Ministerio de Cultura y Educación **(Programa del año 2024)**
Universidad Nacional de San Luis
Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales
Departamento: Ciencias Económicas
Area: Administración

I - Oferta Académica

Materia	Carrera	Plan	Año	Período
() Acreditación Formación Humanística y Social: Psicología de las Organizaciones	ING. MECATRÓNICA	OCD Nº 19/22	2024	1° cuatrimestre
() Acreditación Formación Humanística y Social: Psicología de las Organizaciones	INGENIERÍA QUÍMICA	OCD Nº 21/2022	2024	1° cuatrimestre
() Formación Humanística y Social: Psicología de las Organizaciones	ING.ELECTROMECÁNICA	OCD Nº 25/22	2024	1° cuatrimestre
() Acreditación Formación Humanística y Social: Psicología de las Organizaciones	ING.EN ALIMENTOS	OCD Nº 22/2022	2024	1° cuatrimestre
() Formación Humanística y Social: Psicología de las Organizaciones	INGENIERÍA ELECTRÓNICA	OCD Nº 23/22	2024	1° cuatrimestre
() Formación Humanística y Social: Psicología de las Organizaciones	ING.INDUSTRIAL	OCD Nº 20/22	2024	1° cuatrimestre

II - Equipo Docente

Docente	Función	Cargo	Dedicación
LUCERO, VERONICA SUSANA	Prof. Responsable	P.Adj Semi	20 Hs
ALANIZ FARIAS, ERICA NOELIA	Prof. Colaborador	P.Adj Exc	40 Hs
DEGIORGI, NOELIA MARIEL	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**
6 Hs	4 Hs	2 Hs	Hs	6 Hs

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

Duración			
Desde	**Hasta**	**Cantidad de Semanas**	**Cantidad de Horas**
11/03/2024	21/06/2024	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.

¿Por qué 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 el 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 favorezcan las relaciones interpersonales en el trabajo.

• Reflexionar con cierta profundidad la gravitación de los aspectos psicológicos en el ámbito laboral para sí y para 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 TEMÁTICA 1

1.- LA PSICOLOGÍA COMO DISCIPLINA CIENTÍFICA: INTRODUCCIÓN

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

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

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

5.- Las actuales líneas sobre Hombre-Organización: Post Racionalismo, el Pensamiento Complejo. Recapitulación e Integración interdisciplinaria.

UNIDAD TEMÁTICA 2

6.- DESCRIPCIÓN DEL MODELO TRANSACCIONAL. INSTRUMENTOS PRINCIPALES: ANÁLISIS FUNCIONAL Y ESTRUCTURAL, DE LAS TRANSACCIONES. ESTRUCTURACIÓN DEL TIEMPO, JUEGOS, ETC. APLICACIONES.

7.- 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.

8.- Principales fenómenos sistémicos analógicos: Homeostasis, Estabilidad y cambio. Homeostasis, Circularidad, etc. Dinámica sistémica de P. Senge: Las seis Disciplinas. Los Arquetipos.

9- Glosario básico: Amplitud y limitaciones de la terminología en el ámbito organizacional.

10.- Análisis crítico e integración de los modelos: alcances y limitaciones con relación a su aplicación en el ámbito laboral. Aplicaciones.

UNIDAD TEMÁTICA 3

11.-CAMINOS DE ACCESO A LA INVESTIGACIÓN DE LA CONDUCTA LABORAL: LA PERCEPCIÓN

12.- La cuestión Epistemológica: Percepción y conocimiento individual y social.

13.- Factores estructurales y sociales de la percepción.

14.- Los principios gestálticos en la percepción.

15.- Principales fenómenos perceptivos y su relación con el conocimiento social.

16.-La propuesta pragmática de la Programación Neurolingüística: Los mapas mentales.

17.- Factores perceptivos en la Visión Compartida.

18.- La percepción cotidiana de la personalidad y la conducta laboral.

UNIDAD TEMÁTICA 4

19.- LA CONDUCTA

20.- La conducta humana. Como unidad de análisis.

21.-Áreas, Campos, Situación, Ámbito, Niveles, etc. para el Análisis de la conducta.

22.- Conducta y Personalidad como perspectivas de análisis para el cambio.

23.- Factores constitutivos y estructurantes de la conducta.

24.- Concepción de normalidad, adaptación, ajuste e integración de la persona y su importancia en la Organización.

UNIDAD TEMÁTICA 5

25.- LA MOTIVACIÓN

26.- Motivación de la conducta. Aspectos teóricos.

27.- Proceso de la motivación. Necesidades.

28.- Teorías de la motivación para el trabajo: Maslow, Herzberg, Mcclelland, etc.

29.- El conflicto. Distintas concepciones y niveles.

30.- La tensión psicológica. Formas, grados y medición.

31.- La frustración y conductas defensivas.
32.- El clima laboral y su patología: Fatiga, Estrés y Accidentes.

UNIDAD TEMÁTICA 6
33.- LA PERSONALIDAD
34.- La personalidad como centro de la persona.
35.- Factores y niveles constituyentes de la personalidad.
36.- Estructuración conductual de la personalidad.
37.- La capacidad expresiva de la personalidad del individuo y su relación con el grupo de trabajo y ambiente laboral.

UNIDAD TEMÁTICA 7

38.- DESARROLLO PERSONAL Y ORGANIZACIONAL: APRENDIZAJE Y CREATIVIDAD
39.- El aprendizaje. Elementos y procesos básicos.
40.- Teorías del aprendizaje: El condicionamiento clásico e instrumental.
41.- Técnicas e instrumentación de las Formas de aprendizaje.
42.- Condiciones espacio-temporales en el aprendizaje
43. Proceso de la actividad creadora. El Pensamiento Lateral.
44.-Creatividad 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 TEMÁTICA 8
47.- CONTENIDO Y EXPERIENCIA
48.- Actitudes. Conceptos y características.
49.- Elementos integrantes de las actitudes.
50.- Análisis: formación y desarrollo.
51.- Cambio de las actitudes.
52.- Formas similares y diferenciales de las actitudes: Prejuicio, Creencias, Fe, Mitos, Modelos mentales, Estereotipos, Costumbres.

UNIDAD TEMÁTICA 9
53.- LAS COMPETENCIAS: DEFINICIÓN Y BASES PSICOLÓGICAS.
54- Aspectos personales y organizacionales de las Competencias.
55.- Criterios de definición: Personalidad, Funciones, Niveles y Jerarquías.
56.- Diseño de perfiles
57.- Valores del hombre en la organización: Lealtad, compromiso, Identidad, etc.
58.- Importancia de los contenidos en el trabajo y su relación con otros temas de la asignatura: Motivación, Aprendizaje, Personalidad, etc.

UNIDAD TEMÁTICA 10
59.- LAS RELACIONES HUMANAS: EL GRUPO Y SU ESTRUCTURA. EQUIPOS. EVOLUCIÓN.
60.- El grupo humano: caracterización del concepto.
61.-.Clasificación y tipología de los grupos
62.- Equipos de trabajo y Trabajo en Equipo
63.- Roles. Empowerment.
64.-Tipos de equipos. Formación de Equipos de Trabajo (Team building)
65.-Vida del Equipo.
66.- Equipos de Alto Rendimiento.

UNIDAD TEMÁTICA 11
67.- LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL
68.- La comunicación como sistema de relación.
69.- Las relaciones interpersonales y la comunicación.

70.-Marco de referencia para la comunicación.
71.-Axiomas de la comunicación.
72.- La influencia interpersonal. La persuasión.
73.- La comunicación como punto de encuentro de los principales temas de la asignatura

UNIDAD TEMÁTICA 12

73.-EL INDIVIDUO EN LA ORGANIZACIÓN: SU COMPORTAMIENTO, ENFOQUES TEÓRICOS.
74.- La vida psicológica: Funciones, organización y procesos psicológicos básicos.
75.-Las Inteligencias y la Inteligencia emocional.
76.- Tres modelos conceptuales de la estructura psicológica. Su utilidad y compatibilidad para la comprensión de la conducta en el ámbito organizacional y laboral.
77.- Descripción del modelo psicoanalítico. Aparato Psíquico. Estructura y Niveles. Concepto de Energía. Pulsión, instintos. Procesos básicos. Relaciones Cuerpo –Mente. Aplicaciones a la conducta laboral.

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: trabajo práctico de aula y de autoconocimiento.
3. Estilos de aprendizaje: trabajo práctico conceptual de aula.
4. Ejercicios de motivación y conducta: práctico de aula conceptual y de autoconocimiento.
5. Ejercicios personalidad: análisis de videos
6. Ejercicios percepción: ejercicios de autopercepción y PNL
7. Grupos y Equipos: ejercicio de exploración
8. La negociación.
9. Comunicación – habilidades interpersonales.

VIII - Regimen de Aprobación

RÉGIMEN DE ALUMNOS REGULARES

La modalidad de cursada será semipresencial, con clases teóricas presenciales y actividades teórico-prácticas en plataforma Moodle 3.0. En este sentido, las evaluaciones a través de exámenes parciales podrán realizarse en dicha plataforma.
El alumno inscripto en la materia obtendrá la regularidad, cumpliendo con los siguientes requisitos, de acuerdo a la reglamentación vigente:

a.- Asistencia al 50% de las clases teóricas.

b.- Aprobación del 80% de las clases prácticas.
c.- Realización de actividades de exploración bibliográfica.

d.- Aprobación de dos Examinaciones Parciales o sus respectivas Recuperaciones, según lo establecido en la ordenanza OCD N° 32/14. Los parciales serán aprobados con un porcentaje del 60%, en base a preguntas teóricas a desarrollar por el alumno. De acuerdo a lo expresado en la OCD 16/15.
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.

RÉGIMEN PARA EXAMINACIONES
FINALES ORALES

Para Alumnos Libres:
Para presentarse a rendir Examen Final Oral, deberán sacar tres bolillas del programa, elaborar un desarrollo escrito sobre una de ellas, con tema asignado por el Tribunal examinador. Si esta instancia escrita es aprobada por el alumno, pasará a un examen oral a programa abierto, realizando así su exposición oral.

IX - Bibliografía Básica

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

X - Bibliografia Complementaria

[1] X - Bibliografía Complementaria
[2] [1] ARONSON, Elliot – Introducción a la Psicología Social. 1995. Alianza. Madrid. *
[3] [2] BATESON, G.- Pasos para una Ecología de la Mente. 1985. C. Lohlé. Buenos Aires. *
[4] [3] BLUM y NAILOR - Psicología Industrial. 1976. Trillas. Madrid. *
[5] [4] BRUNEAU, J. P. –Psicoanálisis y Empresas. 1991. Granica. 1991. Barcelona. *
[6] [5] CARBÓ PONCE, Esteve – Manual de Psicología aplicada a la Empresa. Tomo I. Granica. 1999. Barcelona.
[7] [6] CARTWRIGHT Y ZANDER – Dinámica de Grupos. 1975. Trillas Madrid. *
[8] [7] CHEVALIER Y GHEERBRANT – Diccionario de Símbolos. 1991. Herder. Barcelona. *
[9] [8] CIRIGLIANO Y VILLAVERDE – Dinámica de Grupos y Educación. 1976. Humanitas. Buenos Aires.
[10] [9] DE BONO E. – Aprender a pensar. 1996. Paidós. Buenos Aires.
[11] [10] DE BONO E. – Seis Sombreros para pensar. 1996. Granica. Buenos Aires.
[12] [11] DILTS -HALLBOM - SMITH - Las Creencias.1996. Urano. Barcelona
[13] [12] FEDELI, M. - Temperamento, Carácter, Personalidad. 1993. San Pablo. Buenos Aires.
[14] [13] FISHER-URY-PATTON - Sí, de acuerdo. 1997. Norma. Colombia.
[15] [14] GOLEMAN, Daniel - La Inteligencia Emocional. 1997. Atlántida. Buenos Aires.
[16] [15] HESSELBEIN, GOLDSMITH Y BEKHARD - El Líder del Futuro. 1996. Deusto. Bilbao.
[17] [16] HOYLE - Manual de Sistema de Calidad. 1995. Paraninfo. Madrid.
[18] [17] KERTESZ y KERMAN – Manejo del Stress. 1985. IPPEM. Buenos Aires.
[19] [18] KOFFMAN, Fredy – Metamanagement. 3 vols. 2001. Granica. Buenos Aires.
[20] [19] KRETCH, CRUTFIEFIELD Y BALLACHEY – Psicología Social. 1992. Biblioteca Nueva. Madrid.
[21] [20] LEWICKI - Roy - Desarrollo Organizacional. 1993. Limusa. México.
[22] [21] LEWIS, Leslie - Cómo resolver Conflictos. 1995. Folio. Barcelona.
[23] [22] LOBOS, J. - Calidad a través de las Personas. 1994.Dolmen. Santiago de Chile.
[24] [23] MILANO, Antonio - Resolución de Problemas y Toma de decisiones. 1993. Macchi. Buenos Aires.

[25] [24] PAT MC MILLAN, The Perfomance Factor, B&H Publishing Group. 2001.
[26] [25] PEREZ LOPEZ, J.A. - Liderazgo. 1997. Folio. Barcelona.
[27] [26] ROBBINS – Fundamentos de Comportamiento Organizacional. 1998. Prentice Hall. México.
[28] [27] SENLLE, Andrés - ISO 9000. Reingeniería.1996. Ediciones Gestión 2000. Barcelona.
[29] [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 favorezcan las relaciones interpersonales en el trabajo.

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

XII - Resumen del Programa
PROGRAMA DE CONTENIDO SINTÉTICO
UNIDAD TEMÁTICA 1
La Psicología como disciplina científica.
UNIDAD TEMÁTICA 2
Descripción del Modelo Transaccional. Instrumentos principales: análisis funcional y estructural, de las transacciones. Estructuración del tiempo, juegos, etc. Aplicaciones.
UNIDAD TEMÁTICA 3
Caminos de acceso a la investigación de la conducta laboral.
La percepción.
UNIDAD TEMÁTICA 4
La Conducta.
La conducta humana como unidad de análisis.
UNIDAD TEMÁTICA 5
La Motivación.
UNIDAD TEMÁTICA 6
La Personalidad.
UNIDAD TEMÁTICA 7
Desarrollo Personal y organizacional.
Aprendizaje y Creatividad.

UNIDAD TEMÁTICA 8
Contenido y Experiencia.
UNIDAD TEMÁTICA 9
Las Competencias: definición y bases psicológicas.
UNIDAD TEMÁTICA 10
Las relaciones humanas.
El grupo y su estructura.
El grupo humano: caracterización del concepto.
El grupo y su dinámica
Los grupos, el desarrollo humano y la organización.
UNIDAD TEMÁTICA 11
La comunicación interpersonal.
La comunicación como sistema de relación.
UNIDAD TEMÁTICA 12
El individuo en la organización
Su comportamiento, enfoques teóricos
UNIDAD TEMÁTICA 12
El individuo en la organización
Su comportamiento, enfoques teóricos

XIII - Imprevistos

Mail de contacto: docentesbox102@gmail.com
Plataforma educativa utilizada: Moodle 4.0
Plataforma de videollamadas: Meet

XIV - Otros