



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

(Programa del año 2016)

### I - Oferta Académica

| Materia                                     | Carrera            | Plan                   | Año  | Período         |
|---|--------------------|------------------------|------|-----------------|
| PSICOLOGIA INSTITUCIONAL<br><br>(COGNITIVA) | LIC. EN PSICOLOGIA | 4/96 -<br>12/14<br>-CD | 2016 | 2° cuatrimestre |

### II - Equipo Docente

| Docente                     | Función                 | Cargo      | Dedicación |
|-----------------------------|-------------------------|------------|------------|
| ARCHINA, TERESITA DEL VALLE | Prof. Responsable       | P.Tit. Exc | 40 Hs      |
| CALABRESI, CORINA VALERIA   | Responsable de Práctico | JTP Semi   | 20 Hs      |
| MARNETTI, RENZO EMANUEL     | Auxiliar de Práctico    | A.1ra Exc  | 40 Hs      |

### III - Características del Curso

| Credito Horario Semanal |          |                   |                                       |       |
|-------------------------|----------|-------------------|---------------------------------------|-------|
| Teórico/Práctico        | Teóricas | Prácticas de Aula | Práct. de lab/ camp/ Resid/ PIP, etc. | Total |
| 3 Hs                    | 2 Hs     | Hs                | Hs                                    | 5 Hs  |

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

| Duración   |            |                     |                   |
|------------|------------|---------------------|-------------------|
| Desde      | Hasta      | Cantidad de Semanas | Cantidad de Horas |
| 11/08/2016 | 18/11/2016 | 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 sociales 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 y las normas.

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, redundante 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 I**

#### **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 institucional. 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. Aportes de Stalker y Burns. Aportes de Lawrence y Lorch.

### **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. La organización y el paradigma de la complejidad. Constructivismo y construcción 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. Consultoría de proceso. 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. 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. Relación dialéctica grupo-equipo. Formas de grupo. Fases del desarrollo grupal. Tipos de equipo. Roles de equipo de Belbin. Desarrollo y características de un equipo eficaz y las condiciones que lo promueven. Equipo y estrategias comunicacionales. Técnicas de toma de decisiones.

Parte B:

Conflicto y mediación. Aproximaciones teóricas del conflicto. Tipos de conflictos. El proceso de generación del conflicto. Estilos y estrategias para la resolución del conflicto. La mediación. El modelo narrativo circular. Conceptualización. Etapas. Técnicas de intervención.

## **UNIDAD VII**

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

La comunicación humana. Del telégrafo a la orquesta. La comunicación como sistema. Dimensiones formales de la comunicación: la sintaxis, la semántica y la pragmática. Axiomas. Las redes de comunicación en la organización. Estilos de la comunicación de Satir. Tipos de redes. Los roles de la red. La elección del canal: Modelo contingencial de Kreitner y Kinicki. 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 y LIDERAZGO**

Parte A: 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.

Parte B: 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. El cambio: Dimensiones individual-grupal y organizativa. Resistencia al cambio y vías tendientes a superar la resistencia al cambio. El proceso de cambio. Tipos de cambio organizacional. Desarrollo organizacional. Cambio planificado. Investigación-Acción-Participativa. Aprendizaje Organizacional.

## VII - Plan de Trabajos Prácticos

### T.P. N° 1. LAS ORGANIZACIONES EN LA MODERNIDAD Y POSMODERNIDAD

#### Objetivos:

- Conocer las diferentes características de las organizaciones en la modernidad y la postmodernidad, sostenida por el autor.
- Reflexionar acerca de los cambios históricos (sociales, políticos) que han influido en la configuración de las organizaciones, y en las organizaciones.

#### Actividades:

- Realizar un análisis comparativo de las organizaciones en la modernidad y posmodernidad a partir de la lectura de un texto y la proyección de un video.

#### Modalidad de evaluación:

Primera instancia: individual: Responder preguntas sobre el texto sobre la teoría en la que se referencia el trabajo práctico.

Recuperación: Ídem a la instancia anterior.

Segunda instancia: grupal: Aprobada la instancia anterior, se evalúa el informe entregado por cada grupo.

Recuperación: El grupo revisa y efectúa las modificaciones solicitadas por el equipo docente.

### T.P. N° 2. PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES. LÍNEA DE TIEMPO

#### Objetivos:

- Conocer el desarrollo histórico de la disciplina a los efectos de una mayor y mejor significación de los distintos contenidos de la materia.

#### Actividades:

- Realizar un análisis de los aspectos sobresalientes de las principales teorías que han hecho su aporte a la configuración y alcance del objeto de estudio de la psicología de las organizaciones.

#### Modalidad de evaluación:

Primera instancia: individual: Responder preguntas sobre el texto sobre la teoría en la que se referencia el trabajo práctico.

Recuperación: Ídem a la instancia anterior.

Segunda instancia: grupal: Aprobada la instancia anterior, se evalúa el informe entregado por cada grupo.

Recuperación: El grupo revisa y efectúa las modificaciones solicitadas por el equipo docente.

### T.P. N° 3. PENSAMIENTO SISTÉMICO

#### Objetivo:

Reconocer y aplicar los arquetipos del pensamiento sistémico.

#### Actividades:

-En un primer momento, se dividirá a los alumnos en grupos de 5 personas, a los cuales se les entregará una guía y un texto periodístico con un caso de la realidad social e institucional nacional.

Luego se propondrá un análisis crítico del mismo, utilizando tanto el texto de Peter Senge sobre la quinta disciplina como también, los conocimientos previos socio-historicos ya adquiridos en el itinerario curricular de los estudiantes.

#### Modalidad de evaluación:

Primera instancia: individual: Responder preguntas sobre el texto sobre la teoría en la que se referencia el trabajo práctico.

Recuperación: Ídem a la instancia anterior.

Segunda instancia: grupal: Aprobada la instancia anterior, se evalúa el informe entregado por cada grupo.

Recuperación: El grupo revisa y efectúa las modificaciones solicitadas por el equipo docente.

### T.P. N° 4. 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.

#### Modalidad de evaluación:

Primera instancia: individual: Responder preguntas sobre el texto sobre la teoría en la que se referencia el trabajo práctico.

Recuperación: Ídem a la instancia anterior.

Segunda instancia: grupal: Aprobada la instancia anterior, se evalúa la participación grupal en clase.

T.P. N° 5. Trabajo de campo. Desde la Psicología Organizacional nos acercamos a una organización del medio para comprender su estructura y dinámica de funcionamiento

Objetivos:

- Conocer la estructura y dinámica de funcionamiento de la organización.
- Indagar el impacto que la organización tiene sobre el comportamiento de las personas y los grupos que la componen.

Actividades:

- Realizar entrevistas a los miembros de la organización.
- Analizar la información obtenida, triangulándola con otras fuentes de información (organigrama, observación directa, documentación, entre otros)
- Analizar e interpretar los resultados.
- Formular un plan de intervención tendiente a mejorar la dinámica organizacional.

Evaluación Grupal:

- Elaboración de un informe final del trabajo de campo.
- Socialización en el grupo total de la clase acerca de los resultados obtenidos en cada una de las organizaciones en que trabajo cada grupo.

Recuperación: El grupo revisa y efectúa las modificaciones solicitadas por el equipo docente.

Observación acerca del crédito horario consignado en la primera página del programa:

Las 5 (cinco) horas restantes del crédito horario que posee la asignatura que no están consignadas en el punto III

(Características del Curso) serán destinadas a: Supervisión de trabajos prácticos y consulta de examen final. Las mismas 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.

La asignatura no contempla la condición de alumno libre dado que los estudiantes deben realizar un trabajo de campo en organizaciones del medio.

## IX - Bibliografía Básica

[1] Unidad 1

[2] RODRÍGUEZ GÓMEZ, G.; GIL FLORES, J.; GARCÍA JIMÉNEZ, E. (1999). Metodología de la Investigación Cualitativa. España: Ediciones Aljibe. Capítulo II (pág. 39-59).

[3] CHIAVENATO, I. (2009). Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. Nueva York: Mc Graw Hill. (pág. 48- 55).

[4] SCHEIN, E. (1982). Psicología de la organización. México: Sudamericana. Capítulo I (pág. 3-10) y Capítulo II (pág. 11-33). Capítulo XIII (pág. 212-232).

[5] SCHLEMENSON, A. (2002). La estrategia del talento. Buenos Aires: Paidós. Capítulo I (pág. 29-44) y Capítulo II (pág. 45-61).

[6] FURNHAM, A. (2004) Psicología de la organización. Oxford University Press, Argentina. Introducción (pág. 19-40)

[7] SCHVARSTEIN, L. (2000) Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas. Paidós, Argentina. Capítulo I (pág. 25-61).

[8] Unidad 2

[9] ADER, J. J. (2000) Organizaciones. Paidós, Bs. As. Pág. (85-197)

[10] ETKIN, J., SCHVARSTEIN, L. (1992) Identidad de las Organizaciones, Invarianza y Cambio. Paidós. España. Capítulo 3 (pág. 73- 110).

[11] MORGAN, G. (2004) Imágenes de la organización. Alfaomega, México. Capítulo 3 (pág. 29-64).

[12] Unidad 3

[13] ARCHINA, T. (2011) Capítulo 13: La Dinámica Áulica. El Aula como Sistema. En Extensiones clínicas en el ámbito de la Psicología Educacional. Nueva Editorial Universitaria. Comp. Taborda, A. y Leoz, G. ISBN: 978-987-1852-28.4.(pág. 159-175)

[14] CEBERIO, M. (2002) Evolución del enfoque sistémico. (pág.76- 101)

[15] SENGE, P. (1990) La quinta disciplina. Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente. Granica/Vergara,

- Buenos Aires. Capítulo 1 (pág.11- 23) , Capítulo 2 (pág. 29-38) , Capítulo 3 (pág. 39-74), Capítulo 4 (pág. 77-90), Capítulo 5 (pág. 91-127), Capítulo 6 (pág. 122-148), Capítulo 7 (pág. 149- 162) y Capítulo 8 (pág. 162- 180).
- [16] SMOLINSKI, A. (2001) Emociones en terapia familiar: del tabú a la resonancia. Páginas (1- 17).
- [17] Unidad 4
- [18] PALAZZOLI SERVINI, M. (1994) Al frente de la organización, Paidós. Páginas (19-121).
- [19] PALAZZOLI SERVINI, M. (1992) El mago sin magia. Paidós. Páginas (22-100).
- [20] SUARES, M. (2008) Mediación. Conducción de disputas, comunicación y técnicas. Paidós, Buenos Aires. Capítulo 5. (pág.165- 201)
- [21] SCHEIN, E. (s/f). Consultoría de procesos. Su papel en el desarrollo organizacional. Addison Wesley Iberoamericana. Capítulo 1 (pág. 1-10). Descargado de:  
<https://www.google.com.ar/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiC8uuzrrLPAhWKjpAKHT4uDygQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Fbiblio3.url.edu.gt%2FLibros%2Fconsultoria%2F1.pdf&usg=AFQjCNE6bZxvuLCoBSLI4hvMersYupHNuQ>. Agosto 2016.
- [22] Unidad 5
- [23] BRUNING, R. y OTROS. (1994) Psicología cognitiva y de la instrucción. Pearson Prentice-Hall, México. Páginas (132-185).
- [24] DOCUMENTO “El área de recursos humanos”, Universidad Mc Graw-Hill Interamericana, España. Páginas (1-6).
- [25] GOLEMAN, D. (2005) La inteligencia emocional en la empresa. Vergara, Buenos Aires. Páginas (17- 68).
- [26] MOSS KANTER, R. (2006) La Organización del futuro. Deusto, Barcelona. Cap. 14. Páginas (193- 211).
- [27] SENGE, P. (1990) La quinta disciplina. Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente. Granica/Vergara, Buenos Aires. Páginas (179-255).
- [28] SCHEIN, E. (1982) Psicología de la Organización, Prentice-Hall Sudamericana, Méjico. Páginas (37-95).
- [29] Unidad 6
- [30] CODINA JIMENEZ C. (2007) Manejo de conflictos. Para una dirección efectiva. Páginas (1-4).
- [31] GORDON, J. (1997) Comportamiento Organizacional, Quinta Edición, Prentice-Hall Sudamericana, Méjico. Capítulo 9 (pág. 374-387).
- [32] ROBBINS, S. (2002) Comportamiento organizacional. Pearson Prentice-Hall, México. Capítulo 7 (pág. 239-271) y Capítulo 8 (pág. 283-301).
- [33] SCHEIN, E. (1982) Psicología de la Organización, Prentice-Hall Sudamericana, Méjico. Páginas (132-169).
- [34] SENGE, P. (1990) La quinta disciplina. Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente. Granica/Vergara, Buenos Aires. Páginas (261-335).
- [35] SUARES, M. (2008) Mediación. Conducción de disputas, comunicación y técnicas. Paidós, Buenos Aires. Capítulos: 6, 7, 8, 9, 10 y 11.
- [36] WEST, M (2003) El trabajo eficaz en equipo. Paidós, España. Páginas (10-207).
- [37] Unidad 7
- [38] ARCHINA, T. (1997) Análisis de la Dinámica y la Comunicación Institucional. Monografía presentada y evaluada en el marco de la carrera de Posgrado de Especialización en Docencia Universitaria. UNSL. San Luis.
- [39] GIBSON, J. y Otros (2001) Las Organizaciones- Estructuras, Procesos y Resultados. Décima Edición, McGraw-Hill, Santiago de Chile. Cap. 16. Páginas (449-473).
- [40] TROYANO RODRIGUEZ; CARRASCO CALERO. (2004) Las habilidades de comunicación en la resolución de conflictos grupales. VI Congreso internacional de Educación. Páginas (1-10).
- [41] WATZLAWICK, P. Y OTROS (1976) Cambio, Editorial Herder, España.
- [42] WATZLAWICK, P. Y OTROS (1991) Teoría de la comunicación humana. España. Páginas (49-115).
- [43] WATZLAWICK, P. Y OTROS (2000) Terapia breve estratégica. Paidós, Barcelona.
- [44] Unidad 8
- [45] ARCHINA, T. (2011) Capítulo: La Escuela y su Cultura. En Extensiones clínicas en el ámbito de la Psicología Educativa. Nueva Editorial Universitaria. Comp. Taborada, A. y Leoz, G. ISBN: 978-987-1852-28.4.
- [46] GOFFREE, R. y JONES, GARETH (2001) El carácter organizacional. Cómo la cultura corporativa puede crear o destruir negocios. Granica, Buenos Aires.
- [47] MARCHANT RAMIREZ, L (2008) Gestión estratégica de la diversidad cultural en las organizaciones. Ciencias sociales online, revista electrónica. Páginas (53-70).
- [48] MOSS KANTER, R. (2006) La Organización del futuro. Deusto, Barcelona. Capítulo 64. (pág. 433-446).
- [49] SCHEIN, E. (1982) Psicología de la Organización. Prentice-Hall Sudamericana, Méjico. Páginas (97-130)
- [50] TABORDA y OTROS. (2011) Configuraciones actuales de la psicología educativa. Nueva editorial, Argentina. Páginas (177-187).

[51] Unidad 9

[52] ARCHINA, T. (1996) Dimensiones socioculturales en el aula. Las relaciones de poder (Monografía de Especialización en Docencia Universitaria). UNSL. San Luis

[53] ETKIN, J., SCHVARSTEIN, L. (1992) Identidad de las Organizaciones, Invarianza y Cambio. Paidós. España. Capítulo 10. (pág. 191-207).

[54] GORDON, J. (1997) Comportamiento Organizacional, Quinta Edición, Prentice-Hall Sudamericana, Méjico. Capítulo 9. (pág. 359-386).

[55] MORGAN, G. (2004) Imágenes de la organización. Alfaomega, México. Capítulo 6. (pág. 126-186).

[56] Unidad 10

[57] FRIGERIO, G. y OTROS, (1992) Las instituciones educativas. Cara y ceca, elementos para su gestión. Segunda edición, Troquel Educación, Buenos Aires. Capítulo 1: Planificación de las instituciones escolares. (pág. 139-167)

[58] MORGAN, G. (2004) Imágenes de la organización. Alfaomega, México. Capítulo 8. (pág. 222-260)

## 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] ARCHINA, T. (1997) Investigación de la Práctica Docente (Monografía de Especialización en Docencia Universitaria). UNSL. San Luis

[4] ARCHINA, T. (1997) Análisis Sociológico de la Educación Universitaria (Monografía de Especialización en Docencia Universitaria). UNSL. San Luis

[5] ARCHINA, T., AZAR, M., CASCONI, L. (1997) Política y Legislación Universitaria (Monografía de Especialización en Docencia Universitaria). UNSL. San Luis

[6] ARCHINA, T., LACREU, H., MONTOYA, M., MONTOYA, O (1997) Planeamiento y Gestión Institucional (Monografía de Especialización en Docencia Universitaria). UNSL. San Luis

[7] BARRANCO, F. J. (1993) Planificación estratégica de recursos humanos. Pirámide, Madrid.

[8] Bartoli, A. (1992) Comunicación y Organización: La organización comunicante y la comunicación organizada. Paidós, Madrid.

[9] BERGER P. L. y LUCKMANN, T. (1995) La construcción social de la realidad. Amorrortu, Argentina.

[10] BRUNET, L. (1987) El clima de trabajo en las organizaciones. Trillas, México.

[11] BRONFENBRENNER, U. (1987) La ecología del desarrollo humano, Editorial Paidós, España.

[12] CARBÓ PONCE, E. (1999) Manual de psicología aplicada a la empresa. Granica, Barcelona.

[13] CONSTANTINO, C. A. y SICKLES MERCHANT, C. (1997) Diseño de sistemas para enfrentar conflictos. Una guía para crear organizaciones productivas y sanas. Granica, Madrid.

[14] FISCH, Y OTROS (1984) La táctica del cambio, Editorial Herder, España.

[15] FISCHER, G. (1990) Psicología social. Conceptos fundamentales. Narcea, Madrid.

[16] FRESCO, J. C. (1993) Organización y Estructura. Macchi, Bs. As.

[17] GARDNER, H. (2001) La inteligencia revisitada. Las inteligencias múltiples en el siglo XXI. Paidós, Barcelona.

[18] GAUTIER, B.; VERVISCH, M. O. (2001) Coaching directivo. Para el desarrollo profesional de personas y equipos. Madrid: Anaya - Oberón.

[19] GIL RODRÍGUEZ, F. y ALCOVER C. (Coords.) (2003) Introducción a la psicología de las organizaciones. Alianza, Madrid.

[20] GOÑI ZABALA, J. J. (1999) El cambio son personas. Díaz de Santos, Madrid.

[21] GORE, E. y DUNLAP, D. (1988) Aprendizaje y organización. Una lectura educativa de las teorías de la organización. Edit. Tesis, Buenos Aires.

[22] GREINER, L., Y SCHEIN, V. (1990) Poder y desarrollo organizacional. Sitsa, México.

[23] GUIOT, J. M. (1985) Organizaciones sociales y comportamientos. Herder, Barcelona.

[24] HESSELBEIN, F y Otros (1998) La organización del futuro. Granica, Madrid.

[25] KAMINSKY, G. (1990) Dispositivos Institucionales. Democracia y autoritarismo en los problemas institucionales. Lugar Editorial, Bs. As.

[26] KINDLER HERBERT. S. (2001) Cómo gestionar los conflictos. Madrid: editorial Centro de Estudios Ramón Areces.

[27] LONGO, F. (2004) Mérito y Flexibilidad. Paidós, Madrid.

[28] MASLOW, A. (1991) Personalidad y motivación. Díaz de Santos, Madrid.

[29] MORÍN, E. (1991) El método. El conocimiento del conocimiento, F. G. y MARSHALL BECKHARD, R. Cátedra.

Madrid.

- [30] PALAZZOLI SERVINI, M. (1994) Paradoja y contraparadoja, Paidós, México.
- [31] PETIT, F. (1884) Psicología de las organizaciones. Herder, Barcelona.
- [32] PFEFFER, J. (1993) El poder en las organizaciones. McGraw-Hill, Madrid.
- [33] POZNER, P. (1995) El directivo como gestor de los aprendizajes escolares. Aique, Bs. As.
- [34] POZO, J. (1989) Teorías cognitivas del aprendizaje, Ediciones Morata, España.
- [35] ROBBINS, S. P., Comportamiento Organizacional. Prentice Hall,
- [36] RODRÍGUEZ, A. L. (1992) Psicología de las organizaciones. Teoría y método. PPU, Barcelona.
- [37] SANTOS GUERRA, M. (1997) La luz del prisma. Aljibe, Granada.
- [38] SBANDI, P. (1990) Psicología de grupos. Herder, Barcelona.
- [39] SCHLEMENSON, A. (1993) Análisis organizacional y empresa unipersonal. Paidós, Bs. As.
- [40] SCHVARSTEIN, L. (1992) Psicología social de las organizaciones. Paidós.
- [41] SIKULA, F. (1979) Administración de Recursos Humanos en Empresas. Limusa.
- [42] STEFANO, C. (1994) El cambio en los contextos no terapéuticos. Paidós, Barcelona.
- [43] TOUZARD, A. (1982) La mediación y la solución de conflictos. Herder, Barcelona.
- [44] TRECHERA HERREROS, J. (2004) La psicología aplicada a las organizaciones. Desclée de Brouwer, Bilbao.
- [45] VON BERTALANFFY, L., Perspectivas en la Teoría de los Sistemas, Alianza, México.
- [46] ----- Teoría General de los Sistemas, FCE, México.
- [47] WEICK, K. (1982) Psicología social del proceso de organización. Interamericana, México.
- [48] 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 inhibitor 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.

## **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**