

PROGRAMA DE PSICOLOGIA INSTITUCIONAL ORGANIZACIONAL

Ciclo Básico Unificado

Año: 2009

Comisión: 2° D

Turno: Noche

Sede: Centro

2° cuatrimestre

Carga horaria total: 72 horas

Nombre de la obligación académica: Psicología Institucional Organizacional

Profesor Titular: Lic. Pablo Esteban Lunazzi

COMPOSICION DE LA CATEDRA

<i>Apellido y Nombre</i>	<i>Mail</i>
Lunazzi, Pablo E.	pelunazzi@ciudad.com.ar

OBJETIVOS

Objetivos generales

La Cátedra considera que la finalidad de la Psicología Institucional Organizacional es colaborar en la comprensión del complejo mundo de las organizaciones actuales, así como contribuir a la mejora de su calidad de vida y productividad. Esta finalidad se realiza mediante la aplicación de diversos modelos y técnicas que se actualizan constantemente, y que están encuadrados en una concepción humanista cristiana, acorde con la misión de la Universidad del Salvador, y que además contempla las necesidades de nuestro país y sus diferentes regiones.

Por lo expuesto, los objetivos generales de la cátedra son los siguientes:

- Que los futuros psicólogos y psicopedagogos estén en condiciones de auxiliar a evaluar e intervenir en organizaciones de toda clase, tanto a nivel institucional como organizacional, con la finalidad de incrementar su calidad de vida y productividad, mediante la aplicación y actualización constante de diversos modelos y técnicas, encuadrados en una concepción humanista cristiana, acorde con la misión de la Universidad del Salvador, y que además atienda las particularidades nacionales y regionales.
- Que los futuros psicólogos y psicopedagogos que eventualmente se desempeñen en una organización estén en condiciones de comprender y evaluar correctamente el contexto en el que actúan, tendiendo a evitar conductas de ingenuidad o inadecuación.

Competencias

Se espera que al final de la cursada los alumnos posean las siguientes competencias:

- *Conceptualización de Institución y Organización, y la relación entre ambos conceptos*
- *Conceptualización de trabajo y su diferencia con el juego*

- *Identificación y clasificación de las organizaciones.* De acuerdo con diversas variables como pertenencia, tamaño, finalidad, alcance, misión, visión, objetivos estratégicos, cultura, funciones, niveles e inclusión
- *Conocimiento del campo de acción de la especialidad institucional y organizacional y sus problemas técnicos y éticos.* Disponer de un panorama amplio y actualizado de las múltiples funciones y actividades que conforman el ejercicio de la especialidad, desde las convencionales hasta las originales y novedosas. Discriminar e integrar los campos de acción de las psicologías organizacional, institucional, del trabajo y laboral, y sus problemas técnicos y éticos
- *Conocimiento de modelos para evaluación e intervención organizacional.* Integrar y utilizar con solidez modelos cognitivo-sociales, administrativos y sistémicos
- *Conocimientos de consultoría y planeamiento organizacional estratégico.* Auxiliar en la construcción del proyecto institucional de una organización-cliente y su planeamiento, teniendo en cuenta el caso particular de las empresas familiares. Asimismo, construir y planificar el proyecto profesional propio

UNIDADES TEMATICAS

Unidad 1. Instituciones, organizaciones y trabajo. Definiciones. Identificación y clasificación de las instituciones. Pertenencia, tamaño, finalidad y alcance. Misión, visión, objetivos estratégicos y cultura. Las instituciones lícitas, la corrupción institucional.

Unidad 2. Las tres dimensiones organizacionales. Los niveles de decisión político institucional, ejecutivo técnico y operativo, sus diferencias de pensamiento y lenguaje. El sistema de toma de decisiones. Teoría de las competencias, las competencias requeridas para los ocupantes del nivel institucional. El pensamiento estratégico.

Unidad 3. Psicologías institucional, organizacional, del trabajo y laboral, su integración y diferenciación. El concepto integrador de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Prácticas y perfiles habituales del psicólogo del Trabajo y de las Organizaciones. Interdisciplina y transdisciplina. Problemas técnicos y éticos.

Unidad 4. Modelos para la evaluación e intervención institucional. Enfoques cognitivo sociales. Naturaleza del trabajo. Cogniciones. Las tres tendencias psicológicas contradictorias. Los equipos de alto rendimiento. La diversidad. Técnicas habituales de evaluación e intervención institucional. Detección de aspectos implícitos concientes e inconcientes. Prevención, detección y neutralización de las resistencias.

Unidad 5. Consultoría y planeamiento estratégicos. Intervención del psicólogo en los procesos de construcción del proyecto institucional, sensibilización estratégica y planeamiento. El caso particular de las empresas familiares. Superposición de los sistemas familiar, sociotécnico y societario. Intervención del psicólogo en la distribución del poder institucional y la preparación de la sucesión.

Unidad 6. Modelos para la evaluación e intervención institucional. Las escuelas de Administración. Escuela Clásica, de Elton Mayo y de Recursos Humanos.

Unidad 7. Modelos para la evaluación e intervención institucional. Enfoques sistémicos. Enfoque holístico y enfoque contingente. Los grupos de poder. Los juegos de poder. Los postulados de Selvini Palazzoli. De la calidad de producción a la calidad de servicio.

BIBLIOGRAFIA

Bibliografía específica

Unidades	Obra
1	Schein, Edgar H. (1981). <i>Psicología de la organización</i> . Madrid, Prentice/Hall Internacional (Capítulo 2)
1	Simon, Herbert A. (1988). <i>El comportamiento administrativo</i> . Buenos Aires, Aguilar (Capítulos V, X y XII)
2	Fernández Alvarez, Héctor (1992). <i>Fundamentos de un modelo integrativo en psicoterapia</i> . Buenos Aires, Paidós (Capítulos 4 a 10)
2	Frischknecht, Federico (1984). <i>Organización</i> . Buenos Aires, El Ateneo (Capítulo 1)
2	Schein, Edgar H. (2000). <i>Tres culturas de gestión. La llave del aprendizaje organizacional en el siglo XXI</i> . Publicación de la Cátedra
3	ADEIP (2000). <i>Código de ética</i> . San Juan, Asociación Argentina de Estudio e Investigación en Psicodiagnóstico (ADEIP). Disponible en www.adeip.org.ar
3	American Psychological Association (2002). <i>Ethical principles of psychologists and code of conduct</i> . Disponible en www.apa.org
3	Colegio Oficial de Psicólogos de España (2000). <i>Perfiles del psicólogo. Psicología del Trabajo y de las Organizaciones</i> . Disponible en www.cop.es
3	Lunazzi, Pablo E. (2007). <i>Psicoterapia y Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, unas relaciones de cuestionamiento</i> . Disponible en www.depsicoterapias.com
4	Lunazzi, Pablo E. (2007). <i>La intervención institucional</i> . Publicación de la Cátedra.
4	Snyder, Charles R. (1991). Toward a general model of personal change. En Snyder, Charles R. & Forsyth, Donelson R., <i>Handbook of social and clinical psychology</i> (cap. 24). Nueva York, Pergamon
5	Hax, Arnoldo & Majluf, Nicolás (1997). <i>Estrategias para el liderazgo competitivo</i> . Buenos Aires, Granica (Capítulo 1)
5	Jaffe, Dennis T. (1995). <i>Trabajar con los seres queridos</i> . Buenos Aires, El Ateneo
6	Chiavenatto, Idalberto (1991). <i>Administración de recursos humanos</i> . Bogotá, McGraw Hill (Capítulo 4)
6	Hopenhayn, Martín (1988). <i>El trabajo, itinerario de un concepto</i> . Buenos Aires, PET-CEPAUR (Capítulos VIII y IX)
6	McGregor, Douglas (1981). <i>El lado humano de las empresas</i> . México, Diana
6 & 7	Davis, Keith & Newstrom, John W. (1999). <i>El comportamiento humano en el trabajo</i> . México, McGraw Hill Interamericana (Capítulo 1)
7	Selvini Palazzoli, Mara et al. (1986). <i>El psicólogo al frente de la organización. Estrategias y tácticas</i> . Buenos Aires, Paidós

Bibliografía complementaria

- de Ansorena Cao, Alvaro (1996). *15 pasos para la selección de personal con éxito*. Buenos Aires, Paidós
- Drucker, Peter (1975). *La gerencia. Tareas, responsabilidades y prácticas*. Buenos Aires, El Ateneo
- Drucker, Peter (1985). *La gerencia en tiempos difíciles*. Buenos Aires, El Ateneo
- Feixas, Guillem & Cornejo, Manuel (1996). *Manual de la técnica de rejilla*. Buenos Aires, Paidós
- Hofstede, Geert (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, California EE.UU., Sage
- Jaques, Elliot (2000). *La organización requerida*. Buenos Aires, Granica
- Lapassade, Georges (1977). *Grupos, organización e instituciones. La transformación de la burocracia*. Barcelona, Gedisa
- Leach, Peter (1991). *La empresa familiar*. Barcelona, Granica
- Levy-Leboyer, Claude (1997). *Psicología de las organizaciones*. España, Ediciones Gestión 2000
- Lunazzi, Pablo (2001). *Calidad de atención al cliente*. Buenos Aires, Manuales Educativos Argentinos
- Milano, Antonio (1993). *Resolución de problemas y toma de decisiones*. Buenos Aires, Macchi
- Millon, Theodore (1997). *MIPS. Inventario Millon de estilos de personalidad*. Buenos Aires, Paidós
- Mintzberg, Henry & Quinn, James Brian, (1988). *El proceso estratégico*. México, Prentice Hall
- Moos, R. H. (1984). *Escalas de clima social*. Madrid, Tea
- Prussia, Gregory E. & Kinicki, Angelo J. A motivational investigation of group effectiveness using social-cognitive theory. *Journal of Applied Psychology*, 81, 187-198
- Schein, Edgar H. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Barcelona, Plaza & Janés
- Senge, Peter M. (1990). *La quinta disciplina*. Barcelona, Granica

METODOLOGIA DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE:

Se implementarán las siguientes estrategias didácticas: 1) Dictado de clases teóricas, 2) Trabajos de elaboración individuales y grupales, 3) Asistencia y participación en el Encuentro de Cátedras de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, y 4) Trabajo grupal de campo de contacto con una Organización. Estas estrategias se exponen a continuación.

Dictado de clases teóricas. A cargo del Titular. La exposición atravesará por momentos no interactivos e interactivos fomentándose de esa manera la participación en clase de los alumnos.

Trabajos de elaboración individuales y grupales. Se consideran esenciales estos trabajos para asegurar la comprensión de lo expuesto previamente en la clase teórica. De acuerdo con la adecuación didáctica se presentarán casos de estudio de organizaciones reales (empresarias, educativas, etc.), ejercicios, simulaciones y dramatizaciones relacionados con las clases teóricas que, según lo que se indique, los alumnos deberán resolver

alternativamente de las siguientes maneras: 1) individualmente en su domicilio, debiendo entregar un trabajo, que será corregido por el Titular, o 2) en grupos de no más de cuatro personas en clase. En este caso cada grupo expondrá sus conclusiones que serán consideradas por los demás grupos, promoviéndose el intercambio de opiniones, y además comentadas y corregidas por el Titular. Finalmente cada grupo deberá entregar una síntesis por escrito de lo realizado.

Asistencia y participación en el Encuentro de Cátedras de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. El martes 15 de septiembre, de 9 a 12 y 17 a 21 horas, se realizará un Encuentro que buscará reunir a profesores y alumnos de Cátedras de Psicología Laboral, Institucional, Organizacional y afines. Los alumnos deberán asistir en lo posible al Encuentro y realizar un trabajo de elaboración relacionado que se detallará oportunamente.

Trabajo grupal de campo de contacto con una Organización. Los alumnos deberán entrevistar a un directivo del nivel político institucional de una Organización. La entrevista será efectuada en grupos de no más de cuatro personas, mediante una guía elaborada por la Cátedra, y tendrá como objetivo evaluar la misión, visión, objetivos estratégicos y cultura, los posibles conflictos y problemas institucionales que presenta o podría presentar y en qué podría intervenir un psicólogo para asesorarla a nivel político institucional. Cada grupo redactará un informe que será corregido por el Titular.

Requerimientos para la entrega de trabajos. Se solicita a los alumnos que la entrega de los trabajos se ajuste a los siguientes requerimientos:

- Deberá figurar el nombre y apellido de los alumnos en el documento del trabajo.
- Se colocará el nombre del trabajo y la fecha de entrega. Por ejemplo: *La cadena de fast food, 18/09/09.* NO numerar los trabajos.
- La redacción no deberá tener faltas de ortografía o puntuación. Se recomienda prestar atención al apunte de la cátedra *Errores de forma habituales.*
- Los trabajos deben entregarse impresos y NO se aceptarán entregas por correo electrónico.
- Los trabajos deberán presentarse en hojas tamaño A4, en faz simple y a un solo espacio, con márgenes izquierdo/arriba de 3 cm y derecho/abajo de 2,6 cm, en letra cuerpo 12 de tipo Arial o Times New Roman.
- Las hojas deberán estar abrochadas, con clips o en folios. NO se aceptan carpetas.

El no cumplimiento de estos requisitos motivará la devolución del trabajo.

RECURSOS DIDACTICOS

Se utilizará retroproyector como recurso didáctico auxiliar.

MODALIDADES DE EVALUACIONES

El alumno deberá cumplir con las siguientes tres (3) instancias evaluativas:

<i>Instancia</i>	<i>Evaluación</i>	<i>Requisitos para promoción con examen final</i>
1 ^a	Examen parcial	Cuatro (4) puntos mínimos
2 ^a	<i>Trabajos de elaboración individuales y grupales y Trabajo grupal de campo de contacto con una Organización</i> (ver punto Metodología). Se aclara que se asignará una nota individual a los participantes de los trabajos grupales	Promedio de las notas de los <i>Trabajos de elaboración individuales y grupales</i> y del <i>Trabajo grupal de campo de contacto con una Organización</i> , con cuatro (4) puntos mínimos en cada uno de los trabajos
3 ^a	Asistencia	75 % (setenta y cinco por ciento)

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

<i>Clase</i>	<i>Fecha</i>	<i>Tema</i>
1.	21/08/09	<i>Unidad 1</i>
2.	28/08/09	<i>Unidad 2</i>
3.	04/09/09	<i>Unidad 2. Continuación</i>
4.	11/09/09	<i>Unidad 3</i>
5.	18/09/09	<i>Unidad 4</i>
6.	25/09/09	<i>Unidad 4. Continuación</i>
7.	02/10/09	<i>Unidad 5</i>
8.	09/10/09	<i>Parcial</i>
9.	16/10/09	<i>Unidad 6. Entrega de Trabajo grupal de contacto con una Organización</i>
10.	23/10/09	<i>Unidad 6. Continuación</i>
11.	30/10/09	<i>Unidad 7.</i>
12.	06/11/09	<i>Unidad 7. Continuación</i>
13.	13/11/09	<i>Reflexión general de cierre</i>

Las clases 2, 3, 4, 7, 10 y 12 tendrán la siguiente estructura:

<i>Tiempo</i>	<i>Actividad</i>
3 hs.	Exposición teórica interactiva. A cargo del Titular
1 hs.	Trabajo grupal. A cargo del Titular

Las restantes clases, excepto la correspondiente al parcial, tendrán la estructura siguiente:

<i>Tiempo</i>	<i>Actividad</i>
4 hs.	Exposición teórica interactiva. A cargo del Titular