



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

(Programa del año 2025)
 (Programa en trámite de aprobación)
 (Presentado el 15/09/2025 10:58:17)

I - Oferta Académica

Materia	Carrera	Plan	Año	Período
PSICOLOGIA INSTITUCIONAL	LIC. EN PSICOLOGIA	R.M. N° 3549/ 17	2025	2° cuatrimestre
(COGNITIVA)				

II - Equipo Docente

Docente	Función	Cargo	Dedicación
MASRAMON, MALENA RAQUEL	Prof. Responsable	P.Adj Exc	40 Hs
MARNETTI, RENZO EMANUEL	Responsable de Práctico	JTP Exc	40 Hs
VALERIO, ELENA	Auxiliar de Práctico	A.1ra Simp	10 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
04/08/2025	14/11/2025	15	80

IV - Fundamentación

La mayor parte de las experiencias de los seres humanos transcurren en el seno de las organizaciones. En las mismas se puede generar bienestar o malestar de acuerdo al ritmo de los acuerdos y desacuerdos que por la misma interacción se van sucediendo.

Las organizaciones son sistemas en constante intercambio con el medio en el que se insertan. Tienen dinámicas particulares, objetivos, tareas y funciones determinados que le dan identidad única, así como una manera definida de entender el poder, las relaciones interpersonales, los valores, las normas, y todo lo relativo a su funcionamiento interno y en su intercambio con el medio circundante.

Las interrelaciones se desarrollan en una causalidad de tipo circular constante, por lo que una perspectiva sistémica resulta de suma utilidad en la búsqueda de hacer claros los entramados no fácilmente observables, poniendo el foco en la estructura subyacente del sistema, redundando en una mejor comprensión de la dinámica organizacional, reduciendo la posibilidad de percepciones equívocas que no permitan el abordaje integral de las problemáticas y dinámicas involucradas en el diario accionar, ya sea a nivel individual, grupal y/u organizacional.

De esta manera, en este curso se abordará el objeto de estudio, la organización, como una totalidad en la que se desarrollan

diferentes procesos a nivel individual, grupal y global, y a las relaciones que se establecen con otras organizaciones y con el entorno inmediato y mediato, aportando a la formación de psicólogos/as y su futuro rol en las organizaciones.

V - Objetivos / Resultados de Aprendizaje

Los objetivos del curso se organizan en la promoción de competencias científicas y profesionales para desarrollar habilidades tendientes a:

- a) comprender el rol del/la psicólogo/a en las organizaciones;
- b) comprender la dinámica organizacional en su estructura y funciones de manera sistémica;
- c) ejercer un rol sistémico y participativo en las organizaciones a partir del desarrollo de habilidades empáticas, comunicativas y de liderazgo;
- d) analizar, evaluar e intervenir el comportamiento organizacional de personas, grupos y equipos;
- e) analizar, evaluar e intervenir en dimensiones comunicacionales y culturales de la organización;
- f) para la investigación y la práctica desde un posicionamiento sistémico del rol, y
- g) para un posicionamiento ético y deontológico del ejercicio científico y profesional.

VI - Contenidos

EJE I: EL CAMPO DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

UNIDAD I: LA PSICOLOGÍA Y LAS ORGANIZACIONES

La Psicología Organizacional: delimitación, alcance y objeto. Institución y Organización, Atravesamiento institucional de las organizaciones. Las organizaciones: dimensiones.

Aportes teóricos en la comprensión de las organizaciones: La Quinta Disciplina, Teoría Sistémica.

Aportes para la evaluación y la intervención psicológica desde una mirada sistémica.

EJE II: INDIVIDUOS, GRUPOS Y EQUIPOS EN LAS ORGANIZACIONES

UNIDAD II: INDIVIDUOS EN LA ORGANIZACIÓN

Comportamiento organizacional. Diferencias individuales y personalidad. Percepción, atribución, actitudes y toma de decisiones. Motivación. Emociones y procesamiento emocional. Liderazgo. Modelos Mentales y Dominio Personal. Aportes para la evaluación y la intervención en las organizaciones.

UNIDAD III: GRUPOS Y EQUIPOS EN LA ORGANIZACIÓN

Grupos y equipos en las organizaciones. Comportamiento grupal y equipos de trabajo. Diferencias entre grupos y equipos de trabajo. Visión Compartida y Aprendizaje en Equipo. Aportes para la evaluación y la intervención en las organizaciones.

EJE III: DINAMICA DE LAS ORGANIZACIONES

UNIDAD IV: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

La comunicación, conceptualización, funciones, proceso comunicacional. La comunicación humana. Barreras en la comunicación. La comunicación organizacional. Aportes para la evaluación y la intervención en las organizaciones.

UNIDAD V: CULTURA ORGANIZACIONAL

Diseño Organizacional, misión, visión. Cultura, conceptualizaciones. Cultura organizacional, características. Tipos de cultura en las organizaciones. Poder y política en las organizaciones. Aportes para la evaluación y la intervención en las organizaciones.

UNIDAD VI: APRENDIZAJE Y CAMBIO ORGANIZACIONAL

Aprendizaje organizacional, procesos. Cambio organizacional, enfoques. Cultura para el cambio en las organizaciones.

Conflicto y negociación en las organizaciones, definiciones, tipos. Aportes para la evaluación y la intervención en las organizaciones.

VII - Plan de Trabajos Prácticos

El Plan de Trabajos Prácticos se organiza en un trayecto teórico y práctico, y una práctica de campo. El eje teórico integrador es la Quinta Disciplina y se trabajará con casuística elegida desde el equipo docente trabajando: a) pensamiento sistémico, b) modelos mentales, c) dominio personal, d) visión compartida, y e) aprendizaje en equipo.

El objetivo del trayecto es que las/os estudiantes cuenten con herramientas teóricas y prácticas para analizar y comprender el rol de los/as psicólogos/as en las organizaciones, desarrollando competencias científicas y profesionales. Los indicadores de evaluación en proceso del trayecto, están dirigidos al trabajo en clase, lecturas de material teórico y análisis de casos

prácticos. El curso prevé una práctica de campo en organizaciones, la cual está integrada por: entrevistas a miembros de la organización, análisis de la información recabada a partir de aportes teóricos y formulación de plan de intervención. De esta práctica se elaborará un informe en base a criterios establecidos por el equipo docente, el cual además será socializado. La práctica de campo estará supervisada por el equipo docente.

Teniendo en cuenta que el crédito horario del curso es de 80 (ochenta) horas, las 5 (cinco) horas restantes serán utilizadas para supervisión y consultas entre docentes y estudiantes en la oficina del equipo docente. Se tendrá en cuenta que la carga horaria que insuma la realización de la práctica de campo, no exceda el crédito horario semanal estipulado.

VIII - Regimen de Aprobación

En el Sistema de evaluación de la asignatura, están contempladas diferentes formas de evaluar y acompañar el cursado de las y los estudiantes, siguiendo los objetivos del curso. Así las/os estudiantes irán construyendo las instancias de enseñanza y aprendizaje junto con los/as docentes, y cumplimentando los objetivos del curso:

1. Parcial: En total será un (1) parcial teórico-práctico que tiene como objetivo evaluar los contenidos ya dados. Este parcial tendrá una devolución individual y, en el caso de ser necesario, realizar modificaciones de acuerdo a sugerencia del equipo de la asignatura.

2. Trabajos prácticos: Deberán cumplimentarse el 100% de las actividades previstas para todos los prácticos de aula. En el caso de inasistencia y/o no cumplimentar con las actividades previstas, deberá pasar a una instancia de recuperación de los contenidos y actividades realizadas.

3. Práctica de campo supervisada: Todas/os las/os estudiantes deberán realizar esta práctica de campo supervisada. Esta práctica no posee ninguna instancia de recuperación, lo cual indica que la/el estudiante que no alcance los objetivos propuestos para la práctica de campo supervisada, quedará libre en la asignatura.

4. Asistencias: La/el estudiante que quiera optar por este sistema deberá tener una asistencia no inferior al 80% en clases de prácticos de aula, y un 100% a la práctica de campo supervisada en todas sus instancias.

5. Regularidad con examen final

Para esto, las y los estudiantes deberán tener aprobadas las asignaturas correlativas correspondientes al Plan de Estudio vigente.

6. Estudiantes en condición de libres

La asignatura no cuenta con la condición de estudiantes libres debido a tener Prácticas de Campo Supervisada.

7. Régimen de recuperaciones

El sistema de recuperación se regirá de acuerdo a la Ordenanza CS N° 13/03 y su modificatoria en la Ordenanza CS N° 32/14.

IX - Bibliografía Básica

[1] EJE I: EL CAMPO DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

[2] [2] UNIDAD I: LA PSICOLOGÍA Y LAS ORGANIZACIONES

[3] [3] 1.- Schein, E. H. (1994). Psicología de la Organización. México: Prentice Hall. pp. 3-10 (Cap. 1) y 11-33 (Cap. 2).

[4] [4] 2.- Schvarstein, L. (2000). Psicología Social de las Organizaciones. pp. 21-85 (Cap. 1). Buenos Aires: Paidós.

[5] [5] 3.- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. pp. 23-58 (Cap. 2). México: McGraw-Hill.

[6] [6] 4.- Senge, P. (1990). La Quinta Disciplina. Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente. pp. 11-178 (Cap. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8) Ed. Gránica Vergara.

[7] [7] EJE II: INDIVIDUOS, GRUPOS Y EQUIPOS EN LAS ORGANIZACIONES

[8] [8] UNIDAD II: INDIVIDUOS EN LA ORGANIZACIÓN

[9] [9] 5.- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. pp. 183-270 (Cap. 7, 8 y 9), pp. 335-376 (Cap. 12). México: McGraw-Hill.

[10] [10] 6.- Robins, S. P.; Judge, T. A. (2009). Comportamiento Organizacional. pp. 72-210 (Cap. 3, 4, 5 y 6), pp. 248-283 (Cap. 8), pp. 382-447 (Cap. 12 y 13). México: Pearson Educación.

[11] [11] 7.- Senge, P. (1990). La Quinta Disciplina. Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente. pp. 179-259 (Cap. 9 y 10). Ed. Gránica Vergara.

[12] [12] UNIDAD III: GRUPOS Y EQUIPOS EN LA ORGANIZACIÓN

[13] [13] 8.- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. pp. 271-304 (Cap. 10). México: McGraw-Hill.

[14] [14] 9.- Robins, S. P.; Judge, T. A. (2009). Comportamiento Organizacional. pp. 282-347 (Cap. 9 y 10). México: Pearson Educación.

- [15] [15] 10.- Senge, P. (1990). La Quinta Disciplina. Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente. pp. 260-340 (Cap. 11 y 12). Ed. Gránica Vergara.
- [16] [16] EJE III: COMUNICACIÓN, CULTURA Y APRENDIZAJE EN LAS ORGANIZACIONES
- [17] [17] UNIDAD IV: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL
- [18] [18] 11.- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. pp. 305-334 (Cap. 11). México: McGraw-Hill.
- [19] [19] 12.- Robins, S. P.; Judge, T. A. (2009). Comportamiento Organizacional. pp. 348-381 (Cap. 11). México: Pearson Educación.
- [20] [20] UNIDAD V: CULTURA ORGANIZACIONAL
- [21] [21] 13.- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. pp. 91-146 (Cap. 4 y 5). México: McGraw-Hill.
- [22] [22] 14.- Robins, S. P.; Judge, T. A. (2009). Comportamiento Organizacional. pp. 448-481 (Cap. 14), pp. 548-581 (Cap. 17). México: Pearson Educación.
- [23] [23] UNIDAD VI: APRENDIZAJE Y CAMBIO ORGANIZACIONAL
- [24] [24] 15.- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. pp. 147-182 (Cap. 6) pp. 377-452 (Cap. 13 y 14). México: McGraw-Hill.
- [25] [25] 16.- Robins, S. P.; Judge, T. A. (2009). Comportamiento Organizacional. pp. 482-515 (Cap. 15), pp. 616-700 (Cap. 19). México: Pearson Educación.

X - Bibliografía Complementaria

- [1] 1.- Berger, P.L. y Luckmann, T. (1995) La construcción social de la realidad. Amorrortu, Argentina.
- [2] 2.- Gergen, K. J. y Gergen, M. (2011). Reflexiones sobre la construcción social. Madrid: Paidós.
- [3] 3.- Gergen, K. (2007). Construcción Social. Aportes para el debate y la práctica. Bogotá: Universidad de los Andes.
- [4] 4.- Von Bertalanffy, L. (1989). Teoría General de los Sistemas. México: FCE

XI - Resumen de Objetivos

Desarrollar competencias científicas y profesionales y habilidades para comprender el rol del/la psicólogo/a en las organizaciones.

XII - Resumen del Programa

Se proponen tres ejes centrales: a) la delimitación del campo de la psicología de las organizaciones desde un posicionamiento sistémico; b) aportes teóricos y prácticos del comportamiento organizacional de las personas, los grupos y los equipos; y c) aportes teóricos y prácticos para la evaluación e intervención sistémica en las organizaciones en cuanto a la dinámica de la organización (comunicación, cultura, poder, aprendizaje, cambio, conflicto).

XIII - Imprevistos

En el caso de feriados, las clases tanto teóricas como prácticas se reorganizarán de acuerdo al calendario académico para que las/los estudiantes puedan completar su proceso de aprendizaje durante el cursado de la materia. Y en el caso de paros, el equipo docente comunicará sobre la reprogramación o no de las actividades.

XIV - Otros

ELEVACIÓN y APROBACIÓN DE ESTE PROGRAMA	
	Profesor Responsable
Firma:	
Aclaración:	
Fecha:	