

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
Facultad de Ciencias Económicas

Departamento de Administración

Asignatura: **PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

Código: 1710

Plan Vigente (*)

Cátedra: DEPTO. DE ADMINISTRACIÓN

Carrera: (*) Lic. en Administración (RCS N.º 1695/24)

Aprobado por Res. Consejo Directivo (FCE)

Nro.: 3944/25

En caso de contradicción entre las normas previstas en la publicación y las dictadas con carácter general por la Universidad o por la Facultad, prevalecerán éstas últimas.

ENCUADRE GENERAL

a) Contenidos mínimos

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. Psicopolítica. Contrato psicológico. Factores de riesgo, dimensiones y funciones psicosociales del trabajo. Acoso laboral, *mobbing*, *bullyng* y *burnout*. Estrés y adicción laboral. Psicodinámica y psicopatología del trabajo. Psicología y calidad de vida laboral.

b) Razones que justifican la inclusión de la asignatura dentro del plan de estudios. Su importancia en la formación profesional

La fundamentación radica en la necesidad de incorporar una mayor amplitud de conocimientos a la formación universitaria en Ciencias Económicas 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, con el fin de articular los conocimientos adquiridos en las asignaturas Administración General y Sociología de las Organizaciones. 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.

c) Ubicación de la asignatura en el Plan de Estudios y requisitos para su cursada

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.

d) Objetivos del aprendizaje

- 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.

PROGRAMA ANALITICO

Unidad Temática - Nro. 1

Introducción a la psicología organizacional

Objetivo de aprendizaje:

Introducir al estudiantado en las corrientes psicológicas sobre el estudio del trabajo.

Temas a desarrollar:

- Naturaleza de la conducta humana en las organizaciones
- Enfoques de psicología aplicados a la organización (cognitiva, conductual, psicoanálisis, neurociencias, etc.)
- Metáforas de la organización
- Comportamiento organizacional y sus niveles de análisis: campo psicológico, conducta, situación

Unidad Temática - Nro.2

Subjetividad y trabajo

Objetivo de aprendizaje:

Abordar una mirada sobre el trabajo enfocada en la subjetividad de las personas cuyas actividades se realizan en diferentes ámbitos organizacionales.

Temas a desarrollar:

- El trabajo como factor de la personalidad y de la identidad de la persona
- El fenómeno de la alienación y la insatisfacción laboral
- Malestar psíquico en las organizaciones
- El paradigma de la excelencia

Unidad Temática - Nro. 3

Caracterización de las organizaciones desde una perspectiva psicológica

Objetivo de aprendizaje:

Caracterizar a las organizaciones actuales y las formas de relacionarse laboralmente.

Temas a desarrollar:

- Dinámica de grupo y equipos de trabajo
- Contrato psicológico
- Motivación, incentivos, méritos y recompensas
- Gestión de talentos: desarrollo y aprendizaje organizacional

Unidad Temática - Nro. 4

Contexto psicosocial del ámbito laboral

Objetivo de aprendizaje:

Identificar el contexto social que influye en el accionar de las organizaciones regido por la psicopolítica y la sociedad del rendimiento.

Temas a desarrollar:

- Psicopolítica, sociedad del rendimiento y poder
- Flexibilidad organizacional, organización virtual y teletrabajo
- Diversidad e inclusión en las organizaciones
- El paradigma de la sostenibilidad

Unidad Temática - Nro. 5

Factores psicosociales en las organizaciones

Objetivo de aprendizaje:

Comprender los factores psicosociales que afectan las relaciones humanas en las organizaciones para poder identificarlos.

Temas a desarrollar:

- Factores de riesgo, dimensiones y funciones psicosociales del trabajo
- Acoso laboral, *mobbing*, *bullyng* y *burnout*
- Estrés y adicción laboral
- Tipos de violencia en el trabajo

Unidad Temática - Nro. 6

Herramientas de aplicación desde la psicología del trabajo

Objetivo de aprendizaje:

Aprehender sobre herramientas de aplicación con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas en el ámbito laboral.

Temas a desarrollar:

- Psicodinámica y psicopatología del trabajo
- Psicología, calidad de vida laboral y resiliencia
- Metodologías de la investigación aplicadas a la psicología organizacional
- Aspectos éticos de la psicología organizacional

BIBLIOGRAFIA

a) 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
- 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
- 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.

b) BIBLIOGRAFIA 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
- 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.

METODOS DE CONDUCCIÓN DEL APRENDIZAJE

e) Objetivos generales a cumplir en los cursos

Cada curso tendrá 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 será 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.

f) Metodología del proceso enseñanza - aprendizaje

Como método de aprendizaje se propone una dinámica en clase que contemple la participación del estudiantado. Las clases teóricas partirán del material que hayan trabajado o de sus conocimientos en la vida cotidiana y/o laboral. De esa forma, se busca vincular los temas con ámbitos conocidos por el/la estudiante, constituyéndose como un ambiente facilitador para el aprendizaje.

g) Dinámica del dictado de las clases

Los intercambios en clase privilegiarán 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 abarquen los temas desde la bibliografía. Además, se generará 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 establecerá una clase por unidad para desarrollar un caso de estudio en clase, que luego deberá ser trabajado en grupo y entregado antes del caso de la unidad siguiente. Esta dinámica permitirá 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.

METODOS DE EVALUACION

a) Cursos presenciales y semipresenciales (cursos virtuales y a distancia)

Las evaluaciones serán 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. Serán 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 podrán incorporar 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 podrá 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.

Los/as estudiantes que de acuerdo con la Resolución CD 455/2006:

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”.

Dado que solamente serán calificados 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 podrán presentarse a rendir los exámenes parciales respectivos, por cuanto la Facultad no labrará acta alguna en tales condiciones ni se admitirán cambios de curso o la rendición de exámenes parciales en otros cursos.

b) Régimen 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).

Las calificaciones deberán ser informadas a los/as estudiantes dentro de los 15 días corridos siguientes a la fecha del examen final. En caso de no existir aula disponible, el acto de lectura y entrega de notas se realizará en Sala de Profesores (Resolución CD 374/2006).

c) Criterio de confección del promedio de notas finales

En los casos en que fuere necesario expresar en número entero el promedio de notas parciales o de las mismas y el examen parcial, se aplicará el número entero superior si la fracción fuere de 0.50 puntos o más y el número entero inferior si fuere de 0.49 o menos. Cuando la nota fuese de 3.01 a 3.99 se calificará con 3 (tres) puntos. (Resolución CS 4994/93).