



ESCUELA DE FORMACIÓN CONTINUA

1- NOMBRE DE LA CARRERA: LICENCIATURA EN MARKETING

2- NOMBRE DE LA ASIGNATURA: PSICOSOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES

Código: 1410

Ciclo anual: 2021

Ciclo cuatrimestral: Segundo cuatrimestre

3- CUERPO DOCENTE:

Profesor a cargo de la asignatura: Susana Carmen Battista

Integrantes de la cátedra: Pablo Ezequiel Guzmán



4- ASPECTOS ESPECÍFICOS

- a. **Carga horaria total:** 64 hs.
- b. **Carga horaria semanal:** 4 hs.
- c. **Carga horaria clases teóricas:**
- d. **Carga horaria práctica disciplinar:**
- e. **Carga horaria práctica profesional:**
- f. **Ubicación de la asignatura en el plan de estudios:** N°8
- g. **Correlatividades Anteriores:**

5- PROGRAMA

a. Fundamentación del marco referencial del programa

El propósito general de la asignatura: el objetivo de la asignatura es dotar a los estudiantes de los conocimientos principales que les permitan comprender la relevancia que, para la gestión de las organizaciones, tiene el funcionamiento de los grupos informales que las componen y los fenómenos asociados a ese funcionamiento.

La relevancia de la temática a abordar en el contexto de la carrera;

Cualquier nivel de desempeño profesional de los alumnos/as requerirá desenvolverse en el ámbito de organizaciones. Pretendemos desde nuestra asignatura aportar a identificar y comprender, desde diversos paradigmas teóricos, la importancia del comportamiento humano en las organizaciones, y de cómo éstas procesan según sus capacidades y singularidades, su relación con el entorno inmediato y el contexto socio-histórico.

Los aspectos de la temática que se van a priorizar; fundamentación

El marco conceptual será desarrollado a partir de la provisión de un cuerpo teórico básico de conocimientos, destinado a proveer los elementos de análisis que permitan comprender y valorar la “dimensión psicosocial” de las organizaciones a efectos de proveer al estudiante de las herramientas necesarias para la comprensión de las complejidades organizativas. Los elementos teóricos y metodológicos a ser provistos desde la cátedra, se orientan a viabilizar el análisis de la dinámica organizacional, entendida ésta como un fenómeno complejo que, a los efectos de ser entendida y gestionada eficazmente (en sus capacidades y dificultades), debe ser contemplada no sólo desde los aspectos técnicos vinculados al cumplimiento de planes y normativas formales, sino también desde los sociales informales, muchas veces no manifiestos, enmarcados en un contexto que influye sobre la organización y en la que ésta también incide.

b. Contenidos previos

Si bien en función al plan de estudios no se requieren correlatividades, es necesario contar con el andamiaje que requieren las carreras de formación continua, también llamadas de complementación



curricular, en definitiva, es preciso conocer la disposición de nociones básicas acerca los conceptos y el funcionamiento inherentes a las organizaciones económicas, así como la capacidad de comprenderlas considerando su contexto espacio temporal.

c. Contenidos mínimos

- Organizaciones.
- Psicología y Sociología aplicadas al área de la organización empresarial.
- Teorías psicosociológicas.
- La dimensión psicosocial del fenómeno organizacional.
- Acción organizativa.
- Análisis institucional.
- Sistema social, medio ambiente y cultura organizacional.
- Toma de decisiones.
- La negociación.
- La dinámica psicosocial de los grupos en el ámbito de las organizaciones.
- Motivación.
- La variable tecnológica en la organización, dimensión psicosocial, cambio tecnológico, la Tercera Revolución Industrial y las organizaciones.

d. Objetivos generales

Aportar a la formación del estudiante una visión ampliada de las organizaciones en las que participarán, entendidas como sistemas socio-técnicos complejos, dotados de una identidad propia y en intercambio con el contexto, que no las determina, pero sí las influye, en sus dimensiones individuales y sociales.

e. Objetivos específicos

- Conocer los antecedentes teóricos que reconoce la Psicología de las Organizaciones.
- Comprender el objeto de estudio de la Psicología de las Organizaciones y su status epistemológico, a partir de la comprensión de los niveles de análisis y continuos micro-macro y objetivo-subjetivo.
- Descubrir aquellos elementos y herramientas conceptuales que permitan comprender la complejidad psicosocial presente en la dinámica organizacional
- Indagar en las características y alcance y del proceso conocido como globalización desde la perspectiva de los determinantes estructurales y desde el impacto en los sujetos.



- Conocer las transformaciones producidas en el contexto de las organizaciones, las nuevas formas de estructuración social y su impacto en las organizaciones económicas y las estrategias de los actores y, el aporte que, para su estudio, puede proporcionar la Psicología de las Organizaciones.
- Valorar los efectos de los procesos de globalización y los nuevos ordenamientos institucionales producidos a partir de ello.
- Comprender la importancia de la motivación para los fines organizacionales y en relación con la conducta individual.
- Conceptualizar la noción de “contrato psicológico” y las implicancias que tiene para el desempeño en la organización.
- Comprender la relación existente entre ideología o presunción básica y estrategia, en la conducción de grupos de trabajo.
- Conocer los aportes principales que explican la cohesión en los grupos desde la Psicología.
- Comprender la importancia de la motivación para los fines organizacionales y en relación con la conducta individual.
- Conceptualizar la noción de “contrato psicológico” y las implicancias que tiene para el desempeño en la organización.
- Comprender la relación existente entre ideología o presunción básica y estrategia, en la conducción de grupos de trabajo.
- Abordar el concepto de cultura, su implicancia para la acción organizativa, como un recurso complejo y arraigado en tanto construcción social
- Valorar la importancia del conocimiento de los procesos comunicacionales en la vida social y organizacional en particular.
- Analizar las transformaciones ocurridas en el campo de la comunicación en etapa de la globalización y su incidencia en las organizaciones.
- Conocer la importancia de la dimensión cultural en el proyecto organizacional, en sus modos de funcionamiento, en sus formas de relación y en sus estrategias comunicacionales.
- Conocer los componentes y alcances del concepto de poder en las organizaciones.
- Descubrir la dimensión social, política y psicosocial del poder en las organizaciones.
- Desarrollar aptitudes para descubrir los vínculos entre el diseño de la organización y el ejercicio del poder en las organizaciones.
- Comprender la lógica de los procesos de cambio en las organizaciones.
- Indagar sobre las posibles fuentes del conflicto en las organizaciones.



f. Unidades Didácticas

Unidad N°1:

Contenido temático por unidad:

Conceptos inherentes a las organizaciones. La organización y sus niveles. Contexto de surgimiento de la Psicosociología de las Organizaciones. Objeto de estudio. Convergencia de la Psicología y Sociología. Status epistemológico. Niveles de análisis y continuos. El aporte de Lewin, Moreno y Mayo. Modelos de organización.

Bibliografía específica por unidad:

- Fernández Pardo, Carlos A.: Introducción a la Psicosociología de las Organizaciones.
- Partes Primera y Segunda. Grupo Editor Tercer Milenio, Buenos Aires, 1999
- Etkin, Jorge: Gestión de la complejidad en las organizaciones. Cap. 2 “Modelos de organización”. Pág. 85 – 115. Ed. Gránica. Buenos Aires, 2005.
- Guzmán, Pablo Ezequiel. (2019) Organizaciones conceptos. Material complementario.
- Petit, François (1984): Psicosociología de las Organizaciones. Parte Primera. Capítulos 1 Ed. Herder. Barcelona

Unidad N°2:

Contenido temático por unidad:

El contexto actual de las organizaciones. Tercera Revolución Industrial, cambio tecnológico y reconversión de las organizaciones.

La globalización como proceso. El orden económico, social, político y cultural en la globalización.

Efectos de la globalización y la crisis en la personalidad, en las relaciones sociales, en la organización del trabajo y en las estrategias de las organizaciones.

Bibliografía específica por unidad:

- Battista, Susana Carmen (2005): “Tercera Revolución Industrial: encuadre y perspectivas”.
- Sennett, Richard (2004): “La corrosión del carácter”. Ed. Anagrama. Barcelona. Prólogo y Capítulos 1 y 3.

Unidad N°3:

Contenido temático por unidad:

Nuevas técnicas de gestión. Políticas del Capital Humano. Comunicación para el cambio. Los supuestos gerenciales sobre la naturaleza humana: Supuestos racionales – económicos, supuestos sociales, supuestos de auto –actualización. Evidencias y estrategias gerenciales implícitas. Motivación: necesidades y procesos, presupuestos psicosociológicos. Motivación y organización. Organizaciones que desmotivan.



Bibliografía específica por unidad:

- Schein, Edgard (1992): Psicología de las Organizaciones Cap. 4, 5, 6 Ed. PrenticeHall. México,
- Phillips, Nicola (1994): Nuevas técnicas de Gestión, Cap. 9. Ed. Folio. Barcelona

Unidad N°4:

Contenido temático por unidad:

El estudio del fenómeno grupal: los principales abordajes teóricos. Liderazgo, grupo y organización. La perspectiva sociológico– institucional: grupos, motivación y comportamiento. Los grupos en las organizaciones. Los equipos de trabajo y sus funciones. La ética del trabajo.

La antigua ética del trabajo vs. la moderna. El homo faber.

Bibliografía específica por unidad:

- De Board, Robert: El psicoanálisis en las organizaciones. Cap. 2 y 5. Ed. Paidós, Buenos Aires, 1997
- Irigoyen, Marisa (2009): De la intuición a la teoría. Un recorrido desde el psicoanálisis a la Psicología Social. El aporte de Enrique Pichón Riviere. Mimeo
- Sennett, Richard (2004): La corrosión del carácter. Ed. Anagrama. Barcelona, Capítulo 6.

Unidad N°5:

Contenido temático por unidad:

La comunicación como proceso en las organizaciones. Su carácter simbólico y social. Contexto de significación, comunicación y cultura. Identidad organizacional, comunicación y cultura. La cultura y los procesos organizacionales. Los líderes y la cultura empresarial. Niveles de la cultura. Cambio cultural y liderazgo.

Bibliografía específica por unidad:

- Etkin, Jorge (2000): “Política, gobierno y gerencia de las organizaciones”. Ed. Prentice Hall. Santiago de Chile. Cap. 12
- Schein, Edgard (1988): La cultura empresarial y el liderazgo. Plaza James Editores. Barcelona. Cap. 1 y 2

Unidad N°6:

Contenido temático por unidad:

Toma de decisiones, poder y autoridad. La noción de poder en las organizaciones. El aporte de Henry Mintzberg a la conceptualización del poder en las organizaciones. Poder, autoridad y liderazgo. Estilos de liderazgo. Liderazgo y motivación para el cambio. Cambio y transformación organizacional. El surgimiento del Conflicto en las organizaciones. Distintas concepciones acerca del conflicto en las organizaciones. El proceso del cambio y sus etapas. La negociación como estrategia de resolución de



conflictos. La intervención psicosocial: su concepto. Investigación e intervención. Modelos de intervención: La Escuela de Relaciones Humanas. El Desarrollo de las Organizaciones. El análisis institucional.

Bibliografía específica por unidad:

- Mintzberg, Henry: El poder en la Organización. Capítulos 1 y 3.
- Battista; Susana Carmen (2005): El cambio y el conflicto como procesos organizacionales. Mimeo.
- Petit, François (1994): Psicología de las Organizaciones. Parte Segunda. Capítulos 1, 2 y 4. Ed. Herder. Barcelona,

g. Bibliografía General

- Battista; Susana Carmen (2005): El cambio y el conflicto como procesos organizacionales. Mimeo.
- Battista, Susana Carmen (2005): "Tercera Revolución Industrial: encuadre y perspectivas". Mimeo
- De Board, Robert (1997): El psicoanálisis en las organizaciones. Ed. Paidós, Buenos Aires.
- Etkin, Jorge (2000): Política, gerencia y gobierno de las organizaciones. Ed. Prentice Hall, Santiago de Chile, 2002
- Etkin, Jorge (2005): Gestión de la Complejidad en las Organizaciones. Ed. Gránica, Buenos Aires
- Fernandez Pardo, Carlos A. (1999): Introducción a la Psicología de las Organizaciones. Grupo Editor Tercer Milenio, Buenos Aires.
- Guzmán, Pablo Ezequiel. (2019) Organizaciones conceptos.
- Irigoyen, Marisa (2009): De la intuición a la teoría. Un recorrido desde el Psicoanálisis a la Psicología Social. El aporte de Enrique Pichon Riviere. Mimeo.

h. Metodología de la Enseñanza

Los elementos teóricos y metodológicos a ser provistos desde la cátedra, se orientan a viabilizar el análisis de la dinámica organizacional, entendida ésta como un fenómeno complejo que, a los efectos de ser entendida y gestionada eficazmente (en sus capacidades y dificultades), debe ser contemplada no sólo desde los aspectos técnicos vinculados al cumplimiento de planes y normativas formales, sino también desde los sociales informales, muchas veces no manifiestos, enmarcados en un contexto que influye sobre la organización y en la que ésta también incide.

Se seleccionarán casos para ser analizados, que contemplen situaciones vinculadas a las habilidades pertinentes al perfil de egresado de la carrera, dentro del marco ético y la responsabilidad profesional pretendido desde el marco institucional de la UNLaM.



Metodología en la cual se desarrollarán las clases teóricas;

Las clases teóricas estarán basadas en la exposición y provisión de elementos teóricos que permitan a los alumnos / as acceder a las fuentes bibliográficas propuestas.

Una de las preocupaciones fundamentales en esta actividad es contribuir a despertar el interés y el espíritu de aprendizaje constante.

A criterio de la cátedra se incorporará material de actualidad para el desarrollo de los contenidos propuestos

Metodología en la cual se desarrollarán las clases prácticas.

Las clases prácticas se vincularán al análisis de casos vinculados con la teoría y actividades con foco en el estudiante, donde pueda construir marcos conceptuales a partir de la reelaboración de las clases teóricas. Esto permitirá una evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje, no reducido solamente a la instancia evaluativa formal, sino con posibilidades de atender la singularidad del grupo, con vistas al logro de los objetivos planteados además de Cualquier otro elemento que a juicio del docente facilite la comprensión del proyecto de trabajo.

A criterio de la cátedra se incorporará material de actualidad para el desarrollo de los contenidos

i. Criterios de evaluación

Criterios de evaluación, puesto que la evaluación significa emisión de juicios de valor, en el contexto del sistema educativo, esta problemática deberá sustentarse en una concepción tridimensional: filosófica, política y pedagógica; es en esta concepción donde se encuentran explícitos e implícitos los criterios para la atribución de valor.

Como el proceso evaluativo está integrado en el aprendizaje y sus resultados que retroalimentan a la propia propuesta didáctica, la evaluación es continua y sistemática.

Siendo la evaluación un proceso continuo y sumativo, la misma progresión de las actividades prevé, no sólo la consolidación de los contenidos ya trabajados, sino la posibilidad a quienes presenten alguna dificultad- de reverlos y, entonces, alcanzar las expectativas de logro propuestas.



6- CRONOGRAMA DE CLASES Y EXAMENES

a. Diagrama de Gantt

Contenidos / Actividades / Evaluaciones

SEMANAS

Nº de Unidad / Parciales	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Unidad Nº 1																
	x															
		x														
Unidad Nº 2																
			x													
Unidad Nº 3																
				x												
					x											
PRIMER PARCIAL						x										
Unidad Nº 4							x									
								x								
Unidad Nº 5																
									x							
Unidad Nº 6										x						
Exposición de trabajo práctico grupal											x					
SEGUNDO PARCIAL												x				
Recuperatorios - Notas - Actas														x	x	x



7- CONDICIONES GENERALES PARA LA APROBACIÓN DE LA ASIGNATURA

a. Asistencia: 75%

b. Regularidad: Cumplir con el requisito de asistencia. Obtener en ambas instancias parciales entre seis y cuatro puntos.

c. Evaluación:

Quienes aprueben ambos exámenes parciales con 7 (siete) o más puntos, tendrán a Promocionada la asignatura. Aquellos que obtengan menos de 7 (siete) en una de estas dos instancias podrán recuperarla al final del cuatrimestre para aprobar la asignatura. Quienes obtengan entre 6 (seis) y 4 (cuatro) puntos en las instancias parciales tendrán por cursada la materia y podrán presentarse al examen final. Los que obtengan menos de 4 (cuatro), en ambas instancias tendrán que recurrar.