

**EX-2022-00747416-UNC-ME#FP
ANEXO**

CARRERAS: Licenciatura en Psicología	
ASIGNATURA: Psicología Organizacional	
DOCENTE A CARGO	AÑO DE PRESENTACIÓN
César Pablo San Emeterio	2022
ASIGNATURAS CORRELATIVAS	
Cód.	Nombre
	Psicología Laboral

Contenidos mínimos

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

 **FUNDAMENTACION**

Psicología Organizacional se inserta en el Plan de Estudios vigente como una Materia Electiva Permanente, lo que implica que no es de cursado obligatorio para los alumnos de la carrera de Licenciatura en Psicología. En su carácter de materia electiva tiene el objetivo principal de brindar una base conceptual e instrumental a los alumnos que orientan su formación específica en el área de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Esto implica que la asignatura se configura como un instrumento curricular que focaliza en la especialización temática. No obstante, los conocimientos, herramientas de intervención y competencias desarrolladas exceden la especialización en el área, por cuanto los mismos son necesarios en el conjunto de las áreas de ejercicio de la psicología. En razón de lo anterior, en este programa se propende a incluir en la propuesta formativa al conjunto de alumnos que opten por cursarla y que no necesariamente se orienten a ejercer la profesión en este campo. Esto se justifica en que los profesionales psicólogos deberán transitar por diversos espacios organizacionales, por lo que la materia debe brindarles una base necesaria de comprensión y actuación que facilite el desempeño profesional en las organizaciones, cualquiera sea el área elegida para el ejercicio profesional.

En el plano específico de la propuesta programática, consideramos necesario reconocer al fenómeno organizacional como un fenómeno singular dentro del conjunto de fenómenos sociales. Los sistemas organizacionales, en tanto modos de agrupamiento humano, se distinguen por sus rasgos específicos de otros agrupamientos humanos tales como grupos, familias y comunidades. En dichos agrupamientos también se implican fenómenos organizativos, más no fenómenos

**EX-2022-00747416-UNC-ME#FP
ANEXO**

organizacionales en el sentido en el que utilizamos el término "organizacional" en este programa. El objeto organización se presenta como un objeto complejo al que es necesario interrogar en sus fundamentos ontológicos, epistemológicos y teóricos. Dicho objeto puede ser abordado desde múltiples perspectivas y desde múltiples disciplinas. Nosotros partimos de delimitar el objeto organización, en primer lugar, como parte de un ordenamiento social que especializa funciones en el conjunto social amplio configurado por los estados modernos, en el marco de las sociedades industriales y post industriales complejas. Esta organización social a nivel macro es la que se presenta como condición de surgimiento y existencia de las unidades organizacionales, en las cuales, las instituciones del mercado y el estado han concurrido para configurar históricamente al conjunto de organizaciones en sus diferentes variantes y finalidades. En segundo lugar, delimitamos el objeto organización por el grado de artificialidad relativa de sus procesos administrativos, y por el conjunto de las prescripciones de tareas de los sujetos que deben operar los procesos organizacionales, lo cual le da un carácter de fenómeno social híbrido, por cuanto el sistema social se articula ergonómicamente de manera compleja a un sistema tecnológico artificial, en diferentes grados de prescripción y formalización.

Lo planteado anteriormente configura las características básicas del fenómeno organizacional, lo cual implica que el mismo debe ser necesariamente abordado de modo interdisciplinar, por cuanto son diversas disciplinas las que confluyen en el diseño del objeto organización, pero también son diversas las disciplinas que pretenden describir conceptualmente el fenómeno empírico. Esta diferenciación esquemática presentada, nos señala que en el campo de los estudios organizacionales confluyen series conceptuales que oscilan entre lo prescriptivo y lo explicativo del fenómeno, y que incluso en muchos cuerpos teóricos ambas dimensiones se hibridan y confunden. En razón de todo lo anterior consideramos que el fenómeno organizacional debe ser estudiado de manera interdisciplinar y transdisciplinar. El abordaje interdisciplinar permite el trabajo colaborativo entre las diferentes disciplinas y una delimitación posible de intervenciones diferenciadas en las organizaciones. El abordaje transdisciplinar implica que tomamos posición por el desarrollo de una teoría organizacional que integre el conjunto de dimensiones del objeto organización y que recupere los diferentes cuerpos teóricos construidos en torno al fenómeno empírico, con el objetivo común de la construcción de una teoría organizacional integradora, la que incluso integre la dimensión prescriptiva en el plano descriptivo.

Proponemos que la Psicología Organizacional debe ser una de las fuentes de construcción de saber acerca del fenómeno organizacional, y donde su principal aporte es la interrogación y construcción conceptual del fenómeno ergonómico, donde se integra la variable objetiva del diseño organizacional con la variable subjetiva que opera los procesos organizacionales. Esto le confiere un papel preponderante a la investigación y a la construcción de conocimiento específico del fenómeno organizacional, por lo que no puede considerarse a la asignatura como dependiente de la investigación básica de otras áreas, sino que debe tener su propia línea específica de investigación y construcción conceptual.

**EX-2022-00747416-UNC-ME#FP
ANEXO**

Por otro lado, en lo referente al eje de la intervención en las organizaciones, consideramos que la asignatura debe interrogarse en el plano axiológico acerca del conjunto de objetivos posibles de las intervenciones en las organizaciones y analizar críticamente el conjunto de demandas sociales posibles, actuales y futuras, asumiendo un papel activo en la conformación de las mismas desde el desarrollo de conocimiento teórico e instrumental. En este punto, consideramos necesario cuestionar las intervenciones en organizaciones que operan o naturalizan los procesos de selectividad social, los cuales pueden propiciar fenómenos de exclusión de conjuntos poblacionales en la participación de diferentes organizaciones. En este punto, consideramos que la pertenencia o no pertenencia a diferentes tipos de organizaciones participa de la conformación de los procesos de estratificación social contemporáneos. La exclusión social de la vida de las organizaciones trae como consecuencia el reforzamiento de los mecanismos de segregación social, al impedir el desarrollo de competencias y calificaciones de los sujetos, muchas de las cuales sólo se desarrollan en los procesos organizacionales. Consideramos que la Psicología Organizacional debe propiciar la interrogación de los supuestos que soportan las intervenciones profesionales, propendiendo a desarrollar conceptos e instrumentos que permitan intervenciones profesionales que promuevan la salud mental, la inclusión social, la autogestión, la distribución equitativa de la riqueza producto del trabajo y el empoderamiento del conjunto de los actores organizacionales. Todo ello implica propender al desarrollo de organizaciones donde se implique axiológicamente a la variable subjetiva más allá de la racionalidad instrumental.

Todo lo anterior nos permite delimitar dos grandes ejes de intervención. El primer eje lo constituye el eje clásico de intervención en las organizaciones que apunta a la integración exitosa y saludable de los sujetos en los sistemas organizacionales, propiciando asimismo la eficacia de los mismos. Esto por cuanto un adecuado sistema de fines y criterios de eficacia de las organizaciones conforman el proceso de construcción de sentido de los actores internos en referencia a la utilidad social a la que se articula el proyecto organizacional. Esto implica, además, el propiciar ambientes saludables para la integración y desarrollo del conjunto de los actores organizacionales. El segundo eje que proponemos participa de los ideales de transformación social y forman parte del mismo el conjunto de intervenciones que propicien el desarrollo de mecanismos inclusivos en las organizaciones existentes, como asimismo intervenciones en el desarrollo de nuevos fenómenos organizacionales que puedan sustentar la transformación social en su conjunto, a partir de la transformación de la lógica instrumental de las organizaciones mediante la construcción de una lógica donde se articule lo objetivo y lo subjetivo, y donde se propicien nuevas formas de construcción de la sociedad.

Todo lo anterior constituye las bases del programa propuesto, lo que implica un plan ambicioso de desarrollo de la asignatura, donde se integran investigación, extensión y docencia, propiciando el desarrollo del área en un sentido estratégico, sentido estratégico articulado al ideal de desarrollo de nuestra comunidad.

**EX-2022-00747416-UNC-ME#FP
ANEXO**

 **FUNDAMENTACIÓN DE LA INCLUSIÓN DE CONTENIDOS VINCULADOS
CON GÉNERO Y CON SALUD MENTAL**

En el programa los contenidos vinculados a la problemática de género se abordan de tres maneras: a) De modo transversal, ya que en el desarrollo del programa se trabajará en clases teóricas y clases prácticas la temática, asumiendo que el conjunto de los materiales textuales deben ser deconstruidos semióticamente, para reconstruir la perspectiva de género invisibilizada en los mismos. b) En contenidos específicos, ya que incorporamos la perspectiva de género en la bibliografía del programa mediante la utilización de un texto en el que participan un conjunto de autores de la Universidad de Buenos Aires (Problemas de género en la Argentina del siglo XXI: feminización de la pobreza e inequidad del mercado laboral) dirigido por Leopoldo Halperin Weisburd. c) En las actividades prácticas, ya que se incluirán en las mismas experiencias organizativas que incluyan de manera específica la problemática de género, como así también trabajos de campo en organizaciones que tengan como eje el abordaje de la problemática de género.

En el programa los contenidos vinculados con la salud mental atraviesan el conjunto de las unidades, por cuanto las intervenciones apuntan a la construcción de organizaciones saludables, en la búsqueda de un equilibrio entre la racionalidad instrumental y la salud mental de los sujetos. En este punto incluimos desde una perspectiva clásica la salud organizacional y la salud mental de los sujetos que trabajan en las organizaciones. Pero además incluimos tres ítems centrales como perspectiva novedosa. En primer lugar incorporamos en los contenidos la perspectiva de inclusión social en las organizaciones, lo cual pretende contribuir a la problemática de la salud mental en poblaciones no necesariamente insertas en actividades organizacionales. En segundo lugar, incorporamos la problemática de la autogestión, entendiendo que la realización humana plena se produce en el ejercicio del poder y el despliegue de la potencialidad en modalidades organizacionales autogestivas. Por último, consideramos que explorar las nuevas subjetividades de las formas organizacionales contemporáneas contribuye indirectamente a sentar las bases para la construcción de conceptos y herramientas para abordar problemáticas de salud mental emergentes.

 **OBJETIVOS**

3. 1. Objetivos generales

- 3.1.1. Instituir las bases conceptuales de la Psicología Organizacional desde una perspectiva interdisciplinar y transdisciplinar.
- 3.1.2. Formar en herramientas de diagnóstico e intervención en las organizaciones.
- 3.1.3. Participar del desarrollo conceptual e instrumental de nuevas formas organizacionales que propicien la inclusión social y el despliegue de las potencialidades subjetivas.
- 3.1.4. Explorar nuevas formas organizacionales emergentes y sus implicancias en la subjetividad.

3. 2. Objetivos específicos

- 3.2.1. Presentar los diferentes enfoques de la psicología organizacional en el campo

**EX-2022-00747416-UNC-ME#FP
ANEXO**

de los estudios organizacionales.

3.2.2. Exponer una base conceptual para el abordaje de los fenómenos organizacionales.


3.2.3. Propiciar el desarrollo de competencias diagnósticas de las organizaciones.

3.2.4. Brindar técnicas de intervención en los sistemas organizacionales.

3.2.5. Formar en competencias éticas de intervención en las organizaciones.

3.2.6. Propiciar el desarrollo de intervenciones novedosas que promuevan la salud mental y la inclusión social.

3.2.7. Desarrollar competencias investigativas que contribuyan a la evolución conceptual e instrumental de la disciplina focalizando en fenómenos organizacionales emergentes.

 **CONTENIDOS** (Programa analítico)

Unidad 1. La delimitación del objeto de la psicología organizacional en el campo de los estudios organizacionales.

1.1. Problemas epistemológicos de la construcción del objeto organización.

1.2. Delimitación del conjunto de disciplinas que abordan el fenómeno organizacional, sus diferentes perspectivas y sus supuestos conceptuales de base.

1.3. Abordaje del objeto organización de modo interdisciplinar y transdisciplinar.

1.4. Antecedentes y escuelas en el campo de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones (PTO).

1.5. Diferentes perspectivas del campo disciplinar de la Psicología Organizacional.

1.6. Aportes específicos de la psicología al estudio del objeto social organización.

1.7. La perspectiva psicoanalítica en el abordaje de las organizaciones.

1.8. La corriente del análisis institucional.

1.8. La psicología organizacional y la psicología institucional en Argentina.

Unidad 2. El surgimiento y evolución del fenómeno organizacional.

2.1. Surgimiento del fenómeno organizacional como forma hegemónica de organización social producto de la consolidación y expansión del sistema capitalista.

2.2. El surgimiento del estado moderno y de la sociedad organizacional como fenómenos mutuamente articulados.

2.3. El fenómeno organizacional como condición de productividad del saber científico y tecnológico.

2.4. La organización y división del trabajo social mediante organizaciones.

2.5. La división social y técnica del trabajo en las organizaciones.

2.6. Crisis del estado moderno producto de las organizaciones monopólicas, oligopólicas y globales.

2.7. Las organizaciones y su rol en los fenómenos del colonialismo, el imperialismo y la globalización.

Unidad 3. El sistema social organización.

3.1. La organización como un sistema social y técnico híbrido.

**EX-2022-00747416-UNC-ME#FP
ANEXO**

- 3.2. Diferentes tipos de organizaciones y diferentes criterios de clasificación.
- 3.3. Organizaciones privadas, estatales y del tercer sector.
- 3.4. Diferentes lógicas de articulación social de los diferentes tipos de organizaciones.
- 3.5. Diferentes modos de funcionamiento interno y de inscripción subjetiva según el tipo de organización.
- 3.6. Diferentes tipos de actores en las organizaciones: la estratificación organizacional.
- 3.7. Sujetos, grupos y equipos en las organizaciones.
- 3.8. La dirección y el liderazgo en las organizaciones.
- 3.9. La dinámica del poder en los diferentes tipos de organizaciones.
- 3.10. La problemática de la identidad y de la cultura en las organizaciones.
- 3.11. Conflictos y gestión de conflictos en las organizaciones.
- 3.12. Organizaciones y sistemas de actividad.

Unidad 4. Conceptos de base para delimitar el objeto organización.

- 4.1. El fenómeno organizacional y sus características distintivas de otros fenómenos sociales.
- 4.2. Diseño, artificialidad, delimitación vincular, intercambiabilidad de los sujetos y articulación compleja entre diseño y sistema social.
- 4.3. Estructura y procesos: producción actual y procesal del fenómeno organizacional.
- 4.4. Saberes y procesos básicos que producen el fenómeno organizacional.
- 4.5. Diferencia entre la organización como fenómeno discreto y los espacios organizacionales.
- 4.6. Organización y producción interna de la diferencia con el entorno mediante operaciones recursivas.
- 4.7. Las organizaciones como sistemas artificiales de repetición de lo idéntico.
- 4.8. Los lenguajes organizacionales formales de la ingeniería y de la administración.
- 4.9. La construcción objetiva de la subjetividad en los lenguajes administrativos.
- 4.10. Articulación de la dimensión objetiva y de la dimensión subjetiva en el fenómeno organizacional.
- 4.11. Diferentes modelos evolutivos de los diferentes tipos de organizaciones.
- 4.12. Diferentes modelos conceptuales de las organizaciones.

Unidad 5. Consultoría: diagnóstico e intervención en las organizaciones.

- 5.1. Concepto de consultoría organizacional. Diferentes enfoques.
- 5.2. La psicología organizacional y la consultoría: roles posibles del psicólogo organizacional.
- 5.3. Consultoría interna y consultoría externa: similitudes y diferencias.
- 5.4. Análisis de la demanda de intervención.
- 5.5. El diagnóstico organizacional: diagnóstico, autodiagnóstico y co diagnóstico.
- 5.6. Diagnósticos informales, formales, estructurados y no estructurados.
- 5.7. Dimensiones de análisis en el diagnóstico organizacional: enfoques y modelos.
- 5.8. Herramientas de diagnóstico organizacional.
- 5.9. Diferentes tipos de diagnóstico según la etapa del proceso de intervención.

**EX-2022-00747416-UNC-ME#FP
ANEXO**

- 5.10. La importancia del diagnóstico en una intervención organizacional: límites y posibilidades.
- 5.11. Articulación entre diagnóstico organizacional y demanda de intervención en las organizaciones.
- 5.12. Consultoría y cambio organizacional.
- 5.13. Salud organizacional y salud mental en los procesos de intervención.

Unidad 6. Diferentes tipos de intervenciones en las organizaciones.

- 6.1. Intervenciones internas e intervenciones externas
- 6.2. Intervenciones parciales e intervenciones sobre el conjunto de la organización.
- 6.3. Intervenciones estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas.
- 6.4. Intervenciones disciplinares, interdisciplinares y transdisciplinares.
- 6.5. Intervenciones desde el Desarrollo Organizacional (DO).
- 6.6. Intervenciones desde los diferentes enfoques de Aprendizaje Organizacional (AO).
- 6.7. Intervenciones en procesos de cambio organizacional.
- 6.8. Intervenciones según el modelo de Organización Requerida de Elliot Jaques.
- 6.9. Intervenciones en el malestar en las organizaciones
- 6.10. Intervenciones en problemáticas de gestión de recursos humanos (RRHH).
- 6.11. Intervenciones en problemática de género en las organizaciones.
- 6.12. Intervenciones en empresas familiares.
- 6.13. Intervenciones en empresas recuperadas.
- 6.14. Intervenciones en el ámbito del estado, de las organizaciones productivas y del tercer sector.
- 6.15. Intervención en problemáticas organizacionales emergentes.

Unidad 7. La Psicología Organizacional y la problemática de la inclusión/exclusión social y la autogestión.

- 7.1. La problemática de la inclusión/exclusión de sujetos y grupos poblacionales en las organizaciones.
- 7.2. Las organizaciones como instituciones formativas y calificantes.
- 7.3. La racionalidad instrumental, la selección social y la exclusión: problemas éticos de las intervenciones en las organizaciones.
- 7.4. El cuestionamiento de la racionalidad instrumental en diferentes tipos de organizaciones.
- 7.5. Organizaciones con propósitos inclusivos y calificantes: las empresas de inserción social.
- 7.6. La autogestión como utopía de un funcionamiento organizacional con distribución equitativa del poder y de la producción.
- 7.7. Organizaciones autogestionadas: posibilidades y límites.
- 7.8. Fenómenos organizativos productivos no organizacionales.
- 7.9. La organización como dispositivo clínico para problemáticas de salud mental.
- 7.10. El fenómeno organizacional y las formas organizacionales de la economía social.

EX-2022-00747416-UNC-ME#FP
ANEXO

Unidad 8. Desafíos teóricos e instrumentales de los fenómenos organizacionales emergentes.

- 8.1. El desafío de abordar conceptualmente los fenómenos organizacionales emergentes.
- 8.2. El desafío de intervenir en fenómenos organizacionales emergentes.
- 8.3. Descripción de algunos fenómenos organizacionales emergentes.
- 8.4. Organizaciones virtuales y virtualización del fenómeno organizacional.
- 8.5. Organizaciones por proyectos.
- 8.6. Clúster, redes de organizaciones y fenómenos asociativos.
- 8.7. Los procesos de tercerización en las organizaciones y la dificultad de la construcción conceptual de organizaciones discretas.
- 8.8. Las organizaciones transnacionales, globales y su vínculo con los estados contemporáneos.
- 8.9. El impacto de lo digital en las organizaciones tradicionales y en la institución de nuevos fenómenos organizacionales.
- 8.10. Los desafíos ergonómicos y la redefinición progresiva del vínculo antropológico entre tecnología y seres humanos.
- 8.11. Fenómenos organizacionales emergentes y surgimiento de nuevas subjetividades.

 **ENFOQUE METODOLÓGICO**

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

Se utilizarán diversas técnicas de trabajo áulico para lograr la transferencia y la apropiación de los conceptos básicos de la materia. Ellas serán:

- Exposición de los profesores regulares de forma oral de los contenidos básicos de la asignatura. Se pretende que la exposición propicie la participación de los alumnos como un modo de intercambiar conceptos y revisar ideas previas desde los contenidos expuestos.
- Metodología de pequeño grupo de discusión para propiciar la elaboración grupal de contenidos a través del intercambio de perspectivas entre los alumnos.
- Lectura previa de la bibliografía por parte de los alumnos para favorecer la aprehensión de los conceptos centrales y para optimizar los intercambios áulicos.
- Metodología de debate a los fines de estimular el intercambio crítico de contenidos a través de la exposición de diferentes posiciones, a tono con el espíritu abierto y constructivo del programa de la materia propuesto.
- Metodología de seminario en la modalidad promocional a los fines de que los alumnos realicen un proceso de investigación de alguna problemática novedosa focalizando en los temas propuestos en las dos últimas unidades del programa de la asignatura.

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

A nivel áulico:

- Ateneos bibliográficos, a los fines de apropiarse de las diferentes perspectivas del tema, estableciendo relaciones y articulaciones posibles.
- Foro, a los fines de la discusión abierta de las temáticas presentadas,

**EX-2022-00747416-UNC-ME#FP
ANEXO**

promoviendo reapropiaciones, relecturas, apertura de contenidos y perspectivas. En los foros se presentarán diferentes casos de diagnósticos, investigaciones e intervenciones en organizaciones apelando a diferentes fuentes, tales como experiencias escritas del cuerpo docente de la Cátedra, revistas, informes de alumnos de años anteriores, tesis de grado y postgrado, relatos de experiencias profesionales e investigativas.

- Clases teórico prácticas focalizadas en el desarrollo de competencias instrumentales, a partir de la presentación de herramientas y los sustentos técnicos de dichas herramientas. Esto persigue el objetivo de propiciar la aprehensión de contenidos necesarios para las diversas intervenciones en las organizaciones.

A nivel extra áulico:

- Se realizará un trabajo de campo para todas las modalidades. En el primer semestre se trabajará sobre el ejercicio práctico de herramientas para el trabajo de campo, tales como observaciones, entrevistas, trabajos grupales, análisis de documentos, entre otros. En el segundo semestre se realizará un ejercicio de simulación de diagnóstico e intervención mediante el acuerdo o convenio de realización de la práctica con una organización. El ejercicio consistirá en la "simulación" de una intervención organizacional, con el objetivo de realizar una práctica en terreno. La práctica es de "simulación" para distinguirla de una intervención profesional. Es necesario resguardar el nivel ético, por cuanto no es una intervención profesional, y el nivel técnico de dicha práctica, por cuanto una intervención profesional supone la existencia de una demanda que articula el proceso diagnóstico y el proceso de intervención.
- Se trabajará en la elaboración de un informe final de la intervención simulada. La misma constará de dos partes claramente diferenciadas: a) un informe breve que simule ser un informe profesional, donde se detalle el diagnóstico y una propuesta de intervención supuestamente dirigido a la organización en la que se realiza la práctica, y b) un informe académico donde se detalle el trabajo de campo realizado, el ejercicio diagnóstico, las herramientas utilizadas, todo ello con el debido sustento conceptual de la razón de dichas elecciones y la justificación de la intervención propuesta.



ORGANIZACIÓN DEL CURSADO

6.1. De la Formación Teórica

- Se desarrolla en un encuentro semanal de dos horas a cargo de los Profesores Regulares.
- Para los alumnos que optan por la modalidad de cursado regular las clases teóricas no son de asistencia obligatoria.
- Los alumnos que optan por la condición de promoción deben cumplir con asistencia obligatoria a un 80 % de las clases teóricas.
- Las evaluaciones de clases teóricas se realizan en el horario de teóricos de asistencia obligatoria para regulares y promocionales.
- Se prevén dos turnos para contemplar la situación de alumnos trabajadores u

**EX-2022-00747416-UNC-ME#FP
ANEXO**

otras situaciones de incompatibilidad horaria. De ser necesario se implementará otro turno o se preverán otras instancias evaluativas para alumnos trabajadores u otras situaciones singulares que lo justifiquen.

- Los parciales serán 2, los cuales abarcarán el 50 % de los contenidos de manera aproximada cada uno de ellos. Se prevé una instancia de recuperación.

6. 2. De la Formación Práctica

6.2.1 Estudiante promocional

- Se realizará un encuentro semanal de 2 horas y deben cumplimentar un 80 % de asistencia.

6.2.2 Estudiante regular

- Se realizará un encuentro semanal de 2 horas y deben cumplimentar un 80 % de asistencia.
- Se prevé un mínimo de 25 horas de formación práctica extra áulica. Dicha práctica será supervisada en los encuentros semanales destinados a prácticos a cargo de las/os Profesoras/es Asistentes de la Cátedra.

6.2.3 Estudiante libre - Especificar las condiciones requeridas

- Los alumnos libres no tienen el requisito de asistencia a clases teóricas ni a clases prácticas.
- El alumno libre deberá presentar el día del examen un trabajo de similares características a las solicitadas a los estudiantes promocionales y regulares.
- El día del examen deberá realizar una instancia escrita sobre el total de contenidos de la asignatura. Si aprueba dicha instancia escrita pasará a la instancia oral que constará de dos partes claramente diferenciadas, en primer lugar, una parte conceptual y en segundo lugar, una defensa del trabajo práctico escrito presentado previo a la realización del examen.

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

- Se prevé la realización de una guía del estudiante libre a los fines de facilitar el cursado preservando la calidad y exigencias del proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Se prevén horarios de consulta presenciales semanales de los profesores regulares y de los profesores asistentes a los fines de asistir el proceso de aprendizaje de los estudiantes libres.
- Se trabajará en las plataformas virtuales Moodle y eventualmente se contempla la posibilidad de habilitar una página en redes sociales a los fines de facilitar el cursado del alumno libre.
- Se realizarán consultas vía correo electrónico en los casos que no puedan tramitarse las consultas mediante las plataformas virtuales.

 **REGIMEN DE CURSADO**

7.1. Estudiante promocional

- Asistencia 80% a clases teóricas.
- Asistencia 80% clases prácticas.
- Aprobación de dos parciales con nota mínima de 6 (seis) y promedio entre los dos parciales de 7 (siete). Se prevé un parcial de recuperación.
- Aprobación con nota mínima de 6 (seis) con promedio de 7 (siete) de los

**EX-2022-00747416-UNC-ME#FP
ANEXO**

trabajos prácticos evaluativos. Se prevén instancias de recuperación de al menos un práctico con nota inferior a 6 (seis).

- Aprobación con nota mínima de 7 (siete) de la monografía final de promoción. Se prevé recuperación por no presentación en fecha prevista o por no obtener nota mínima de 7 (siete).
- Coloquio Final con Defensa de la Monografía Final e Informe de devolución del práctico a la organización. El mismo se aprueba con nota mínima de 7 (siete). En caso de no aprobar el Coloquio el alumno queda automáticamente en la condición de alumno regular.

7. 2. Estudiante regular

- Asistencia 80% clases prácticas.
- Aprobación de dos parciales con nota mínima de 4 (cuatro).
- Se prevé un parcial de recuperación.
- Aprobación con nota mínima de 4 (cuatro) de los trabajos prácticos evaluativos. Se prevé la recuperación de los trabajos prácticos.
- Examen Final de la totalidad del programa y defensa de Informe Final de Prácticos.

3. Estudiante libre:

- Aprobación de Informe de Trabajo de Campo con nota mínima de 4 (cuatro) previo a la realización del examen. El trabajo será realizado mediante una guía provista por la Cátedra disponible en el AVP y será entregado en un sitio habilitado en el AVP de la asignatura para dicha entrega.
- Aprobación de Examen Escrito con nota mínima de 4 (cuatro) para acceder a la instancia oral.
- Aprobación de Examen Oral con nota mínima de 4 (cuatro) para la acreditación final de la materia.

 **MODALIDAD Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

8. 1. Tipo de evaluación

- Evaluación inicial: para evaluar los esquemas de conocimiento pertinentes para el nuevo material o situación de aprendizaje.
- Evaluación Formativa: para evaluar los progresos, dificultades, retrocesos, bloqueos que puedan presentarse en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Evaluación Sumativa: para evaluar los tipos y grados de aprendizajes que estipulan los objetivos en relación a los contenidos seleccionados. Se realiza al término de una fase del aprendizaje. Evaluación teórica: evaluación de contenidos. Evaluación práctica: Informe Final de Trabajo de Campo.

8. 2. Instrumentos de evaluación

8.2.1 Estudiante promocional

- Parciales escritos de preguntas a desarrollar de carácter presencial e individual a libro cerrado.
- Informe Final de Trabajo de Campo que consta de dos partes: a) un informe breve que simule ser un informe profesional, y b) un informe académico donde se detalle sustentado conceptualmente el trabajo de campo realizado, el

**EX-2022-00747416-UNC-ME#FP
ANEXO**

ejercicio diagnóstico, las herramientas utilizadas, la razón de dichas elecciones y la justificación de la intervención propuesta.

- Monografía de Investigación Final. Donde se acredite la elaboración original de una temática y/o modo de original de abordaje. La misma será orientada y supervisada en el espacio de clases teóricas.
- El estudiante promocional tendrá un coloquio oral final para acreditar la materia que consistirá en la exposición y defensa de la Monografía de Investigación Final, en conjunto con la exposición de la devolución a la organización del informe presentado a la misma.

8.2.2 Estudiante regular

- Parciales escritos de preguntas a desarrollar de carácter presencial e individual a libro cerrado.
- Informe Final de Trabajo de Campo que consta de dos partes: a) un informe breve que simule ser un informe profesional, y b) un informe académico donde se detalle sustentado conceptualmente el trabajo de campo realizado, el ejercicio diagnóstico, las herramientas utilizadas, la razón de dichas elecciones y la justificación de la intervención propuesta.
- El examen final consistirá en una evaluación oral donde el estudiante deberá responder preguntas acerca de los contenidos del programa de la materia y exponer el informe y devolución a la organización de los trabajos prácticos realizados.

8.2.3 Estudiante libre:

- Informe de Trabajo de Campo que consta de dos partes: a) un informe breve que simule ser un informe profesional, y b) un informe académico donde se detalle sustentado conceptualmente el trabajo de campo realizado, el ejercicio diagnóstico, las herramientas utilizadas, la razón de dichas elecciones y la justificación de la intervención propuesta.
- Examen escrito de preguntas a desarrollar de carácter presencial e individual a libro cerrado.
- Examen oral de defensa de trabajo de campo y del contenido total del programa.

Criterios de evaluación

- Capacidad de comunicar conceptos y establecer relaciones entre los mismos.
- Capacidad de transferir conceptos a situaciones empíricas.
- Capacidad de utilizar herramientas de diagnóstico e intervención.
- Capacidad de reflexionar y fundamentar técnicamente las herramientas utilizadas.
- Capacidad de desarrollar lecturas críticas y novedosas de los materiales de lectura propuestos por la Cátedra.

 **(BIBLIOGRAFIA obligatoria y de consulta)**

Todas las unidades tienen una Ficha de Cátedra dentro de la Bibliografía Obligatoria. Dichas fichas serán elaboradas durante el desarrollo de la asignatura y contendrán principalmente textos traducidos y textos resumidos para el uso de los alumnos.

**EX-2022-00747416-UNC-ME#FP
ANEXO**

Unidad 1

Obligatoria

FICHA DE CÁTEDRA

BUCKLEY, WALTER. 1970. *La sociología y la teoría moderna de los sistemas*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

EMA LÓPEZ, JOSÉ ENRIQUE. 2009. "Una mirada materialista sobre los debates epistemológicos en la psicología social". *Perspectivas Psicológicas*, volumen 5, número 2, páginas 225-239.

GUATTARI, FÉLIX Y OTROS. 1987. *La intervención institucional*. México: Plaza y Valdés.

KAES, RENÉ Y OTROS. 2002. *La institución y las instituciones. Estudios psicoanalíticos*. Colección grupos e instituciones. Buenos Aires: Paidós.

MORGAN, GARETH. 1998. *Imágenes de la organización*. México: Alfaomega.

PFEFFER, JEFFREY. 1992. *Organizaciones y teoría de las organizaciones*. México: Fondo de cultura económica.

SAN EMETERIO, CÉSAR. 2010. "Epistemología del fenómeno organizacional: bases de su institución y condiciones de posibilidad". Trabajo presentado en las *XIV Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas*, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.

SCHLEMENSON, ALDO. 1998. *Análisis organizacional y empresa unipersonal*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Consulta

ALTSCHUL, CARLOS Y OTROS. 1978. *La Organización: nuevas perspectivas para su conocimiento*. Buenos Aires: Layetana Ediciones.

BAREMBLITT, GREGORIO. 2005. *Compendio de Análisis Institucional*. Buenos Aires: Ediciones Madres de Plaza de Mayo.

CLEGG, STEWART; HARDY, CYNTHIA; LAWRENCE, THOMAS Y NORD, WALTER (Editores). 2006. *The Sage Handbook of Organizations Studies*. Segunda Edición. London: Sage Publications.

CROZIER, MICHEL. 1969. *El fenómeno burocrático*. Buenos Aires: Editorial Amorrortu.

DEJOURS, CHRISTOPHE. 1998. *El factor humano*. Buenos Aires: PIETTE/CONICET.

GIBSON, JAMES, IVANCEVICH, JOHN Y DONNELLY, JAMES. 2001. *Las organizaciones. Comportamiento, estructura, procesos*. Santiago de Chile: MacGraw Hill.

GRANT, DAVID; HARDY, CYNTHIA; OSWICK, CLIFF Y PUTNAM, LINDA (Editores). 2004. *The sage handbook of organizational discourse*. London: Sage Publications.

KATZ, DANIEL Y KAHN, ROBERT L. 1977. *Psicología social de las organizaciones*. México: Editorial Trillas.

LOUREAU, RENÉ. 1975. *El análisis institucional*. Buenos Aires: Amorrortu.

MARCH, JAMES. Y SIMON, HERBERT. 1980. *Teoría de la organización*. Barcelona: Ariel.

MUCHINIK, EVA Y OTROS. 1982. *Ensayos sobre Psicología Institucional*. Buenos Aires: Editorial Belgrano.

**EX-2022-00747416-UNC-ME#FP
ANEXO**

SAN EMETERIO, CÉSAR. 2013. "Apuntes programáticos para el desarrollo del futuro de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones". Trabajo presentado en el 3º Congreso Iberoamericano de Psicología del Trabajo y las Organizaciones organizado por la Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (RIPOT). Rosario.

SCHEIN, EDGARD. 2000. *Psicología de la Organización*, México: Prentice Hall.

Unidad 2

Obligatoria

FICHA DE CÁTEDRA

CROZIER, MICHEL. 1969. *El fenómeno burocrático*. Buenos Aires: Editorial Amorrortu.

DRUCKER, PETER. 1994. *La sociedad poscapitalista*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.

PERROW, CHARLES. 1991. *Sociología de las organizaciones*. Madrid: McGraw Hill.

SAN EMETERIO, CÉSAR y SARAVIA, SOFÍA. 2008. "Espacialidad, temporalidad y operación de saberes en la constitución del objeto de estudio organizacional". XIV Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires (UBA). Octubre.

SIMON, HERBERT. 1984. *El comportamiento administrativo*. Buenos Aires: Aguilar.

Consulta

CASTELLS, MANUEL. 2001. *La era de la información. Volumen 1: La sociedad red*. México: Siglo XXI.

POLANYI, KARL. 2007. *La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

THUROW, LESTER. 1996. *El futuro del capitalismo*. Barcelona: Ariel.

Unidad 3

Obligatoria

FICHA DE CÁTEDRA

CHAIKLIN, SETH Y LAVE, JEAN (Compiladores). 2001. *Estudiar las prácticas. Perspectivas sobre actividad y contexto*. Buenos Aires: Amorrortu.

GIBSON, JAMES, IVANCEVICH, JOHN Y DONNELLY, JAMES. 2001. *Las organizaciones. Comportamiento, estructura, procesos*. Santiago de Chile: MacGraw Hill.

GUATTARI, FÉLIX Y OTROS. 1987. *La intervención institucional*. México: Plaza y Valdés.

JAQUES, ELLIOTT. 2005. *La organización requerida*. Buenos Aires: Ediciones Granica.

KAES, RENÉ Y OTROS. 2002. *La institución y las instituciones. Estudios psicoanalíticos*. Colección grupos e instituciones. Buenos Aires: Paidós.

KATZ, DANIEL Y KAHN, ROBERT L. 1977. *Psicología social de las organizaciones*. México: Editorial Trillas

MINTZBERG, HENRY. 1993. *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona: Ediciones Ariel.

**EX-2022-00747416-UNC-ME#FP
ANEXO**

MINTZBERG, HENRY. 1995. *El poder y la política*. Barcelona: Ediciones Ariel.
SCHLEMENSON, ALDO. 2007. *Remontar la crisis. El desenvolvimiento de las organizaciones en su contexto*. Buenos Aires: Granica
SCHVARSTEIN, LEONARDO Y ETKIN, JORGE. 1989. *Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
SCHVARSTEIN, LEONARDO. 1992. *Psicología Social de las Organizaciones*. Buenos Aires. Editorial Paidós.

Consulta

ALTSCHUL, CARLOS Y OTROS. 1978. *La Organización: nuevas perspectivas para su conocimiento*. Buenos Aires: Layetana Ediciones.
BAREMBLITT, GREGORIO. 2005. *Compendio de Análisis Institucional*. Buenos Aires: Ediciones Madres de Plaza de Mayo.
BUCKLEY, WALTER. 1970. *La sociología y la teoría moderna de los sistemas*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
CLEGG, STEWART; HARDY, CYNTHIA; LAWRENCE, THOMAS Y NORD, WALTER (Editores). 2006. *The Sage Handbook of Organizations Studies*. Segunda Edición. London: Sage Publications.
DE PIERO, SERGIO. 2005. *Organizaciones de la sociedad civil. Tensiones de una agenda en construcción*. Buenos Aires. Editorial Paidós.
DESSOR, DOMINIQUE Y GUIHO-BALLY, MARIE-PIERRE (compiladores). 1998. *Organización del trabajo y salud*. Buenos Aires: PIETTE/CONICET, Lumen.
GRANT, DAVID; HARDY, CYNTHIA; OSWICK, CLIFF Y PUTNAM, LINDA (Editores). 2004. *The sage handbook of organizational discourse*. London: Sage Publications.
PEIRÓ SILLA, JOSÉ MARÍA Y PRIETO ALONSO, FERNANDO. 1996. *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen 1: Actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis.

Unidad 4

Obligatoria

FICHA DE CÁTEDRA

FERNÁNDEZ MÉNDEZ, MARIANO Y SAN EMETERIO, CÉSAR. 2017. "El lenguaje como tecnología: diseño, traducción, operación y reconfiguración de saberes". *Actas 13º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Buenos Aires.
LUHMANN, NIKLAS. 1996. *Introducción a la teoría de sistemas*. México: Universidad Iberoamericana.
MARCH, JAMES. Y SIMON, HERBERT. 1980. *Teoría de la organización*. Barcelona: Ariel.
MINTZBERG, HENRY. 1993. *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona: Ediciones Ariel.
MORGAN, GARETH. 1998. *Imágenes de la organización*. México: Alfaomega.
PACHECO, RAÚL ALEJANDRO Y SAN EMETERIO, CÉSAR. 2015. "Saberes de base en la producción del fenómeno organizacional". *Revista Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología*. Vol. 2, N°1, 220-239. Universidad Nacional de Córdoba. Córdoba.
PFEFFER, JEFFREY. 1992. *Organizaciones y teoría de las organizaciones*. México:

**EX-2022-00747416-UNC-ME#FP
ANEXO**

Fondo de cultura económica.

SAN EMETERIO, CÉSAR. 2013. "Apuntes programáticos para el desarrollo del futuro de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones". Trabajo presentado en el 3º Congreso Iberoamericano de Psicología del Trabajo y las Organizaciones organizado por la Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (RIPOT). Rosario.

SAN EMETERIO, CÉSAR. 2014. "La delimitación contingente del espacio organizacional basada en procesos de saber". *Revista Contaduría y Administración*, 59(2), pp. 41–63. ISSN: 0186-1042. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). México.

SCHLEMENSON, ALDO. 1998. *Análisis organizacional y empresa unipersonal*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

SCHVARSTEIN, LEONARDO Y ETKIN, JORGE. 1989. *Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Consulta

BRONSTEIN, VÍCTOR, GAILLARD, JUAN CARLOS Y PISCITELLI, ALEJANDRO. 1998. "La organización egoísta. Clausura operacional y redes conversacionales". En DELGADO, JUAN MANUEL Y GUTIERREZ, JUAN (coordinadores). *Métodos y técnicas de investigación en ciencias sociales*. Madrid.

BUCKLEY, WALTER. 1970. *La sociología y la teoría moderna de los sistemas*. Buenos Aires: Amorrortu Editores

CLEGG, STEWART; HARDY, CYNTHIA; LAWRENCE, THOMAS Y NORD, WALTER (Editores). 2006. *The Sage Handbook of Organizations Studies*. Segunda Edición. London: Sage Publications.

CROZIER, MICHEL. 1969. *El fenómeno burocrático*. Buenos Aires: Editorial Amorrortu.

DEJOURS, CHRISTOPHE. 1998. *El factor humano*. Buenos Aires: PIETTE/CONICET.

GIBSON, JAMES, IVANCEVICH, JOHN Y DONNELLY, JAMES. 2001. *Las organizaciones. Comportamiento, estructura, procesos*. Santiago de Chile: MacGraw Hill.

GRANT, DAVID; HARDY, CYNTHIA; OSWICK, CLIFF Y PUTNAM, LINDA (Editores). 2004. *The sage handbook of organizational discourse*. London: Sage Publications.

LACAN, JACQUES. 1992. *El reverso del psicoanálisis*. Buenos Aires: Paidós.

SAN EMETERIO, CÉSAR. 2007. "Aproximación a una propuesta de conceptualización del fenómeno organizacional y administrativo desde una perspectiva discursiva". *XIII Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas* Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires (UBA). Octubre.

Unidad 5

Obligatoria

FICHA DE CÁTEDRA

ALTSCHUL, CARLOS y CARBONELL, ROBERTO (Compiladores). 2003. *Transformando. Prácticas de cambio en empresas argentinas*. Buenos Aires:

**EX-2022-00747416-UNC-ME#FP
ANEXO**

Eudeba.

ARGYRIS, CHRIS. 1974. *Aprendizaje organizacional y teoría de la acción*. Wilmington: Addison Wesley.

BLOCK, PETER. 1994. *Consultoría sin fisuras*. Madrid.: Ediciones Granica.

GUATTARI, FÉLIX Y OTROS. 1987. *La intervención institucional*. México: Plaza y Valdés.

JAQUES, ELLIOTT. 2005. *La organización requerida*. Buenos Aires: Ediciones Granica.

KAES, RENÉ Y OTROS. 2002. *La institución y las instituciones. Estudios psicoanalíticos*. Colección grupos e instituciones. Buenos Aires: Paidós.

RODRIGUEZ, DARÍO. 1999, *Diagnóstico organizacional*. México: Editorial Alfaomega. Ediciones Universidad Católica de Chile.

SAN EMETERIO, CÉSAR. 2004. "Los mecanismos y procesos de metacognición del sistema gerencial de las organizaciones y su relación con los procesos de aprendizaje organizacional". *Revista Gestión y Estrategia* de la Universidad Autónoma de México, sede Azcapotzalco, enero-junio del 2004. ISSN 0188-8234. México.

SAN EMETERIO, CÉSAR. 2014. "La delimitación contingente del espacio organizacional basada en procesos de saber". *Revista Contaduría y Administración*, 59(2), pp. 41–63. ISSN: 0186-1042.

SCHEIN, EDGARD. 1973. *Consultoría de procesos: su papel en el desarrollo organizacional*. EUA: Fondo Educativo Interamericano.

SCHLEMENSON, ALDO. 1998. *Análisis organizacional y empresa unipersonal*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). México.

Consulta

FRENCH, WENDELL Y BELL, CECIL. 1996. *Desarrollo Organizacional. Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización*. México: Prentice Hall.

GROUARD, BENOIT Y MESTON, FRANCIS. 1995. *Reingeniería del cambio. Diez claves para transformar la empresa*. Barcelona: Editorial Alfaomega.

GUIZAR, RAFAEL. 1999. *Desarrollo organizacional*. Bogotá: Mc Graw-Hill Interamericana Editores.

KATZ, DANIEL Y KAHN, ROBERT L. 1977. *Psicología social de las organizaciones*. México: Editorial Trillas.

LIPPIT, RONALD, WATSON, JEANNE y WESTLEY, BRUCE. 1970. *La dinámica del cambio planificado*. Buenos Aires: Amorrortu.

MARISTANY, JAIME. 1998. *La acción para el cambio. Los elementos básicos para concretarlo*. Buenos Aires: Editorial Granica.

MUCHINIK, EVA Y OTROS. 1982. *Ensayos sobre Psicología Institucional*. Buenos Aires: Editorial Belgrano.

PALAZZOLI, MARA SELVINI Y OTROS. 1990. *Al frente de la organización. Estrategia y táctica*. Barcelona: Ediciones Paidós.

Unidad 6

**EX-2022-00747416-UNC-ME#FP
ANEXO**

Obligatoria

FICHA DE CÁTEDRA

ALTSCHUL, CARLOS y CARBONELL, ROBERTO (Compiladores). 2003. *Transformando. Prácticas de cambio en empresas argentinas*. Buenos Aires: Eudeba.

ARGYRIS, CHRIS. 1974. *Aprendizaje organizacional y teoría de la acción*. Wilmington: Addison Wesley.

Madres de Plaza de Mayo.

BLOCK, PETER. 1994. *Consultoría sin fisuras*. Madrid.: Ediciones Granica.

GORE, ERNESTO. 1996. *La educación en la empresa: Aprendiendo en contextos organizativos*. Buenos Aires: Editorial Granica.

GUATTARI, FÉLIX Y OTROS. 1987. *La intervención institucional*. México: Plaza y Valdés.

GUIZAR, RAFAEL. 1999. *Desarrollo organizacional*. Bogotá: Mc Graw-Hill Interamericana Editores.

HALPERIN WEISBURD, LEOPOLDO (director) y OTROS. 2011. *Problemas de género en la Argentina del siglo XXI: feminización de la pobreza e inequidad del mercado laboral*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.

JAUQUES, ELLIOTT. 2005. *La organización requerida*. Buenos Aires: Ediciones Granica.

KAES, RENÉ Y OTROS. 2002. *La institución y las instituciones. Estudios psicoanalíticos*. Colección grupos e instituciones. Buenos Aires: Paidós.

LEACH, PETER. 2009. *La empresa familiar*. Buenos Aires: Granica.

MARISTANY, JAIME. 1998. *La acción para el cambio. Los elementos básicos para concretarlo*. Buenos Aires: Editorial Granica.

MURPHY, LAWRENCE. 1999. "Organizaciones laborales saludables: agenda de investigación". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Volumen 15, N° 2.

NONAKA, IKUJIRO Y TAKEUCHI, HIROTAKA. 1999. *La organización creadora de conocimiento*. México: Ediciones Oxford.

NOVICK, MARTA. 2002. "Aprendizaje y conocimiento como ejes de la competitividad, capacitación e innovación en dos tramas productivas de la industria manufacturera Argentina". Publicado en: IBARROLA, María de (edit). *Sistemas locales y capacitación*. CINTERFOR-OIT, Universidad de León. Montevideo.

PEIRÓ SILLA, JOSÉ MARÍA Y PRIETO ALONSO, FERNANDO. 1996. *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen 1: Actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis.

SCHLEMENSON, ALDO. 2007. *Remontar la crisis. El desenvolvimiento de las organizaciones en su contexto*. Buenos Aires: Granica

ULRICH, DAVID. 1997. *Recursos humanos champions. Como pueden los Recursos Humanos cobrar valor y producir resultados*. Buenos Aires: Editorial Granica.

YEUNG, ARTHUR, URLICH, DAVID, NASON, STEPHEN. Y VON GLINOW, MARY ANN. 1999. *Las capacidades de aprendizaje de la organización*. México: Oxford.

Consulta

ARGYRIS, CHRIS. 1999. *Conocimiento para la acción*. Buenos Aires: Ediciones Granica.

**EX-2022-00747416-UNC-ME#FP
ANEXO**

ARGYRIS, Chris. 1999. *Sobre el aprendizaje organizacional*. México: Ediciones Oxford.

BAREMBLITT, GREGORIO. 2005. *Compendio de Análisis Institucional*. Buenos Aires: Ediciones

COX, ELAINE, BACHKIROVA, TATIANA, Y CLUTTERBUCK, DAVID (editores). 2010. *The Complete Handbook of Coaching*. Londres: Sage Publications.

DESSOR, DOMINIQUE Y GUIHO-BALLY, MARIE-PIERRE (compiladores). 1998. *Organización del trabajo y salud*. Buenos Aires: PIETTE/CONICET, Lumen.

FLORES, FERNANDO. 1997. *Creando organizaciones para el futuro*. Chile: Dolmen/Granica.

FRENCH, WENDELL Y BELL, CECIL. 1996. *Desarrollo Organizacional. Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización*. México: Prentice Hall.

GORE, ERNESTO Y DUNLAP, DIANE. 1988. *Aprendizaje y Organización*. Buenos Aires: Editorial Tesis.

GROUARD, BENOIT Y MESTON, FRANCIS. 1995. *Reingeniería del cambio. Diez claves para transformar la empresa*. Barcelona: Editorial Alfaomega.

LIPPIT, RONALD, WATSON, JEANNE y WESTLEY, BRUCE. 1970. *La dinámica del cambio planificado*. Buenos Aires: Amorrortu.

MINTZBERG, HENRY y QUINN, JAMES BRIAN (Editores). 1993. *El proceso estratégico. Conceptos, contextos y casos*. México: Prentice Hall.

MUCHINIK, EVA Y OTROS. 1982. *Ensayos sobre Psicología Institucional*. Buenos Aires: Editorial Belgrano.

PAVON MOROTE, JULIÁN E HIDALGO NUCHERA, ANTONIO. 1999. *Gestión e innovación. Un enfoque estratégico*. Madrid: Ediciones Pirámide.

SAN EMETERIO, CÉSAR. 2013. "Apuntes programáticos para el desarrollo del futuro de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones". Trabajo presentado en el 3º Congreso Iberoamericano de Psicología del Trabajo y las Organizaciones organizado por la Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (RIPOT). Rosario.

SENGE, PETER. 1997. *La quinta disciplina*. Buenos Aires: Granica.

SWIERINGA, JOOP Y WIERDSMA, ANDRÉ. 1995. *La organización que aprende*. Wilmington: Addison-Wesley Iberoamericana.

Unidad 7

Obligatoria

FICHA DE CÁTEDRA

CORAGGIO, JOSÉ LUIS. 2011. *Economía social y solidaria El trabajo antes que el capital*. Quito: Ediciones Abya-Yala.

DE PIERO, SERGIO. 2005. *Organizaciones de la sociedad civil. Tensiones de una agenda en construcción*. Buenos Aires. Editorial Paidós.

MONTEIRO LEITE, ELENICE. 1996. *El rescate de la calificación*. Montevideo: Cinterfor.

PUIG, CARLOS (coordinador). 2016. *Economía social y solidaria: conceptos, prácticas y políticas públicas*. Bilbao: EHU.

ROMÁN ORTEGA, AZUCENA Y ROJO JIMÉNEZ, CARLOS L. 2008. "Las empresas

**EX-2022-00747416-UNC-ME#FP
ANEXO**

de inserción como instrumento de integración sociolaboral en España: Problemas y potencialidades". En *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*. 253.271.

Consulta

BAREMBLITT, GREGORIO. 2005. *Compendio de Análisis Institucional*. Buenos Aires: Ediciones Madres de Plaza de Mayo.

DEJOURS, CHRISTOPHE. 1998. *El factor humano*. Buenos Aires: PIETTE/CONICET.

GORE, ERNESTO Y DUNLAP, DIANE. 1988. *Aprendizaje y Organización*. Buenos Aires: Editorial Tesis.

GUATTARI, FÉLIX Y OTROS. 1987. *La intervención institucional*. México: Plaza y Valdés.

HALPERIN WEISBURD, LEOPOLDO (director) y OTROS. 2011. *Problemas de género en la Argentina del siglo XXI: feminización de la pobreza e inequidad del mercado laboral*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.

Unidad 8

Obligatoria

FICHA DE CÁTEDRA

AGUER HORTAL, MARIO. 2000. *Las organizaciones virtuales. El reto del nuevo siglo*. Madrid: Pirámide.

CASTELLS, MANUEL. 2001. *La era de la información. Volumen 1: La sociedad red*. México: Siglo XXI.

DRUCKER, PETER. 2000. "Llega una nueva organización a la empresa". En *Gestión del Conocimiento*. Harvard Business Review. Bilbao: Ediciones Deusto.

FERNÁNDEZ MÉNDEZ, MARIANO Y SAN EMETERIO, CÉSAR. 2017. "El lenguaje como tecnología: diseño, traducción, operación y reconfiguración de saberes". Actas *13º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Buenos Aires.

HESELBEIN, FRANCES, GOLDSMITH, MARSHALL Y BECKHARD, RICHARD (compiladores). 1998. *La organización del futuro*. Fundación Drucker. Buenos Aires: Editorial Granica.

NOVICK, MARTA. 2002. "Aprendizaje y conocimiento como ejes de la competitividad, capacitación e innovación en dos tramas productivas de la industria manufacturera Argentina". Publicado en: IBARROLA, María de (edit). *Sistemas locales y capacitación*. CINTERFOR-OIT, Universidad de León. Montevideo.

SAN EMETERIO, CÉSAR. 2011. "La reconfiguración de la subjetividad en el trabajo contemporáneo". Trabajo presentado en el *10º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, Argentina.

Consulta

BOSCH-SIJTEMA, PIETRA. 2002. "A structure of roles within virtual organizations". *Internacional Journal of Information Technology & Decision Making* 1 (3): 371-384.

CLEGG, STEWART; HARDY, CYNTHIA; LAWRENCE, THOMAS Y NORD, WALTER (Editores). 2006. *The Sage Handbook of Organizations Studies*. Segunda Edición.

**EX-2022-00747416-UNC-ME#FP
ANEXO**

London: Sage Publications.

FLORES, FERNANDO. 1997. *Creando organizaciones para el futuro*. Chile: Dolmen/Granica.

GRANT, DAVID; HARDY, CYNTHIA; OSWICK, CLIFF Y PUTNAM, LINDA (Editores). 2004. *The sage handbook of organizational discourse*. London: Sage Publications.

MORGAN, GARETH. 1998. *Imágenes de la organización*. México: Alfaomega.

NEGROPONTE, NICHOLAS. 1995. *Ser digital*. Buenos Aires: Atlántida.

PAVON MOROTE, JULIÁN E HIDALGO NUCHERA, ANTONIO. 1999. *Gestión e innovación. Un enfoque estratégico*. Madrid: Ediciones Pirámide.

YEUNG, ARTHUR, URLICH, DAVID, NASON, STEPHEN. Y VON GLINOW, MARY ANN. 1999. *Las capacidades de aprendizaje de la organización*. México: Oxford.



Universidad Nacional de Córdoba
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

Hoja Adicional de Firmas
Anexo Firma Ológrafa

Número:

Referencia: ANEXO Programa 2022 Psicología Organizacional

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 21 pagina/s.