de los fenómenos organizacionales. Asimismo, se introducen diversas metáforas sobre las organizaciones, útiles para interpretar su funcionamiento simbólico y estructural, en especial la de la organización como prisión psíquica. Finalmente, se examinan los niveles de análisis del comportamiento organizacional: desde el campo psicológico individual hasta la situación contextual, articulando estas dimensiones en la dinámica cotidiana del trabajo.

#### **4.1.2. Unidad 2: Subjetividad y trabajo**

El trabajo no solo representa una fuente de sustento económico, sino que constituye un factor central en la construcción de la identidad y la subjetividad de las personas. Esta unidad propone una aproximación al trabajo desde una perspectiva subjetiva, en la que se analiza cómo la experiencia laboral incide en la formación de la personalidad. Se abordan fenómenos vinculados al malestar en las organizaciones, tales como la alienación y la insatisfacción laboral, los cuales repercuten negativamente en la salud psíquica de los/as trabajadores/as. A su vez, se reflexiona críticamente sobre el paradigma de la excelencia, entendido como un modelo que exalta el rendimiento individual, generando exigencias desmedidas que afectan la percepción del propio valor en el entorno organizacional.

#### **4.1.3. Unidad 3: Caracterización de las organizaciones desde una perspectiva psicológica**

Esta unidad se orienta a caracterizar a las organizaciones contemporáneas desde una mirada psicológica, centrada en las formas de vinculación laboral y sus implicancias subjetivas. Se examina la dinámica de grupos y equipos de trabajo, haciendo hincapié en los procesos interpersonales que inciden en la cooperación, la cohesión y el desempeño. Se introduce el concepto de contrato psicológico, que alude a las expectativas implícitas entre empleador/a y trabajador/a, fundamentales para comprender los vínculos laborales. Asimismo, se analizan los mecanismos de motivación, incentivos y recompensas, y su influencia en el compromiso organizacional. Finalmente, se discute la gestión de talentos y el desarrollo organizacional, destacando la importancia del aprendizaje continuo como motor de transformación institucional.

#### **4.1.4. Unidad 4: Contexto psicosocial del ámbito laboral**

Las organizaciones no existen en el vacío, sino que operan inmersas en un contexto social y cultural que condiciona sus prácticas. Esta unidad profundiza en el análisis del entorno psicosocial actual, atravesado por la psicopolítica y la lógica de la sociedad del rendimiento. En este marco, se exploran nuevas formas organizativas, como la flexibilidad estructural, el teletrabajo y la virtualización del empleo, fenómenos que redefinen los límites del tiempo y espacio laborales. Asimismo, se abordan las políticas de diversidad e inclusión, esenciales para garantizar entornos laborales equitativos. Finalmente, se introduce el paradigma de la

sostenibilidad, que busca integrar el bienestar humano y el cuidado ambiental como principios rectores del quehacer organizacional.

#### **4.1.5. Unidad 5: Factores psicosociales en las organizaciones**

Las relaciones humanas dentro de las organizaciones están atravesadas por múltiples factores psicosociales que inciden en el clima laboral y en la salud mental de las personas. Esta unidad se enfoca en identificar y comprender dichos factores, incluyendo los riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo, así como sus dimensiones y funciones. Se examinan fenómenos críticos como el acoso laboral, el mobbing, el bullying y el burnout, los cuales generan desgaste emocional y deterioro del bienestar. También se analiza el estrés y la adicción al trabajo, en tanto expresiones de una cultura organizacional hiperexigente. Por último, se tipifican las distintas formas de violencia laboral, visibilizando sus efectos y proponiendo estrategias para su prevención.

#### **4.1.6. Unidad 6: Herramientas de aplicación desde la psicología del trabajo**

La psicología del trabajo no solo ofrece marcos teóricos para el análisis organizacional, sino también herramientas prácticas orientadas a mejorar la calidad de vida en el entorno laboral. En esta unidad se estudian enfoques aplicados como la psicodinámica y la psicopatología del trabajo, que permiten interpretar las manifestaciones clínicas del sufrimiento psíquico vinculado al empleo. Asimismo, se abordan los conceptos de calidad de vida laboral y resiliencia, fundamentales para promover entornos saludables. Se introduce el uso de metodologías de investigación propias de la psicología organizacional, necesarias para el diagnóstico y la intervención basada en evidencia. Finalmente, se reflexiona sobre los aspectos éticos que deben guiar el ejercicio profesional en este campo, garantizando el respeto por la dignidad y los derechos de las personas trabajadoras.

#### **4.1.7. Bibliografía obligatoria**

Álvarez Silva, L.A., Estrella Marín, B.M., & Rosas Baldeón, S.M. (2018). Rol del Psicólogo Organizacional en la gestión de Talento Humano. *Podium*, 33, 79–90. doi:10.31095/podium.2018.33.8.

Aubert, N. & De Gaulejac, V. (1993). *El coste de la excelencia: ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?* Paidós Ibérica.

Babativa, D. (2017). *Psicología Organizacional*. Fundación Universitaria del Área Andina. URI: <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/1404>.

Cobo Olivero, C. E. (2003). El comportamiento humano. *Cuadernos De Administración*, 19(29), 113–130. <https://doi.org/10.25100/cdea.v19i29.126>

Cortina, A. (2003). *Ética de la empresa*. Trotta.

Curione, K. & Huertas, J.A. (2016). Teorías Cognitivas de la Motivación Humana. En: A. Vásquez Echeverría (Ed.) *Manual de Introducción a la Psicología Cognitiva*. Universidad de la República.

Dejours, Ch. (2000). Psicodinámica del trabajo y vínculo social. *Revista Actualidad Psicológica*. (274). Pp. 2-5.

Dejours, Ch. (2001). *Trabajo y desgaste mental*. Lumen-Hvmanitas.

Dejours, Ch. (2012). *Trabajo Vivo. Tomo I. Sexualidad y Trabajo*. Topía

Deleuze, G. (1991). Posdata sobre las sociedades de control. En: Ferrer, Ch. (Comp.). *El lenguaje literario, Tº 2*. Ed. Nordan.

Fassio, A., Pascual, L. & Suárez, F. (2002). *Introducción a la metodología de investigación aplicada al saber administrativo*. Ediciones Cooperativas.

Ferrari, L. E. & Cebey, M. C. (2012). La psicología del trabajo: entre la salud de las organizaciones y la de los trabajadores. Una aproximación a la formación y prácticas del psicólogo del trabajo. *Quaderns de Psicologia*, 14(1), 93-103. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1133>

Foucault, M. (1977). Nuevo orden interior y control social. En: *Saber y verdad*. La Piqueta.

Franklin, E. & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional*. Pearson.

Han, B.-Ch., (2012). *La sociedad del cansancio*. Herder.

Han, B.-Ch., (2013). *La sociedad de la transparencia*. Herder.

Han, B.-Ch., (2014). *Psicopolítica*. Herder.

Heller, L. (2012). *Diversidad de género en las organizaciones: empresas globales, culturas locales. Estudio comparativo de programas de diversidad como estrategia para el logro de la equidad*. (Tesis de Doctorado. Universidad de Buenos Aires.) Recuperado de [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1218\\_HellerL.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1218_HellerL.pdf)

Hirigoyen, M.-F. (2014). *El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Paidós.

Medina Macías, A. & Avila Vidal, A. (2002). Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional. *Revista cubana de psicología*. Vol.19, No.3, pp. 262-272. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v19n3/12.pdf>

Morgan, G. (1991). *Imágenes de la organización*. Alfaomega.

Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. CONICET.

Oliverio, E. (2022). *Construcción social y cultural del género en las Ciencias Económicas*. Buenos Aires, Argentina: Edicon. Recuperado de <https://edicon.consejo.org.ar/producto/construccion-social-y-cultural-del-genero-en-las-ciencias-economicas/>

Oliverio, E., Consoli, E. & Colacioppo, P. (2019). Políticas de diversidad en las empresas argentinas. En: Gorrochategui, N., Martins de Oliveira, V. & Stevenson Palamara, N. (Comp.). *Responsabilidad Social de las Organizaciones (RSO). Estudios desde la mirada de la Responsabilidad Social hacia los Objetivos del Desarrollo Sostenible en América Latina*. Universidad Autónoma de Chile.

Oliverio, Emmanuel. (2024). *Géneros y pulsiones en el comportamiento organizacional*. Pluma digital.

Plut, S. T. (2002). Nuevas perspectivas en psicopatología del trabajo. *Revista científica de UCES*. Vol. VI (1). Pp. 122 a 144.

Plut, S. T. (2005). *Estudio exploratorio del estrés laboral y trauma social en los empleados bancarios durante el "corralito"*. (Tesis de Doctorado en Psicología). Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales.

Walter, J. (2015). Violencia de prestatarios de servicios: Un riesgo psicosocial que reclama atención en Argentina. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(37), 49-80.

#### 4.1.8. Bibliografía ampliatoria

Bruneau, J.-P. (1991). *Psicoanálisis y empresa. Cómo las teorías psicoanalíticas pueden contribuir a la formación del dirigente emprendedor*. Granica.

Butler, J. (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós.

Butler, J. (2016). *Deshacer el género*. Paidós.

Costa, F. (2022). *Tecnoceno. Algoritmos, biohackers y nuevas formas de vida*. Taurus.

Dejours, Ch. & Gernet, I. (2014). *Psicopatología del trabajo*. Miño y Dávila Editores.

Frankl, V. (2004). *El hombre en busca de sentido*. Herder.

Gómez Fulao, J.C. (2005). *Tiempos de la economía, épocas de inequidad*. Ediciones Cooperativas.

Han, B.-Ch., (2013). *Topología de la violencia*. Herder.

Han, B.-Ch., (2016). *Sobre el poder*. Herder.

Heller, L., (2015). *Mujeres y varones en las organizaciones: ambiciones y aspiraciones*. Pluma digital.

Lafleur, A. (2000). *La institución total. Relaciones informales en una organización profundamente restrictiva*. Economizarte.

Ojeda, H. (2013). *Vigilar y diferenciar: La planificación del talento en las burocracias corporativas o de cómo se constituyen las elites en el mundo del trabajo*. Letra Viva.

Oliverio, E. (2023). *Géneros y pulsiones como tecnologías de poder condicionantes del comportamiento organizacional*. (Tesis de Doctorado. Universidad de Buenos Aires.) Recuperado de [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1215\\_OliverioE.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1215_OliverioE.pdf)

Ponce, M. F. & Quiroga Calegari, V. (comp.) (2018). *Aportes a la psicología en el trabajo y en las organizaciones*. Laborde Editores.

Porras Velásquez, N. P. (2017). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad & Desarrollo*, (29, suplemento), 161-178. doi: <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4173>

Preciado, B. (2002). *Manifiesto contra-sexual*. Editorial Opera Prima.

R.E.D. de empresas por la diversidad [RED]. (2016). *Guía de diversidad sexual para empresas. Hacia el cambio cultural*. Escuela de Negocios, Universidad Torcuato Di Tella.

R.E.D. de empresas por la diversidad [RED]. (2017). *Guía de género para empresas. Hacia la paridad*. Escuela de Negocios, Universidad Torcuato Di Tella.

Schein, E. (1982). *Psicología de la organización*. Prentice Hall.

Simon, H. A. (1978). *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisivos en la organización administrativa*. Economía de la Empresa – Aguilar.

Srnicek, N. (2018). *Capitalismo de plataformas*. Caja Negra Editora.

Zuboff, Sh. (2020). *La era del capitalismo de la vigilancia*. Paidós.

## 4.2. Competencias

Como se observa, la incorporación de la asignatura al Plan de Estudios contribuye a cubrir la necesidad de complementar la visión más dura de las ciencias económicas con habilidades más abstractas que permiten orientar las competencias de los/as estudiantes en administración hacia una mirada subjetiva de las personas en el ámbito organizacional. Es por ello fundamental la aplicación del área de conocimiento de otra disciplina, como ser la psicología, ya que el cambio de perspectiva que esto genera es muy grande, ampliando el área de conocimiento en la formación universitaria en administración, dentro de las ciencias económicas.

Esta propuesta colabora con el hecho de poner el énfasis en el comportamiento humano dentro del ámbito organizacional, profundizando el estudio de la subjetividad de las personas a la hora

de definir las categorías de análisis, ya que se orientan al desarrollo de competencias intra e interpersonales. Específicamente en la carrera de Licenciatura en Administración, se articula con los conocimientos adquiridos en asignaturas tales como Administración General y Sociología de las Organizaciones, que se encuentran en el ciclo general, pero también con las competencias necesarias para orientar al/la estudiante con la selección del tema para el trabajo final de la carrera en el espacio de Práctica Profesional. En definitiva, se busca ampliar la mirada poniendo el acento en la subjetividad de las personas, con el fin de mejorar las competencias de estudiantes y graduados/as, tanto a nivel individual, grupal, organizacional y su contexto.

## **5. Conclusiones**

A partir de la observación directa del Programa de la asignatura Psicología Organizacional es posible abordar temáticas que no se encontraban desarrolladas en la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA, o que su perspectiva era diferente. Uno de los objetivos ha sido incorporar de forma interdisciplinaria una mirada más subjetiva desde la psicología, hacia la gestión de las actividades humanas de trabajo en el ámbito organizacional. Esto es, un aporte hacia la administración como disciplina.

En tiempos donde los avances tecnológicos ocupan gran parte de la agenda de investigación, en la búsqueda de capitalizar todo conocimiento al respecto y con el auge de la inteligencia artificial, la propuesta de incorporar una visión subjetiva de la realidad organizacional, abordando las dinámicas que allí se generan como escenario del intercambio social, las consecuencias de los factores psicosociales y agregando la aplicación de herramientas que ayuden a llevar adelante el accionar organizacional de la mejor forma, sin perder de vista el malestar psíquico, como ser la psicodinámica y la psicopatología del trabajo, se configura como un enfoque rupturista e innovador para mirar tanto al interior de las organizaciones como su vinculación con el contexto.

## **6. Referencias**

- Álvarez Silva, L.A., Estrella Marín, B.M., & Rosas Baldeón, S.M. (2018). Rol del Psicólogo Organizacional en la gestión de Talento Humano. *Podium*, 33, 79–90. doi:10.31095/podium.2018.33.8.
- Aubert, N. & De Gaulejac, V. (1993). *El coste de la excelencia: ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?* Paidós Ibérica.



- Babativa, D. (2017). *Psicología Organizacional*. Fundación Universitaria del Área Andina. URI: <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/1404>.
- Cobo Olivero, C. E. (2003). El comportamiento humano. *Cuadernos De Administración*, 19(29), 113–130. <https://doi.org/10.25100/cdea.v19i29.126>
- Cortina, A. (2003). *Ética de la empresa*. Trotta.
- Curione, K. & Huertas, J.A. (2016). Teorías Cognitivas de la Motivación Humana. En: A. Vásquez Echeverría (Ed.) *Manual de Introducción a la Psicología Cognitiva*. Universidad de la República.
- Dejours, Ch. (2000). Psicodinámica del trabajo y vínculo social. *Revista Actualidad Psicológica*. (274). Pp. 2-5.
- Dejours, Ch. (2001). *Trabajo y desgaste mental*. Lumen-Hvmanitas.
- Dejours, Ch. (2012). *Trabajo Vivo. Tomo I. Sexualidad y Trabajo*. Topía
- Fassio, A., Pascual, L. & Suárez, F. (2002). *Introducción a la metodología de investigación aplicada al saber administrativo*. Ediciones Cooperativas.
- Ferrari, L. E. & Cebeý, M. C. (2012). La psicología del trabajo: entre la salud de las organizaciones y la de los trabajadores. Una aproximación a la formación y prácticas del psicólogo del trabajo. *Quaderns de Psicologia*, 14(1), 93-103. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1133>
- Foucault, M. (1977). Nuevo orden interior y control social. En: *Saber y verdad*. La Piqueta.
- Franklin, E. & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Han, B.-Ch., (2012). *La sociedad del cansancio*. Herder.
- Han, B.-Ch., (2013). *La sociedad de la transparencia*. Herder.
- Han, B.-Ch., (2014). *Psicopolítica*. Herder.
- Hirigoyen, M.-F. (2014). *El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Paidós.
- Morgan, G. (1991). *Imágenes de la organización*. Alfaomega.
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. CONICET.
- Oliverio, E., Consoli, E. & Colacioppo, P. (2019). Políticas de diversidad en las empresas argentinas. En: Gorrochategui, N., Martins de Oliveira, V. & Stevenson Palamara, N. (Comp.). *Responsabilidad Social de las Organizaciones (RSO). Estudios desde la mirada de la Responsabilidad Social hacia los Objetivos del Desarrollo Sostenible en América Latina*. Universidad Autónoma de Chile.
- Oliverio, Emmanuel. (2024). *Géneros y pulsiones en el comportamiento organizacional*. Pluma digital.
- Plut, S. T. (2002). Nuevas perspectivas en psicopatología del trabajo. *Revista científica de UCES*. Vol. VI (1). Pp. 122 a 144.

Walter, J. (2015). Violencia de prestatarios de servicios: Un riesgo psicosocial que reclama atención en Argentina. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(37), 49-80.