



Universidad  
Nacional  
de Córdoba

"2017 - Año de las Energías Renovables"



EXP-UNC:0044852/2016

**VISTO**

El programa presentado por la cátedra de **Psicología Organizacional** para ser dictado a partir del año lectivo **2017**; y

**CONSIDERANDO:**

Que se solicitaron modificaciones al programa presentado.

Que con anterioridad se otorgó licencia con goce de haberes a la Lic. Mónica Pan, docente a cargo de la cátedra de Psicología Organizacional, por RHCD 340/16 y RHCD 45/17.

Que no es posible solicitar modificaciones al programa presentado por dicha licencia.

Que se propone se dicte la materia Psicología Organizacional, durante el año 2017, con el último programa autorizado (RHCD 11/14).

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:** Disponer que para el año lectivo **2017** la materia **Psicología Organizacional** sea dictada excepcionalmente con el programa autorizado por RHCD 11/14, el cual forma parte integrante de la presente como ANEXO con 13 (trece) fojas útiles.

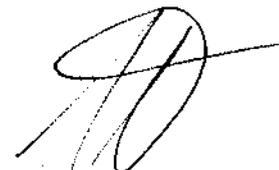
**ARTÍCULO 2º:** Protocolizar, publicar, comunicar, notificar y archivar.

DADA EN SALA DE SESIONES DEL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA, A LOS VEINTICUATRO DÍAS DEL MES DE ABRIL DE DOS MIL DIECISIETE.

RESOLUCIÓN Nº **136**

  
Lic. Pablo Antonio Murillo  
Secretario del Honorable Consejo Directivo  
Facultad de Psicología



  
Dra. CLAUDIA TORCOMIAN  
DECANA  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



EXP-UNC:0044852/2016

ANEXO RHCD N° 136

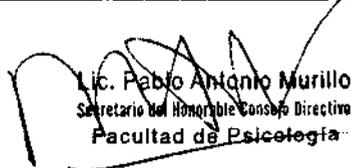
			
<b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE CORDOBA</b>			
<b>FACULTAD DE PSICOLOGIA</b>			
<b>PROGRAMA</b>			
<b>ASIGNATURA</b>			
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL		2017	
<b>PROFESOR A CARGO</b>		<b>AÑOS DE VIGENCIA</b>	
Mónica Inés Pan Profesora Adjunta			
<b>ASIGNATURAS CORRELATIVAS</b>			
<b>Cód.</b>	<b>Nombre</b>		
	Psicología Laboral	Para inscribirse regularizada	
<b>Contenidos mínimos</b>			
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. FUNDAMENTACION**

La psicología es convocada a brindar sus aportes y a generar conocimiento en las organizaciones como espacios 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. El campo de ejercicio profesional y de investigación académica en la psicología organizacional viene creciendo día a día.

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. Con raíces como la Psicología Social de las Organizaciones –su correlativa directa es Psicología Social-, y en un campo en el que convergen e interactúan saberes de muy diverso origen, se procura brindar al estudiante herramientas conceptuales y metodológicas que le permitan reconocer la especificidad de su aporte como futuro psicólogo.

Esta materia electiva permanente está concebida como un espacio donde el alumno aprende a partir de la práctica, sostenido en la teoría y asesorado para

  
 Lic. Pablo Antonio Murillo  
 Secretario del Honorable Consejo Directivo  
 Facultad de Psicología

EXP-UNC:0044852/2016

## ANEXO RHCD N° 136

tomar decisiones técnicas, según las situaciones que el campo le presente a modo de introducción al futuro ejercicio profesional, si eligiera este área de desempeño. Es por eso que la intervención organizacional tiene un lugar central en esta asignatura, en la que toma forma de una aproximación diagnóstica que realizan los alumnos en el curso de la materia. 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.

A su vez, 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.

Desde el punto de vista metodológico, en las clases teóricas se exponen situaciones de la práctica profesional que permiten presentar los conceptos y no a la inversa, considerando las dificultades para articular teoría y práctica por parte de los alumnos constatadas en años anteriores.

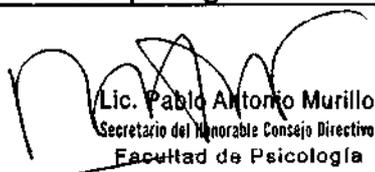
La bibliografía seleccionada reúne autores argentinos, latinoamericanos, europeos y en menor medida norteamericanos y asiáticos, manteniendo en calidad de bibliografía de consulta tanto obras clásicas de cualquiera de éstos orígenes como obras que por su complejidad o por su extensión no son adecuadas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

### 2. OBJETIVOS

#### 2.1. **Objetivos generales:**

- Comprender y reflexionar críticamente sobre los fundamentos teóricos, metodológicos y éticos que sustentan las prácticas de psicólogos en el campo organizacional.



Lic. Pablo Antonio Murillo  
Secretario del Honorable Consejo Directivo  
Facultad de Psicología

EXP-UNC:0044852/2016

ANEXO RHCD N° 136

- Integrar herramientas conceptuales y metodológicas para intervenir en una organización

## 2. 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.

## 3. CONTENIDOS (Programa analítico)

El programa de esta asignatura está organizado en torno a tres grandes ejes. Estos son abordados en distintos módulos.

I.- Organizaciones, instituciones y espacio social.

II.- Herramientas conceptuales y metodológicas para la intervención organizacional. Dimensión ética.

III.- Tipos de organizaciones. Temas y problemas de actualidad en el campo organizacional.

### ***I. LAS ORGANIZACIONES, LAS INSTITUCIONES, EL ESPACIO SOCIAL.***

#### **Módulo 1. Organizaciones y psicología social:**

Organización, Institución. Atravesamientos. Transversalidad.

Organizaciones, grupos, agrupamientos en juego, los sujetos en la organización

Los actores organizacionales y los actores del campo social.

Realidad psíquica en las organizaciones, Salud y patologización del vínculo sujeto-organización.

Criterios de salud en las organizaciones. Organización requerida. Organización viable.

EXP-UNC:0044852/2016

ANEXO RHCD N° 136

**Módulo 2. La Psicología Organizacional y otras disciplinas que abordan las organizaciones:**

Distintas corrientes teóricas y perspectivas metodológicas. Aportes de la Psicopsicología, Sociología Clínica, Socioanálisis. Análisis organizacional. Análisis Institucional. Desarrollo organizacional. Aprendizaje organizacional. Psicología Institucional. El campo de la Psicología Organizacional.

**2. HERRAMIENTAS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICAS PARA LA INTERVENCIÓN ORGANIZACIONAL. DIMENSIÓN ÉTICA.**

**Módulo 3. Caja de herramientas conceptuales para la intervención:**

El proyecto organizacional. La estructura organizativa. Tecnología. Tarea. Relación con el 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.

El conocimiento en la organización. Procesos de aprendizaje organizacional. Comunidades de práctica y comunidades de aprendizaje.

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

**Módulo 4. El psicólogo en las organizaciones y la construcción de vínculos organización- psicólogo:**

Salud. 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.

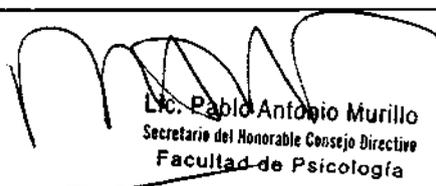
El psicólogo organizacional desde un área de Recursos Humanos, desde otras posiciones similares. El psicólogo como consultor externo, como asesor.

El psicólogo en equipos interdisciplinarios internos o externos.

**Módulo 5. Herramientas metodológicas para la intervención:**

Formas de intervención del psicólogo en las organizaciones. Análisis de la demanda. Dispositivos de intervención.

Diagnóstico organizacional. Asesoramiento, formación. Cambio. Innovación.



Lic. Pablo Antonio Murillo  
Secretario del Honorable Consejo Directivo  
Facultad de Psicología

EXP-UNC:0044852/2016

ANEXO RHCD N° 136

**3. Temas y problemas recurrentes en el campo organizacional.  
Tendencias.**

**Módulo 6. LAS PROBLEMÁTICAS MÁS FRECUENTEMENTE PLANTEADAS  
POR CADA TIPO DE ORGANIZACIÓN**

Tipos de organizaciones y sus problemáticas específicas.

Crisis, conflicto. Gestión.

Asociatividad interorganizacional. Tercerizaciones. Fronteras organizacionales.

Trabajo en redes intra e interorganizacionales. Asociatividad interorganizacional.

**4. ENFOQUE METODOLOGICO**

**4.1 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.

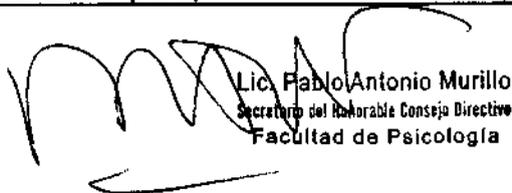
**4.2 De la Formación Práctica (situaciones áulicas y extra – áulicas)**

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 alumno 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



Lic. Pablo Antonio Murillo  
Secretario del Honorable Consejo Directivo  
Facultad de Psicología

EXP-UNC:0044852/2016

ANEXO RHCD N° 136

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 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.

## 5. ORGANIZACIÓN DEL CURSADO

### 5.1 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. Las profesoras Asistentes estará a cargo de una clase por cuatrimestre.

Los alumnos promocionales deberán asistir al menos a un 50% de las clases teórico-prácticas.

Los alumnos regulares no están obligados a asistir.

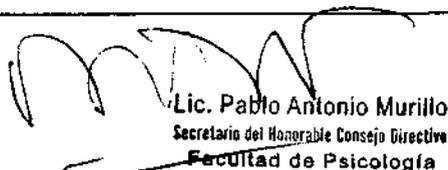
### 5.2 De la Formación Práctica

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 realiza un convenio.

La duración de los espacios de formación práctica es de 2 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-

Nota: La formación práctica requerida para el alumno libre consiste en describir situaciones organizacionales a cuyo conocimiento accede en calidad de usuario, cliente, proveedor o trabajador en términos conceptuales de la asignatura. A partir de dicho conocimiento tendrá que estar en condiciones de diseñar un dispositivo de abordaje diagnóstico de dicha organización.



Lic. Pablo Antonio Murillo  
Secretario del Honorable Consejo Directivo  
Facultad de Psicología

EXP-UNC:0044852/2016

ANEXO RHCD N° 136

**5.3 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 tutoría individual a los alumnos que lo requieran sobre temas de la materia en horarios a convenir vía e-mail.

Los alumnos libres podrán acceder al sistema de tutorías dirigiéndose a la profesora adjunta los primeros miércoles de cada mes a las 17 hs en el box A 9.

## 6. RÉGIMEN DE CURSADO

### **6.1 Alumno promocional.**

Asistencia al 50% de actividades teórico-prácticas.

Las actividades requeridas en Trabajos Prácticos se aprueban o se desaprueban sin calificación promediable, En caso de reprobárselas, se rehacen hasta estar en condiciones de ser aprobadas.

Aprobar el informe final de trabajo en terreno.

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 parciales.

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

### **6.2 Alumno regular**

#### **Régimen de alumnos vigente:**

Condiciones mínimas:

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

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

### **6.3 Alumno libre:**

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

Es requisito previo indispensable presentar un escrito donde el alumno describa situaciones organizacionales a cuyo conocimiento accede en calidad de usuario, cliente, proveedor o trabajador en términos conceptuales de la asignatura.



Lic. Pablo Antonio Murillo  
Secretario del Honorable Consejo Directivo  
Facultad de Psicología

EXP-UNC:0044852/2016

ANEXO RHCD N° 136

reservando la identidad de la organización en ese escrito. A partir de dicho conocimiento tendrá que estar en condiciones de diseñar un dispositivo de abordaje diagnóstico de dicha organización.

## 7. MODALIDAD Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

### 7.1 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

### 7.2 Instrumentos de evaluación

#### 7.2.1. *Alumnos promocionales:*

- Parciales. Tres parciales presenciales Los parciales son promediables según el régimen de alumnos vigente. Aprobarán con calificación de 7 (siete) o más de 7(siete)
- 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
- Coloquio final en el que se les requerirá fundamentación teórico – metodológica de su práctica en terreno.

#### 7.2.2 . *Alumnos regulares:*

- Parciales. Tres parciales presenciales Los parciales son promediables según el régimen de alumnos vigente. Aprobarán con calificación de 4 (cuatro) o más de 4(cuatro)
- Cuatro prácticos evaluativos en el año de los cuales al menos dos consisten en entregas parciales del trabajo de diagnóstico organizacional. (aprobado o desaprobado, con posibilidad de rehacerlo)
- Presentación de informe final de trabajo diagnóstico (aprobado o desaprobado)
- Examen final oral sobre los contenidos de la materia. Se aprueba con 4 (cuatro) según régimen de alumnos vigente.

**Los alumnos regulares aprueban con calificación 4 (cuatro) según régimen de alumnos vigente.**

#### 7.2.3.- *Alumnos libres:*

- el alumno libre presentará al inicio del examen ante el tribunal un escrito de no más de 8 páginas A 4, donde describa situaciones organizacionales a



Lic. Pablo Antonio Murillo  
Secretario del Honorable Consejo Directivo  
Facultad de Psicología

EXP-UNC:0044852/2016

ANEXO RHCD N° 136

cuyo conocimiento accede en calidad de usuario, cliente, proveedor o trabajador en términos conceptuales de la asignatura. A partir de dicho conocimiento tendrá que estar en condiciones de diseñar un dispositivo de abordaje diagnóstico de dicha organización. Este escrito será evaluado en términos de aprobado o desaprobado, conforme a lo expresado en 7.4 para toda evaluación en la asignatura.

- b) Examen escrito. Si aprueba examen escrito pasa a la instancia oral.
- c) Examen oral.

Se evalúan en todas las instancias los aspectos teóricos y prácticos

### 7.3 Evaluaciones de recuperación

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

### 7.4 Criterios de evaluación

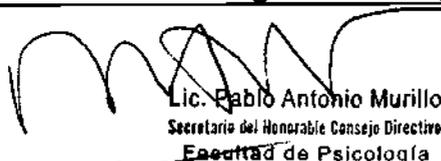
- Claridad para exponer y ordenar conceptos
- Pertinencia de los conceptos utilizados
- Transferencia de conocimientos a situaciones prácticas
- Articulación de conceptos teóricos
- Fundamentación de decisiones técnicas
- Pertinencia ética de la propuesta metodológica

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

## 8. BIBLIOGRAFIA (Obligatoria y de consulta)

### Bibliografía eje 1

- ALTSCHUL, Carlos (2005). Silencio / Silenciamiento, En: Pensando Ulloa, Libros del Zorzal, Buenos Aires: Argentina.
- BOURDIEU, P. (1990). Espacio social y génesis de las clases. En: Sociología y cultura, Editorial Grijalbo, México, pp. 282-283.
- CAROLA N. (1986) Psicología Organizacional para no especialistas. Ficha de Cátedra
- ETKIN, J. y SCHVARSTEIN, L. Identidad de las Organizaciones. Paidós. Bs.As. 1989. Capítulos 8 y 9,
- 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,



Lic. Pablo Antonio Murillo  
Secretario del Honorable Consejo Directivo  
Facultad de Psicología

EXP-UNC:0044852/2016

ANEXO RHCD N° 136

ética y desarrollo. Disponible en [www.iadb.org/etica](http://www.iadb.org/etica)

- ETKIN, Jorge (2005): Gestionando la complejidad de las Organizaciones. La gestión frente a lo imprevisto y lo impensado. GRANICA. Capítulo 1.
- FERNANDEZ, 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, R. (2004). Complejidad de los espacios institucionales y trayectos de los objetos psíquicos. Psicoanálisis APdeBA – Vol. XXVI N° 3
- LOURAU, René y otros: Análisis institucional y socioanálisis. Nueva Imagen Bs. As. 1979. Introducción.
- PAN, Mónica Inés (2007). Distintos prismas de lectura de la realidad organizacional. Ficha de Cátedra.
- 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.
- SCHLEMENSON, Aldo (1998): Análisis Organizacional y Empresa Unipersonal. Crisis y conflicto en contextos turbulentos. Introducción y Capítulo 1: El análisis organizacional desarrollo teórico – metodológico. Paidós. Buenos Aires.
- SCHVARSTEIN, L.: Psicología Social de las Organizaciones. Paidós. Bs. As. 1992 Capítulo 1.
- SCHVARSTEIN, Leonardo (1992). Diseño de organizaciones. Cap. V: La intervención: Análisis Institucional y Análisis Organizacional. Paidós. 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.

**Bibliografía de consulta:**

- FRENCH, Wendell L. y BELL, Cecil H. (Jr.): Desarrollo Organizacional. Ed. Prentice-Hall. México, 1996.
- KAËS, René (1998): Sufrimiento y psicopatología de los vínculos institucionales. Grupos e Instituciones. Paidós. Buenos Aires.
- 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



Lic. Pablo Antonio Murillo  
Secretario del Honorable Consejo Directivo  
Facultad de Psicología

EXP-UNC:0044852/2016

ANEXO RHCD Nº 136

ansiedad. Hormé. Bs. As. 1974.

- MEZZANO, A. (2005). Psicólogos institucionales trabajando. Eudeba. Buenos Aires.
- MINTZBERG, H. (1984). La estructuración de las organizaciones. Ed. Ariel. Barcelona.
- MORIN, E. (1996). Introducción al pensamiento complejo. Ed. Gedisa. Barcelona.
- SCHEIN, E. (1992). Psicología de la organización. Ed. Prentice - Hall. México.

#### **Bibliografía eje 2**

- ALTSCHUL, Carlos (2003). Un lugar en la empresa para el Psicólogo Institucional. Buenos Aires.  
<http://amitaddesemana.blogspot.com.ar/2010/02/que-es-un-psicologo-organizacional.html>
- ALTSCHUL, Carlos. (2003): Estar de paso: Roles y responsabilidades del consultor. Buenos Aires: Granica. Capítulos: De ocasiones y de vocaciones. El lugar de los que no están de paso. Roles del consultor. Establecimiento y vicisitudes de vínculo.
- BARRIONUEVO, E. CAMAÑO, D. GOMEZ, G. Gestión del conocimiento como capacidad endógena de la organización. Congreso Panamericano de Psicología 2010. Universidad Católica de Salta Mayo 2010.
- Barus-Michel J., Enriquez E., Levy A. (s/d) VOCABULARIO DE PSICOSOCIOLOGIA. Referencias y posiciones. Disponible en <http://psicologiaysociologia.files.wordpress.com/2011/02/vocabulario-de-psicosociologc3ada.pdf> 30/10/2013
- 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.
- GORE, Ernesto (2006). Acción organizativa y construcción del conocimiento. Conferencia dictada en el III Foro de Psicología Organizacional Facultad de Psicología UNC.
- GORE, Ernesto. (1996): La educación en la empresa: Aprendiendo en contextos organizativos. Buenos Aires: Editorial Granica. Capítulo 1: Introducción.
- 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.

EXP-UNC:0044852/2016

ANEXO RHCD N° 136

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.
- 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
- PUJOL, Andrea (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.
- SCHEIN, E. (1985), La cultura empresarial y el liderazgo. Plaza & Janes Editores S.A. Capítulo 1: Cultura empresarial: una definición.
- SCHLEMENSON, A. (1990). Perspectiva ética en el análisis organizacional. Paidós. Buenos Aires. Capítulo 6: La organización como objeto: siete dimensiones para su análisis.
- SCHLEMENSON, Aldo (1998): Análisis Organizacional y Empresa Unipersonal. Crisis y conflicto en contextos turbulentos. Cap. 2: Dimensiones relevantes para el análisis organizacional.
- SCHLEMENSON, Aldo (1998): Análisis Organizacional y Empresa Unipersonal. Crisis y conflicto en contextos turbulentos. Cap. 3: El análisis organizacional como estrategia de cambio. Capítulo 4: El Análisis Organizacional como método y modelo de abordaje. Paidós. Buenos Aires.
- 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 de consulta:**

- ABRAVANEL y otros (1992). Cultura organizacional. LEGIS. Colombia.
- DEAL, T. y KENNEDY, A: Las empresas como sistemas culturales. Editorial Sudamericana, Bs.As. 1985.
- GORE, E. (1996): La educación en la empresa: Aprendiendo en contextos organizativos. Buenos Aires: Editorial Granica.
- KAMINSKY, Gregorio (1990): Dispositivos institucionales. Lugar Editorial.
- ROBBINS, STEPHEN - Comportamiento organizacional - Prentice Hall, Octava Ed. México 1999

EXP-UNC:0044852/2016

ANEXO RHCD N° 136

### **Bibliografía eje 3**

- 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.
- MUNDUATE JACA, Lourdes - MEDINA DIAZ, Francisco Jose (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.
- 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.
- PAN, Mónica Inés. (2009). Asociatividad interorganizacional en el sector turístico: formatos, desafíos, facilitaciones y obstáculos. Congreso Marplatense de Psicología.
- SCHLEMENSON, Aldo (1998): Análisis Organizacional y Empresa Unipersonal. Crisis y conflicto en contextos turbulentos. Cap. 11: El significado de la crisis. Cap. 12. Eetapas en el desarrollo de una crisis. Paidós. Buenos Aires.
- SCHLEMENSON, Aldo (2009) Desarrollo organizacional en PyMEs y empresas familiares. Material de circulación interna disponible en internet.
- SCHVARSTEIN L. (1999). Consideraciones Preliminares para Pensar la Practica del Analisis Organizacional en Contextos Especificos. IV simposio de Análisis Organizacional y I del Cono Sut.

### **Bibliografía de consulta:**

- ALTSCHUL, Carlos y otros: La Organización: nuevas perspectivas para su conocimiento. Layetana Ediciones, Bs.As. 1978
- Barus-Michel J., Enriquez E, , Levy A. (s/d) VOCABULARIO DE PSICOSOCIOLOGIA. Referencias y posiciones. Disponible en <http://psicologiaysociologia.files.wordpress.com/2011/02/vocabulario-de-psicosociologc3ada.pdf> 30/10/2013
- GORE, Ernesto y DUNLAP, Diane : Aprendizaje y Organización Editorial Tesis. Bs.As. 1988.
- GUATTARI, Félix : Psicoanálisis y Transversalidad. Siglo Veintiuno. Bs.As. 1976.
- MENZIES, I. y JACQUES, E.: Los sistemas sociales como defensa contra la ansiedad. Hormé. Bs.As. 1974.