



Universidad
Nacional
de Córdoba

"2017 - Año de las Energías Renovables"



EXP-UNC:0001848/2017

Córdoba,

13 OCT 2017

VISTO

La RHCD N° 550/10 por la que se resuelve que todos los docentes Titulares o Adjuntos a cargo de las materias deberán entregar anualmente, durante el mes de febrero el cronograma correspondiente a la materia, y

CONSIDERANDO

Que por RHCD N° 35/14 se delega al Decanato la aprobación de los cronogramas de las cátedras anualmente, luego de compatibilizadas las fechas de parciales por la Secretaría Académica a los fines de evitar superposiciones

Que la cátedra de **Psicología Organizacional** presentó el cronograma del 2017, en el formato establecido por la RHCD N° 550/10.

Que Secretaría Académica coordinó las fechas de las evaluaciones a fin de que no existan superposiciones con las materias del mismo año, y en este caso no fue necesario realizar cambios.

Por ello, y en virtud de las facultades delegadas por el H. Consejo Directivo.

**LA DECANA DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA
RESUELVE**

Artículo 1º: Aprobar el cronograma 2017 presentado por la cátedra de **Psicología Organizacional** que como anexo forma parte integrante de la presente con 20 (veinte) fojas útiles.

Artículo 2º: Protocolícese, comuníquese, notifíquese y archívese.

RESOLUCIÓN N°

1674

Dr. GERMAN MERENO
SECRETARIO ACADÉMICO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Universidad Nacional de Córdoba



Dra. CLAUDIA TORCOMIAN
DECANA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Universidad
Nacional
de Córdoba

"2017 - Año de las Energías Renovables"



EXP-UNC:0001848/2017
Anexo RD

CRONOGRAMA DE CÁTEDRA

1674

ASIGNATURA: PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

AÑO ACADÉMICO: 2017

ORGANIZACIÓN DEL CURSADO:

De la Formación Teórica.

Clases teórico prácticas: días miércoles de 16 a 17.50 hs. Se dictan en el aula E. Son conducidos por la Prof. Adjunta a cargo de la cátedra, Prof. Mónica Pan. En dicho espacio la presentación de los conceptos teóricos se realiza alternativamente a partir de situaciones de la práctica profesional de la docente o los miembros del equipo de cátedra presentes o bien se brindan ejemplos prácticos para su mejor comprensión.

Para la regularidad no se requiere asistencia a este espacio.

Para la promoción se requiere asistencia al 50% de los teórico - prácticos.

La formación teórica se desarrolla además a través de la lectura de la bibliografía y se complementa a través de los espacios centrados en la formación práctica en que dicha formación teórica se pone en juego.

A partir de setiembre se inicia en este espacio una revisión de conceptos teóricos puestos en juego en las situaciones de la práctica de los alumnos

De la Formación Práctica:

La formación práctica se realiza en espacio áulico y extra áulico.

Están a cargo de las Profesoras Asistentes Lic. Eugenia Barrionuevo y Constanza Dall'Asta.

En espacio áulico los alumnos tienen semanalmente una clase práctica los días miércoles de 18 a 20 hs.

Las actividades extra áulicas se realizan de manera grupal en organizaciones del medio con supervisión semanal en espacio áulico.

Todas las actividades de la formación práctica son obligatorias para todos los alumnos regulares. Cada grupo gestiona con la organización los horarios en que realizarán las entrevistas y reuniones. Cada uno de los integrantes debe llevar el registro de las actividades realizadas a la supervisión grupal. En el marco de dichas supervisiones se establece cuántas y cuáles entrevistas y reuniones en la organización serán necesarias para arribar a los objetivos planteados.

EXP-UNC:0001848/2017
Anexo RD

1674

Sistema de tutorías:

Se implementa un sistema de tutorías a través del Foro de consultas que ofrece la cátedra, en el que cada grupo de alumnos se comunica con las Profesoras Asistentes quienes, junto a los ayudantes alumnos y adscriptos, van sosteniendo el vínculo de apoyatura al proceso de aprendizaje de los alumnos.

A la vez, la Profesora Adjunta ofrece una frecuencia mensual de espacios tutoriales grupales, el primer lunes de cada mes de 12 a 14 hs. a partir del cuarto mes de cursado de la materia.

MODALIDAD Y FECHAS DE EVALUACIÓN:

Formativa: fundamentalmente a través del seguimiento del proceso de aprendizaje en los trabajos prácticos y en particular a través de la realización de informes de proceso del trabajo de campo que realizan los alumnos.

Sumativa: a través de los parciales y el informe de trabajo de campo aprobado. Luego, a través de los exámenes finales tal como han sido descriptos. Según las distintas condiciones de los alumnos (regular, promocional, libre).

Parciales: Serán tres en total, escritos. Estarán compuestos por dos partes que representan respectivamente el 80% y el 20% del puntaje total del examen:

- Individual, con actividades de estructuración media (completar cuadros, Verdadero – Falso justificado entre otras) y actividades de desarrollo de conceptos solicitados y/o de relaciones entre conceptos y la práctica.
- Grupal. Se propone la resolución de actividades que requieren la reflexión crítica grupal y el conocimiento de la bibliografía.

Alumno promocional

Asistencia al 50% de actividades teórico-prácticas.

Las actividades requeridas en Trabajos Prácticos se aprueban o se desaprueban sin calificación promediable. En caso de reprobadas, se rehacen hasta estar en condiciones de ser aprobadas-.

Aprobar el informe final de trabajo en terreno.

Aprobar el 100% de las Evaluaciones Parciales, con calificaciones iguales o mayores a 6 (seis) y un promedio mínimo de 7 (siete). Tienen opción de recuperar uno de los parciales.

EXP-UNC:0001848/2017

Anexo RD

1674

Rendir y aprobar coloquio final con 7 (siete) o más de 7.

Alumno regular**Condiciones mínimas:**

Aprobar el 80% de los Trabajos Prácticos Se promedian según régimen de alumnos vigente. El informe de práctica en organizaciones se aprueba o en caso de desaprobado se rehace hasta que esté en condiciones de ser aprobado como condición de regularidad.

Aprobar el 80% de las Evaluaciones Parciales, con calificaciones iguales o mayores a 4 (cuatro) – Podrán recuperar 1 parcial.

Alumno libre:

Accederán a un examen de dos instancias: la primera de carácter escrito y la segunda oral, contemplándose en ambas los aspectos teóricos y prácticos. Una vez aprobada la instancia escrita se procederá al examen oral.

Es requisito previo indispensable presentar un escrito donde el alumno describa situaciones organizacionales a cuyo conocimiento accede en calidad de usuario, cliente, proveedor o trabajador en términos conceptuales de la asignatura, reservando la identidad de la organización en ese escrito. A partir de dicho conocimiento tendrá que estar en condiciones de diseñar un dispositivo de abordaje diagnóstico de dicha organización.

Cronograma de evaluaciones:

Primer parcial: 10 de mayo

Segundo parcial: 5 de julio

Tercer parcial: 20 de setiembre



Universidad
Nacional
de Córdoba

"2017 - Año de las Energías Renovables"



EXP-UNC:0001848/2017

Anexo RD

1674

Publicación de Notas de exámenes parciales (Res. HCD N° 278/01):

Primer parcial: 31 de mayo

Segundo parcial: 31 de julio

Tercer parcial: 4 de octubre

Evaluaciones de recuperación (Res. HCD N° 278/01):

Recuperatorio: 11 de octubre

Dr. GERMAN PERENO
SECRETARIO ACADÉMICO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Universidad Nacional de Córdoba

EXP-UNC:0001848/2017
Anexo RD

1674

CRONOGRAMA GENERAL

Fecha	Hora	Tipo de Encuentro	Temas clave	Seminario interno investigación / extensión u otras actividades de cátedra	Evaluaciones parciales
FEBRERO					
06 al 28	16.00	Reuniones de equipo docente	Programa nuevo y documentación a presentar		
22	16.00	Exámenes finales			
MARZO					
8	16.00	Exámenes finales			
22	15.00	Entrevistas de selección ayudantes y adscriptos			
29	14.30	Reunión de Cátedra	Programa nuevo		
29	16.00	Teórico: Presentación de la materia. Introducción al eje 1. Módulo 1	EJE I.- ORGANIZACIONES, INSTITUCIONES, SOCIEDAD Y SUBJETIVIDAD Módulo1.- Conceptos introductorios - Organizaciones		

EXP-UNC:0001848/2017
Anexo RD

1674

			Instituciones, establecimientos. (1) - Cuestiones semánticas, ideológicas, socio - históricas. (2)		
ABRIL					
5			-La dialéctica de lo instituido y lo instituyente. Cambio social y organizaciones. Atravesamientos institucionales y transversalidad. (3) -El campo de la Psicología Organizacional	Reunión de cátedra	
12			Módulo 2.- Distintas disciplinas y corrientes teóricas que abordan las organizaciones. - Psicología Organizacional. Sociología Organizacional. Psicología Institucional.(4) -Desarrollo organizacional.(5) -Aprendizaje organizacional.(6)		
19			(7) (8)		

EXP-UNC:0001848/2017

Anexo RD

1674

26			-El análisis institucional francés. (9) -Sociología Clínica y Psicosociología (10) -Aportes disciplinarios y transdisciplinarios. Posicionamientos ético metodológicos. (11)	Reunión de investigación	
MAYO					
3			Revisión Primer eje.	Reunión de cátedra	
10		Primer parcial			
17		Exámenes			
24			Eje II. Módulo 3. Caja de herramientas conceptuales -Las concepciones teóricas como prismas de lectura del acontecer en y entre las organizaciones. Categorías conceptuales para analizar, comprender, intervenir, investigar organizaciones. -Organización viable. (12) -Organización requerida. (13) -Organizaciones	Reunión de investigación	

EXP-UNC:0001848/2017
Anexo RD

1674

			calificadas y calificantes. (14) -El proyecto organizacional. La estructura organizativa. Tecnología. Tarea. Relaciones interpersonales, intra e intergrupales. Cultura e identidad organizacional. Condiciones y organización del trabajo. Contexto. (15)		
31			-El poder: autoridad, grupos internos de poder, comportamiento político en las organizaciones. Los organizadores subyacentes del funcionamiento organizacional, de los distintos agrupamientos existentes en la organización. Los analizadores institucionales. -Una perspectiva crítica, el planteo foucaultiano del poder: reconocer dispositivos		

EXP-UNC:0001848/2017
Anexo RD

1674

			institucionales generados para el disciplinamiento de los cuerpos, desmontarlos, sustituirlos. (16)		
JUNIO					
7			-La ética de las organizaciones en su contexto social. Algunos lineamientos. -El concepto de Justicia organizacional y sus controvertidas utilizaciones.(17)	Reunión de cátedra	
14			Módulo 4 Líneas – fuerza: Innovación, conocimiento y salud en las organizaciones -La tensión entre estabilidad y cambio en las organizaciones. El discutido concepto de identidad y los cambios organizacionales. Cambios superficiales, innovadores y transformadores. La innovación y la		

EXP-UNC:0001848/2017
Anexo RD

1674

			sustentabilidad organizacional pensados desde una perspectiva psico – socio – organizacional. (18)		
21			-Salud en las organizaciones y salud organizacional. Problematicación. Salud y patologización del vínculo sujeto-organización. Criterios de salud en las organizaciones. Organización requerida.(19) -El conocimiento en la organización. Los saberes en las organizaciones. Procesos de aprendizaje organizacional. Comunidades de práctica y comunidades de aprendizaje.(20)		
28			Módulo 5. Herramientas metodológicas para la intervención y la investigación en Psicología	Reunión de investigación	

EXP-UNC:0001848/2017

Anexo RD

1674

			Organizacional -Lugar del Psicólogo en el campo organizacional. Salud. Alienación, Interno, externo, implicado Las dimensiones política y técnica de una ética de la intervención. La implicación del psicólogo en la organización. Condiciones de la implicación. El psicólogo organizacional desde un área de Recursos Humanos, desde otras posiciones similares. El psicólogo como consultor externo, como asesor, como investigador. Participación en equipos interdisciplinarios internos o externos. (21)		
			-Formas de intervención del psicólogo en las organizaciones. Análisis de la demanda. Dispositivos de		

**EXP-UNC:0001848/2017
Anexo RD**
1674

			intervención. Diagnóstico organizacional. Asesoramiento, Formación. Acompañamiento en procesos de Cambio., de Innovación, en situaciones de crisis. (22) -Observar, entrevistar, conversar, diseñar y coordinar espacios grupales, registrar, analizar documentos en el campo organizacional.(23)		
JULIO					
5		Última clase primer cuatrimestre SEGUNDO PARCIAL		Reunión de cátedra	
10 al 21		Receso			
24 al 28		Coloquios			
24 al 4/08		Exámenes			
AGOSTO					
9		Clases	EJE III. TEMAS Y PROBLEMAS RECURRENTES EN EL CAMPO ORGANIZACIONAL.	Reunión de cátedra	

EXP-UNC:0001848/2017
Anexo RD

1674

			TENDENCIAS. Módulo 6 Tipos de organizaciones y sus problemáticas. -Tipos de organizaciones y sus problemáticas específicas.(24)		
16			-Crisis, conflicto. Gestión.(25)		
23			-Asociatividad interorganizacional. Tercerizaciones. Fronteras organizacionales. Trabajo en redes intra e interorganizacionales. (26)		
30			Revisión de contenidos Eje 1 en relación a cada uno de los casos presentados por los alumnos.		
SEPTIEMBRE					
6			Revisión de contenidos Eje 1 en relación a cada uno de los casos presentados por los alumnos.	Reunión de cátedra	
13		Exámenes			

**EXP-UNC:0001848/2017
Anexo RD**
1674

20		TERCER PARCIAL			
27			Revisión de contenidos Eje 2 en relación a cada uno de los casos presentados por los alumnos.		
			Revisión de contenidos Eje 2 en relación a cada uno de los casos presentados por los alumnos.		
OCTUBRE					
4			Revisión de contenidos Eje 3 en relación a cada uno de los casos presentados por los alumnos.	Reunión de cátedra	
11		RECUPERATORIO			
18		Preparación a finales	Revisión sintética de toda la materia		
25		Entrega de informe de trabajo en terreno		Reunión de investigación	
NOVIEMBRE					
1		Entregas			

EXP-UNC:0001848/2017

Anexo RD **1674**

		reformuladas de informe de trabajo en terreno			
8		Firma de libretas			
15		Coloquio			
13 al 24		Exámenes primer turno			
27 al 07/12		Exámenes segundo turno			
DICIEMBRE					

Bibliografía

(1)

Pan M. (2007) De organizaciones e instituciones. Ficha de Cátedra disponible en el Aula Virtual. Fac. de Psicología. UNC

Schvarstein L.(1992) Psicología Social de las Organizaciones. Paidós. Bs. As. Capítulo 1.

San Emeterio, César (2006). Del concepto de organización discreta al concepto de espacio organizacional. Consecuencias teóricas y prácticas. II Foro de Psicología Organizacional. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Córdoba.

(2)

Ibarra Colado (2006). ¿Estudios Organizacionales en Latinoamérica? En Enrique de la Garza Toledo (coord.). Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques. Cap. IV. Anthropos. España.

(3)

Schvarstein L.(1992) Psicología Social de las Organizaciones. Paidós. Bs. As.

EXP-UNC:0001848/2017
Anexo RD

Capítulo 1.

1674

- (4)
Varela C. (2004) Puntos de vista en Psicología Institucional. Seminario de organizaciones, instituciones, redes y movimientos. UNR. Disponible en <http://www.cristianvarela.com.ar/textos/analisis-institucional-y-posmodernidad>
- (5)
Schlemenson, A. (2013): Análisis Organizacional en PYMES y empresas de familia. Introducción y Capítulo 1. GRANICA. Buenos Aires.
- (6)
Schvarstein, L. (1992). Diseño de organizaciones. Cap. V: La intervención: Análisis Institucional y Análisis Organizacional. Paidós. Buenos Aires
- (7)
Ibarra Colado (2006). ¿Estudios Organizacionales en Latinoamérica? En Enrique de la Garza Toledo (coord.). Teorías sociales y estudios del trabajo : nuevos enfoques. Cap. IV. Anthropos. España.
- (8)
Pan M. (2016) Estudios organizacionales y espacio social en Latinoamérica. Ficha de circulación restringida. UNC
- (9)
(Lourau, R. y otros: Análisis institucional y socioanálisis. Nueva Imagen Bs. As. 1979. Introducción.)
- (10)
(Hannique Fabianne, 2009).
- (11)
Altschul, Carlos (2005). Silencio / Silenciamiento, En: Pensando Ulloa, Libros del Zorzal, Buenos Aires: Argentina.
- (12)
Etkin, Jorge (2005): Gestionando la complejidad de las Organizaciones. La gestión



EXP-UNC:0001848/2017
Anexo RD

1674

frente a lo imprevisto y lo impensado. GRANICA. Capítulo 1

(13)

(Concepto de Jaques presentado por Schlemenson)

(14)

(Concepto de Zarifian presentado por Pan)

Pan, Mónica Inés (2007). Distintos prismas de lectura de la realidad organizacional. Ficha de Cátedra. Aula virtual. Fac. de Psicología. UNC

Schvarstein L. (1999). Consideraciones Preliminares para Pensar la Practica del Análisis Organizacional en Contextos Específicos. IV Simposio de Análisis Organizacional y I del Cono Sur.

(15)

Schlemenson, A. (2013): Análisis Organizacional en PYMES y empresas de familia. Capítulo 2. GRANICA. Buenos Aires.

Schein E. (1985), La cultura empresarial y el liderazgo. Plaza & Janes Editores S.A. Capítulo 1: Cultura empresarial: una definición

Wenger, Etienne (2001): Comunidades de práctica: aprendizaje, significados e identidad. Bs. As: Paidós. Sinopsis: Diseñar para aprender. Capítulo 10: Arquitecturas de aprendizaje. Capítulo 11: Organizaciones

(16)

Murillo Vargas G. (2009) Sociología de las organizaciones. Una perspectiva desde el poder y la autoridad para entender la cohesión social: el caso de la banca en Colombia, Pensamiento y gestión, N° 26 . Abril de 2009

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/sociologia%20critica%20de%20organizaciones.pdf

Varela, Cristián, "L'analyseur argent", en Les Cahiers de l'implication. Ed. Université de Paris VIII, 5, enero , 2002. Versión en castellano disponible desde: <http://www.cristianvarela.com.ar/textos/analisis-institucional-y-posmodernidad>

(17)

Mladolac A., Isla P. (2002) Justicia Organizacional: Entendiendo la equidad en las Organizaciones. Psyche, vol 11, número 2, noviembre 2002, pp 171-179. Universidad Pontificia de Chile.

EXP-UNC:0001848/2017
Anexo RD

1674

(18)

Etkin, J. y Schvarstein, L. (1989) *Identidad de las Organizaciones*. Paidós. Bs.As. 1989. Capítulos 8 y 9

Pan M. (2016) *Innovación en Organizaciones Pequeñas y Medianas de Córdoba*. Extracto de Informe académico de Proyecto de Investigación presentado ante SeCyT.

Pan M., Barrionuevo E., Camaño D. (2013) "Percepciones Empresariales de Sustentabilidad e Innovación". En "Tecnologías Sociales: Innovación, Contradicciones y Desafíos en la Organización del Trabajo". Editores: Silvia Franco – Noelia Correa. Montevideo.

Ibarra Colado (1999) "Los saberes en la organización: etapas, enfoques y dilemas" en Castillo Mendoza, Carlos A. (comp.) en *Economía, organización y trabajo: un enfoque sociológico*, Madrid, Pirámide, pag 95-154

Carola N. (1986) *Psicología Organizacional para no especialistas*. Ficha de Cátedra

Gore, Ernesto (2006). *Acción organizativa y construcción del conocimiento*. Conferencia dictada en el III Foro de Psicología Organizacional Facultad de Psicología UNC.

(19)

Carola, N. y Pujol, A. (1998). *Cambio organizacional, eficacia y salud*. Ficha de cátedra. Cátedra de Psicología Organizacional. Escuela de Psicología. FFyH. Universidad Nacional de Córdoba

Etkin, J. (2002). *El potencial ético de las organizaciones. Las formas de integrar la eficacia con los valores sociales*. Ponencia en el Seminario Internacional: Los desafíos éticos de desarrollo. Bs. As. Documento incluido en la biblioteca Digital del BID, Iniciativa interamericana de capital social, ética y desarrollo. Disponible en www.iadb.org/etica

(20)

Gore, Ernesto (2006). *Acción organizativa y construcción del conocimiento*.

EXP-UNC:0001848/2017
Anexo RD

1674

Conferencia dictada en el III Foro de Psicología Organizacional Facultad de Psicología UNC.

Ibarra Colado (1999) "Los saberes en la organización: etapas, enfoques y dilemas" en Castillo Mendoza, Carlos A. (comp.) en Economía, organización y trabajo: un enfoque sociológico, Madrid, Pirámide, pag 95-154

Barrionuevo E., Camaño D, Gomez, G. (2010) Gestión del conocimiento como capacidad endógena de la organización. Congreso Panamericano de Psicología 2010. Universidad Católica de Salta Mayo 2010.

(21)

Altschul C Gore E. (1996): La educación en la empresa: Aprendiendo en contextos organizativos. Buenos Aires: Editorial Granica. Capítulo 1: Introducción.

Kaminsky, G. (1990): Dispositivos institucionales. Lugar Editorial.

Montenegro G. (2006). Calidad interaccional en rutinas innovativas: la operacionalización pendiente del aprendizaje colectivo. Presentado en 2006 en el III Foro de Psicología organizacional

Pan Mónica Inés (2006). Pensar innovando. Actas Foros de Psicología Organizacional. Presentado en 2004 en Facultad de Psicología, UNC

----- (2016) Herramientas metodológicas y pericias técnicas en el campo organizacional. Ficha de circulación restringida. UNC

Pujol A. (1996) Algunas reflexiones en torno al quehacer del Psicólogo Organizacional. Ficha de cátedra. Cátedra de Psicología Organizacional. Escuela de Psicología. FFyH. Universidad Nacional de Córdoba.

(22)

Schlemenson, A. (2013): Análisis Organizacional en PYMES y empresas de familia. Capítulo 3. GRANICA. Buenos Aires.

Munduate Jaca, Lourdes - Medina Díaz, Francisco José (2009) Gestión del Conflicto, Negociación y Mediación. Ediciones Pirámide. Capítulos 8: Poder y procesos de influencia en la negociación. Capítulo 11: Múltiples partes, equipos

EXP-UNC:0001848/2017
Anexo RD

negociadores y representantes en la negociación.

1674

(23)

Montenegro R. (2008). Intervenciones socioanalíticas: conversar, puntuar, significar. Presentado en el IV Foro de Psicología Organizacional 2008. Fac. de Psicología UNC. Editado en CD.

Pan Mónica Inés (2005). La devolución y las devoluciones. Ficha de cátedra. Cátedra de Psicología Organizacional. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Córdoba.

(24)

Schlemenson, A. (2013): Análisis Organizacional en PYMES y empresas de familia. Síntesis y conclusiones. Apéndice y conclusiones actualizadas. PYMES y empresas de familia. GRANICA. Buenos Aires.

(25)

Schlemenson, A. (2013): Análisis Organizacional en PYMES y empresas de familia. Síntesis y conclusiones. Apéndice y conclusiones actualizadas. PYMES y empresas de familia. GRANICA. Buenos Aires.

(26)

Najmanovich D. (2005) La organización en redes de redes y de organizaciones Disponible en:

<http://www.denisenajmanovich.com.ar/upload/La%20organizaci%C3%B3n%20en%20redes%20de%20redes%20y%20organizaciones.pdf>

Navarra Javier (2006): Dimensiones relevantes en torno a la intervención sobre asociatividad de empresas. Actas Foros de Psicología Organizacional. Presentado en 2006 en Facultad de Psicología