Ministerio de Cultura y Educación **(Programa del año 2006)**
Universidad Nacional de San Luis **(Programa en trámite de aprobación)**
Facultad de Ingenieria y Ciencias Economicas y Sociales **(Presentado el 28/09/2006 12:49:04)**
Departamento: Cs Economica Sociales
Area: Comportamiento Humano

I - Oferta Académica

Materia	Carrera	Plan	Año	Período
Seminario: Psicología de las Organizaciones	Cont.Público Nac	1/90	4	1c

II - Equipo Docente

Docente	Función	Cargo	Dedicación

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	0 Hs	16 Hs

Tipificación	Periodo
C - Teoria con prácticas de aula	1 Cuatrimestre

Duración			
Desde	**Hasta**	**Cantidad de Semanas**	**Cantidad de Horas**
13/03/2006	16/06/2006	6	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.
Porqué 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 e 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

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 favorecen las relaciones interpersonales en el trabajo.

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

INTRODUCCION

1.- La Psicología como disciplina científica.

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 de pensamiento en la polaridad compleja del Hombre-Organización.

6.- Cambios, Perspectiva y Tendencias psicológicas de los ´90 al 2005. Retos actuales.

UNIDAD TEMATICA 2

EL INDIVIDUO en la ORGANIZACION:

SU COMPORTAMIENTO, ENFOQUES TEORICOS.

7.- La vida psicológica: Funciones, organización y procesos psicológicos básicos.

8.- La propuesta pragmática de la Programación Neurolingüística: Los mapas mentales y la Imaginería. Inteligencia emocional.

9.- Tres modelos conceptuales de la estructura psicológica. Su utilidad y compatibilidad para la comprensión de la conducta en el ámbito organizacional y laboral.

10.- Descripción del modelo psicoanalítico. Aparato Psíquico. Estructura y Niveles. Concepto de Energía. Pulsión, instintos. Procesos básicos. Relaciones Cuerpo –Mente.

Aplicaciones a la conducta laboral.

UNIDAD TEMATICA 3:

11.- Descripción del modelo Transaccional. Instrumentos principales: análisis funcional y estructural, de las transacciones. Estructuración del tiempo, juegos, etc. Aplicaciones.

12.- 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.

13.- Principales fenómenos sistémicos analógicos: Homeostasis, Estabilidad y cambio. Homeostasis, Circularidad, etc.

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

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

UNIDAD TEMATICA 4

CAMINOS DE ACCESO A LA INVESTIGACION DE LA CONDUCTA LABORAL:

LA PERCEPCION

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

17.- Factores estructurales y sociales de la percepción.

18.- Los principios gestálticos en la percepción.

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

20.- Factores perceptivos en la Visión Compartida.

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

UNIDAD TEMATICA 5

LA CONDUCTA

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

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

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

25.- Factores constitutivos y estructurantes de la conducta.

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

UNIDAD TEMATICA 6

LA MOTIVACION

27.- Motivación de la conducta. Aspectos teóricos.

28.- Proceso de la motivación. Necesidades.

29.- Teorías de la motivación para el trabajo: Maslow, Herzberg, McClelland, etc.

30.- El conflicto. Distintas concepciones y niveles.

31.- La tensión psicológica. Formas y grados.

32.- La frustración y conductas defensivas.

33.- El clima laboral y su patología: Fatiga, Estrés y Accidentes.

UNIDAD TEMATICA 7

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 TEMATICA 8

DESARROLLO PERSONAL Y ORGANIZACIONAL:

APRENDIZAJE Y CREATIVIDAD

38.- El aprendizaje. Elementos y procesos básicos.

39.- Teorías del aprendizaje: El condicionamiento clásico e instrumental.

40.- Técnicas e instrumentación de las Formas de aprendizaje.

41.- Condiciones espacio-temporales en el aprendizaje

42. Proceso de la actividad creadora. El Pensamiento Lateral.

43.-Creatividad e innovación.

44.- El Entrenamiento, la Capacitación y el Desarrollo en la Organización.

45. - La Organización que aprende. Delimitación de conceptos en la Era del Conocimiento.

UNIDAD TEMATICA 9

CONTENIDO Y EXPERIENCIA

46.- Actitudes. Conceptos y características.

47.- Elementos integrantes de las actitudes.

48.- Análisis: formación y desarrollo.

49.- Cambio de las actitudes.

50.- Formas similares y diferenciales de las actitudes: Prejuicio, Creencias, Fe, Mitos,
Estereotipos, Costumbre, Diversidad.

UNIDAD TEMATICA 10

51.- Las Competencias: Definición y bases psicológicas.
52,- Aspectos personales y organizacionales de las Competencias.
53.- Criterios de definición: Personalidad, Funciones, Niveles y Jerarquías.
54.- Construcción de perfiles
55.- Valores del hombre en la organización: Lealtad, compromiso, Identidad, etc.
56.- Importancia de los contenidos en el trabajo y su relación con otros temas de la asignatura: Motivación, Aprendizaje, Personalidad, etc..

UNIDAD TEMATICA 11

LAS RELACIONES HUMANAS:

EL GRUPO Y SU ESTRUCTURA

57.- El grupo humano: caracterización del concepto.

58.-.Clasificación y tipología de los grupos

59.- Equipos de trabajo y Trabajo en Equipo

60.- Formación de Equipos de Trabajo(Teams building)

61.-Vida del Equipo.

UNIDAD TEMATICA 12

EL GRUPO Y SU DINAMICA

62.-Los grupos, el desarrollo humano y la organización

63.- Roles, la Tarea dentro del grupo. Empowerment

64.- Calidad y Desarrollo personal

65.- Procesos grupales y conflicto.

66.- Resolución de problemas y proceso de decisión como tarea de grupo.

67.- El liderazgo. Tipologías y perfiles. Actuales tendencias de Líder

68.-.La Negociación Aspectos psicosociales intervinientes

69.- Proceso y etapas de la Negociación

70.-Aportes de la Psicología a la práctica de la Negociación.

UNIDAD TEMATICA 13

LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL

71.- La comunicación como sistema de relación.

72.-Marco de referencia para la comunicación.

73.-Axiomas de la comunicación.

74.- La influencia interpersonal. La persuasión.

75.- La comunicación como punto de encuentro de los principales temas de la asignatura.

VII - Plan de Trabajos Prácticos

PROGRAMA DE TRABAJOS PRACTICOS

* Tomando como base los puntos del programa de contenidos, cada alumno realizará una exploración bibliográfica. La tarea podrá realizarse en forma grupal, pero la presentación será en forma individual. La metodología a seguir será explicada en clase.
Fundamentalmente contendrá: búsqueda bibliográfica y fichaje, y su presentación se distribuirá según los siguientes capítulos: Introducción Desarrollo del tema y Conclusiones, más un último apartado con una reflexión final, producto de elaboración personal por Parte de alumno.

* Realización de grupos de Discusión sobre temas fundamentales del Programa.

VIII - Regimen de Aprobación

REGIMEN DE ALUMNOS REGULARES

El alumno inscripto en la materia obtendrá la regularidad, cumplimiento con los siguientes requisitos, de acuerdo a la reglamentación vigente:

a.- Asistencia al 80% de las clases teóricas.

b.- Asistencia y aprobación de las clases prácticas en un 100 %

c.- Realización y aprobación de la exploración bibliográfica

d.- Aprobación de dos Examinaciones Parciales o sus respectivas Recuperaciones.

REGIMEN PARA EXAMINACIONES
FINALES ORALES

Para Alumnos No Regulares:
Para presentarse a rendir Examen Final Oral, corresponde que aprueben previamente y una semana antes del turno al que se presenten, cumplir con el régimen de Trabajos Prácticos para Alumnos Regulares, cumplimentando el punto C arriba mencionado para Alumnos Regulares. A tal efecto, solicitarán con la debida anticipación el material bibliográfico al Equipo Docente de la Asignatura para la realización de la exploración bibliográfica y las correspondientes consultas.

IX - Bibliografía Básica

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

X - Bibliografia Complementaria

[1] BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA
[2] ARONSON, Elliot – Introducción a la Psicología Social. 1995. Alianza. Madrid. *
[3] BATESON, G.- Pasos para una Ecología de la Mente. 1985. C. Lohlé. Buenos Aires. *
[4] BLUM y NAILOR - Psicología Industrial. 1976. Trillas. Madrid. *
[5] BRUNEAU, J. P. –Psicoanálisis y Empresas. 1991. Granica. 1991. Barcelona. *
[6] CARBÓ PONCE, Esteve – Manual de Psicología aplicada a la Empresa. Tomo I. Granica. 1999. Barcelona.
[7] CARTWRIGHT Y ZANDER – Dinámica de Grupos. 1975. Trillas Madrid. *
[8] CHEVALIER Y GHEERBRANT – Diccionario de Símbolos. 1991. Herder. Barcelona. *
[9] CIRIGLIANO Y VILLAVERDE – Dinámica de Grupos y Educación. 1976. Humanitas. Buenos Aires. *
[10] DE BONO E. – Aprender a pensar. 1996. Paidós. Buenos Aires.
[11] DE BONO E. – Seis Sombreros para pensar. 1996. Granica. Buenos Aires.
[12] DILTS -HALLBOM - SMITH - Las Creencias.1996. Urano. Barcelona
[13] FEDELI, M. - Temperamento, Carácter, Personalidad. 1993. San Pablo. Buenos Aires.
[14] FISHER-URY-PATTON - Sí, de acuerdo. 1997. Norma. Colombia.
[15] GOLEMAN, Daniel - La Inteligencia Emocional. 1997. Atlántida. Buenos Aires.
[16] HESSELBEIN, GOLDSMITH Y BEKHARD - El Líder del Futuro. 1996. Deusto. Bilbao.
[17] HOYLE - Manual de Sistema de Calidad. 1995. Paraninfo. Madrid.
[18] KERTESZ y KERMAN – Manejo del Stress. 1985. IPPEM. Buenos Aires.
[19] KOFMAN, Fredy – Metamanagement. 3 vols. 2001. Granica. Buenos Aires.
[20] KRETCH, CRUTFIEFIELD Y BALLACHEY – Psicología Social. 1992. Biblioteca Nueva. Madrid.
[21] LEWICKI - Roy - Desarrollo Organizacional. 1993. Limusa. México.
[22] LEWIS, Leslie - Cómo resolver Conflictos. 1995. Folio. Barcelona.
[23] LOBOS, J. - Calidad a través de las Personas. 1994.Dolmen. Santiago de Chile.
[24] MILANO, Antonio - Resolución de Problemas y Toma de decisiones. 1993. Macchi. Buenos Aires.
[25] PEREZ LOPEZ, J.A. - Liderazgo. 1997. Folio. Barcelona.
[26] ROBBINS – Fundamentos de Comportamiento Organizacional. 1998. Prentice Hall. México.

[27] SENLLE, Andrés - ISO 9000. Reingeniería.1996. Ediciones Gestión 2000. Barcelona.
[28] SENLLE, STOLL - Calidad Total y Normalización. 1996. Ediciones Gestión 2000. Barcelona.

XI - Resumen de Objetivos

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 favorecen las relaciones interpersonales en el trabajo.

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

PROGRAMA DE CONTENIDO SINTETICO
UNIDAD TEMATICA 1
La Psicología como disciplina científica.
UNIDAD TEMATICA 2
El individuo en la organización
Su comportamiento, enfoques teóricos
UNIDAD TEMATICA 3
Descripción del Modelo Transaccional. Instrumentos principales: análisis funcional y estructural, de las transacciones. Estructuración del tiempo, juegos, etc. Aplicaciones.
UNIDAD TEMATICA 4
Caminos de acceso a la investigación de la conducta laboral.
La percepción.
UNIDAD TEMATICA 5
La Conducta.
La conducta humana como unidad de análisis.
UNIDAD TEMATICA 6
La Motivación.
UNIDAD TEMATICA 7
La Personalidad.
UNIDAD TEMATICA 8
Desarrollo Personal y organizacional.
Aprendizaje y Creatividad.
UNIDAD TEMATICA 9
Contenido y Experiencia.

UNIDAD TEMATICA 10
Las Competencias: definición y bases psicológicas.
UNIDAD TEMATICA 11
Las relaciones humanas.
El grupo y su estructura.
El grupo humano: caracterización del concepto.
UNIDAD TEMATICA 12
El grupo y su dinámica
Los grupos, el desarrollo humano y la organización.
UNIDAD TEMATICA 13
La comunicación interpersonal.
La comunicación como sistema de relación.

XIII - Imprevistos

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