

LICENCIATURA EN PSICOLOGIA

Psicología Laboral

Profesores

Titular: Lic. ANDREA TIRRA

Adjunto: Lic. JENNIFER FURMAN

Docente Autorizada: Lic. JULIA WESLEY SMITH

2025

Carrera: Lic. en Psicología
Materia: Psicología Laboral
Carga horaria: 128 horas. Anual.
Comisión TMA

1. FUNDAMENTACION DE LA ASIGNATURA

La psicología laboral constituye una ciencia básica y aplicada cuyo eje es entender e intervenir en las complejas relaciones que se dan entre el sujeto, su ámbito de trabajo y el entorno social que los abarca. Considera la significación que tiene el ejercicio (o el impedimento) de una actividad ocupacional, sus efectos, y la modalidad de la conducta que se despliega en el contexto laboral.

Esta Psicología Laboral es una parte constitutiva de la Psicología, que se especifica un particular objeto de interés: el sujeto en situación de trabajo y, en particular, en una organización laboral.

Entendiendo que el trabajo posee una fuerte valorización y centralidad, y es capaz de impactar de diferentes formas sobre la salud mental del trabajador, el recorrido de la materia busca ir acercándole al futuro profesional conceptos fundamentales para la comprensión de estas situaciones y los procesos psíquicos y sociales involucrados.

Así se pueden ir delimitando distintos campos de aplicación, con herramientas, procesos e intervenciones diferentes: recursos humanos, psicología organizacional, clínica laboral, elección vocacional ocupacional, formación y capacitación, desarrollo de carrera, condiciones y riesgos psicosociales del trabajo, etc.

Ello podrá permitir que les estudiantes se acerquen al ejercicio del futuro rol profesional, a la vez que el conocimiento y la comprensión de los fenómenos involucrados serán de utilidad al Psicólogo, cualquiera sea el campo de acción en que decida desempeñarse.

2. OBJETIVOS

Como se ha dicho la asignatura se orienta a desarrollar una amplia perspectiva de conocimientos teóricos y prácticos para el Psicólogo que se desempeñe en algunos de los ámbitos de aplicación de la psicología laboral, constituyéndose así en uno de los ejes principales de la formación general.

Específicamente los objetivos que se plantean desde la Cátedra refieren a que los alumnos puedan:

- ☐ Conocer diferentes conceptualizaciones acerca de pensar el trabajo como actividad humana y sus implicancias psíquicas. Abarcando las modificaciones que surgieron con los cambios históricos, con énfasis

en la actualidad y pensando prospectivamente.

- ☐ Comprender la importancia del trabajo sobre las personas y el impacto que puede generar, brindando bienestar y fortaleciendo su psiquismo o por el contrario atentando contra su salud mental.
- ☐ Acceder a conocimientos de las prácticas más habituales del rol del psicólogo en el campo organizacional, reconociendo los aspectos propios de las mismas y del ámbito de los RR.HH.
- ☐ Desarrollar habilidades que les permitan analizar integralmente las situaciones laborales y entender cuáles pueden ser las posibles intervenciones de un profesional de la psicología laboral.
- ☐ Disponer de una perspectiva actitudinal que facilite un accionar ético que promueva la inclusión y la prevención y la promoción de la salud mental dentro del ámbito laboral.

3. ORGANIZACIÓN DE LOS CONTENIDOS FORMATIVOS

UNIDADES y BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

UNIDAD 1: La Psicología Laboral y del Trabajo.

La Psicología del Trabajo como ciencia básica y aplicada. Desarrollo histórico y campos de acción. De la Psicología Industrial a la Psicología Organizacional. El rol del psicólogo en el ámbito laboral. Funciones.

Bibliografía Obligatoria

- García, J. y otros (2003). Concepto y ámbito de la Psicología del Trabajo, y Desarrollo histórico de la Psicología del Trabajo. En *Qué es la Psicología del Trabajo* (Cap. 1 y 2). Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.
- Schein, Edgar (1982). El campo de la Psicología de la Organización. En *Psicología de la Organización* (Parte I, Cap. 1). México: Prentice Hall Hispanoamericana.

UNIDAD 2: El Trabajo Humano

El trabajo como conducta psicológica individual y social.

El análisis del trabajo. La tarea y la actividad. Lo prescripto y lo discrecional.

Funciones del trabajo.

Dimensión psicosocial del trabajo. El presente y el futuro del trabajo.

La ergonomía y las demandas actuales sobre el sujeto laboral.

Bibliografía Obligatoria

- Dejours, C. (1998). De la tecnología al concepto de Trabajo (pp. 39-50). En *El Factor Humano* (Cap. 2) Bs. As.: Lumen.
- Dejours, C. (1992). Cual sufrimiento. En *Trabajo y Desgaste Mental* (Cap. 2). Bs. As.: Humanitas.
- Filippi, G. (2000) Nuevo sujeto laboral, el nuevo paradigma. En

Decisiones en RRHH, N° 1 (pp. 16-19). Bs. As.

- Blanch Rivas, Josep M. (2011) Dimensión psicosocial del trabajo. El futuro del trabajo (Cap. 2.1 pp 42-60) y En busca del paradigma laboral perdido (Cap 2.3 pp 87-91) en *Psicología social del trabajo y las relaciones laborales*. Barcelona Eureka media SL UOC
- Godio, J. (2001). La autorrevolución del capital y las transformaciones en el mundo del trabajo. En *Sociología del Trabajo y Política* (Cap. 2, puntos 1, 2 y 3 -pp. 69-90-). Bs. As.: Edit. Atuel.
- Wisner, A. (1988). Los componentes cognitivos y psíquicos de la carga de trabajo. En *Ergonomía y Condiciones de Trabajo* (Introducción y Primera parte, Cap. 4). Bs. As.: Edit. Humanitas.

UNIDAD 3: Comportamiento humano en el trabajo.

La dimensión psicológica de las personas en las organizaciones

Las diferencias individuales. La inteligencia emocional. Actitudes y aptitudes. La motivación laboral. Satisfacción e insatisfacción.

Incentivos y reforzamiento de la conducta.

El liderazgo en el equipo de trabajo: su importancia y principales modelos.

Bibliografía Obligatoria

- Ivancevich, J.; Konopaske, R. y Matteson, M. (2006). Motivación, Diseño del Puesto, Trabajo y Motivación, Evaluación, retroalimentación y recompensas y Liderazgo. En *Comportamiento Organizacional*. (Cap. 5, pp. 139-158; 6, pp. 187-190; 7, pp.213-222; y 15, pp. 491-514. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Robbins, S. (1999). Aprendizaje y Liderazgo. En *Comportamiento Organizacional*. (Cap. 2, pp. 68-76, y Cap. 10). México: Prentice Hall, 8° edición.
- □ Berrios Marto, M. P. (2009). La Inteligencia Emocional en el Ámbito Laboral. En Augusto, J.M. (Dir. y coord.) *Estudios en el Ámbito de la Inteligencia Emocional*. (España: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Jaen).
- Fernandez Hernandez, M. (1991). Las aptitudes y Las actitudes. En *Psicología del Trabajo* (Cap. 6 y 15). Madrid: Edit. Index.

UNIDAD: 4. Las Organizaciones.

La Cultura y estructura organizacional.

El clima organizacional.

El cambio en las organizaciones. Teoría de los sistemas.

El comportamiento grupal.

Bibliografía Obligatoria

- Schein, E (1988) Cultura empresarial. Una definición. En *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*. Barcelona. Plaza y Janes Editores SA
- De Board, R. (1980). La conducta humana y la teoría general de los sistemas. En *El Psicoanálisis de las Organizaciones*. (Cap. 8). Bs. As.: Paidós.

- Robbins, S. (1999). La cultura organizacional Cambio organizacional y manejo de la tensión. En Comportamiento Organizacional (Cap. 16 y 17). México: Prentice Hall, 8° edición.

UNIDAD 5: Desarrollo laboral. Capacitación y gestión del conocimiento.

Modalidades y estilos de aprendizaje.

La capacitación en las organizaciones.

La gestión del conocimiento.

Noción de potencial.

El desarrollo de carrera en organizaciones.

Bibliografía Obligatoria

- Gelaf, G. (2010). El tratamiento de la gestión del conocimiento. En Filippi, G. y Zubieta, E., Psicología y Trabajo, una relación posible. Bs.As.: Eudeba.
- Jaques, E. (2000). El trabajo humano y la capacidad del individuo. En La Organización Requerida. (pp. 71 -80). Bs. As.: Granica.
- Schein, E. (1977). Desarrollo personal y de carrera. En Kolb, Rubbin y McIntyre, Psicología de las Organizaciones: Problemas Contemporáneos. Madrid: Prentice Hall
- Trotta F. y Cebey, C. (2010). La capacitación: herramienta para el cambio y la innovación. En Filippi, G. y Zubieta, E., Psicología y Trabajo, una relación posible. Bs.As.: Eudeba.

UNIDAD 6: Selección de Personal

Las competencias laborales. El contrato psicológico.

Pronosticando el desempeño laboral. Roles y herramientas.

Bibliografía Obligatoria

- Filippi, G. (2015). Las competencias laborales y el potencial de desarrollo. En Filippi, G.; Ferrari, L. & Sicardi, E. (Comp.) Psicología y trabajo, una relación posible. Tomo II. (pp.111-123). Buenos Aires: Eudeba.
- Levy-Leboyer, C. (2003). ¿Qué son las competencias? En Gestión de las Competencias (Cap. 1). Barcelona: Ed. Gestión 2000.
- Gibson, Ivancevich y otros (2006). Comportamiento individual y diferencias En Organizaciones. Comportamiento, estructuras, procesos. (Cap. 4, pp. 99–124). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Ricchino, S. (1996). El rol del psicólogo en el proceso de selección. Desarrollo del rol profesional y Etapas del proceso de selección. En Selección del Personal (Cap. 2 y 6). Bs. As.: Paidós.

UNIDAD 7: Trabajo y Salud. Las condiciones de la organización del trabajo y sus consecuencias.

Condiciones de la Organización del trabajo.

Los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo.

Estrés. Estrés laboral. Burn out. Boreout.

Los efectos del trabajo remoto y los sistemas híbridos.

Violencia laboral. Acoso moral o mobbing como forma de violencia laboral.

Violencia por causa de género en el ámbito laboral.

Los efectos del desempleo.

Bibliografía Obligatoria

- Neffa, J.C. (2015). Los factores de riesgos psicosociales en el trabajo y sus patologías. En Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo: contribución a su estudio (2da. Parte, Cap. III, pp. 103-128). Bs. As.: CEIL-CONICET.
- Tirra, A. (2023) Factores Psicosociales en el Trabajo. ¿Cuándo y por qué se convierten en riesgo? Ficha de Cátedra.
- OIT (2020) Gestión de riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de Covid 19. Ginebra OIT
- Sicardi, E. y Novo, P. (2010). Estrés y burn out. En Filippi, G. y Zubietta, E. Psicología y Trabajo, una relación posible. Bs. As.: Eudeba.
- Gil Monte P. y Peiró Silla, J M (1997). Desgaste psíquico en el trabajo. El síndrome de quemarse Madrid. Síntesis.
- Peiró J. M. (2001) El Estrés Laboral: una perspectiva individual y colectiva. Revista Seguridad y Salud en el Trabajo. 13, 18-38
- OIT (2020) Asegurar el bienestar de los trabajadores y la continuidad de la productividad en el teletrabajo. En el teletrabajo durante la pandemia Covid 19 y después de ella. (Cap.3) Ginebra. OIT
- Cebey, M. C. & Trotta, M. F. (2010). Violencia laboral: un acercamiento conceptual. En Filippi, G. & Zubietta, E. (Coord.). Psicología y trabajo, una relación posible (pp. 259-277). Buenos Aires: Eudeba
- Guía para una comunicación inclusiva en ambientes laborales. (2021) Argentina. Dirección de Promoción e Integración de la Mujer, Género y Diversidad. MTEYSS
- OIT (2015) Orgullo (PRIDE) en el Trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina. Oficina Internacional del trabajo. Servicio de Género, Igualdad y Diversidad. Ginebra OIT
- Deitinger, P. (2006). Estrés de Origen Laboral y Mobbing. (Bs. As., Conferencia en el 10° Congreso Nacional de ADEIP). Ficha.
- Dejours, C. (1992). Reacciones psicopatológicas a las rupturas involuntarias de la actividad profesional. Trabajo y Desgaste Mental (Cap. 9). Bs. As.: Humanitas.

UNIDAD 8: Psicopatología del Trabajo

Trabajo y salud mental. Distintos enfoques sobre la relación entre el trabajo y la enfermedad mental. Angustia o ansiedad. Modalidades defensivas. Tipologías.

Aportes de Walter Neff, Elliot Jaques y Christophe Dejours.

Bibliografía Obligatoria

- □ Dejours, C. (1992). Trabajo y ansiedad, Organización del Trabajo y Enfermedad y Conclusiones, e Introducción a la Psicopatología del Trabajo. En Trabajo y Desgaste Mental (Cap. 3, 6, Conclusiones y Cap. 7).

Bs. As.: Humanitas.

- Jaques, E. (1970). Theses on Work and Creativity. En Work, Creativity and Social Justice (London: Heinemann). Aguirre, E., traductor, Psicopatología del Trabajo. Ficha.
- Neff, W. (1968). La psicopatología del Trabajo. En El trabajo, el hombre y la sociedad (Cap. 13). Bs.As.: Paidós.

4. BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA Y/O ADICIONAL GENERAL

- Aguirre, E. (1991), Los Accidentes de Trabajo en las Organizaciones. (Bs. As.: comunicación en la Jornada de la Asociación Argentina de Psicodiagnóstico de Rorschach). Ficha.
- Aguirre, E.M. (2011). El mobbing y su prevención desde el punto de vista de la Psicología del Trabajo. En Vega, V. (coord.). Violencia, maltrato, acoso laboral. El mobbing como concepto. Buenos Aires: Lugar Editorial.
- Aguirre, E.M. (1970). Medida psicológica del nivel de trabajo para la equidad en las remuneraciones, según la teoría de Elliott Jaques. Bs. As.: Mimeo.
- Amado, G. y A. Guittet (1978). La comunicación en los grupos, su dinámica. Buenos Aires: El Ateneo.
- Aubert N. y De Gaulejac, V. (1993). El hombre managerial. En El Coste de la Excelencia (Cap. 7). Bs. As.: Ed. Paidós.
- Bohoslavsky, R. (1977). Orientación Vocacional: la Estrategia Clínica. Buenos Aires: Nueva Visión.
- De Board, R. (1980). El psicoanálisis de las organizaciones. Un enfoque psicoanalítico de la conducta en grupos y organizaciones. Buenos Aires: Paidós.
- Erickson, E. H. (1983). Infancia y sociedad. Buenos Aires: Hormé.
- Guillén Gestoso, C. (coord.) (2000)). Psicología del trabajo para relaciones laborales. Madrid: McGraw-Hill / Interamericana de España.
- Holland, J. I. (1997). La elección vocacional. Teoría de las carreras. México: Trillas.
- Jaques, E. (1971). The Mental Process in Work. En Brown W. and Jaques E., Glacier Project Papers. Some Essays on Organization. London: Heinemann. Traducción de Aguirre, E.: El trabajo como conducta humana, Ficha.
- Lazarus, R. (2000) Estrés y Emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud. Bilbao. Desclee de Brouwer
- Lawler, E.E. III. (1971). Pay and organizational effectiveness: A psychological view. New York: McGraw-Hill.
- Menninger, K. (1942). El Trabajo como sublimación. Revista de Psicoanálisis, Asociación Psicoanalítica Argentina. Tomado de Love Again Hate. New York: Hartcourt Brace & Co.
- Morris, C. (1997). Psicología. México: Prentice-Hall.
- Muchinsky, P. (2002). Psicología aplicada al trabajo: Una introducción a la psicología organizacional. México: Cengage Learning.
- Myers, D. (1995). Psicología Social. México: McGraw-Hill.
- Pichardo, I, Alonso M Puche L Muñoz O. (2018) Guía ADIM Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y

organizaciones. España. Universidad Complutense de Madrid. Ministerio de la presidencia, relaciones con la cortes e igualdad.

- Ryan, R.M. y Deci E.L. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. En *American Psychologist*, 55, 1, pp. 68-78.
- Schein, E. H. (1982). *Psicología de la Organización*. México: Prentice Hall Hispanoamérica S.A.
- Schlemenson, A. (2000). El sentido del trabajo. En *La Estrategia del Talento* (Cap. 4.) Bs. As.: Paidós.
- Velasco, M., Navarro J., y Rueff-Lopes R. (2017). Teoría de los acontecimientos afectivos: Revisión de su impacto y desarrollos en el estudio del afecto en las organizaciones. En: *Revista Psicología: Organizações e Trabalho*, 17 (1), pp. 30-38.
- Vygotsky, L. (1978) *El desarrollo de los procesos psíquicos superiores*. Barcelona: Crítica.
- Watzlawick, P., Helmick Beavin J. y Jackson D. (1976). *Teoría de la comunicación humana, Interacciones, patologías y paradojas*. Buenos Aires: Tiempo Contemporáneo.
- Weick, K. (1979). *Psicología social del proceso de organización*. México: Fondo Educativo Interamericano.

5. METODOLOGIA DE TRABAJO Y ENSEÑANZA

La cursada de la materia presenta clases teórico-prácticas durante todo el año lectivo. En ellas se presentarán y desarrollarán los principales conceptos y contenidos correspondientes, pero abriendo al intercambio, a la reflexión de las propias experiencias y al debate, en una modalidad de exposición dialogada en un clima facilitador de la participación.

Se tratarán de implementar presentación de casos y videos que, junto con las experiencias presentadas por alumnos y docentes, permitan reflexionar y abordar mejor los conceptos o modelos teóricos.

Para incentivar la aplicación práctica de los conocimientos se trabajarán aspectos ya vistos en las clases teóricas, pero desde una perspectiva más aplicativa, a partir de ejercitaciones y prácticas concretas que sirvan para la experimentación operativa de conceptos ya desarrollados.

6. PAUTAS GENERALES DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN

Para la aprobación de la asignatura cada alumno requerirá:

- ☐ Alcanzar un mínimo de asistencia al 50% de las clases.
- ☐ Aprobar dos evaluaciones parciales escritas.

- ☐ Si se desaprueba o se está ausente en alguna de esas evaluaciones parciales, la misma podrá ser recuperadas en la instancia correspondiente (“Recuperatorios Integradores”) conforme lo determine la Universidad.
- ☐ Aprobar un examen final obligatorio, que podrá ser oral o escrito, y abarca toda la bibliografía de la materia.
- ☐ En todas las instancias evaluativas se considerará como aprobados aquellas producciones que obtengan un puntaje mínimo de 4 (cuatro) puntos.

Los exámenes parciales son obligatorios con opción a 2 (dos) instancias de recuperación. La primera instancia de recuperatorios se llevará a cabo la última semana de clases. La segunda tendrá lugar en la misma fecha y horario del primer llamado a examen final de la asignatura. Su aprobación es condición para la regularidad de la materia. Caso contrario deberá recursarla.