

2018 - Año del Centenario de la Reforma Universitaria

EXP-UNC:0063157/2017

VISTO:

El programa presentado por la **Cátedra de Psicología Organizacional** para ser dictado a partir del año lectivo **2018**; y

CONSIDERANDO:

Que la presentación del programa se ajusta a lo establecido en la reglamentación vigente, RHCD 550/10 y 140/13.

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 **2018** y que como **ANEXO** forma parte integrante de la presente con 21 (veintiuna) fojas útiles.

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

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA, EL UNO DE OCTUBRE DE DOS MIL DIECIOCHO

RESOLUCIÓN Nº: **209**


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




Patricia Altamirano
DECANA
Facultad de Psicología

ANEXO RHCD 209

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.

La agenda de la mayor parte de las organizaciones incluye en nuestro país desde hace décadas y con mayor urgencia en la actualidad, el afrontamiento de crisis y la necesidad de generar innovaciones pertinentes a su contexto y sus potencialidades. A la vez las estrategias asociativas que hace décadas son una alternativa también desde los 90 para contribuir a la sustentabilidad de la mayor parte de las organizaciones. Estos temas coinciden con los temas de investigación de miembros de esta cátedra desde hace más de una década y con actividades de extensión realizadas. Si bien han estado estas temáticas contempladas en los últimos programas de esta asignatura, han tenido un abordaje académico más restringido.

Por otra parte desde hace más de 25 años el desarrollo del programa de esta asignatura ha incluido una práctica intensiva de aproximación diagnóstica a distinto tipo de organizaciones del medio para todos los alumnos que cursan la materia. El desafío pedagógico planteado desde este programa es continuar con dicha práctica mientras, a la vez se presentan con mayor relevancia los temas de agenda urgente en esta etapa de nuestro país para todo tipo de organizaciones.

La estructura general de la materia se sostiene en tres ejes de los cuales se incluyen 6 módulos:



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

EJE I.- ORGANIZACIONES, INSTITUCIONES, SOCIEDAD Y SUBJETIVIDAD

Módulo 1.- Conceptos introductorios

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

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

Módulo 3. Caja de herramientas conceptuales

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

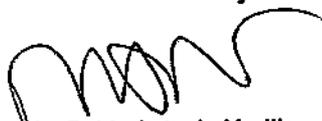
Módulo 5. Herramientas metodológicas para la intervención y la investigación en Psicología Organizacional

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

Módulo 6 Tipos de organizaciones y sus problemáticas.

Este esquema supone abordar en primer término los conocimientos generales sobre organizaciones, instituciones, espacios interorganizacionales, las ciencias que abordan este campo y un sucinto panorama sobre el desarrollo histórico de la psicología organizacional.

Luego se pasa a abordar dimensiones de análisis para la investigación y la intervención en organizaciones y en espacios interorganizacionales, que operan como distintos prismas de lectura de la realidad organizacional, las perspectivas conceptuales y algunas de las metodológicas, tanto desde el enfoque institucional como organizacional. En el marco de una perspectiva crítica en ciencias sociales que ha recobrado vigencia nuevamente, se trabajan las articulaciones entre espacio social y organizaciones, se presentan los desafíos éticos en la construcción del rol del psicólogo organizacional como consultor externo y los aportes de la psicología organizacional al desempeño



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

como psicólogo empleado en un área organizacional.

Se presentan entonces temas y problemas relevantes en el campo de la psicología organizacional.

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 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 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.

OBJETIVOS

2.1 Objetivos generales:

- 1 Apropiarse de herramientas conceptuales, metodológicas y éticas para intervenir e investigar en el campo de la psicología organizacional
- 2 Comprender las organizaciones y sus atravesamientos institucionales, en el espacio socio- político-económico- cultural en que se despliegan desde un pensamiento crítico en ciencias sociales.

2.2. Objetivos específicos

- 3 Recuperar, seleccionar y articular herramientas conceptuales para describir una organización.



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

- 4 Diseñar un dispositivo de intervención en una organización.
- 5 Desarrollar habilidades para entrevistar, observar, registrar, analizar documentación en espacios organizacionales.
- 6 Ejercitar el análisis de discursos relevados en entrevistas, conversaciones, documentos, objetivaciones edilicias, productos materiales.
- 7 Reflexionar sobre los vínculos entre quienes intervienen en un espacio organizacional y los actores organizacionales desde una perspectiva ética.
- 8 Sistematizar información conforme a categorías teóricas del campo organizacional
- 9 Reflexionar hallazgos en procesos de relevamiento organizacional con aconteceres del contexto social.

CONTENIDOS (Programa analítico)

EJE I.- ORGANIZACIONES, INSTITUCIONES, SOCIEDAD Y SUBJETIVIDAD

Módulo1.- 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.



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



Universidad
Nacional
de Córdoba



2018 - Año del Centenario de la Reforma Universitaria

EXP-UNC:0063157/2017

ANEXO RHCD

209

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. 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.


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

2018 - Año del Centenario de la Reforma Universitaria

EXP-UNC:0063157/2017

ANEXO RHCD

209

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.

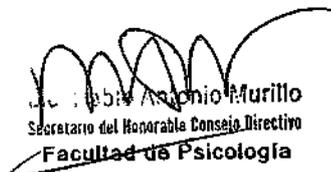
El concepto de Justicia organizacional y sus controvertidas utilidades.

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.


Asencion Murillo
Secretario del Honorable Consejo Directivo
Facultad de Psicología

2018 - Año del Centenario de la Reforma Universitaria

EXP-UNC:0063157/2017

ANEXO RHCD

209

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. 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.



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

Gestión. Asociatividad interorganizacional. Tercerizaciones. Fronteras organizacionales. Trabajo en redes intra e interorganizacionales.

ENFOQUE METODOLOGICO

2. 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 alumnos.

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 alumnos y entre los mismos estudiantes sobre la temática abordada.

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. 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 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



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

bibliográfico y una serie de ejercicios a partir de registros de relevamientos organizacionales.

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 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 los adscriptos de la cátedra.

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 del equipo docente, pueden simultáneamente hacer un buen proceso de aprendizaje y enriquecer la mirada de los alumnos sobre las situaciones que organizacionales que se les presentan. Los ayudantes alumnos 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 los alumnos 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.

ORGANIZACIÓN DEL CURSADO

5.1. De la Formación Teórica

Estas clases son semanales de 1.50 h de duración. La responsable de las mismas es la profesora Adjunta quien las prepara y desarrolla. Las profesoras Asistentes están a cargo de una clase anual (puede establecerse sustitución de actividades).



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

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

5.2.1 Alumno 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 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.

Realización de actividades prácticas en organizaciones del medio.

Las actividades requeridas en Trabajos Prácticos se aprueban o se desaprueban sin calificación promediable, En caso de reprobarlas, 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.

5.2.2 Alumno 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 mínimamente 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 desaprobado se rehace hasta que esté en condiciones de ser aprobado como condición de regularidad.

Aprobar el 80% de las Evaluaciones Parciales, con calificaciones iguales o mayores a 4 (cuatro)
- Podrán recuperar 1 parcial.

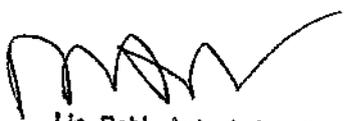
5.2.3 Alumno libre - Especificar las condiciones requeridas para los alumnos libres

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. 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. Esto significa que no puede realizar entrevistas ni reuniones en organizaciones a este fin. El alumno libre cuenta con espacios de consulta, que solicita vía e mail a los integrantes de la cátedra, hasta 8 días hábiles antes del examen final.

Se evaluará este escrito con los mismos criterios de todas las evaluaciones de la cátedra explicitados en el punto 7; claridad y precisión conceptual, pertinencia en el empleo de los conceptos, tanto en situaciones prácticas como teóricas.

Presenta el escrito 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.

En aula virtual contará con un breve ejemplo de la aplicación de esta consigna.



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

5.3.1 Sistema de Tutorías y Mecanismos de Seguimiento para Alumnos Libres

Horarios de Consulta

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.

Seguimiento para alumnos libres. Durante el estudio de la materia y mientras realizan el trabajo práctico a entregar, pueden realizar consultas via mail o personalmente. Se ofrecerán clases tutoriales por solicitud del alumno interesado hasta 4 semanas antes del turno de examen. Los horarios de consulta se establecen con el alumno via mail. Las Profesoras Asistentes habitualmente disponen los miércoles de 16 a 18 hs y la Profesora Adjunta los lunes de 12 a 14 hs. No obstante deben solicitarlo via mail para confirmar su presencia y la disponibilidad del docente que puede tener reservado el tiempo para otros consultantes.

REGIMEN DE CURSADO

6.1. Alumno promocional

Asistencia al 50% de actividades teórico-prácticas.

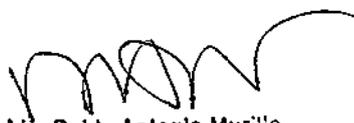
Asistencia al 80 % de trabajos prácticos áulicos.

Realización de actividades prácticas en organizaciones del medio.

Las actividades requeridas en Trabajos Prácticos se aprueban o se desaprobaban sin calificación promediable, En caso de reprobadas, 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.



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

6. 2. Alumno regular

Condiciones mínimas:

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 desaprobado se rehace hasta que esté en condiciones de ser aprobado como condición de regularidad.

Aprobar el 80% de las Evaluaciones Parciales, con calificaciones iguales o mayores a 4 (cuatro) – Podrán recuperar 1 parcial.

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, 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.

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 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.



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

7. 2. Instrumentos de evaluación

7.2.1 Alumno promocional

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

- 10 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.
- 11 Grupal. Se propone la resolución de actividades que requieren la reflexión crítica grupal y el conocimiento de la bibliografía.

Los alumnos promocionales han de obtener 7 pudiendo recuperar un parcial, según el régimen de alumnos vigente.

La aprobación se define en un coloquio con la profesora adjunta 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.

7.2.2 Alumno regular

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

- 12 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.
- 13 Grupal. Se propone la resolución de actividades que requieren la reflexión crítica grupal y el conocimiento de la bibliografía.

Los alumnos promocionales han de obtener 4 pudiendo recuperar un parcial, según el régimen de alumnos vigente.

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.

7.2.3 Alumno 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.

BIBLIOGRAFIA (Obligatoria y de consulta)

Bibliografía Eje 1 (Módulos 1 y 2)

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. Anthropos. 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. // *Foro de Psicología Organizacional. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Córdoba.*

Schein E. (1985), *La cultura empresarial y el liderazgo*. Plaza & Janes


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

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 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.

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.


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

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 Practica 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.


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

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.

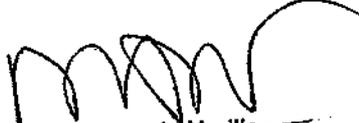
Pan M. (2016) Innovación en Organizaciones Pequeñas y Medianas de Córdoba. Extracto de *Informe académico de Proyecto de Investigación presentado ante SeCyT*.

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.


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

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>



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

[%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.

Baremlitt, 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-depsicopsicologoc3ada.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.


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