



**Ministerio de Cultura y Educación**  
**Universidad Nacional de San Luis**  
**Facultad de Psicología**  
**Departamento: Formación Profesional**  
**Area: Intervención Psicológica II**

**(Programa del año 2013)**  
**(Programa en trámite de aprobación)**  
**(Presentado el 04/10/2013 11:13:43)**

### I - Oferta Académica

Materia	Carrera	Plan	Año	Período
(OPTATIVAS: LIC, PSICOLOGIA 04/96CDH Y CD) PSICOLOGIA INSTITUCIONAL (COGNITIVA)	LIC. EN PSICOLOGIA	04/96	2013	2° cuatrimestre

CDH

### II - Equipo Docente

Docente	Función	Cargo	Dedicación
ARCHINA, TERESITA DEL VALLE	Prof. Responsable	P.Asoc Exc	40 Hs
MASRAMON, MALENA RAQUEL	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
1 Hs	2 Hs	2 Hs	Hs	5 Hs

Tipificación	Periodo
A - Teoria con prácticas de aula y campo	2° Cuatrimestre

Duración			
Desde	Hasta	Cantidad de Semanas	Cantidad de Horas
08/08/2013	15/11/2013	15	80

### IV - Fundamentación

Las organizaciones son un componente dominante de la sociedad contemporánea. Es más, los grandes cambios sociales en la historia se basan en las organizaciones. No obstante, paradójicamente, así como ellas tienen la potencialidad de orientar el cambio, también pueden impedirlo.

La mayor parte de nuestras experiencias transcurren en el seno de las organizaciones. Éstas tienen la capacidad de generar bienestar o malestar y las decisiones que toman involucran temas relacionados con la moral y la ética.

Somos las personas quienes conformamos las organizaciones y a la vez éstas, como entidades que son, nos conforman. Somos producidos por las organizaciones pero también somos sus productores.

Las organizaciones son sistemas abiertos que poseen una existencia física concreta, con una dinámica particular, con tareas y funciones tendientes a lograr determinados objetivos, que presentan una manera de entender el poder, las relaciones interpersonales, las luchas intestinas, los valores, las normas y su acatamiento.

Por consiguiente, este Curso de Psicología Institucional abordará a su objeto de estudio: la organización, como una totalidad -atendiendo a las características básicas de los distintos procesos que desde el punto de vista humano se desarrollan en los niveles individual, grupal y global- y a las relaciones que la misma mantiene con otras organizaciones y con su entorno inmediato y más mediato.

De no tenerse en cuenta lo que cada organización es, el comportamiento de las personas y grupos que la misma incluye aparecería inexplicable para el observador, ya que es el contexto en el que la conducta se manifiesta, el que le otorga

significación y coherencia.

Por ser sistémico el enfoque del Curso, se observarán interrelaciones en lugar de concatenaciones lineales de causa-efecto. Pues, nuestra inserción en el mundo organizacional implica formar parte de sistemas de causalidad circular, en donde -sin embargo- no es poco frecuente que las retroalimentaciones y sus consecuencias no se manifiesten de manera nítida. Por el contrario, las mismas, en su mayor parte, son difíciles de desentrañar, de visualizar, no aparecen como hechos obvios. Una perspectiva sistémica, precisamente, tiene como cometido desocultar interrelaciones no fácilmente observables, obliga a poner en foco la estructura subyacente del sistema, con lo cual su aporte, redundando en una mejor comprensión de la dinámica organizacional, aminorando el riesgo de percepciones equívocas y demasiado fragmentadas, producto de considerar sólo las consecuencias inmediatas de las acciones.

## **V - Objetivos / Resultados de Aprendizaje**

- Reflexionar sobre la importancia de las organizaciones en cada nivel de la vida humana.
- Comprender que la naturaleza sistémica de los problemas organizacionales exige para su abordaje la implementación de un marco teórico también sistémico.
- Analizar el sistema de comunicación en sus distintas dimensiones e identificar aquellas características de la actividad comunicativa que aportan a la comprensión de la situación organizacional.
- Conocer aquellos aspectos que juegan un papel inhibitorio o propulsor del cambio en los sujetos que conforman una organización.
- Desarrollar habilidades para el diagnóstico, en función de la articulación del marco teórico y el campo de la práctica.
- Delimitar problemas propios de la cotidianeidad organizacional y delinear estrategias de intervención e investigación.

## **VI - Contenidos**

### **UNIDAD 1**

#### **La PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y SU OBJETO DE ESTUDIO**

La Psicología Organizacional: concepto, alcance y objetivos. Relaciones interdisciplinarias. La sociedad de las organizaciones. Institución y organización: conceptos y relaciones. Atravesamiento insitucional. Transversalidad. Especialización e integración organizacional. Dimensiones de la organización. Modelo de Antúnez. Modelo Tridimensional de Scheim. Estructura formal e informal: su relación. Tipos de organizaciones. Diagnóstico organizacional. Triangulación y pluralismo metodológico. Las organizaciones en la Modernidad y Postmodernidad. Ética y responsabilidad social de las organizaciones. Desarrollo sustentado. Características de una organización sana.

### **UNIDAD II**

#### **COMPRENSIÓN HISTÓRICA DE L OBJETO DE ESTUDIO DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

Distintas perspectivas y su relación con el contexto sociohistórico: La Escuela Clásica de Administración. Escuela de la Administración Científica. Principios sustentados por Taylor. La Escuela de la Administración Industrial y General. Principios sostenidos por Fayol. La Escuela de Relaciones Humanas. Hechos que promueven su desarrollo. Características generales. Escuelas sociológica y psicológica. El Modelo Burocrático de Weber. Poder y tipología de la autoridad. Perspectiva estructuralista. El Modelo de Merton. La Escuela Neoclásica. La administración por objetivos. Teoría de la Organización. Aportes de Barnard, Simon y March. Conceptos de toma de decisión, racionalidad limitada. Influencia organizativa. Teoría del equilibrio. Teoría del conflicto. Las organizaciones a partir de la Teoría General de los Sistemas. La evolución del enfoque sistémico. Teorías: de la contingencia; ecología de la población y contingencia estratégica. La organización y el paradigma de la complejidad.

### **UNIDAD III**

#### **EL PENSAMIENTO SISTÉMICO COMO MARCO GENERAL PARA EL ANÁLISIS DE LAS ORGANIZACIONES**

Evolución Epistemológica del modelo de intervención sistémica. Primera y segunda cibernética. Constructivismo y construccionismo social, Perspectiva Narrativa. La organización y la dialéctica de estabilidad y cambio. Realimentación reforzadora. Realimentación compensadora. Demoras. Equifinalidad. Entropía. Sinergia. La lógica subyacente de los sistemas: límites del crecimiento y desplazamiento de la carga. Leyes del pensamiento sistémico. Obstáculos para el aprendizaje organizacional. La organización inteligente. Intervención y punto de apalancamiento.

## **UNIDAD IV**

### **ROL DEL PSICÓLOGO Y ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN**

El psicólogo como “facilitador” de los procesos organizativos. Definición de la relación. Demarcación del contexto. Tipos de contexto de intervención. Encuadre de las intervenciones. Definición de un problema. Tipos de estrategias de intervención. Sentimiento e intervención. Estilos de la comunicación de Satir. Concepto de resonancia de Elkaim. Casos ilustrativos de intervención sistémica.

## **UNIDAD V**

### **EL INDIVIDUO Y LA ORGANIZACIÓN**

Evolución de la concepción de hombre. El hombre complejo: características. Modelos mentales. Dominio personal. Inteligencia emocional. El contrato psicológico. Ruptura del contrato psicológico. Atribución de causalidad. Expectativas de Auto-eficacia. Incidencia de la motivación en la relación individuo-organización. Teorías de la motivación de contenido. Teorías de la motivación de proceso. Estrategias de motivación. El Área de los Recursos Humanos: funciones.

## **UNIDAD VI**

### **LOS GRUPOS, LOS EQUIPOS Y LA ORGANIZACIÓN**

Parte A:

Grupo y equipo: conceptualizaciones y análisis comparativo entre ambos. Formas de grupo. Fases del desarrollo grupal. Tipos de equipo. Sistema de roles. Desarrollo y características de un equipo eficaz y las condiciones que lo promueven. Equipo y estrategias comunicacionales. Técnicas de toma de decisiones.

Parte B:

El Conflicto. Aproximaciones teóricas del conflicto. Tipos de conflictos. El proceso de generación del conflicto. Estilos y estrategias para la resolución del conflicto.

Parte C:

Mediación y Psicología Organizacional. El modelo narrativo circular. Conceptualización. Etapas. Técnicas.

## **UNIDAD VII**

### **LA COMUNICACIÓN Y LAS ORGANIZACIONES**

La comunicación humana. Del telégrafo a la orquesta. La comunicación como sistema. Los niveles de la comunicación: intrapersonal, interpersonal y organizacional. Dimensiones formales de la comunicación: la sintaxis, la semántica y la pragmática. Axiomas.

Las redes de comunicación en la organización. Tipos de redes. Los roles de la red. Las direcciones de la comunicación. Obstáculos que interfieren la comunicación en las organizaciones. Intervenciones para la mejora de la comunicación en las organizaciones. Habilidades comunicacionales en la resolución de conflictos.

## **UNIDAD VIII**

### **CULTURA ORGANIZACIONAL, DIVERSIDAD Y LIDERAZGO**

Cultura organizacional: conceptualizaciones. Relación en visión, misión y cultura en el marco de la planificación estratégica. Niveles de la cultura organizacional. Indicadores y manifestaciones culturales. Relación en cultura y clima laboral. Las etapas de formación de la cultura. Clasificación de la Cultura, según Goffee y Jones. Características. Evaluación de la cultura organizacional. El cambio cultural.

La diversidad en las organizaciones. Gestión de la diversidad. Cambio de paradigma en gestión de la diversidad. Principios de la gestión de la diversidad. EL Liderazgo: concepto. Teoría de los rasgos de personalidad. Teorías del comportamiento. Teorías situacionales del liderazgo. Nuevos enfoques del liderazgo.

## **UNIDAD IX**

### **PODER Y POLÍTICA**

El poder y la política. Fuentes de poder. Evaluación del poder. El uso del poder. El apego al poder. Estrategias y tácticas de poder. La organización como sistema político. Ideología y organización. El conflicto de intereses: orígenes y consecuencias. Gestión del conflicto. Ventajas y desventajas de una lectura política de las organizaciones.

## **UNIDAD X**

### **CAMBIO Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL**

Conceptualizaciones de cambio. La organización como sistema auto-productor. La organización como red de causalidad recíproca. La organización como proceso dialéctico de las contradicciones. Resistencia al cambio y vías tendientes a superar

la resistencia al cambio. El proceso de cambio. Iniciación del cambio. Tipos de cambio organizacional. Desarrollo organizacional. Cambio planificado. Planificación estratégica. Modelo de Schlemenson. Aprendizaje Organizacional.

## VII - Plan de Trabajos Prácticos

### T.P. N° 1. LA ORGANIZACIÓN - RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS ORGANIZACIONES

Objetivos:

- Conocer los aspectos constitutivos de una organización.
- Analizar y reconocer la importancia de la responsabilidad social en las organizaciones.

Actividades:

- Visualizar y analizar los aspectos constitutivos de una organización a través de un caso práctico.
- Elaborar un Proyecto de Responsabilidad Social Universitaria.

### T.P. N° 2. PENSAMIENTO SISTÉMICO

Objetivo: Reconocer y aplicar los arquetipos del pensamiento sistémico

Actividades: Mediante el análisis de un caso práctico y soporte visual.

### T.P. N° 3. MEDIACIÓN

Objetivos:

- Identificar los elementos y la importancia de la mediación en las organizaciones.
- Implementar las tácticas de la mediación.

Actividades:

- Los alumnos deben poder reconocer y aplicar las instancias de mediación propuestas en un caso práctico.

### T.P. N° 4. CULTURA ORGANIZACIONAL - TRABAJO DE CAMPO

Objetivos:

- Analizar una organización del medio teniendo en cuenta todos los aspectos culturales que hacen a su funcionamiento.

Actividades:

- Analizar los elementos que conforman la teoría de la cultura organizacional, teniendo en cuenta el modelo de la “doble S”.
- Los alumnos, en grupo, deben realizar un proceso de entrevistas y su análisis a integrantes de organizaciones del medio con el fin de poder conocer lo mejor posible los elementos funcionales y disfuncionales que entran en juego.

Las 5 (cinco) horas restantes del crédito horario que posee la asignatura que no están detalladas en el punto III (Características del Curso) serán destinadas a: Supervisión de trabajos prácticos y consulta de examen final. Las que se realizarán con presencia simultánea de estudiantes y profesores.

## VIII - Regimen de Aprobación

Para regularizar la asignatura se requiere la aprobación de los Trabajos Prácticos y de dos Exámenes Parciales.

## IX - Bibliografía Básica

[1] Unidad 1

[2] BECKHARD, R. (2006) La Organización del futuro. Deusto, Barcelona. Cap. 3.

[3] FURNHAM, A. (2004) Psicología de la organización. Oxford University Press, Argentina.

[4] PALADINO, M. y OTROS, (2002) Tendencias de la responsabilidad social empresaria en Argentina. Documento de investigación, Universidad Austral, Argentina.

[5] SCHEIN, E. (1982) Psicología de la Organización. Prentice-Hall Sudamericana, Méjico. Cap. 1 y 2.

[6] SCHLEMENSON, A. (2002) La estrategia del talento. Paidós, Argentina. Cap.1, 2 y 3.

[7] SCHVARSTEIN, L. (2000) Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas. Paidós, Argentina. Cap. 1.

[8] TEIXIDO, S. Y OTROS (2002) Estudio de casos “Responsabilidad social: 12 casos empresariales en Chile”.

[9] Unidad 2

[10] ADER, J. J. (2000) Organizaciones. Paidós, Bs. As.

[11] ETKIN, J., SCHVARSTEIN, L. (1992) Identidad de las Organizaciones, Invarianza y Cambio. Paidós. España. Cap. 3 y 4.

- [12] MORGAN, G. (2004) Imágenes de la organización. Alfaomega, México. Cap. 3.
- [13] Unidad 3
- [14] CEBERIO, M. (2002) Evolución del enfoque sistémico.
- [15] SENGE, P. (1990) La quinta disciplina. Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente. Granica/Vergara, Buenos Aires. Cp. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8.
- [16] SMOLINSKI, A. (2001) Emociones en terapia familiar: del tabú a la resonancia.
- [17] TABORDA y OTROS. (2011) Configuraciones actuales de la psicología educacional. Nueva editorial, Argentina. Cap.13.
- [18] Unidad 4
- [19] PALAZZOLI SERVINI, M. (1994) Al frente de la organización, Paidós. Cap. 1, 2 y 3.
- [20] PALAZZOLI SERVINI, M. (1992) El mago sin magia. Paidós. Cap. 1, 2, 3 y 4.
- [21] SUARES, M. (2008) Mediación. Conducción de disputas, comunicación y técnicas. Paidós, Buenos Aires. Cap. 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11.
- [22] Unidad 5
- [23] BRUNING.R y OTROS. (1994) Psicología cognitiva y de la instrucción. Pearson Prentice-Hall, México.
- [24] DOCUMENTO “El área de recursos humanos”, Universidad Mc Graw-Hill Interamericana, España.
- [25] GOLEMAN, D. (2005) La inteligencia emocional en la empresa. Vergara, Buenos Aires. Cap. 1, 2 y 3.
- [26] MOSS KANTER, R. (2006) La Organización del futuro. Deusto, Barcelona. Cap. 14.
- [27] SENGE, P. (1990) La quinta disciplina. Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente. Granica/Vergara, Buenos Aires. Cp. 9 y 10.
- [28] SCHEIN, E. (1982) Psicología de la Organización, Prentice-Hall Sudamericana, Méjico. Cap. 3, 4, 5 Y 6.
- [29] Unidad 6
- [30] CODINA JIMENEZ C. (2007) Manejo de conflictos. Para una dirección efectiva.
- [31] GORDON, J. (1997) Comportamiento Organizacional, Quinta Edición, Prentice-Hall Sudamericana, Méjico. Cap.9.
- [32] ROBBINS, S. (2002) Comportamiento organizacional. Pearson Prentice-Hall, México. Cap.7 y 8.
- [33] SCHEIN, E. (1982) Psicología de la Organización, Prentice-Hall Sudamericana, Méjico. Cap. 9 y 10.
- [34] SENGE, P. (1990) La quinta disciplina. Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente. Granica/Vergara, Buenos Aires. Cp. 11 y 12.
- [35] SUARES, M. (2008) Mediación. Conducción de disputas, comunicación y técnicas. Paidós, Buenos Aires. Cap. 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11.
- [36] WEST, M (2003) El trabajo eficaz en equipo. Paidós, España.
- [37] Unidad 7
- [38] GIBSON, J. y Otros (2001) Las Organizaciones- Estructuras, Procesos y Resultados. Décima Edición, McGraw-Hill, Santiago de Chile. Cap. 16.
- [39] TROYANO RODRIGUEZ; CARRASCO CALERO. (2004) Las habilidades de comunicación en la resolución de conflictos grupales. VI Congreso internacional de Educación.
- [40] WATZLAWICK, P. Y OTROS (1976) Cambio, Editorial Herder, España.
- [41] WATZLAWICK, P. Y OTROS (1991) Teoría de la comunicación humana. España. Cap. 2 y 3.
- [42] WATZLAWICK, P. Y OTROS (2000) Terapia breve estratégica. Paidós, Barcelona.
- [43] Unidad 8
- [44] GOFFREE, R. y JONES, GARETH (2001) El carácter organizacional. Cómo la cultura corporativa puede crear o destruir negocios. Granica, Buenos Aires.
- [45] MARCHANT RAMIREZ, L (2008) Gestión estratégica de la diversidad cultural en las organizaciones. Ciencias sociales online, revista electrónica.
- [46] MOSS KANTER, R. (2006) La Organización del futuro. Deusto, Barcelona. Cap.64.
- [47] SCHEIN, E. (1982) Psicología de la Organización. Prentice-Hall Sudamericana, Méjico. Cap. 7 y 8.
- [48] TABORDA y OTROS. (2011) Configuraciones actuales de la psicología educacional. Nueva editorial, Argentina. Cap. 14.
- [49] Unidad 9
- [50] ETKIN, J., SCHVARSTEIN, L. (1992) Identidad de las Organizaciones, Invarianza y Cambio. Paidós. España. Cap. 10.
- [51] GORDON, J. (1997) Comportamiento Organizacional, Quinta Edición, Prentice-Hall Sudamericana, Méjico. Cap. 9.
- [52] MORGAN, G. (2004) Imágenes de la organización. Alfaomega, México. Cap. 6.
- [53] Unidad 10
- [54] FRIGERIO, G. y OTROS, (1992) Las instituciones educativas. Cara y ceca, elementos para su gestión. Segunda edición, Troquel Educación, Buenos Aires. Cap. 1 Planificación de las instituciones escolares.

- [55] MORGAN, G. (2004) Imágenes de la organización. Alfaomega, México. Cap. 8.
- [56] SCHLEMENSON, A. (2002) La estrategia del talento. Paidós, Argentina. Cap.1, 2 y 3.
- [57] SCHEIN, E. (1982) Psicología de la Organización. Prentice-Hall Sudamericana, Méjico. Cap. 13.

## X - Bibliografía Complementaria

- [1] ABRAHAM, T. (2000) La empresa de vivir. Sudamericana, Bs. As.
- [2] ANTÚNEZ, S. (1993) Claves para la organización de centros escolares. Barcelona, Edit. Horsori, Barcelona.
- [3] BARRANCO, F. J. (1993) Planificación estratégica de recursos humanos. Pirámide, Madrid.
- [4] Bartoli, A. (1992) Comunicación y Organización: La organización comunicante y la comunicación organizada. Paidós, Madrid.
- [5] BERGER P. L. y LUCKMANN, T. (1995) La construcción social de la realidad. Amorrortu, Argentina.
- [6] BRUNET, L. (1987) El clima de trabajo en las organizaciones. Trillas, México.
- [7] BRONFENBRENNER, U. (1987) La ecología del desarrollo humano, Editorial Paidós, España.
- [8] CARBÓ PONCE, E. (1999) Manual de psicología aplicada a la empresa. Granica, Barcelona.
- [9] CONSTANTINO, C. A. y SICKLES MERCHANT, C. (1997) Diseño de sistemas para enfrentar conflictos. Una guía para crear organizaciones productivas y sanas. Granica, Madrid.
- [10] FISCH, Y OTROS (1984) La táctica del cambio, Editorial Herder, España.
- [11] FISCHER, G. (1990) Psicología social. Conceptos fundamentales. Narcea, Madrid.
- [12] FRESCO, J. C. (1993) Organización y Estructura. Macchi, Bs. As.
- [13] GARDNER, H. (2001) La inteligencia revisitada. Las inteligencias múltiples en el siglo XXI. Paidós, Barcelona.
- [14] GAUTIER, B.; VERVISCH, M. O. (2001) Coaching directivo. Para el desarrollo profesional de personas y equipos. Madrid: Anaya - Oberón.
- [15] GIL RODRÍGUEZ, F. y ALCOVER C. (Coords.) (2003) Introducción a la psicología de las organizaciones. Alianza, Madrid.
- [16] GOÑI ZABALA, J. J. (1999) El cambio son personas. Díaz de Santos, Madrid.
- [17] GORE, E. y DUNLAP, D. (1988) Aprendizaje y organización. Una lectura educativa de las teorías de la organización. Edit. Tesis, Buenos Aires.
- [18] GREINER, L., Y SCHEIN, V. (1990) Poder y desarrollo organizacional. Sitsa, México.
- [19] GUIOT, J. M. (1985) Organizaciones sociales y comportamientos. Herder, Barcelona.
- [20] HESSELBEIN, F y Otros (1998) La organización del futuro. Granica, Madrid.
- [21] KAMINSKY, G. (1990) Dispositivos Institucionales. Democracia y autoritarismo en los problemas institucionales. Lugar Editorial, Bs. As.
- [22] KINDLER HERBERT. S. (2001) Cómo gestionar los conflictos. Madrid: editorial Centro de Estudios Ramón Areces.
- [23] LONGO, F. (2004) Mérito y Flexibilidad. Paidós, Madrid.
- [24] MASLOW, A. (1991) Personalidad y motivación. Díaz de Santos, Madrid.
- [25] MORÍN, E. (1991) El método. El conocimiento del conocimiento, F. G. y MARSHALL BECKHARD, R. Cátedra. Madrid.
- [26] PALAZZOLI SERVINI, M. (1994) Paradoja y contrapadoja, Paidós, México.
- [27] PETIT, F. (1884) Psicología de las organizaciones. Herder, Barcelona.
- [28] PFEFFER, J. (1993) El poder en las organizaciones. McGraw-Hill, Madrid.
- [29] POZNER, P. (1995) El directivo como gestor de los aprendizajes escolares. Aique, Bs. As.
- [30] POZO, J. (1989) Teorías cognitivas del aprendizaje, Ediciones Morata, España.
- [31] ROBBINS, S. P., Comportamiento Organizacional. Prentice Hall,
- [32] RODRÍGUEZ, A. L. (1992) Psicología de las organizaciones. Teoría y método. PPU, Barcelona.
- [33] SANTOS GUERRA, M. (1997) La luz del prisma. Aljibe, Granada.
- [34] SBANDI, P. (1990) Psicología de grupos. Herder, Barcelona.
- [35] SCHLEMENSON, A. (1993) Análisis organizacional y empresa unipersonal. Paidós, Bs. As.
- [36] SCHVARSTEIN, L. (1992) Psicología social de las organizaciones. Paidós.
- [37] SIKULA, F. (1979) Administración de Recursos Humanos en Empresas. Limusa.
- [38] STEFANO, C. (1994) El cambio en los contextos no terapéuticos. Paidós, Barcelona.
- [39] TOUZARD, A. (1982) La mediación y la solución de conflictos. Herder, Barcelona.
- [40] TRECHERA HERREROS, J. (2004) La psicología aplicada a las organizaciones. Desclée de Brouwer, Bilbao.
- [41] VON BERTALANFFY, L., Perspectivas en la Teoría de los Sistemas, Alianza, México.

[42] ----- Teoría General de los Sistemas, FCE, México.

[43] WEICK, K. (1982) Psicología social del proceso de organización. Interamericana, México.

[44] ZERILLI, A. (1990) Fundamentos de organización y dirección general. Deusto, Bilbao.

## XI - Resumen de Objetivos

Reflexionar sobre la importancia de las organizaciones en cada nivel de la vida humana. Comprender que la naturaleza sistémica de los problemas organizacionales exige para su abordaje la implementación de un marco teórico también sistémico. Analizar el sistema de comunicación en sus distintas dimensiones e identificar aquellas características de la actividad comunicativa que aportan a la comprensión de la situación organizacional. Conocer aquellos aspectos que juegan un papel inhibitorio o propulsor del cambio en los sujetos que conforman una organización. Desarrollar habilidades para el diagnóstico, en función de la articulación del marco teórico y el campo de la práctica. Delimitar problemas propios de la cotidianidad organizacional y delinear estrategias de intervención e investigación.

## XII - Resumen del Programa

### La PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y SU OBJETO DE ESTUDIO

La Psicología Organizacional: concepto, alcance y objetivos. Relaciones interdisciplinarias. La sociedad de las organizaciones. Institución y organización: conceptos y relaciones. Atravesamiento insitucional. Transversalidad. Especialización e integración organizacional. Dimensiones de la organización. Modelo de Antúnez. Modelo Tridimensional de Scheim. Estructura formal e informal: su relación. Tipos de organizaciones. Diagnóstico organizacional. Triangulación y pluralismo metodológico. Las organizaciones en la Modernidad y Postmodernidad. Ética y responsabilidad social de las organizaciones. Desarrollo sustentado. Características de una organización sana.

### COMPRENSIÓN HISTÓRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Distintas perspectivas y su relación con el contexto sociohistórico: La Escuela Clásica de Administración. Escuela de la Administración Científica. Principios sustentados por Taylor. La Escuela de la Administración Industrial y General. Principios sostenidos por Fayol. La Escuela de Relaciones Humanas. Hechos que promueven su desarrollo. Características generales. Escuelas sociológica y psicológica. El Modelo Burocrático de Weber. Poder y tipología de la autoridad. Perspectiva estructuralista. El Modelo de Merton. La Escuela Neoclásica. La administración por objetivos. Teoría de la Organización. Aportes de Barnard, Simon y March. Conceptos de toma de decisión, racionalidad limitada. Influencia organizativa. Teoría del equilibrio. Teoría del conflicto. Las organizaciones a partir de la Teoría General de los Sistemas. La evolución del enfoque sistémico. Teorías: de la contingencia; ecología de la población y contingencia estratégica. La organización y el paradigma de la complejidad.

### EL PENSAMIENTO SISTÉMICO COMO MARCO GENERAL PARA EL ANÁLISIS DE LAS ORGANIZACIONES

Evolución Epistemológica del modelo de intervención sistémica. Primera y segunda cibernética. Constructivismo y construccionismo social, Perspectiva Narrativa. La organización y la dialéctica de estabilidad y cambio. Realimentación reforzadora. Realimentación compensadora. Demoras. Equifinalidad. Entropía. Sinergia. La lógica subyacente de los sistemas: límites del crecimiento y desplazamiento de la carga. Leyes del pensamiento sistémico. Obstáculos para el aprendizaje organizacional. La organización inteligente. Intervención y punto de apalancamiento.

### ROL DEL PSICÓLOGO Y ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

El psicólogo como “facilitador” de los procesos organizativos. Definición de la relación. Demarcación del contexto. Tipos de contexto de intervención. Encuadre de las intervenciones. Definición de un problema. Tipos de estrategias de intervención. Sentimiento e intervención. Estilos de la comunicación de Satir. Concepto de resonancia de Elkaim. Casos ilustrativos de intervención sistémica.

### EL INDIVIDUO Y LA ORGANIZACIÓN

Evolución de la concepción de hombre. El hombre complejo: características. Modelos mentales. Dominio personal. Inteligencia emocional. El contrato psicológico. Ruptura del contrato psicológico. Atribución de causalidad. Expectativas de Auto-eficacia. Incidencia de la motivación en la relación individuo-organización. Teorías de la motivación de contenido. Teorías de la motivación de proceso. Estrategias de motivación. El Área de los Recursos Humanos: funciones.

### LOS GRUPOS, LOS EQUIPOS Y LA ORGANIZACIÓN

Parte A:

Grupo y equipo: conceptualizaciones y análisis comparativo entre ambos. Formas de grupo. Fases del desarrollo grupal. Tipos de equipo. Sistema de roles. Desarrollo y características de un equipo eficaz y las condiciones que lo promueven.

Equipo y estrategias comunicacionales. Técnicas de toma de decisiones.

Parte B:

El Conflicto. Aproximaciones teóricas del conflicto. Tipos de conflictos. El proceso de generación del conflicto. Estilos y estrategias para la resolución del conflicto.

Parte C:

Mediación y Psicología Organizacional. El modelo narrativo circular. Conceptualización. Etapas. Técnicas.

#### LA COMUNICACIÓN Y LAS ORGANIZACIONES

La comunicación humana. Del telégrafo a la orquesta. La comunicación como sistema. Los niveles de la comunicación: intrapersonal, interpersonal y organizacional. Dimensiones formales de la comunicación: la sintaxis, la semántica y la pragmática. Axiomas.

Las redes de comunicación en la organización. Tipos de redes. Los roles de la red. Las direcciones de la comunicación.

Obstáculos que interfieren la comunicación en las organizaciones. Intervenciones para la mejora de la comunicación en las organizaciones. Habilidades comunicacionales en la resolución de conflictos.

#### CULTURA ORGANIZACIONAL, DIVERSIDAD Y LIDERAZGO

Cultura organizacional: conceptualizaciones. Relación en visión, misión y cultura en el marco de la planificación estratégica. Niveles de la cultura organizacional. Indicadores y manifestaciones culturales. Relación en cultura y clima laboral. Las etapas de formación de la cultura. Clasificación de la Cultura, según Goffee y Jones. Características. Evaluación de la cultura organizacional. El cambio cultural.

La diversidad en las organizaciones. Gestión de la diversidad. Cambio de paradigma en gestión de la diversidad. Principios de la gestión de la diversidad. EL Liderazgo: concepto. Teoría de los rasgos de personalidad. Teorías del comportamiento.

Teorías situacionales del liderazgo. Nuevos enfoques del liderazgo.

#### PODER Y POLÍTICA

El poder y la política. Fuentes de poder. Evaluación del poder. El uso del poder. El apego al poder. Estrategias y tácticas de poder. La organización como sistema político. Ideología y organización. El conflicto de intereses: orígenes y consecuencias. Gestión del conflicto. Ventajas y desventajas de una lectura política de las organizaciones.

#### CAMBIO Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Conceptualizaciones de cambio. La organización como sistema auto-productor. La organización como red de causalidad recíproca. La organización como proceso dialéctico de las contradicciones. Resistencia al cambio y vías tendientes a superar la resistencia al cambio. El proceso de cambio. Iniciación del cambio. Tipos de cambio organizacional. Desarrollo organizacional. Cambio planificado. Planificación estratégica. Modelo de Schlemenson. Aprendizaje Organizacional.

### XIII - Imprevistos

--

### XIV - Otros

--

### ELEVACIÓN y APROBACIÓN DE ESTE PROGRAMA

	Profesor Responsable
Firma:	
Aclaración:	
Fecha:	