



Universidad
Nacional
de Córdoba



EXP-UNC:0054097/2012

VISTO:

El programa presentado por la cátedra de **Psicología Organizacional** para ser dictado a partir del año lectivo **2013**; y

CONSIDERANDO:

Que la presentación del programa se ajusta a lo establecido en la reglamentación vigente, RHCD 550/10.

Por ello, en la sesión del día de la fecha, teniendo en cuenta lo aconsejado por la Comisión de Enseñanza y por unanimidad,

**EL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA
RESUELVE:**

Artículo 1º: Aprobar el programa presentado por la cátedra de **Psicología Organizacional** para ser dictado a partir del año lectivo **2013** y que como Anexo forma parte integrante de la presente con 11 fojas útiles.

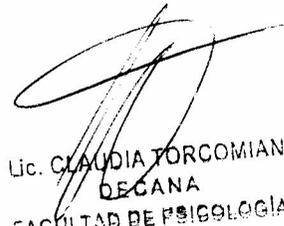
Artículo 2º: Protocolícese, publíquese, comuníquese, notifíquese y archívese.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA A LOS ONCE DÍAS DEL MES DE MARZO DE DOS MIL TRECE.

RESOLUCION Nº: **62**


Lic. Diana Puente de Camargo
Secretaría del HCD
Facultad de Psicología




Lic. CLAUDIA TORCOMIAN
DECANA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Universidad
Nacional
de Córdoba



1613 - 2013
400
AÑOS



EXP-UNC:0054097/2012

ANEXO RHCD N°

 <p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE CORDOBA FACULTAD DE PSICOLOGIA PROGRAMA</p>			
ASIGNATURA			
Psicología Organizacional			
PROFESOR A CARGO			AÑOS DE VIGENCIA
NÉSTOR CAROLA			
ASIGNATURAS CORRELATIVAS			
Cód.	Nombre		
	Psicología Social	Para inscribirse aprobada	
	Psicología Laboral	Para rendir aprobada	

Contenidos mínimos
<p>Organizaciones y psicología social: Organización, Institución. Atravesamientos. Distintas corrientes teóricas y perspectivas metodológicas. El rol del psicólogo en las organizaciones. Criterios de salud en las organizaciones. Tipos de organizaciones y sus problemáticas específicas. Trabajo en redes intra e interorganizacionales. Asociatividad interorganizacional. Marco conceptual y operativo para el análisis psico-social y la intervención en las organizaciones: El proyecto organizacional. La estructura organizativa. Relaciones interpersonales, intra e intergrupales. Condiciones y organización del trabajo. Comunicación interna y externa. Tecnología. Estrato Gerencial. Tecnología de Gestión. El poder; autoridad, grupos internos de poder, comportamiento político en las organizaciones. El conocimiento. Formas de intervención del psicólogo en las organizaciones. Análisis de la demanda. Dispositivos de intervención. Diagnóstico organizacional. Asesoramiento, formación. Cambio. Innovación. Crisis. Conflicto. Herramientas para la intervención y posicionamiento ético.</p>

N° de Resolución HCD de aprobación	
---	--


Lic. Olga Puente de Carriño
Secretaría del HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

EXP-UNC:0054097/2012

ANEXO RHCD N°

 **FUNDAMENTACION**

Las organizaciones como espacio donde se construye y sustenta la subjetividad, donde se generan productos y servicios que la población utiliza, donde se genera trabajo y dinero, donde se contribuye o no directamente al desarrollo local o regional en una realidad de país latinoamericano siempre con desafíos pendientes, la psicología es convocada a brindar sus aportes, a generar conocimiento. El campo de ejercicio profesional y de investigación académica en la psicología organizacional viene creciendo día a día..

Con raíces como Psicología Social de las Organizaciones – su correlativa directa, Psicología Social -, en un campo en el que convergen e interactúan saberes de muy diverso origen, se requiere brindar al estudiante herramientas conceptuales y metodológicas que le permitan reconocer la especificidad de su aporte como futuro psicólogo. Como continuidad natural de la Psicología Laboral, esta materia se concentra en profundizar la problemática de los aspectos específicamente organizacionales y no en el eje específico del trabajador como tal.

Esta materia electiva permanente está concebida como un espacio donde el alumno aprenda a partir de la práctica, sostenido en la teoría y asesorado para tomar decisiones técnicas, según las situaciones que el campo le presente a modo de introducción al futuro ejercicio profesional si eligiera esta área de desempeño.

Es por eso que la intervención organizacional, en forma de aproximación diagnóstica, que realizan los alumnos en el curso de la materia, tiene un lugar central. Si bien se presentan otros formatos de abordaje, éste es el que experimentan en la práctica en una organización del medio que autogestivamente contactan y a la que se ofrece un convenio con la Facultad para este fin.

Se procura presentar sucintamente distintas perspectivas teóricas – obviamente una selección y no todas las existentes - para que los alumnos puedan construir su propia caja de herramientas considerando tanto las características de las organizaciones a las que tengan acceso como sus afinidades teóricas.

Metodológicamente se busca que ya desde la presentación de las clases teóricas sean a menudo situaciones de la práctica profesional las que permiten presentar los conceptos y no a la inversa, considerando las dificultades para articular teoría y práctica constatadas en años anteriores.

La bibliografía seleccionada reúne autores argentinos, latinoamericanos, europeos y en menor medida norteamericanos y asiáticos manteniendo en calidad de bibliografía de consulta tanto obras ya clásicas de cualquiera de estos orígenes como obras que por su complejidad o por su extensión no son adecuadas para la lectura de todos los estudiantes en su formación de grado en



Lid. Olga Puente de Gamaño
Secretaría del HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



EXP-UNC:0054097/2012

ANEXO RHCD N°

esta materia, como algunas que sólo aportarán contribución si los alumnos las necesitaran por su práctica. Se incorporan a éste programa artículos breves de autores locales para brindar mayor actualidad en temáticas que de otro modo no podrían ser abordadas porque requerirían muy amplias lecturas que exceden las posibilidades de esta asignatura.

La modalidad de organización de la cursada de clases teóricas y prácticas en un mismo espacio y con continuidad temporal favorece la participación de los alumnos en los teóricos no obligatorios para los alumnos regulares.

No obstante la clara orientación de la materia hacia el desarrollo profesional en el campo organizacional, se ha previsto incluir contenidos que faciliten que sea de utilidad para todo futuro psicólogo que desarrolle su actividad en organizaciones aunque no se dedique a su estudio. A la vez se ha tenido en cuenta la necesidad de particularizar no sólo herramientas útiles para la intervención profesional sino para la investigación en este campo.

OBJETIVOS

1. Objetivos generales:

- **Comprender y reflexionar críticamente sobre los fundamentos teóricos, metodológicos y éticos que sustentan las prácticas de psicólogos en el campo organizacional.**
- **Integrar herramientas conceptuales y metodológicas para intervenir en una organización**

2. Objetivos específicos

- **Recuperar, seleccionar y articular herramientas conceptuales para describir una organización.**
- **Desarrollar habilidades para entrevistar, observar y registrar en espacios organizacionales.**
- **Ejercitar el análisis de discursos relevados en entrevistas, conversaciones, documentos, objetivaciones edilicias, productos materiales.**
- **Reflexionar sobre los vínculos entre quienes intervienen en un espacio organizacional y los actores organizacionales desde una perspectiva ética.**

Lic. Diego Puente de Camarón
Secretaría del HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

EXP-UNC:0054097/2012

ANEXO RHCD N°

ENFOQUE METODOLÓGICO

3.1 De la Formación Teórica (situación áulica)

La formación teórica está prevista por tres vías distintas: a) las clases teóricas, 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 alumnos.

Las clases teóricas 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.

3.2 De la Formación Práctica (situaciones áulicas y extra – áulicas)

La formación práctica de los alumnos implica, para esta cátedra, la aproximación al campo por parte del alumno.

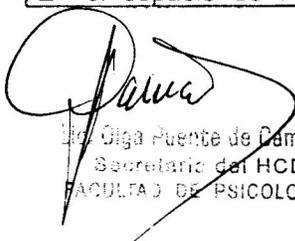
Se busca que luego a partir de esta experiencia se posibilite la reflexión crítica de los problemas y situaciones que se les presentan en esta instancia.

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

Los adscriptos, mientras se forman, acompañan a los alumnos: 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 los alumnos y reflexionando sobre ellos sea con la orientación de la Prof. Asistente o la Prof. Adjunta, pueden simultáneamente hacer un buen proceso de aprendizaje y enriquecer la mirada de los alumnos sobre las situaciones que organizacionales que se les presentan.

Una vez concluida la etapa preparatoria los alumnos 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.

En el espacio de Formación práctica se retoman problemas desarrollados en el teórico o



Digna Puente de Comaño
Secretario del HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

EXP-UNC:0054097/2012

ANEXO RHCD N°

acontecidos 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 la Prof. asistente acompañada por los adscriptos de la cátedra.

ORGANIZACIÓN DEL CURSADO

4.1 De la Formación Teórica

Estas clases son semanales de 1.45 h de duración. La responsable de las mismas es la profesora Adjunta quien las prepara y desarrolla. La profesora Asistente estará a cargo de una clase por cuatrimestre.

Los alumnos promocionales deberán asistir al menos a un 60% de las clases teórico-prácticas.

Los alumnos regulares no están obligados a asistir.

4.2 De la Formación Práctica

Los alumnos promocionales y regulares comparten el espacio de prácticas en las mismas condiciones. La duración es de 2 horas: los días lunes de 15:45 hs a 17:45 hs

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 realiza un convenio.

Semanalmente se supervisan los avances de cada grupo-

4.3 Sistema de Tutorías.

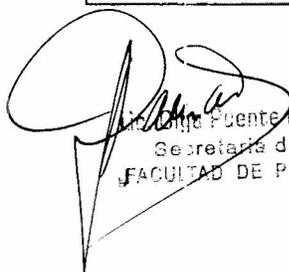
Se implementa un sistema de tutorías vía e mail en el que cada grupo de alumnos se comunica con la profesora Asistente quien, acompañada por los adscriptos, va sosteniendo el vínculo de apoyatura al proceso de aprendizaje de los alumnos. A la vez, la profesora adjunta ofrece una frecuencia mensual de 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 tutoría individual a los alumnos que lo requieran sobre temas de la materia, personalmente.

REGIMEN DE CURSADO

5.1 Alumno promocional.

Asistencia al 60% de actividades teórico prácticas y aprobar el 80% de las actividades prácticas

Las actividades requeridas en Trabajos Prácticos se aprueban o se desaprueban sin calificación.



Liliana Puente de Gamaño
Secretaría del HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

EXP-UNC:0054097/2012

ANEXO RHCD N°

promediable. En caso de reprobárselas, se rehacen hasta estar en condiciones de ser aprobadas.
Aprobar el informe final de trabajo en terreno.
Aprobar el 80% de las Evaluaciones Parciales – 3 en total -, con calificaciones iguales o mayores a 6 (seis) y un promedio mínimo de 7 (siete). Tienen opción de recuperar dos de los parciales.
Rendir y aprobar coloquio final con 7 (siete) o más de 7.

5.2 Alumno regular

Régimen de alumnos vigente:

Condiciones mínimas:

Aprobar el 80% de los Trabajos Prácticos (Se aprueban o se desaprueban sin calificación promediable. En caso de reprobárselos, se rehacen hasta ser aprobados).

Aprobar el 80% de las Evaluaciones Parciales -tres en total, con calificaciones iguales o mayores a 4 (cuatro)

5.3 Alumno libre:

Accederán a un examen de dos instancias: la primera de carácter escrito y la segunda oral, contemplándose en ambas las aspectos teóricos y prácticos. Una vez aprobada la instancia escrita se procederá al examen oral.

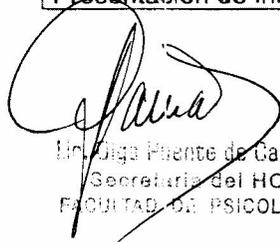
MODALIDAD Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

6.1 Tipo de evaluación

- a) **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.
- b) **Sumativa:** a través de los parciales y el informe de trabajo de campo aprobado

6.2 Instrumentos de evaluación

- a) **Parciales.** Tres parciales constituidos por un 40% de opciones múltiples y / o Verdadero Falso y un 60% a desarrollar.
- b) Cuatro prácticos evaluativos en el año de los cuales al menos dos consisten en entregas parciales del trabajo de diagnóstico organizacional
Presentación de informe final de trabajo diagnóstico



Diego Fuente de Camaño
Secretario del HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

EXP-UNC:0054097/2012

ANEXO RHCD N°

En instancias de supervisión y devolución de entregas parciales de informes

6.3 Evaluaciones de recuperación

En una única fecha en octubre los estudiantes podrán recuperar uno de los dos parciales.

6.4 Criterios de evaluación

- Claridad para exponer y ordenar conceptos
- Pertinencia de los conceptos utilizados
- Transferencia de conocimientos a situaciones prácticas
- Articulación de conceptos teóricos
- Fundamentación de decisiones técnicas
- Pertinencia ética de la propuesta metodológica

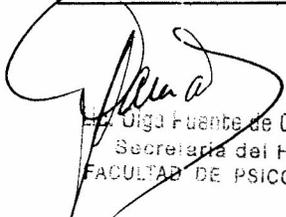
7. 4. Publicación de Notas: según las fechas descriptas anteriormente y de acuerdo a las exigencias Resoluc.N° 278/01.

BIBLIOGRAFIA (Obligatoria y de consulta)

BIBLIOGRAFIA de Psicología Organizacional

Bibliografía eje 1.

- Etkin Jorge (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
- Etkin, Jorge (2005): *Gestionando la complejidad de las Organizaciones. La gestión frente a lo imprevisto y lo impensado*. GRANICA.
- Fernández Lidia (2011) *La investigación institucional de organizaciones educativas. Algunos aportes de estudios realizados en Programa Instituciones Educativas UBA*. En PRAXIS, publicación de la Fac. de Ciencias Humanas, UNL Pam, Vol. XVI N° 14, pp.66-75. Bs. As.
- Kaës, René (1998). *Sufrimiento y psicopatología de los vínculos institucionales*. Paidós-Grupos e Instituciones
- Kaës, René y otros (1989) *La institución y las instituciones*. Estudios psicoanalíticos. Bs. As. Argentina. Editorial Paidós
- LIPPIT, R.; WATSON, J. y WESTLEY, B.: "La dinámica del cambio planificado". Amorrortu. Bs. As. 1970.



Lidia Fuente de Camaño
Secretaría del HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

EXP-UNC:0054097/2012

ANEXO RHCD N°

- LOURAU, René y otros: "Análisis institucional y socioanálisis". Nueva Imagen Bs. As. 1979.
- MENZIES, I. y JACQUES, E.: "Los sistemas sociales como defensa contra la ansiedad". Hormé. Bs. As. 1974.
- San Emeterio César (2006). Del concepto de organización discreta al concepto de espacio organizacional. Consecuencias teóricas y prácticas.
- Schlemenson, Aldo: "Análisis Organizacional y Empresa Unipersonal. Crisis y conflicto en contextos turbulentos". Introducción y Capítulo 1: El análisis organizacional desarrollo teórico – metodológico. También Cap. 3: El análisis organizacional como estrategia de cambio. Capítulo 4: El Análisis Organizacional como método y modelo de abordaje.
- SCHVARSTEIN, L.: "Psicología Social de las Organizaciones". Paidós. Bs. As. 1992
- ULLOA Fernando (1969).

Consulta:

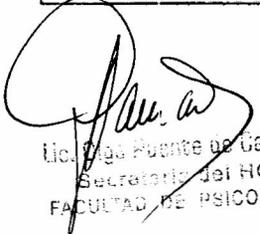
Mintzberg, Henry (1984) – La estructuración de las organizaciones. Ed. Ariel. Barcelona, 1984.

Morin, Edgar. - Introducción al pensamiento complejo. Editorial Gedisa. Barcelona, 1996

- Schein, Edgard: "Psicología de la Organización". . Prentice Hall. Última Edición.
- Mezzano Alicia N C de (Compiladora) "Psicólogos Institucionales Trabajando" EUDEBA. Julio de 2005.
- French, Wendell L. y Bell, Cecil H (Jr.): "Desarrollo Organizacional". Capítulo 2: Definiciones del Desarrollo Organizacional".

Bibliografía eje 2.

- Altschul, C. (2003): Estar de paso: Roles y responsabilidades del consultor. Buenos Aires: Granica.
- Altschul Carlos: "Un lugar en la empresa para el Psicólogo Institucional".
- Barrionuevo, E. Camaño D. Gómez, G. Gestión del conocimiento como capacidad endógena de la organización. Congreso Panamericano de Psicología 2010. Universidad Católica de Salta Mayo 2010
- Altschul Carlos (2005) **Silencio / Silenciamiento**, en Pensando Ulloa, Libros del Zorzal, Buenos Aires: Arg

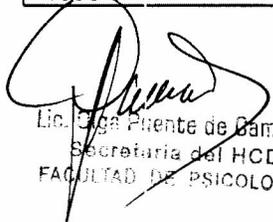


Lic. María Puente de Camaño
Secretaría del HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

EXP-UNC:0054097/2012

ANEXO RHCD N°

- Deal, T. y Kennedy, A: "Las empresas como sistemas culturales". Editorial Sudamericana, Bs.As. 1985.
- Gore Ernesto (2006). Acción organizativa y construcción del conocimiento. Conferencia dictada en el III Foro de Psicología Organizacional Facultad de Psicología UNC
- Gore, E. (1996): La educación en la empresa: Aprendiendo en contextos organizativos. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Kaminsky, Gregorio (1990): Dispositivos institucionales. Lugar Editorial.
- Montenegro Gustavo (2006). Calidad de interacción. cognitiva en los conjuntos de dirección. Actas Foros de Psicología Organizacional. Presentado en 2004 en Facultad de Psicología, UNC
- Montenegro Gustavo (2006). Calidad intraccional en rutinas innovativas: la operacionalización pendiente del aprendizaje colectivo. Presentado en 2006 en el III foro de Psicología organizacional
- Montenegro Roberto (2008) Intervenciones socioanalíticas: conversar, puntuar, significar. Presentado en el IV Foro de Psicología Organizacional 2008. Fac. de Psicología UNC. Editado en CD.
- Navarra Javier (2006): Dimensiones relevantes sobre asociatividad de empresas.
- Munduate Jaca, Lourdes - Medina Diaz, Francisco Jose (2009) Gestión del Conflicto, Negociación y Mediación Ediciones Pirámide 1ª edición: 2005
- Pan Mónica Inés (2006). Pensar innovando. Actas Foros de Psicología Organizacional. Presentado en 2004 en Facultad de Psicología, UNC
- Pan Mónica Inés (2007). Distintos prismas de lectura de la realidad organizacional. *Ficha de Cátedra*
- Pan Mónica Inés (2008). *Diseñando dispositivos de intervención organizacional. Ficha de Cátedra*
- Pujol Andrea (1996). Cambio organizacional, eficacia y salud. Ficha de cátedra
- PUJOL, Andrea (1996) "Algunas reflexiones en torno al quehacer del Psicólogo Organizacional". Ficha de cátedra
- PUJOL, Andrea: "Algunas reflexiones en torno al quehacer del Psicólogo Organizacional".
- ROBBINS, STEPHEN - Comportamiento organizacional - Prentice Hall, Octava Ed. México 1999



Lic. Olga Prente de Damaño
Secretaría del HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

EXP-UNC:0054097/2012

ANEXO RHCD N°

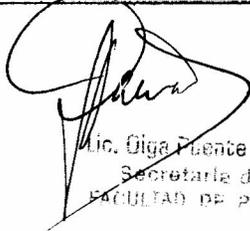
- SCHLEMENSON, Aldo: El Proyecto - El Contexto.
- SCHLEMENSON, Aldo: "La Integración Psicosocial. Las Condiciones de Trabajo".
- TURNER, Arthur N.: "La Influencia de la Tecnología en el Sistema Organizativo".
- Schlemenson, Aldo: "La perspectiva ética en el Análisis Organizacional." Un compromiso reflexivo con la acción
 - Schlemenson, Aldo: El Sistema Político.
 - Wenger Etienne (2001): Comunidades de práctica: aprendizaje, significados e identidad. Bs. As: Paidós.

Consulta

- Gibson J, Ivancevich J: "Las Organizaciones" Comportamiento. Estructura. Procesos. Cap 14
- Gibson J, Ivancevich J: "Las Organizaciones" Comportamiento. Estructura. Procesos. Cap. 11
- Abravanel y otros: "Cultura Organizacional". Cap. 1.

Consulta

- BLEGER, José : "Psicohigiene y Psicología Institucional". Paidós, Bs.As. 1966.
- CAROLA, Néstor: "Cambio Organizacional: reflexiones y sugerencias para no especialistas."
 - Schlemenson Aldo (2009) Desarrollo organizacional en PyMEs y empresas familiares. Disponible en internet en el sitio del autor
 - ALTCHSUL, Carlos y otros: "La Organización: nuevas perspectivas para su conocimiento". Layetana Ediciones, Bs.As. 1978
- Altschul, Carlos: "Elementos básicos en el trabajo con Organizaciones".
 - BENNIS, W.: "Desarrollo Organizacional: Naturaleza, origen y perspectivas". FEI. México. 1973.
 - DE CONSULTA:
- Devalle, Adriana: "La Devolución". Informe Final de Adscripción Cátedra de Psicología Organizacional
 - ETKIN, J. y SCHVARSTEIN, L.: "Identidad de las Organizaciones". Paidós. Bs.As. 1989
 - FRENCH, Wendell L. y BELL, Cecil H. (Jr.): "Desarrollo Organizacional". Ed. Prentice-Hall. México. 1996.



Lic. Olga Fuente de Camaño
Secretaría del HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Universidad
Nacional
de Córdoba



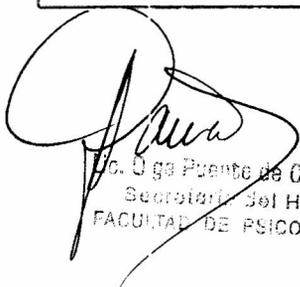
1613 - 2013
400
AÑOS



EXP-UNC:0054097/2012

ANEXO RHCD N°

- GORE, Ernesto y DUNLAP, Diane : "Aprendizaje y Organización" Editorial Tesis. Bs.As. 1988
- GUATTARI, Félix : "Psicoanálisis y Transversalidad". Siglo Veintiuno. Bs.As. 1976.
- Levinson, Harry: "Diagnóstico Organizacional". II - Introducción al Estudio.
- LIPPIT, R.; WATSON, J. y WESTLEY, B.: "La dinámica del cambio planificado". Amorrortu. Bs.As. 1970.
- LOURAU, René y otros: "Análisis institucional y socioanálisis". Nueva Imagen Bs.As. 1979..
- MENZIES, I. y JACQUES, E.: "Los sistemas sociales como defensa contra la ansiedad". Hormé. Bs.As. 1974.
- Montenegro Roberto (2006). La orientación socioanalítica en organizaciones públicas: El análisis del encargo como instancia institucional. Actas Foros de Psicología Organizacional. Presentado en 2004 en Facultad de Psicología,
- Schlemenson, Aldo: "El Término Diagnóstico y su uso en Psicología Institucional".
- SCHVARSTEIN, Leonardo: "Diseño de organizaciones". Cap. V: La intervención: Análisis Institucional y Análisis Organizacional.
- Stuhlman, Luis: "Métodos y técnicas para el Diagnóstico Organizacional".
- Suarez, Francisco: "El Diagnóstico Organizacional"


Dc. Olga Puente de Camaño
Secretaría del HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA