



Universidad
Nacional
de Córdoba



2020 - Año del General Manuel Belgrano

EXP-UNC:0065139/2018

Córdoba, 20 FEB 2020

VISTO

El programa presentado por la asignatura **Psicología Organizacional** para ser dictado a partir del año lectivo **2019**; y

CONSIDERANDO:

Que Secretaría Académica realizó observaciones, según consta a fs. 37.

Que el programa presentado se ajusta al formato establecido en la RHCD 220/18 y respeta lo dispuesto por el régimen de estudiantes vigente.

Que la RHCD 322/2019 autoriza a la Sra. Decana a emitir Resoluciones Decanales de aprobación de los programas de cátedra 2019 que cuenten con informe favorable de Secretaría Académica, con carácter excepcional.

Por ello,

LA DECANA DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA RESUELVE:

ARTÍCULO 1º: Aprobar el programa presentado por la asignatura **Psicología Organizacional** para ser dictado a partir del año lectivo **2019** y que como ANEXO integra la presente resolución con 18 (dieciocho) fojas.

ARTÍCULO 2º: Protocolizar, publicar, comunicar, notificar y archivar.

RESOLUCIÓN N.º **120**

Dra. PAULA IRUESTE
SECRETARÍA ACADÉMICA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Patricia Altamirano
DECANA
Facultad de Psicología



EXP-UNC:0065139/2018

ANEXO RD

120

		UNIVERSIDAD NACIONAL DE CORDOBA		
FACULTAD DE PSICOLOGIA		FACULTAD DE PSICOLOGIA		
PROGRAMA				
CARRERAS: Licenciatura y Profesorado en Psicología				
ASIGNATURA:				
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL				
DOCENTE A CARGO			AÑO DE PRESENTACIÓN	
LIC. MÓNICA INES PAN			2019	
ASIGNATURAS CORRELATIVAS				
Cód.	Nombre			
	PSICOLOGIA SOCIAL APROBADA			
	PSICOLOGIA LABORAL REGULARIZADA			

Contenidos mínimos

Corrientes teóricas y perspectivas metodológicas de la Psicología Organizacional. El rol del psicólogo en las organizaciones. Marco conceptual y operativo para el análisis psico-social y la intervención en las organizaciones. Criterios de salud en las organizaciones. Tipos de organizaciones y sus problemáticas específicas. Diagnóstico organizacional. Asesoramiento, consultoría, formación.

1. **CONTENIDOS** (Programa analítico)

EJE I.- ORGANIZACIONES, INSTITUCIONES, SOCIEDAD Y SUBJETIVIDAD

Módulo 1.- Conceptos introductorios

Organizaciones Instituciones, establecimientos. Cuestiones semánticas, ideológicas, socio - históricas. Redes de organizaciones.

Agrupamientos en juego, los sujetos en la organización. Los actores organizacionales y los actores del campo social. Realidad psíquica en las organizaciones.

La dialéctica de lo instituido y lo instituyente. Cambio social y organizaciones. Atravesamientos institucionales y transversalidad. Perspectiva de género

Módulo 2.- Distintas disciplinas y corrientes teóricas que abordan las organizaciones.

Psicología Organizacional. Sociología Organizacional. Psicología Institucional.

Desarrollo organizacional. Aprendizaje organizacional. El campo de la Psicología Organizacional

La perspectiva institucionalista y la organizacionalista en Argentina y Uruguay. Aportes a la implementación de las leyes de Salud Mental desde ambas perspectivas.

Los estudios organizacionales en Latinoamérica.

El análisis institucional francés. Sociología Clínica y Psicosociología

Aportes disciplinarios y transdisciplinarios. Posicionamientos ético metodológicos

Eje II. HERRAMIENTAS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICAS PARA LA INTERVENCIÓN Y LA INVESTIGACIÓN ORGANIZACIONAL. SU DIMENSIÓN ÉTICO POLÍTICA.

Módulo 3. Caja de herramientas conceptuales

Las concepciones teóricas como prismas de lectura del acontecer en y entre las organizaciones. Categorías conceptuales para analizar, comprender, intervenir, investigar organizaciones.

Organización viable. Organización requerida. Organizaciones calificadas y calificantes.

El proyecto organizacional. La estructura organizativa. Tecnología. Tarea. Contexto. Relaciones interpersonales, intra e intergrupales. Cultura e identidad organizacional. Condiciones y organización del trabajo.

El poder: autoridad, grupos internos de poder, comportamiento político en las organizaciones. Una perspectiva crítica, el planteo foucaultiano del poder,; reconocer dispositivos institucionales generados para el disciplinamiento de los cuerpos, desmontarlos, sustituirlos.

Los organizadores subyacentes del funcionamiento organizacional, de los distintos agrupamientos existentes en la organización. Los analizadores institucionales.

La ética de las organizaciones en su contexto social. Algunos lineamientos. El concepto de Justicia organizacional y sus controvertidas utilidades.

Módulo 4 Líneas – fuerza: Innovación, conocimiento y salud en las organizaciones

La tensión entre estabilidad y cambio en las organizaciones. El discutido concepto de identidad y los cambios organizacionales. Cambios superficiales, innovadores y transformadores. La innovación y la sustentabilidad organizacional pensados desde una perspectiva psico – socio – organizacional.

Salud en las organizaciones y salud organizacional. Problematización. Salud y patologización del vínculo sujeto-organización. Criterios de salud en las organizaciones. Organización requerida.

El conocimiento en la organización. Los saberes en las organizaciones. Procesos de aprendizaje organizacional. Comunidades de práctica y comunidades de aprendizaje.

Módulo 5. Herramientas metodológicas para la intervención y la investigación en Psicología Organizacional

Lugar del Psicólogo en el campo organizacional. Salud. Salud mental.

Alienación, Interno, externo, implicado Las dimensiones política y técnica de una ética de la intervención. La implicación del psicólogo en la organización. Condiciones de la implicación. El psicólogo organizacional desde un área de Recursos Humanos, desde otras posiciones similares. El psicólogo como consultor externo, como asesor, como investigador. Participación en equipos interdisciplinarios internos o externos.

Formas de intervención del psicólogo en las organizaciones. Análisis de la demanda. Dispositivos de intervención. Diagnóstico organizacional. Asesoramiento, Formación. Acompañamiento en procesos de Cambio., de Innovación, en situaciones de crisis.

Observar, entrevistar, conversar, diseñar y coordinar espacios grupales, registrar, analizar documentos en el campo organizacional.

EJE III. TEMAS Y PROBLEMAS RECURRENTES EN EL CAMPO ORGANIZACIONAL. TENDENCIAS.

Módulo 6 Tipos de organizaciones y sus problemáticas.

Tipos de organizaciones y sus problemáticas específicas. Crisis, conflicto. Gestión. Asociatividad interorganizacional. Tercerizaciones. Fronteras organizacionales. Trabajo en redes intra e interorganizacionales. Las organizaciones totales y la salud mental. Alternativas

2. ENFOQUE METODOLOGICO

5. 1. De la Formación Teórica (situación áulica)

La formación teórica está prevista por tres vías distintas: a) las clases teórico-prácticas; b) la lectura de la bibliografía; c) las lecturas complementarias que surjan como necesarias a partir de la práctica en terreno para la conceptualización y sistematización de esta experiencia provistas, tanto por el equipo docente como por los mismos estudiantes.

Las clases teórico prácticas no sustituyen la lectura de la bibliografía sino que la introducen y complementan con material proveniente de lecturas aún no disponibles en castellano. A la vez abrevan en la práctica por la metodología elegida, partiendo a menudo de una breve síntesis de un caso o una situación de

la práctica profesional para introducir los conceptos de la teoría y viceversa. Muchas de ellas cuentan con la apoyatura de presentaciones en power point. A menudo se trabajará en pequeños grupos de discusión tanto para generar interrogantes o comentarios sobre lo expuesto por la docente como para reflexionar sobre las implicancias de lo presentado. Se buscará generar interacción entre docente y estudiantes y entre los mismos estudiantes sobre la temática abordada.

5. 2. De la Formación Práctica (situaciones áulicas y extra – áulicas)

La formación práctica de las/los estudiantes implica, para esta cátedra, la aproximación al campo por parte del estudiante. Es así que toda actividad práctica áulica gira en torno a la apropiación de la teoría en función de la práctica, la preparación teórico- metodológica- técnica – ética para llegar a una organización del medio gestionando su aproximación diagnóstica, la reflexión crítica de los problemas y situaciones que se les presentan en esta instancia.

Durante los primeros tres meses del año en encuentros semanales a cargo de las profesoras Asistentes, se procura preparar a las/los estudiantes para la experiencia de intervención en una organización del medio. Se realizan trabajos orientados a la implicación del estudiante en la materia, reflexiones a partir de material bibliográfico y una serie de ejercicios a partir de registros de relevamientos organizacionales.

Una vez concluida la etapa preparatoria las/los estudiantes gestionan en grupos su intervención en una organización del medio para realizar un trabajo de campo con orientación diagnóstica. Realizan un proyecto para dicha intervención que incluye una devolución oral a la organización al finalizar su proceso de trabajo allí, para la cual se preparan con el acompañamiento de las docentes. Finalizan y aprueban su formación práctica con la elaboración de un informe que no se entrega a la organización sino a la cátedra. En el espacio de Formación práctica se retoman temas desarrollados en las clases teórico prácticas o situaciones acontecidas en el trabajo de campo, que se tratan en mesas de discusión o bien en ateneos u otros dispositivos pertinentes. Además, cada grupo cuenta con la supervisión semanal del avance de su trabajo realizada por las Prof. Asistentes acompañadas por las/los adscriptas/os de la cátedra.

Las/los adscriptas/os, mientras se forman, acompañan a las/los estudiantes: la casuística que circula en la cátedra supera ampliamente a la que un profesional novel puede acceder por cuenta propia. Releyendo en diferido los registros elaborados por las/los estudiantes y reflexionando sobre ellos sea con la orientación del equipo docente, pueden simultáneamente hacer un buen proceso de aprendizaje y enriquecer la mirada de las/los estudiantes sobre las situaciones que organizacionales que se les presentan. Los ayudantes

estudiantes acompañan esta tarea con menor exigencia de trabajo para ellos. La mayor parte de las actividades se realizan en grupos estables que comparten una práctica en una organización del medio. En terreno las/los estudiantes observan, entrevistan, registran, presentan los resultados de su trabajo en reuniones con apoyatura de power point o prezi En diferido y en espacio áulico reflexionan, analizan, sistematizan, concluyen, supervisan su tarea con las Prof. Asistentes.

→ **Formación práctica en el marco de actividades extensionistas:**

Se procurará el reconocimiento de la tarea realizada en terreno por los y las estudiantes como actividad extensionista ya que detenerse a pensar sobre cómo es y funciona la organización, es una oportunidad valorada por muchos/as empresarios /as, gerentes y empleados. A menudo, aquello que no logran hacer por su cuenta, lo hacen ante nuestros/as estudiantes.

- a) Título de la actividad Aproximación diagnóstica a una organización del medio.
- b) Fundamentación y objetivos,

Fundamentación: el servicio de prestaciones en Psicología Organizacional aprobado por el HCD en 2006 y varias veces evaluado por dicha autoridad de la Facultad e incluido como parte del programa Innovación, Sustentabilidad y Calidad de Vida en las Organizaciones, (aprobado por el HCD por resolución 307/17), es el marco de las actividades de docentes, adscriptos, ayudantes alumnos y estudiantes desde esta cátedra.

Los aprendizajes en cuanto a herramientas conceptuales, metodológicas y ético políticas se consolidan a través de un acercamiento a una organización.

Luego de un primer acercamiento teórico a la Psicología Organizacional, acompañados por sus docentes en supervisión semanal, les estudiantes gestionarán su intervención en una organización. Desde los contactos preliminares hasta la devolución y cierre de la intervención.

Las organizaciones que aceptan la intervención de los estudiantes, pueden beneficiarse de las reflexiones que se suscitan en el marco de entrevistas y reuniones

Objetivos: en términos de competencias a desplegar por los/las estudiantes desarrollar habilidades para establecer vínculos con la organización

Ejercitar el rol de entrevistadores

Fortalecer las capacidades para registrar in situ y en diferido

Practicar el rol de observadores

Arribar a hipótesis diagnósticas

Devolver de forma oral una selección de la información sistematizada a los/las

miembros de la organización.

Objetivos en cuanto a las organizaciones participantes:

Posibilitar la reflexión de los/las miembros de las organizaciones sobre el funcionamiento de las mismas.

Acceder a una apreciación sobre la organización fundamentada en conceptualizaciones de la Psicología Organizacional.

c) período de realización de la actividad: 4 meses

d) acciones que deberán desarrollar los/as estudiantes con especificación de carga horaria y ámbito de realización. Entrevistas, observaciones, registros y reuniones de devolución en cada organización con la que se establece convenio o acuerdos según el caso, 15 hs. Trabajo diferido en espacio ajeno a la organización (facultad u otros) análisis y sistematización de material relevado, 30hs.

En espacio aúlico, preparación teórica y metodológica para acceder a intervención en terreno. supervisión de registros y producciones, reflexión teórica, metodológica y ética. 25 hs.

e) condiciones de cursado y evaluación que deberán acreditar los/as estudiantes cursantes en cada una de las modalidades previstas (regularidad y/o promoción), las cuales deben condecirse en todos los casos con el Régimen de Estudiantes vigente: cumplir con las condiciones necesarias para la regularidad según el Régimen de estudiantes vigentes, asistencia al 80% de las instancias de trabajos prácticos, asistencia a las actividades de la práctica en terreno, realización de actividades propuestas por el equipo docente en la organización, aportar en dichas instancias los avances de la tarea práctica realizada, considerando las modificaciones propuestas por el equipo docentes en el marco de la supervisión.

Si algún alumno quedara en condición de libre (por nota o por inasistencias), no podrá continuar con su intervención en la organización.

f) número de estudiantes y criterios de selección: deberá consignarse si toda la matrícula de estudiantes cursantes de la asignatura podrá participar de todas las actividades propuestas, o si se establecerá un número máximo de estudiantes para cada una de ellas. En este último caso, deberán especificarse los criterios mediante los cuales se procederá a la selección de los/as estudiantes; todos/as los/as cursantes desarrollan esta experiencia práctica como condición de regularidad.

g) sistema de tutorías y acompañamiento. Respecto de este último punto, deben consignarse las estrategias que guiarán al equipo docente para garantizar que todas las actividades del estudiantado se encuentren apropiadamente tutoradas. Asimismo, los/as docentes deberán detallar si tales actividades se

enmarcan en proyectos, programas o servicios extensionistas que cuentan con evaluación previa de distintas agencias (modalidad A), especificando a tales fines la Resolución que acredita dicha actividad, o si se trata de actividades extensionistas sin evaluación previa (modalidad B). Por su parte, toda la información concerniente a fechas deberá especificarse en el Cronograma de cátedra.

Estrategias docentes: durante los primeros dos meses de clases se desarrollan en contexto de trabajos prácticos, una serie de actividades que preparan a los estudiantes para su llegada al terreno organizacional. Entre ellas se cuenta con un sistema de tutoría semanal en el horario del TP, sistema de tutoría a demanda a través del AVP, sistema de tutoría presencial extra cuando el alumno así lo solicite a los docentes de la cátedra. El equipo docente acompaña cada momento de los procesos que inician los alumnos en las organizaciones, supervisan y evalúan la nota de presentación de los estudiantes a la organización, se planifica cada momento de la intervención, se entrenan a través de rol playings, se supervisan los registros obtenidos en entrevistas, observaciones y reuniones. Se desarrollan plenarios para la socialización de experiencias en campo.

Esta misma modalidad de supervisión es la que caracteriza al programa de Innovación, Sustentabilidad y Calidad de Vida en las Organizaciones, (aprobado por el HCD por resolución 307/17). Por lo tanto, se elige la modalidad A según resolución 275/18.

3. ORGANIZACIÓN DEL CURSADO

6.1. De la Formación Teórica

Estas clases teórico-prácticas son semanales de 1.50 h de duración. La responsable de las mismas es la Profesora Titular interina, quien las prepara y desarrolla. La Profesora Adjunta está a cargo de un número variable de clases (no superior al 20%) en reemplazo de la Prof. Titular cuando sea requerido. (puede establecerse sustitución de actividades).

6.2. De la Formación Práctica

La formación práctica de los/los estudiantes implica, para esta cátedra, la aproximación al campo por parte del estudiante. Es así que toda actividad práctica áulica gira en torno a la apropiación de la teoría en función de la práctica, la preparación teórico- metodológica- técnica – ética para llegar a una organización del medio gestionando su aproximación diagnóstica, la reflexión

crítica de los problemas y situaciones que se les presentan en esta instancia. Durante los primeros dos meses del año en encuentros semanales a cargo de las profesoras Asistentes, se procura preparar a las/los estudiantes para la experiencia de intervención en una organización del medio. Se realizan trabajos orientados a la implicación del estudiante en la materia, reflexiones a partir de material bibliográfico y una serie de ejercicios a partir de registros de relevamientos organizacionales.

Una vez concluida la etapa preparatoria las/los estudiantes gestionan en grupos su intervención en una organización del medio para realizar un trabajo de campo con orientación diagnóstica. Realizan un proyecto para dicha intervención que incluye una devolución oral a la organización al finalizar su proceso de trabajo allí, para la cual se preparan con el acompañamiento de las docentes. Finalizan y aprueban su formación práctica con la elaboración de un informe que no se entrega a la organización sino a la cátedra.

En el espacio de Formación práctica se retoman temas desarrollados en las clases teórico prácticas o situaciones acontecidas en el trabajo de campo, que se tratan en mesas de discusión o bien en ateneos u otros dispositivos pertinentes. Además, cada grupo cuenta con la supervisión semanal del avance de su trabajo realizada por las Prof. Asistentes acompañadas por las/los adscriptas/os y ayudantes alumnos, en funciones diferenciadas, de la cátedra.

Las/los adscriptas/os, mientras se forman, acompañan a las/los estudiantes: la casuística que circula en la cátedra supera ampliamente a la que un profesional novel puede acceder por cuenta propia. Releyendo en diferido los registros elaborados por las/los estudiantes y reflexionando sobre ellos con la orientación del equipo docente, pueden simultáneamente hacer un buen proceso de aprendizaje y enriquecer la mirada de las/los estudiantes sobre las situaciones organizacionales que se les presentan. Les ayudantes estudiantes acompañan esta tarea con menor exigencia de trabajo para ellos.

La mayor parte de las actividades se realizan en grupos estables que comparten una práctica en una organización del medio.

En terreno las/los estudiantes observan, entrevistan, registran y presentan los resultados de su trabajo en reuniones con apoyatura de power point o prezi. En diferido y en espacio áulico reflexionan, analizan, sistematizan, concluyen.

6.2.1 Estudiante promocionales Estudiantes regulares y promocionales comparten la misma actividad práctica áulica y extra áulica.

6.2.2 Estudiante regular Estudiantes regulares y promocionales comparten la misma actividad práctica áulica y extra áulica.

6.2.3 Estudiante libre - Especificar las condiciones requeridas La formación práctica requerida para el alumno libre consiste en la aplicación de contenidos teóricos desarrollados en la bibliografía a situaciones organizacionales a las que accedió incidentalmente en su vida cotidiana. Esto significa que no puede realizar entrevistas ni reuniones en organizaciones a este fin. El estudiante libre plasmará en un escrito sus aprendizajes de articulación teórica con situaciones organizacionales experimentadas en su cotidianidad. En aula virtual contará con un breve ejemplo de la aplicación de esta consigna.

6.3. Sistema de Tutorías y Mecanismos de Seguimiento para Estudiantes Libres

El alumno libre cuenta con espacios de consulta, que solicita vía e mail a los integrantes de la cátedra. En los espacios de encuentros acordados por cada estudiante libre con los docentes, alternativamente a- se afrontan consultas de los estudiantes a partir de su lectura bibliográfica. b- les estudiantes presentan una versión preliminar de su escrito individual que tendrán que presentar para rendir y reciben orientaciones al respecto. Durante el estudio de la materia y mientras realizan el trabajo práctico a entregar, pueden realizar:

- consultas puntuales vía mail o personalmente 8 días antes del turno de examen.
- clases tutoriales por solicitud del alumno interesado hasta 4 semanas antes del turno de examen.

Sistema de Tutorías. Se implementa un sistema de tutorías a través del Foro de consultas que ofrece la cátedra, en el que cada grupo de alumnos se comunica con las profesoras Asistentes quienes, junto a los ayudantes alumnos y adscriptos, van sosteniendo el vínculo de apoyatura al proceso de aprendizaje de los alumnos. A la vez, la profesora adjunta ofrece una frecuencia mensual de espacios tutoriales grupales, el primer lunes de cada mes de 12 a 14 hs. a partir del cuarto mes de cursado de la materia y durante todo el año tutoría individual a los alumnos que lo requieran sobre temas de la materia en horarios a convenir vía e.mail.

4. RÉGIMEN DE CURSADO

7.1. Estudiante promocional

Los alumnos promocionales y regulares comparten el espacio de prácticas en las mismas condiciones. Se constituyen grupos que luego de una etapa preparatoria deberán realizar un trabajo de campo en una organización conseguida autogestivamente con la que la Facultad procura luego realizar un convenio.

La duración de los espacios de formación práctica es de 2 (dos) horas semanales en contexto áulico y de mínimamente 25 hs anuales en contexto extra áulico. Semanalmente se supervisan los avances de trabajo en terreno de cada grupo en el aula-

Asistencia al 50% de actividades teórico-prácticas.

Asistencia al 80 % de trabajos prácticos áulicos y extra áulicos.

Realización de actividades prácticas en organizaciones del medio.

Las actividades requeridas en Trabajos Prácticos se aprueban con cuatro puntos o se desapruban. En caso de reprobarlas, se rehacen hasta estar en condiciones de ser aprobadas; siendo 7 la calificación mínima requerida.

Aprobar el informe final de trabajo en terreno. En este informe que es fruto de todo el trabajo del año tienen que obtener 7 o más.

Aprobar el 100% de las Evaluaciones Parciales, con calificaciones iguales o mayores a 6 (seis) y un promedio mínimo de 7 (siete). Tienen opción de recuperar uno de los dos parciales.

Rendir y aprobar coloquio final con 7 (siete) o más de 7 (siete).

7. 2. Estudiante regular

Los alumnos promocionales y regulares comparten el espacio de prácticas en las mismas condiciones. Se constituyen grupos que luego de una etapa preparatoria deberán realizar un trabajo de campo en una organización conseguida autogestivamente con la que la Facultad procura luego realizar un convenio.

La duración de los espacios de formación práctica es de 2 horas semanales en contexto áulico y de aproximadamente 25 hs anuales en contexto extra áulico.

Semanalmente se supervisan los avances de trabajo en terreno de cada grupo en el aula-

Aprobar el 80% de los Trabajos Prácticos. Se promedian según régimen de alumnos vigente.

El informe de práctica en organizaciones se aprueba o en caso de desaprobación se rehace hasta que esté en condiciones de ser aprobado como condición de regularidad. Aprueban el informe final con 4 o más

Aprobar el 80% de las Evaluaciones Parciales, con calificaciones iguales o

mayores a 4 (cuatro) –
Podrán recuperar 1 parcial.

7. 3. Estudiante libre:

Es requisito previo indispensable para rendir como alumno libre, el presentar un escrito – de un máximo de 5 páginas A 4 en Word, Arial 12, interlineado sencillo - donde el alumno describa situaciones organizacionales a cuyo conocimiento accede en calidad de usuario, cliente, proveedor o trabajador en términos conceptuales de la asignatura, reservando la identidad de la organización en ese escrito. A partir de dicho conocimiento tendrá que estar en condiciones de diseñar (en el examen oral) un dispositivo de abordaje diagnóstico de dicha organización. Se evaluará este escrito con los mismos criterios de todas las evaluaciones de la cátedra explicitados: claridad y precisión conceptual, pertinencia en el empleo de los conceptos, tanto en situaciones prácticas como teóricas.

Presenta el escrito realizado previamente en la mesa de examen. Si está en condiciones de ser aprobado pasa al examen escrito y si éste es aprobado pasa a la instancia oral del examen final.

5. MODALIDAD Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

1. Tipo de evaluación

Formativa: fundamentalmente a través del seguimiento del proceso de aprendizaje en los trabajos prácticos y en particular a través de la realización de informes de proceso del trabajo de campo que realizan los alumnos.

Sumativa: a través de los parciales y el informe de trabajo de campo aprobado. Luego, a través de los exámenes finales tal como han sido descriptos. Según las distintas condiciones de los alumnos (regular, promocional, libre).

Criterios de evaluación. En todos los casos, serán: claridad y precisión conceptual, empleo pertinente de los conceptos tanto ante actividades teóricas como prácticas.

8. 2. Instrumentos de evaluación

8.2.1 Estudiante promocional

Los parciales serán escritos. Estarán compuestos por dos partes que representan respectivamente el 80% y el 20% del puntaje total del examen:

- a) Individual, con actividades de estructuración media (completar cuadros, Verdadero – Falso justificado entre otras) y actividades de desarrollo de conceptos solicitados y/o de relaciones entre conceptos y la práctica.

b) Grupal. Se propone la resolución de actividades que requieren la reflexión crítica grupal y el conocimiento de la bibliografía.

La aprobación se define en un coloquio con la profesora titular interina donde presentarán la devolución oral realizada a miembros de la organización en que realizaron su práctica, fundamentando teórica y metodológicamente lo realizado. Pueden ser interrogados sobre conceptos claves de la materia a partir de dicha presentación.

5.2.2 Estudiante regular

Los parciales serán escritos. Estarán compuestos por dos partes que representan respectivamente el 80% y el 20% del puntaje total del examen:

- a) Individual, con actividades de estructuración media (completar cuadros, Verdadero – Falso justificado entre otras) y actividades de desarrollo de conceptos solicitados y/o de relaciones entre conceptos y la práctica.
- b) Grupal. Se propone la resolución de actividades que requieren la reflexión crítica grupal y el conocimiento de la bibliografía.

El examen final es oral sobre conceptos de toda la materia. El alumno puede utilizar su práctica para ejemplificar los conceptos que se le requieren.

5.2.3 Estudiante libre

El trabajo escrito a presentar al iniciar su evaluación será aprobado o desaprobado con los mismos criterios antes expuestos.

En el examen escrito el alumno desarrollará los temas que le sean requeridos. Si aprueba pasa a examen oral

El examen oral tiene las mismas características que los exámenes finales para alumnos regulares.

Bibliografía de consulta Eje I

FRENCH, Wendell L. y BELL, Cecil H. (Jr.) (1996) Desarrollo Organizacional. Ed. Prentice-Hall. México.

KAËS, René (1998): Sufrimiento y psicopatología de los vínculos institucionales. Grupos e Instituciones. Paidós. Buenos Aires.

LIPPIT, R.; WATSON, J. y WESTLEY, B. (1970): La dinámica del cambio

- planificado. Amorrortu. Bs. As. 1970.
LOURAU, René y otros (1979): Análisis institucional y socioanálisis. Nueva Imagen Bs. As.
MENZIES, I. y JACQUES, E.(1974): Los sistemas sociales como defensa contra la ansiedad. Hormé. Bs. As.
MEZZANO, A. (2005). Psicólogos institucionales trabajando. Eudeba. Buenos Aires.
MINTZBERG, H. (1984). La estructuración de las organizaciones. Ed. Ariel. Barcelona.

6. **BIBLIOGRAFÍA** (Obligatoria y de consulta)

Eje 1 Módulo 1

Altschul, Carlos (2005). Silencio / Silenciamiento, En: *Pensando Ulloa*, Libros del Zorzal, Buenos Aires: Argentina.

Hanique Fabienne, « Enjeux théoriques et méthodologiques de la sociologie clinique », *Informations sociales* 6/2009 (n° 156) p. 32-40
URL : www.cairn.info/revue-informations-sociales-2009-6-page-32.htm

Traducción para uso en esta cátedra, Mónica Inés Pan

Ibarra Colado (2006). *¿Estudios Organizacionales en Latinoamérica? En Enrique de la Garza Toledo (coord.). Teorías sociales y estudios del trabajo : nuevos enfoques. Cap. IV. Anthropol. España.*

Lourau, R. y otros: Análisis institucional y socioanálisis. Nueva Imagen Bs. As. 1979. Introducción.

Pan M. (2007) De organizaciones e instituciones. *Ficha de Cátedra disponible en el Aula Virtual. Fac. de Psicología. UNC*

----- (2016) Estudios organizacionales y espacio social en Latinoamérica. *Ficha de circulación restringida. UNC*

San Emeterio, César (2006). Del concepto de organización discreta al concepto de espacio organizacional. Consecuencias teóricas y prácticas. *II Foro de Psicología Organizacional. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Córdoba.*

Vázquez, Á., & Urbiola, A. (2014). El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. *Iztapalapa, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (77), 159-189.

Eje 1 Módulo 2

Schein E. (1985), *La cultura empresarial y el liderazgo*. Plaza & Janes Editores S.A. Capítulo 1: Cultura empresarial: una definición.

Schlemenson, A. (2013): *Análisis Organizacional en PYMES y empresas de familia*. Introducción y Capítulo 1. GRANICA. Buenos Aires.

Schvarstein, L. (1992). *Diseño de organizaciones*. Cap. V: La intervención: Análisis Institucional y Análisis Organizacional. Paidós. Buenos Aires.

----- (1992) *Psicología Social de las Organizaciones*. Paidós. Bs. As. Capítulo 1.

Varela C. (2004) Puntos de vista en Psicología Institucional. *Seminario de organizaciones, instituciones, redes y movimientos*. UNR. Disponible en <http://www.cristianvarela.com.ar/textos/analisis-institucional-y-posmodernidad>

Bibliografía Eje 2 Módulo 3

Etkin, Jorge (2005): *Gestionando la complejidad de las Organizaciones*. La gestión frente a lo imprevisto y lo impensado. GRANICA. Capítulo 1.

Mladolac A., Isla P. (2002) Justicia Organizacional: Entendiendo la equidad en las Organizaciones. *Psyche*, vol 11, número 2, noviembre 2002, pp 171-179. Universidad Pontificia de Chile

Murillo Vargas G. (2009) Sociología de las organizaciones. Una perspectiva desde el poder y la autoridad para entender la cohesión social: el caso de la banca en Colombia, *Pensamiento y gestión*, N° 26. Abril de 2009

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/sociologia%20critica%20de%20organizaciones.pdf>

Pan, Mónica Inés (2007). Distintos prismas de lectura de la realidad organizacional. *Ficha de Cátedra. Aula virtual. Fac. de Psicología.UNC*

Schlemenson, A. (2013): *Análisis Organizacional en PYMES y empresas de familia*. Capítulo 2. GRANICA. Buenos Aires.

Schvarstein L. (1999). Consideraciones Preliminares para Pensar la Práctica del Análisis Organizacional en Contextos Específicos. *IV Simposio de Análisis Organizacional y I del Cono Sur*.

Varela, Cristián, "L'analyseur argent", in *Les Cahiers de l'implication*. Ed. Université de Paris VIII, 5, enero, 2002. Versión en castellano disponible desde: <http://www.cristianvarela.com.ar/textos/analisis-institucional-y-posmodernidad>

Wenger, Etienne (2001): *Comunidades de práctica: aprendizaje, significados e identidad*. Bs. As: Paidós. Sinopsis: Diseñar para aprender. Capítulo 10: Arquitecturas de aprendizaje. Capítulo 11: Organizaciones.

Bibliografía Eje 2 . Módulo 4

Barrionuevo E., Camaño D, Gomez, G. (2010) Gestión del conocimiento como capacidad endógena de la organización. *Congreso Panamericano de Psicología 2010. Universidad Católica de Salta Mayo 2010.*

Carola N. (1986) *Psicología Organizacional para no especialistas. Ficha de Cátedra*

Carola, N. y Pujol, A. (1998). Cambio organizacional, eficacia y salud. Ficha de cátedra. Cátedra de Psicología Organizacional. Escuela de Psicología. FFyH. Universidad Nacional de Córdoba.

Etkin, J. y Schvarstein, L. (1989) *Identidad de las Organizaciones*. Paidós. Bs.As. 1989. Capítulos 8 y 9

Etkin, J. (2002). El potencial ético de las organizaciones. Las formas de integrar la eficacia con los valores sociales. Ponencia en el *Seminario Internacional: Los desafíos éticos de desarrollo*. Bs. As. Documento incluido en la biblioteca Digital del BID, Iniciativa interamericana de capital social, ética y desarrollo. Disponible en www.iadb.org/etica

Gore, Ernesto (2006). Acción organizativa y construcción del conocimiento. Conferencia dictada en el *III Foro de Psicología Organizacional Facultad de Psicología UNC*.

Ibarra Colado (1999) "Los saberes en la organización: etapas, enfoques y dilemas" en Castillo Mendoza, Carlos A. (comp.) en *Economía, organización y trabajo: un enfoque sociológico*, Madrid, Pirámide, pag 95-154

Pan M., Barrionuevo E., Camaño D. (2013) "Percepciones Empresariales de Sustentabilidad e Innovación". En *Tecnologías Sociales: Innovación, Contradicciones y Desafíos en la Organización del Trabajo*". Editores: Silvia Franco – Noelia Correa. Montevideo.

Pan M. (2016) *Innovación en Organizaciones Pequeñas y Medianas de Córdoba*. Extracto de Informe académico de Proyecto de Investigación presentado ante

SeCyT.

Bibliografía del Eje II. Módulo 5

Gore E. (1996): *La educación en la empresa: Aprendiendo en contextos organizativos*. Buenos Aires: Editorial Granica. Capítulo 1: Introducción.

Kaminsky, G. (1990): *Dispositivos institucionales*. Lugar Editorial.

Montenegro, G. (2006). Calidad de interacción cognitiva en los conjuntos de dirección. *Actas Foros de Psicología Organizacional*. Presentado en 2004 en Facultad de Psicología, UNC.

Montenegro G. (2006). Calidad interaccional en rutinas innovativas: la operacionalización pendiente del aprendizaje colectivo. Presentado en 2006 en el *III Foro de Psicología organizacional*

Montenegro R. (2008). Intervenciones socioanalíticas: conversar, puntuar, significar. Presentado en el *IV Foro de Psicología Organizacional 2008*. Fac. de Psicología UNC. Editado en CD.

Pan Mónica Inés (2005). La devolución y las devoluciones. *Ficha de cátedra. Cátedra de Psicología Organizacional. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Córdoba*.

Pan Mónica Inés (2006). Pensar innovando. *Actas Foros de Psicología Organizacional*. Presentado en 2004 en Facultad de Psicología, UNC

----- (2016) Herramientas metodológicos y pericias técnicas en el campo organizacional. Ficha de circulación restringida. UNC

Pujol A. (1996) Algunas reflexiones en torno al quehacer del Psicólogo Organizacional. *Ficha de cátedra. Cátedra de Psicología Organizacional. Escuela de Psicología. FFyH. Universidad Nacional de Córdoba*.

Schlemenson, A. (2013): *Análisis Organizacional en PYMES y empresas de familia*. Capítulo 3. GRANICA. Buenos Aires.

Munduate Jaca, Lourdes - Medina Díaz, Francisco José (2009) *Gestión del Conflicto, Negociación y Mediación*. Ediciones Pirámide. Capítulos 8: Poder y procesos de influencia en la negociación. Capítulo 11: Múltiples partes, equipos negociadores y representantes en la negociación.

Bibliografía Eje III Módulo 6

Najmanovich D. (2005) La organización en redes de redes y de organizaciones

Disponible en:

<http://www.denisenajmanovich.com.ar/upload/La%20organizaci%C3%B3n%20en%20redes%20de%20redes%20y%20organizaciones.pdf>

Navarra Javier (2006): Dimensiones relevantes en torno a la intervención sobre asociatividad de empresas. *Actas Foros de Psicología Organizacional*. Presentado en 2006 en Facultad de Psicología

Schlemenson, A. (2013): *Análisis Organizacional en PYMES y empresas de familia*. Síntesis y conclusiones. Apéndice y conclusiones actualizadas. PYMES y empresas de familia. GRANICA. Buenos Aires.

En este Módulo los alumnos complementan la bibliografía con aquella que ha suscitado la búsqueda de fundamento para su inserción en muy distinto tipo de organizaciones.

Bibliografía de consulta Eje 3:

Altschul, Carlos y otros (1978): La Organización: nuevas perspectivas para su conocimiento. Layetana Ediciones, Bs.As.

Barembliitt, G. (2005) Cap. VI. Esquema para un Análisis e Intervención Institucionalista "Standard" en Compendio de Análisis Institucional. Ediciones Madres de Plaza de Mayo. Buenos Aires.

Barus-Michel J., Enriquez E, Levy A. (2013) *Vocabulario de Psicología*. Referencias y posiciones. Disponible en <http://psicologiaysociologia.files.wordpress.com/2011/02/vocabulario-depsicosociologc3ada.pdf> 30/10/2013

Gore E. y Dunlap D.(1988): Aprendizaje y Organización Editorial Tesis. Bs.As.

Guattari F. (1976): Psicoanálisis y Transversalidad. Siglo Veintiuno. Bs.As.

Kaës R. (1998): Sufrimiento y psicopatología de los vínculos institucionales. Grupos e Instituciones. Paidós. Buenos Aires.

Menzies, I. y Jacques E. (1974): Los sistemas sociales como defensa contra la ansiedad. Hormé. Bs.As.