



## **MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES**

### **Fundamentación**

La Carrera de Psicología creada en el ámbito de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires en el año 1957 ha sido una de las pioneras a nivel nacional. En el año 1984 dado el status académico alcanzado por la disciplina a nivel mundial, la Universidad le otorgó la condición de Facultad de Psicología. A partir de ese momento, la pujante dinámica que adquirió la carrera contribuyó a hacer crecer la disciplina, promoviendo el desarrollo de sus diferentes áreas y consolidando la producción de conocimientos a través de la investigación. En las etapas iniciales del desarrollo de la carrera, las contribuciones se produjeron con más fuerza en el campo de la psicología clínica, del psicoanálisis y de la psicopatología. Estas orientaciones, lograron absorber el afán de formación y conocimiento de las nuevas camadas de estudiantes deseosos de abreviar en los desarrollos más significativos de su época. Paralelamente, un área que también alcanzó un temprano desarrollo en nuestro país, tanto a nivel académico como profesional, fue la Psicología Laboral o Psicología del Trabajo. Las problemáticas vinculadas a la interacción de las personas con los factores del trabajo fueron centro de indagaciones y teorizaciones que enriquecieron este campo de convergencia de la psicología con las ciencias de la administración. Un rasgo distintivo de estos desarrollos interdisciplinarios lo constituyó la apertura de lo psicológico-individual a lo social, organizacional, institucional y comunitario. Dichas inquietudes fueron transmitidas a través del liderazgo pionero de los profesores que supieron difundir dentro de las jóvenes generaciones una vocación y una visión cada vez más amplia y abarcativa de la conducta humana, así como de su inserción e incidencia en los procesos y problemas sociales contemporáneos. En las últimas décadas, pudo apreciarse un notorio incremento en la demanda de



especialistas en psicología laboral y organizacional, sostenida por los grandes cambios sociopolíticos e institucionales sufridos por nuestro país y por la reconversión que, en ese contexto, emprendieron la mayoría de las organizaciones.

Las crisis que atraviesa el país y el mundo otorgan una importancia aún mayor a los aportes de psicología en el campo social, dado que los problemas humanos que la crisis representa no pueden ser entendidos ni resueltos sin una concepción profunda del individuo que trabaja y se desarrolla, enraizado en su contexto social, ámbito dentro del cual la persona despliega la totalidad de sus talentos potenciales modelados por la subjetividad. La Psicología Organizacional y del Trabajo aborda los procesos por los cuales las sociedades producen los instrumentos que reproducen las sociedades en una causalidad recíproco-recursiva, auxiliándose de disciplinas como la antropología, la historia social y la administración. Desde una perspectiva sociohistórica, las sociedades ágrafas fueron comprendidas a partir de sus productos culturales elaborados en piedra, bronce o hierro como etapas de nuestra evolución. Los instrumentos de caza permitieron la ingesta de proteínas animales que aceleraron el desarrollo del neocórtex y como consecuencia las redes de comunicación cooperativas que iniciaron el dominio del planeta por el homo sapiens. Estos instrumentos devinieron en armas y modificaron el mundo.

Las sárissas de las falanges macedonias expandieron la hélade al mundo conocido, las espadas y escudos de las legiones romanas instauraron un período de ocho siglos de civilización cuyas instituciones nos rigen hasta hoy, y de allí hasta llegar en los albores del industrialismo a los cañones napoleónicos que reconfiguraron Europa. El trabajo intelectual, hoy tan relevante, surge con filósofos e historiadores de la antigüedad. Recordemos por ejemplo que los “honorarios” de Aristóteles por educar a Alejandro y los príncipes macedonios durante cuatro años incluyeron la reconstrucción de la ciudad de Estagira que habían arrasado los mismos



**.UBA**  
Universidad de  
Buenos Aires

**.UBA PSICOLOGÍA**  
Facultad de Psicología

macedonios años atrás. El trabajo administrativo se centró en la recaudación de impuestos, que decidía muchas veces la paz o la guerra; vemos aún hoy que los países europeos guardan una notoria similitud con las circunscripciones impositivas del Imperio Romano.

La industria se continúa en el medioevo en las abadías, depositarias del saber y la tecnología incipiente. En el siglo XI, con los gremios, la artesanía cobra un carácter formal como escala de especialización y de ascenso social (del aprendiz al maestro). El Renacimiento y su derivado el empirismo generan un desarrollo de las ciencias duras que aplicadas dan lugar al maquinismo y de allí al dominio de Europa sobre el mundo, superando a China, que fue durante siglos el país más avanzado. La joven civilización industrial genera el paso de la artesanía a la industria, y con ella los esfuerzos para optimizar la producción basada en métodos ingenieriles. En este ámbito, a principios del pasado siglo, surge la psicología como centro de las investigaciones e innovaciones. Las teorías de las Relaciones Humanas, la investigación en motivación, liderazgo y comunicación revolucionan el antiguo statu quo y generan un nuevo ambiente de trabajo cuyo centro es la preocupación por las personas.

En este tránsito acompaña las transformaciones sociales generadas por la modernidad tardía a partir de los 70 's, la globalización de los 90's y las nuevas formas de involucración de la era digital y las comunidades virtuales de hoy. En el camino se desarrollaron teorías y prácticas que abordaron desde procesos que permanecían ocultos como el maltrato y el acoso hasta la identificación de nuevas patologías entre las que se destaca el burnout. En nuestro siglo se desarrollaron abordajes centrados no meramente en procurar la ausencia de enfermedad sino en desplegar en plenitud las potencialidades humanas, como el estudio del flow. Estos saberes requieren de la formación especializada de profesionales que puedan



**.UBA**  
Universidad de  
Buenos Aires

**.UBA PSICOLOGÍA**  
Facultad de Psicología

abordar esta multiplicidad de campos de práctica y elegir sus caminos de especialización, para brindar a las organizaciones públicas y privadas los recursos que hagan cada día más provechosa y plena la experiencia del trabajo y las posibilidades de que cada persona encuentre su propósito de vida laboral en él. Como parte de los antecedentes para la creación de esta Maestría en la Facultad de Psicología puede citarse la existencia de un área de formación que se desarrolla a partir de mediados de los 90's orientada al estudio de las problemáticas psicosociológicas presentes en las organizaciones públicas, privadas y del tercer sector. La clásicamente denominada "Área de Psicología en Organizaciones y Empresas" ofrece una gama muy amplia de cursos y seminarios dictados por especialistas destacados de nuestro medio, que combinan una sólida formación teórica con una vasta experiencia profesional en el campo de las problemáticas organizacionales y del trabajo.

En el año 2010 se inició la primera cohorte de la Carrera de Especialización en Psicología Organizacional y del Trabajo (Resoluciones (CS) N° 3011/07 y 3073/11 creación y modificación respectivamente), la cual contribuyó a la formación de Psicólogos Especialistas y consecuentemente a elevar el nivel profesional de la gestión de las personas en el ámbito nacional y latinoamericano. Los nuevos tiempos demandan una profesionalización más integral en el área que impone la creación de una Maestría en la especialidad laboral.

Esta Maestría tiene como antecedente la actual Carrera de Especialización en Psicología Organizacional y del Trabajo, la que dejará de estar activa para la incorporación de nuevos alumnos al momento de ser aprobada esta propuesta. La Maestría en Psicología del Trabajo y las Organizaciones tiene como objetivo dar un paso más y dotar a los cursantes de estructuras conceptuales y herramientas de intervención del más alto desarrollo académico contemporáneo. Para ello



**.UBA**  
Universidad de  
Buenos Aires

**.UBA PSICOLOGÍA**  
Facultad de Psicología

presentamos un Plan de Estudios con coherencia teórica y metodológica para dar una formación integral enraizada en los problemas de gestión que plantea la vida del trabajo en todas sus formas. Asimismo, el proyecto contribuirá a seguir consolidando la tradición psicociológica de la Facultad de Psicología de la UBA.

La Facultad de Psicología de la UBA cuenta ya con un cuerpo de profesores, formado en la casa, especializado, con una gran experiencia de trabajo y de producción científica, como para hacer frente y dar respuesta a las demandas de formación mencionadas. a2) Antecedentes en instituciones nacionales y/o extranjeras de ofertas similares: En la Universidad Argentina de la Empresa se dicta la Maestría en Dirección de Recursos Humanos. Con un enfoque integral y contextualizado aborda temas talento directivo, relaciones laborales entre otros en el contexto de las organizaciones para manejar el negocio, los conflictos, las competencias laborales en organizaciones privadas o gubernamentales. Se propone preparar para desarrollar capacidades estratégicas sobre el tema. La Universidad de Belgrano desarrolla la Maestría en Análisis y Gestión Organizacional con el objetivo de formar en competencias interdisciplinarias desde lo teórico y lo práctico para resolver problemas organizacionales en ámbito privado, público y tercer sector, desarrollando tareas de diagnóstico e intervención frente a problemas psicosociales. Se propone un perfil del egresado académico y trabajo profesional, valorizando la investigación.

La Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales dictada desde hace más de diez años en la Universidad Nacional de Tres de Febrero se presenta con carácter integral enfocando temas del Derecho del Trabajo y de Seguridad Social considerando el derecho internacional y los procesos de integración regional para las organizaciones públicas y las privadas. Capacitan para un abordaje y diseño interdisciplinario. La Universidad ORT con sede en



Montevideo propone un plan de estudios para un Master en Dirección de Recursos Humanos centrado en formar profesionales para que ejerzan como directores, gerentes y consultores especializados en las organizaciones y basados en la gestión de personas. Algunos temas propuestos son: persona y organización, derecho del trabajo, manejo de redes sociales, selección del talento como seleccionador, gerente o consultor, grupos e influencia interpersonal, liderazgos, equipos, empresas y capital humano, remuneraciones, negociación, sociedad y ética, cambio organizacional, desempeño, finanzas, métodos cuantitativos y cualitativos de investigación y diagnóstico organizacional.

La Universidad Abierta Interamericana en CABA otorga el título de Magister en Psicología Organizacional con Orientación Gerencial con duración de dos años y 846 hs. de carga horaria. Se ocupa de psicología organizacional, equipos, competencia y gestión de talentos, de recursos humanos, creatividad e innovación, selección, recursos humanos, aprendizaje organizacional, investigación.

La Universidad en Ciencias empresariales y Sociales propone un Magíster en Dirección de Recursos Humanos con una duración de dos años. Los temas desarrollados abarcan: gestión de proyectos, innovación, capacitación, planeamiento estratégico, recursos humanos, economía del trabajo, gestión digital y negociación entre otros.

El Máster en Dirección y Gestión de Personas en las Organizaciones, que oferta la Barcelona School of Management, proporciona la visión estratégica y los conocimientos necesarios para ejercer la función de dirección, gestión y consultoría en el ámbito de los RRHH, expedido por la Universidad Pompeu Fabra. Su plan de estudios consta de un programa que abarca la gestión estratégica de personas, la cultura corporativa, organización y personas, análisis y descripción de puestos de



trabajo, motivación, conflictos, gestión por competencias, recursos humanos, relaciones del trabajo, coaching y mentoring, transferencias del conocimiento, comunicación, relaciones laborales, habilidades directivas, data y people analytics (análisis del talento), digitalización y transformación, gamificación, sostenibilidad con perspectiva a futuro, ética empresarial e innovación en RRHH, entre otros. La Universidad Católica de Montevideo oferta, entre otras, una Maestría en Cambio Organizacional en Entornos Digitales. Las temáticas abordadas en el plan de estudios refieren a análisis y visualización de datos, bienestar organizacional y psicología positiva en referencia a la calidad de vida laboral, comunicación interna relacionada con variables como liderazgo, cultura, conocimiento entre otras, transformación digital y gestión del talento, metodologías ágiles, el trabajo de los empleados en formas híbridas, diagnóstico e intervención en estrategias de cambio, diversidad e inclusión, liderazgo de equipos remotos, globales y multiculturales, riesgos psicosociales. La Ciencias del Comportamiento de México organiza una Maestría en Psicología Organizacional, que se propone formar académica y profesionalmente para la gestión del capital humano en las organizaciones con miras a aumentar la productividad. Se ocupa del talento humano, capacitación, adiestramiento y desarrollo requeridos, relaciones laborales incluyendo aspectos jurídicos y sindicales, abordando también problemas del desarrollo organizacional.

## **Perfil del Egresado**

El egresado de la Maestría en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones contará con herramientas conceptuales, instrumentales y operativas para:

- ✓ Afrontar las problemáticas estructurales, sistémicas y humanas emergentes en Organizaciones Públicas, Privadas y del Tercer Sector tanto como miembro del staff como desde la Consultoría independiente.



- ✓ Analizar los fenómenos de manera idónea y profesional combinando metodologías inductivas (partiendo de los fenómenos observables) y deductivas (partiendo de sólidos postulados teóricos) utilizando herramientas de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- ✓ Diseñar, planificar e implementar investigaciones que aporten valor al área tanto desde la perspectiva básica como desde la aplicada.
- ✓ Consolidar una formación teórica que le permita sustentar y enriquecer tanto desde el contenido como desde la metodología los fundamentos de cada una de sus intervenciones.
- ✓ Adquirir un conjunto de herramientas profusas y variadas que le permita llevar adelante las intervenciones, en cada caso, pudiendo elegir la más adecuada a cada situación.
- ✓ Desarrollar un espíritu tanto crítico como autocrítico que le permita deconstruir sus certezas para abordar los temas desde nuevas y diferentes perspectivas.
- ✓ Desarrollar la capacidad de “pensar fuera de la caja” que facilite una aproximación con criterios y aportes innovadores.
- ✓ Observar una conducta ética, fundamentada en valores de equidad y justicia, comprometiéndose con el entorno comunitario, real, concreto y actual.
- ✓ Adaptarse creativamente a contextos en constante transformación.
- ✓ Comprender y aplicar la perspectiva interdisciplinaria como una manera de poder enriquecer la propia visión y actuar colaborativamente con otros colegas y profesiones.