

Ministerio de Cultura y Educación Universidad Nacional de San Luis Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales Departamento: Ciencias Sociales

(Programa del año 2012) (Programa en trámite de aprobación) (Presentado el 26/06/2012 14:23:45)

Area: Formación Básica en Ciencias Sociales y Humanas

I - Oferta Académica

Materia	Carrera	Plan	Año	Período
Psicología de las Organizaciones	Licenciatura en Administración	7/99	2012	1° cuatrimestre

II - Equipo Docente

Docente	Función	Cargo	Dedicación
ORTIZ, ROBERTO	Prof. Responsable	CONTRATO	0 Hs
LUCERO, VERONICA SUSANA	Prof. Colaborador	P.Adj Semi	20 Hs
NEME, NILDA DEL CARMEN	Prof. Colaborador	P.Adj Exc	40 Hs
ALANIZ FARIAS, ERICA NOELIA	Responsable de Práctico	JTP Semi	20 Hs

III - Características del Curso

Credito Horario Semanal				
Teórico/Práctico	Teóricas	Prácticas de Aula	Práct. de lab/ camp/ Resid/ PIP, etc.	Total
96 Hs	66 Hs	30 Hs	Hs	6 Hs

Tipificación	Periodo
C - Teoria con prácticas de aula	1° Cuatrimestre

	Dı	uración	
Desde	Hasta	Cantidad de Semanas	Cantidad de Horas
14/03/2012	21/06/2012	15	96

IV - Fundamentación

Para la actualidad, denominada era del conocimiento, y para el futuro, con el acelerado aumento de la ciencia y la tecnología se prevé el crecimiento de la importancia del hombre en el trabajo, pero se encuentra tironeado por la otra base de las organizaciones en esta región del planeta que son los cambios en el ámbito político, el mercado y los capitales emergentes, porque no es lo mismo en países desarrollados.

En este sentido debe crecer el cuidado, respeto, formación profesional integral y desarrollo personal y organizacional que merece el ser humano, aunque no todos compartan esta visión al verlo simplemente como un recurso.

Esta asignatura ubicada en el cuarto año tiene como objeto fundamental de estudio la dimensión psicológica del ser humano en las organizaciones, condición básica para que funcionen. Para lo cual es necesario que el futuro profesional adquiera un conocimiento de la persona como ser bio-psico-social en general; y en especial en su faz laboral en las organizaciones, lo cual redundará en su propio beneficio como en el personal que lidere o tenga a su cargo.

Por lo cual, en el plan de estudios se articula con las asignaturas de administración general para complementar el sentido de la tarea de gestión y a las administraciones especiales le proporciona una trama de sostén para la comprensión de su objeto de estudio específico, la producción, la comercialización, el personal, etc.

Si se revisan los manuales de Administración general y sus especialidades se puede observar que todos contienen y repiten los temas y ejes psicosociales incluidos en esta asignatura referidos al aspecto humano de la organización.

Es por ello que el sentido de aquella consiste en profundizar este aspecto para descargar a las otras asignaturas evitando la repetición de contenidos en cada una de las referidas a Administración.

Porqué otorgarle esta relevancia al tema? Porque es el pilar más importante de la organización; segundo, porque el factor

humano se lo visualiza como más conflictivo y de él depende en realidad que una organización funcione.

Los temas centrales que se desarrollan en la asignatura son: El Funcionamiento psicológico del individuo en relación con el ambiente, la Motivación, el Aprendizaje, la Percepción, la Conducta en relación con la Personalidad, la Comunicación, las Actitudes, Grupos y Equipos. Estos temas son enfocados para visualizar en primer lugar las propias potencialidades del Estudiante para su personal desarrollo y segundo, como derivado, para un mejor desempeño en su actividad. A la vez mostrando las controversias, contradicciones y complementariedades existentes en la realidad actual entre Individuo y Organización, y en referencia a la realidad argentina en contraste a otras realidades que muestran los manuales del "cómo debería ser".

A través de los contenidos de estudio arriba mencionados aparecen algunas constantes que determinan dos ejes temáticos dignos para tener en cuenta el primero: a.- Aflora fácilmente la importancia este estudio la relevancia del conocimiento de las habilidades abstractas, como son las potencialidades psicológicas y competencias de cada individuo que determinarán el equilibrio y bienestar del hombre en e trabajo y como consecuencia un nivel de desempeño acorde con las exigencias, roles y cargos atribuidos o impuestos en el trabajo.

- b.- Si bien los polos de tensión en las organizaciones se visualizan entre sectores como producción, finanzas, ventas, entre otros, a nosotros nos interesa el polo generado entre hombre organización que pasa a constituirse en eje temático a través de la importancia de las relaciones interpersonales de los individuos, y por ende de los grupos humanos, verdaderas células constructoras de las organizaciones.
- c.- Un enfoque sistémico de hombre-organización permite aportar una visión que complementa el conocimiento general de la asignatura a través del uso de herramientas como son el tratamiento de la creatividad y la innovación, el conflicto y métodos de resolución de problemas humanos.

V - Objetivos / Resultados de Aprendizaje

Al finalizar el curso los Estudiantes deberían alcanzar a:

- Conocer las principales teorías relacionadas con los grandes temas de la Psicología de las Organizaciones.
- Visualizar la amplitud de cada uno de los temas de la asignatura.
- Comprender la importancia de la temática en el ejercicio y la práctica de las relaciones interpersonales y la gestión de negocios.
- Diferenciar los distintos niveles en que se desarrolla la conducta, para pautar estrategias de acción.
- Valorar en su adecuada dimensión la importancia de la observación de la conducta de las personas y los grupos para el logro de metas laborales y organizacionales.
- Desarrollar algunas técnicas que favorecen las relaciones interpersonales en el trabajo.
- Reflexionar con cierta profundidad la gravitación de los aspectos psicológicos en el ámbito laboral para sí y los grupos y equipos de trabajo.
- Reconocer cada uno de los temas psicológicos que se desarrollan en la asignatura como parte de la base que sustenta algunas especialidades de la Administración.

VI - Contenidos

UNIDAD TEMATICA 1		
INTRODUCCION		
1 La Psicología como disciplina científica.		

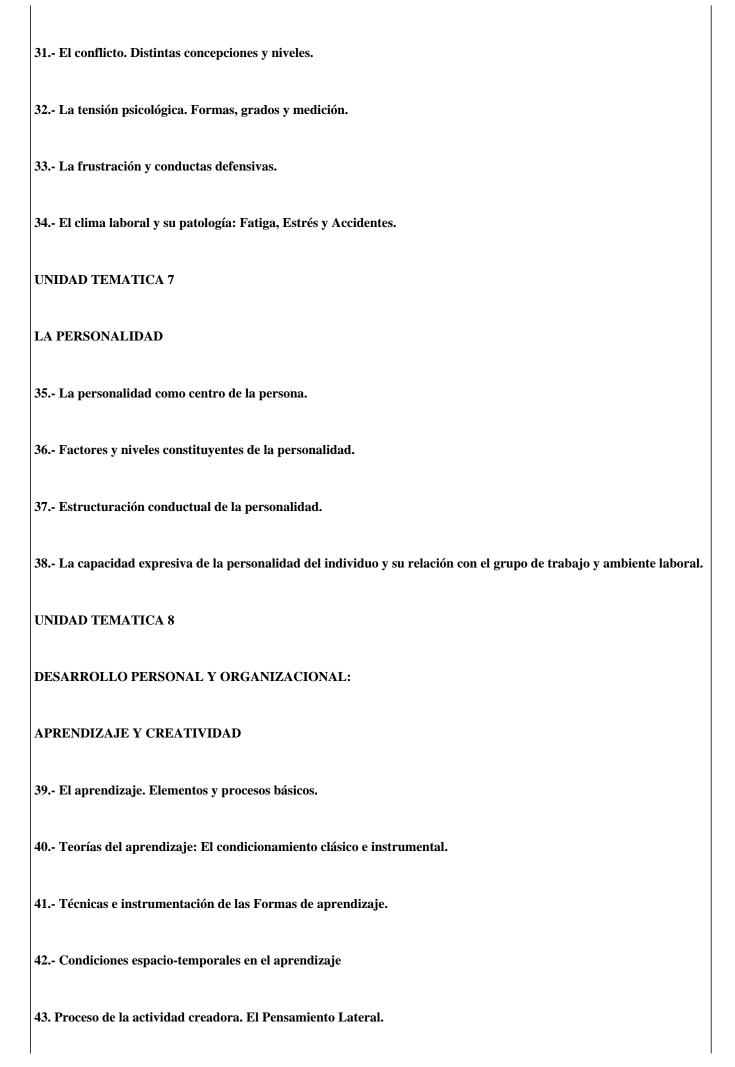
3.- La Psicología en Las Organizaciones: Espectro de sus Especialidades y sus aportes.

2.- La Psicología de las Organizaciones: Conceptos básicos. El Paradigma Psicológico.

4.- Reseña histórica: Principales corrientes y teorías de la Psicología y la Psicología de la Organización.

5 Las actuales líneas sobre Hombre-Organización: Postrracionalismo, el Pensamiento Complejo, Aportes de la Visión Cuántica, teoría del Caos. Recapitulación e Integración interdisciplinaria.
UNIDAD TEMATICA 2
EL INDIVIDUO en la ORGANIZACION:
SU COMPORTAMIENTO, ENFOQUES TEORICOS.
7 La vida psicológica: Funciones, organización y procesos psicológicos básicos.8Las Inteligencias y la Inteligencia emocional.
9 Tres modelos conceptuales de la estructura psicológica. Su utilidad y compatibilidad para la comprensión de la conducta en el ámbito organizacional y laboral.
10 Descripción del modelo psicoanalítico. Aparato Psíquico. Estructura y Niveles. Concepto de Energía. Pulsión, instintos. Procesos básicos. Relaciones Cuerpo –Mente. Aplicaciones a la conducta laboral.
UNIDAD TEMATICA 3:
11 Descripción del modelo Transaccional. Instrumentos principales: análisis funcional y estructural, de las transacciones. Estructuración del tiempo, juegos, etc. Aplicaciones.
12 Descripción del modelo Sistémico: La conducta como sistema de relación y comunicación. Las Relaciones Humanas como sistemas complejos: Marco de referencia y cambio de paradigma. Aporte de las corrientes sistémicas. La teoría del Caos
13 Principales fenómenos sistémicos analógicos: Homeostasis, Estabilidad y cambio. Homeostasis, Circularidad, etc. Dinámica sistémica de P. Senge: Las seis Disciplinas. Los Arquetipos
14 Glosario básico: Amplitud y limitaciones de la terminología en el ámbito organizacional.
15 Análisis crítico e integración de los modelos: alcances y limitaciones con relación a su aplicación en el ámbito laboral. Aplicaciones.
UNIDAD TEMATICA 4
CAMINOS DE ACCESO A LA INVESTIGACION DE LA CONDUCTA LABORAL:

LA PERCEPCION
16 La cuestión Epistemológica: Percepción y conocimiento individual y social.
17 Factores estructurales y sociales de la percepción.
18 Los principios gestálticos en la percepción.
19 Principales fenómenos perceptivos y su relación con el conocimiento social.20La propuesta pragmática de la Programación Neurolingüística: Los mapas mentales.
21 Factores perceptivos en la Visión Compartida.
22 La percepción cotidiana de la personalidad y la conducta laboral.
UNIDAD TEMATICA 5
LA CONDUCTA
23 La conducta humana. Como unidad de análisis.
24Áreas, Campos, Situación, Ámbito, Niveles, etc. para el Análisis de la conducta
25 Conducta y Personalidad como perspectivas de análisis para el cambio.
26 Factores constitutivos y estructurantes de la conducta.
27 Concepción de normalidad, adaptación, ajuste e integración de la persona y su importancia en la Organización.
UNIDAD TEMATICA 6
LA MOTIVACION
28 Motivación de la conducta. Aspectos teóricos.
29 Proceso de la motivación. Necesidades.
30 Teorías de la motivación para el trabajo: Maslow, Herzberg, Mc Clelland, etc.



44Creatividad e innovación.
45 El Entrenamiento, la Capacitación y el Desarrollo en la Organización.
46 La Organización que aprende. Delimitación de conceptos en la Era del Conocimiento.
UNIDAD TEMATICA 9
CONTENIDO Y EXPERIENCIA
47 Actitudes. Conceptos y características.
48 Elementos integrantes de las actitudes.
49 Análisis: formación y desarrollo.
50 Cambio de las actitudes.
51 Formas similares y diferenciales de las actitudes: Prejuicio, Creencias, Fe, Mitos, Modelos mentales, Estereotipos, Costumbres.
UNIDAD TEMATICA 10
52 Las Competencias: Definición y bases psicológicas.
53- Aspectos personales y organizacionales de las Competencias.
54 Criterios de definición: Personalidad, Funciones, Niveles y Jerarquías.
55 Diseño de perfiles
56 Valores del hombre en la organización: Lealtad, compromiso, Identidad, etc.
57 Importancia de los contenidos en el trabajo y su relación con otros temas de la asignatura: Motivación, Aprendizaje, Personalidad, etc.
UNIDAD TEMATICA 11

LAS RELACIONES HUMANAS:
EL GRUPO Y SU ESTRUCTURA
58 El grupo humano: caracterización del concepto.
59Clasificación y tipología de los grupos
60 Equipos de trabajo y Trabajo en Equipo
61 Formación de Equipos de Trabajo (Team building)
62Vida del Equipo.
UNIDAD TEMATICA 12
EL GRUPO Y SU DINAMICA
63Los grupos, el desarrollo humano y la organización
64 Roles, la Tarea dentro del grupo. Empowerment
65 Calidad y Desarrollo personal
66 Procesos grupales y conflicto.
67 Resolución de problemas y proceso de decisión como tarea de grupo.
68 El liderazgo. Tipologías y perfiles. Actuales tendencias de Líder
69La Negociación Aspectos psicosociales intervinientes.
70 Sexta Disciplina: Proceso y etapas de la Negociación
71Aportes de la Psicología a la práctica de la Negociación.

UNIDAD TEMATICA 13 LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL 72.- La comunicación como sistema de relación. 73.- Las relaciones interpersonales y la comunicación. 74.-Marco de referencia para la comunicación. 75.-Axiomas de la comunicación. 76.- La influencia interpersonal. La persuasión. 77.- La comunicación como punto de encuentro de los principales temas de la asignatura.

VII - Plan de Trabajos Prácticos

Aplicaciones a la conducta en la Organización

- 1. Teoría general de los sistemas, El Pensamiento Complejo y Psicología en las Organizaciones. Trabajo exploración.
- 2. Análisis Transaccional, aplicaciones.
- 3. Estilos de aprendizaje.
- 4. Ejercicios de motivación y conducta.
- 5. Ejercicios personalidad.
- 6. Ejercicios percepción.
- 7. Grupos y Equipos.
- 8. La negociación.
- 9. Comunicación habilidades interpersonales.

VIII - Regimen de Aprobación

REGIMEN DE ALUMNOS REGULARES

El alumno inscripto en la materia obtendrá la regularidad, cumpliendo con los siguientes requisitos, de acuerdo a la reglamentación vigente:

- a.- Asistencia al 80% de las clases teóricas.
- b.- Asistencia y aprobación de las clases prácticas en un 100 %
- c.- Realización y aprobación de la exploración bibliográfica
- d.- Aprobación de dos Examinaciones Parciales o sus respectivas Recuperaciones.
- e.- Para rendir el examen final el alumno deberá cumplimentar los ítems anteriores y al momento del examen extraer dos bolillas sobre las cuales realizará su exposición oral.

REGIMEN PARA EXAMINACIONES FINALES ORALES

Para Alumnos No Regulares:

Para presentarse a rendir Examen Final Oral, corresponde que aprueben previamente, una semana antes del turno al que se presenten, cumplir con el régimen de Trabajos Prácticos para Alumnos Regulares, cumplimentando el punto C arriba mencionado para Alumnos Regulares. A tal efecto, solicitarán con la debida anticipación el material bibliográfico al Equipo Docente de la Asignatura para la realización de la exploración bibliográfica y las correspondientes consultas.

IX - Bibliografía Básica

- [1] IX Bibliografía Básica
- [2] [1] 1] BIBLIOGRAFÍA BÁSICA
- [3] [2] [2] ALLES, Martha Gestión de Recursos Humanos por Competencias. 1997. Gestión 2000. Madrid
- [4] [3] [3] BARKER, Joel Arthur Paradigmas. 1995. McGraw-Hill. Bogotá.
- [5] [4] [4] BLEGER, José-Psicología de la Conducta. 1982. Paidós. Buenos Aires. *
- [6] [5] [5] EY, Henry Manual de Psicología. 1982. Toray-Masson. Barcelona
- [7] [6] [6] GUILLÉN GESTOSO Y OTROS Psicología del Trabajo paras Relaciones Laborales. 1999. McGraw Hill. Madrid.
- [8] [7] [7] GOLEMAN, Daniel La Inteligencia Emocional en la Empresa. 1999. Vergara. Buenos Aires.
- [9] [8] [8] KERTESZ, Roberto Análisis Transaccional Integrado.1985. IPPEM. Buenos Aires
- [10] [9] [9] KERTESZ, INDUNI Análisis Transaccional en el Desarrollo de las Organizaciones. 1978. Conantal. Buenos Aires.
- [11] [10] [10] KRETCH, CRUTFIELD Y BALLACHEY Psicología social. 1986. Biblioteca Nueva. Madrid.
- [12] [11] [11] REES Equipos de Trabajo. 1998. Prentice Hall. Colombia.
- [13] [12] [12] ROBBINS Comportamiento Organizacional. 1998. Prentice Hall. México.
- [14] [13] [13] ROBBINS, FINGEL Porqué fallan los Equipos. Granica. 1999. Buenos Aires.
- [15] [14] [14] SCHEIN, Edgard Psicología de la Organización. 1997. Prentice may. Madrid.
- [16] [15] [15] SENGE, Peter La Quinta Disciplina. 1995. Granica. Buenos Aires.
- [17] [16] [16] SENGE, Peter La Danza del Cambio. 1999. Norma. Buenos Aires
- [18] [17] [17] SENLLE, Andrés Reingeniería humana.199. Ediciones Gestión 2000. Barcelona.
- [19] [18] [18] WAZLAWICK y otros Teoría de la Comunicación Humana. 1995. Herder. Barcelona.
- [20] [19] [19] WEINERT Psicología de la Organización. 1995. Herder. Barcelona.
- [21] [20] [20] WILSON, Terry Manual del Empowerment. 2000. Gestión 2000. Barcelona

X - Bibliografia Complementaria

- [1] X Bibliografía Complementaria
- [2] [1] [1] BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA
- [3] [2] [2] ARONSON, Elliot Introducción a la Psicología Social. 1995. Alianza. Madrid. *
- [4] [3] [3] BATESON, G.- Pasos para una Ecología de la Mente. 1985. C. Lohlé. Buenos Aires. *
- [5] [4] [4] BLUM y NAILOR Psicología Industrial. 1976. Trillas. Madrid. *
- [6] [5] [5] BRUNEAU, J. P. -Psicoanálisis y Empresas. 1991. Granica. 1991. Barcelona. *
- [7] [6] [6] CARBÓ PONCE, Esteve Manual de Psicología aplicada a la Empresa. Tomo I. Granica. 1999. Barcelona.
- [8] [7] [7] CARTWRIGHT Y ZANDER Dinámica de Grupos. 1975. Trillas Madrid. *
- [9] [8] [8] CHEVALIER Y GHEERBRANT Diccionario de Símbolos. 1991. Herder. Barcelona. *
- [10] [9] [9] CIRIGLIANO Y VILLAVERDE Dinámica de Grupos y Educación. 1976. Humanitas. Buenos Aires. *
- [11] [10] [10] DE BONO E. Aprender a pensar. 1996. Paidós. Buenos Aires.
- [12] [11] [11] DE BONO E. Seis Sombreros para pensar. 1996. Granica. Buenos Aires.
- [13] [12] [12] DILTS -HALLBOM SMITH Las Creencias. 1996. Urano. Barcelona
- [14] [13] [13] FEDELI, M. Temperamento, Carácter, Personalidad. 1993. San Pablo. Buenos Aires.
- [15] [14] [14] FISHER-URY-PATTON Sí, de acuerdo. 1997. Norma. Colombia.
- [16] [15] [15] GOLEMAN, Daniel La Inteligencia Emocional. 1997. Atlántida. Buenos Aires.
- [17] [16] [16] HESSELBEIN, GOLDSMITH Y BEKHARD El Líder del Futuro. 1996. Deusto. Bilbao.
- [18] [17] [17] HOYLE Manual de Sistema de Calidad. 1995. Paraninfo. Madrid.

- [19] [18] [18] KERTESZ y KERMAN Manejo del Stress. 1985. IPPEM. Buenos Aires.
- [20] [19] [19] KOFMAN, Fredy Metamanagement. 3 vols. 2001. Granica. Buenos Aires.
- [21] [20] [20] KRETCH, CRUTFIEFIELD Y BALLACHEY Psicología Social. 1992. Biblioteca Nueva. Madrid.
- [22] [21] [21] LEWICKI Roy Desarrollo Organizacional. 1993. Limusa. México.
- [23] [22] [22] LEWIS, Leslie Cómo resolver Conflictos. 1995. Folio. Barcelona.
- [24] [23] [23] LOBOS, J. Calidad a través de las Personas. 1994.Dolmen. Santiago de Chile.
- [25] [24] [24] MILANO, Antonio Resolución de Problemas y Toma de decisiones. 1993. Macchi. Buenos Aires.
- [26] [25] [25] PEREZ LOPEZ, J.A. Liderazgo. 1997. Folio. Barcelona.
- [27] [26] [26] ROBBINS Fundamentos de Comportamiento Organizacional. 1998. Prentice Hall. México.
- [28] [27] [27] SENLLE, Andrés ISO 9000. Reingeniería. 1996. Ediciones Gestión 2000. Barcelona.
- [29] [28] [28] SENLLE, STOLL Calidad Total y Normalización. 1996. Ediciones Gestión 2000. Barcelona.

XI - Resumen de Objetivos

XI - Resumen de Objetivos

Al finalizar el curso los estudiantes deberían alcanzar a:

Conocer las principales teorías relacionadas con los grandes temas de la Psicología de las Organizaciones.

Visualizar la amplitud de cada uno de los temas de la asignatura.

Comprender la importancia de la temática en el ejercicio y la práctica de las relaciones interpersonales y la gestión de negocios.

Diferenciar los distintos niveles en que se desarrolla la conducta, para pautar estrategias de acción.

Valorar en su adecuada dimensión la importancia de la observación de la conducta de las personas y los grupos para el logro de metas laborales y organizacionales.

Desarrollar algunas técnicas que favorecen las relaciones interpersonales en el trabajo.

Reflexionar con cierta profundidad la gravitación de los aspectos psicológicos en el ámbito laboral para sí y los grupos y equipos de trabajo.

Reconocer cada uno de los temas psicológicos que se desarrollan en la asignatura como parte de la base que sustenta algunas especialidades de la Administración.

XII - Resumen del Programa

PROGRAMA DE CONTENIDO SINTETICO

UNIDAD TEMATICA 1

La Psicología como disciplina científica.

UNIDAD TEMATICA 2

El individuo en la organización

Su comportamiento, enfoques teóricos

UNIDAD TEMATICA 3

Descripción del Modelo Transaccional. Instrumentos principales: análisis funcional y estructural, de las transacciones.

Estructuración del tiempo, juegos, etc. Aplicaciones.

UNIDAD TEMATICA 4

Caminos de acceso a la investigación de la conducta laboral.

La percepción.

UNIDAD TEMATICA 5

La Conducta.

La conducta humana como unidad de análisis.

UNIDAD TEMATICA 6

La Motivación.

La Personalidad.		
UNIDAD TEMATICA 8		
Desarrollo Personal y organizac	ional.	
Aprendizaje y Creatividad.		
UNIDAD TEMATICA 9		
Contenido y Experiencia.		
UNIDAD TEMATICA 10		
Las Competencias: definición y	bases psicológicas.	
UNIDAD TEMATICA 11		
Las relaciones humanas.		
El grupo y su estructura.		
El grupo humano: caracterizacio	on del concepto.	
UNIDAD TEMATICA 12		
El grupo y su dinámica		
Los grupos, el desarrollo humar	o y la organización.	
UNIDAD TEMATICA 13		
La comunicación interpersonal.		
La comunicación como sistema	de relación.	
VII Daguman dal Dragn	ama	
XII - Resumen del Progr	ama	
XII - Resumen del Progr	ama	
XII - Resumen del Progr	ama	
	ama	
XII - Resumen del Progr	ama	
	ama	
XIII - Imprevistos	ama	
XIII - Imprevistos XIV - Otros		
XIII - Imprevistos XIV - Otros	VAÇIÓN y APROBACIÓN DE ESTE PROGRAMA	
XIII - Imprevistos XIV - Otros		
XIII - Imprevistos XIV - Otros	VAÇIÓN y APROBACIÓN DE ESTE PROGRAMA	
XIII - Imprevistos XIV - Otros ELF Firma:	VAÇIÓN y APROBACIÓN DE ESTE PROGRAMA	
XIII - Imprevistos XIV - Otros	VAÇIÓN y APROBACIÓN DE ESTE PROGRAMA	
XIII - Imprevistos XIV - Otros ELF Firma: Aclaración:	VAÇIÓN y APROBACIÓN DE ESTE PROGRAMA	
XIII - Imprevistos XIV - Otros ELE Firma:	VAÇIÓN y APROBACIÓN DE ESTE PROGRAMA	

UNIDAD TEMATICA 7