



Universidad
Nacional
de Córdoba

Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina



Facultad de
Psicología
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA

EX-2025-55126-UNC-ME#FP

ANEXO I

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CORDOBA FACULTAD DE PSICOLOGIA PROGRAMA			
CARRERAS: Licenciatura en Psicología – Plan de estudios RHCS 602/13 Profesorado en Psicología – Plan de estudios RHCS 405/16			
ASIGNATURA: Psicología Organizacional			
DOCENTE A CARGO		AÑO DE PRESENTACIÓN	
César Pablo San Emeterio		2024	
ASIGNATURAS CORRELATIVAS			
Cód.	Nombre		
	Psicología Laboral		

Contenidos mínimos

Corrientes teóricas y perspectivas metodológicas de la Psicología Organizacional.
El rol del psicólogo en las organizaciones. Marco conceptual y operativo para el análisis psico-social y la intervención en las organizaciones.
Criterios de salud en las organizaciones. Tipos de organizaciones y sus problemáticas específicas. Diagnóstico organizacional. Asesoramiento, consultoría, formación.

1. FUNDAMENTACIÓN

Psicología Organizacional brinda una base conceptual e instrumental al alumnado que orienta su formación específica en el área de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Esto implica que la asignatura se configura como un instrumento curricular que focaliza en la especialización temática. No obstante, los conocimientos, herramientas de intervención y competencias



ANEXO I

desarrolladas exceden la especialización en el área, por cuanto los mismos son necesarios en el conjunto de las áreas de ejercicio de la psicología. En razón de lo anterior, en este programa se propende a incluir en la propuesta formativa al conjunto de estudiantes que opten por cursarla y que no necesariamente se orienten a ejercer la profesión en este campo. Esto se justifica en que quienes ejercen la profesión de la psicología deberán transitar por diversos espacios organizacionales, por lo que la materia debe brindarles una base necesaria de comprensión y actuación que facilite el desempeño profesional en las organizaciones, cualquiera sea el área elegida para el ejercicio profesional.

En el plano específico de la propuesta programática, consideramos necesario reconocer al fenómeno organizacional como un fenómeno singular dentro del conjunto de fenómenos sociales. Los sistemas organizacionales, en tanto modos de agrupamiento humano, se distinguen por sus rasgos específicos de otros agrupamientos humanos tales como grupos, familias y comunidades. En dichos agrupamientos también se implican fenómenos organizativos, más no fenómenos organizacionales en el sentido en el que utilizamos el término "organizacional" en este programa. El objeto organización se presenta como un objeto complejo al que es necesario interrogar en sus fundamentos ontológicos, epistemológicos y teóricos. Dicho objeto puede ser abordado desde múltiples perspectivas y desde múltiples disciplinas. Nosotros partimos de delimitar el objeto organización, en primer lugar, como parte de un ordenamiento social que especializa funciones en el conjunto social amplio configurado por los estados modernos, en el marco de las sociedades industriales y post industriales complejas. Esta organización social a nivel macro es la que se presenta como condición de surgimiento y existencia de las unidades organizacionales, en las cuales, las instituciones del mercado y el estado han concurrido para configurar históricamente al conjunto de organizaciones en sus diferentes variantes y finalidades. En segundo lugar, delimitamos el objeto organización por el grado de artificialidad relativa de sus procesos y por el conjunto de las prescripciones de tareas de los sujetos que deben operar los procesos organizacionales, lo cual le da un carácter de fenómeno social híbrido, por cuanto el sistema social se articula ergonómicamente de manera compleja a un sistema tecnológico artificial, en diferentes grados de prescripción y formalización.

Lo planteado anteriormente configura las características básicas del fenómeno organizacional, lo cual implica que el mismo debe ser necesariamente abordado de modo interdisciplinar, por cuanto son diversas disciplinas las que confluyen en el diseño del objeto organización, pero también son diversas las disciplinas que pretenden describir conceptualmente el fenómeno empírico. Esta diferenciación esquemática presentada, nos señala que en el campo de los estudios organizacionales confluyen series conceptuales que oscilan entre lo prescriptivo y lo explicativo del fenómeno, y que incluso en muchos cuerpos teóricos ambas dimensiones se hibridan y confunden. En razón de todo lo anterior consideramos que el fenómeno organizacional debe ser estudiado de manera interdisciplinar y transdisciplinar. El abordaje interdisciplinar permite el trabajo colaborativo entre las diferentes disciplinas y una delimitación posible de intervenciones diferenciadas en las organizaciones. El abordaje transdisciplinar implica que tomamos posición por el desarrollo de una teoría organizacional que integre el conjunto de dimensiones del objeto organización y que recupere los diferentes cuerpos teóricos construidos en torno al fenómeno empírico, con el objetivo común de la construcción de una teoría organizacional integradora, la que incluso integre la dimensión prescriptiva en el plano



ANEXO I

descriptivo.

Proponemos que la Psicología Organizacional debe ser una de las fuentes de construcción de saber acerca del fenómeno organizacional, y donde su principal aporte es la interrogación y construcción conceptual del fenómeno ergonómico, donde se integra la variable objetiva del diseño organizacional con la variable subjetiva que opera los procesos organizacionales. Esto le confiere un papel preponderante a la investigación y a la construcción de conocimiento específico del fenómeno organizacional, por lo que no puede considerarse a la asignatura como dependiente de la investigación básica de otras áreas, sino que debe tener su propia línea específica de investigación y construcción conceptual.

Por otro lado, en lo referente al eje de la intervención en las organizaciones, consideramos que la asignatura debe interrogarse en el plano axiológico acerca del conjunto de objetivos posibles de las intervenciones en las organizaciones y analizar críticamente el conjunto de demandas sociales posibles, actuales y futuras, asumiendo un papel activo en la conformación de las mismas desde el desarrollo de conocimiento teórico e instrumental. En este punto, consideramos necesario cuestionar las intervenciones en organizaciones que operan o naturalizan los procesos de selectividad social, los cuales pueden propiciar fenómenos de exclusión de conjuntos poblacionales en la participación de diferentes organizaciones. En este punto, consideramos que la pertenencia o no pertenencia a diferentes tipos de organizaciones participa de la conformación de los procesos de estratificación social contemporáneos. La exclusión social de la vida de las organizaciones trae como consecuencia el reforzamiento de los mecanismos de segregación social, al impedir el desarrollo de competencias y calificaciones de los sujetos, muchas de las cuales sólo se desarrollan en los procesos organizacionales. Consideramos que la Psicología Organizacional debe propiciar la interrogación de los supuestos que soportan las intervenciones profesionales, propendiendo a desarrollar conceptos e instrumentos que permitan intervenciones profesionales que promuevan la salud mental, la inclusión social, la autogestión, la distribución equitativa de la riqueza producto del trabajo y el empoderamiento del conjunto de los actores organizacionales. Todo ello implica propender al desarrollo de organizaciones donde se implique axiológicamente la variable subjetiva más allá de la racionalidad instrumental.

Lo planteado precedentemente nos permite delimitar dos grandes ejes de intervención. El primer eje lo constituye el eje clásico de intervención en las organizaciones que apunta a la integración exitosa y saludable de los sujetos en los sistemas organizacionales, propiciando asimismo la eficacia de los mismos. Esto por cuanto un adecuado sistema de fines y criterios de eficacia de las organizaciones conforman el proceso de construcción de sentido de los actores internos en referencia a la utilidad social a la que se articula el proyecto organizacional. Esto implica, además, el propiciar ambientes saludables para la integración y desarrollo del conjunto de los actores organizacionales. El segundo eje que proponemos participa de los ideales de transformación social y forman parte del mismo el conjunto de intervenciones que propicien el desarrollo de mecanismos inclusivos en las organizaciones existentes, como asimismo intervenciones en el desarrollo de nuevos fenómenos organizacionales que puedan sustentar la transformación social en su conjunto, a partir de la transformación de la lógica instrumental de las organizaciones mediante la construcción de una lógica donde se articule lo



ANEXO I

objetivo y lo subjetivo, y donde se propicien nuevas formas de construcción de la sociedad.

Todo lo anterior constituye las bases del programa propuesto, lo que implica un plan ambicioso de desarrollo de la asignatura, donde se integran investigación, extensión y docencia, propiciando el desarrollo del área en un sentido estratégico, sentido estratégico articulado al ideal de desarrollo de nuestra comunidad.

2. FUNDAMENTACIÓN DE LA INCLUSIÓN DE CONTENIDOS VINCULADOS CON GÉNERO Y CON SALUD MENTAL

En el programa los contenidos vinculados a la problemática de género se abordan de tres maneras: a) De modo transversal, ya que en el desarrollo del programa se trabajará en clases teóricas y clases prácticas la temática, asumiendo que los materiales textuales deben ser deconstruidos semióticamente, para reconstruir la perspectiva de género invisibilizada en los mismos. b) En contenidos específicos, ya que incorporamos la perspectiva de género en la bibliografía del programa. c) En las actividades prácticas, ya que se incluirán en las mismas experiencias organizativas que incluyan de manera específica la problemática de género, como así también trabajos de campo en organizaciones que tengan como eje el abordaje de la problemática de género.

En el programa los contenidos vinculados con la salud mental atraviesan el conjunto de las unidades, por cuanto las intervenciones apuntan a la construcción de organizaciones saludables, en la búsqueda de un equilibrio entre la racionalidad instrumental y la salud mental de los sujetos. En este punto incluimos desde una perspectiva clásica la salud organizacional y la salud mental de los sujetos que trabajan en las organizaciones, pero además incluimos tres ítems centrales como perspectiva novedosa. En primer lugar, incorporamos en los contenidos la perspectiva de inclusión social en las organizaciones, lo cual pretende contribuir a la problemática de la salud mental en poblaciones no necesariamente insertas en actividades organizacionales. En segundo lugar, incorporamos la problemática de la autogestión, entendiendo que la realización humana plena se produce en el ejercicio del poder y el despliegue de la potencialidad en modalidades organizacionales autogestivas. Por último, consideramos que explorar las nuevas subjetividades de las formas organizacionales contemporáneas contribuye indirectamente a sentar las bases para la construcción de conceptos y herramientas para abordar problemáticas de salud mental emergentes y poder actuar desde la Psicología Organizacional en las mismas.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivos generales

3.1.1. Instituir las bases conceptuales de la Psicología Organizacional desde una perspectiva disciplinar, interdisciplinar y transdisciplinar.

3.1.2. Formar en herramientas de diagnóstico e intervención en las organizaciones.



ANEXO I

- 3.1.3. Participar del desarrollo conceptual e instrumental de nuevas formas organizacionales que propicien la inclusión social y el despliegue de las potencialidades subjetivas.
- 3.1.4. Explorar nuevas formas organizacionales emergentes y sus implicancias en la subjetividad.

3. 2. Objetivos específicos

- 3.2.1. Presentar los diferentes enfoques de la psicología organizacional en el campo de los estudios organizacionales.
- 3.2.2. Exponer una base conceptual para el abordaje comprensivo de los fenómenos organizacionales.
- 3.2.3. Propiciar el desarrollo de competencias diagnósticas de las organizaciones.
- 3.2.4. Brindar técnicas de intervención en los sistemas organizacionales.
- 3.2.5. Formar en competencias éticas de intervención en las organizaciones.
- 3.2.6. Propiciar el desarrollo de intervenciones que promuevan la salud mental y la inclusión social.
- 3.2.7. Desarrollar competencias investigativas que contribuyan a la evolución conceptual e instrumental de la disciplina focalizando en fenómenos organizacionales emergentes

4. CONTENIDOS (Programa analítico)

Unidad 1. La Psicología Organizacional: delimitación conceptual y ámbitos de intervención.

- 1.1. Problemas epistemológicos de la construcción del objeto organización y la delimitación del objeto de la Psicología Organizacional en el campo interdisciplinar de los estudios organizacionales.
- 1.2. Antecedentes en la conformación del campo de la Psicología Organizacional.
- 1.3. Diferentes perspectivas disciplinares de la Psicología Organizacional.
- 1.4. La construcción del objeto organización, diferentes tipos de organizaciones y espacios organizacionales.
- 1.5. El campo conceptual e instrumental de la Psicología Organizacional.
- 1.6. Diferentes modalidades y espacios de intervención desde la Psicología Organizacional.
- 1.7. La producción disciplinar de conocimiento en el desarrollo de la Psicología Organizacional.

Unidad 2. El surgimiento y evolución del fenómeno organizacional.

- 2.1. Surgimiento del fenómeno organizacional como forma hegemónica de organizacional social producto de la consolidación y expansión del sistema capitalista occidental.
- 2.2. El surgimiento del estado moderno y de la sociedad organizacional como fenómenos mutuamente articulados.
- 2.3. El fenómeno organizacional como condición de productividad del saber científico y



ANEXO I

tecnológico.

- 2.4. La organización y división del trabajo social mediante las organizaciones.
- 2.5. La división social y técnica del trabajo en las organizaciones y la problemática de la subjetividad.
- 2.6. Crisis del estado moderno producto de la organizaciones monopólicas, oligopólicas y globales.
- 2.7. Las organizaciones y su rol en los fenómenos del colonialismo, el imperialismo y la globalización.

Unidad 3. Conceptos de base para delimitar el objeto organización.

- 3.1. Las organizaciones como sistemas sociales y técnicos articulados ergonómicamente.
- 3.2. Articulación de la dimensión objetiva y de la dimensión subjetiva en el fenómeno organizacional.
- 3.3. Saberes productores del fenómeno organizacional.
- 3.4. Articulación entre lo institucional y lo organizacional.
- 3.5. Estructura organizacional y procesos organizacionales.
- 3.6. Las organizaciones como sistemas psicosociales: sujetos, grupos y equipos en las organizaciones.
- 3.7. Dinámica psicosocial en los espacios organizacionales: liderazgo, poder, comunicación y cultura.

Unidad 4. Consultoría: diagnóstico e intervención en las organizaciones.

- 4.1. Concepto de consultoría y diferentes enfoques de cambio organizacional.
- 4.2. La Psicología Organizacional y la consultoría: roles posibles del psicólogo organizacional.
- 4.3. Análisis de la demanda de intervención.
- 4.4. El diagnóstico organizacional: prediagnóstico, diagnóstico, autodiagnóstico y codiagnóstico.
- 4.5. Dimensiones de análisis en el diagnóstico organizacional: enfoques y modelos.
- 4.6. Herramientas de diagnóstico organizacional e intervención en las organizaciones.
- 4.7. Salud organizacional y salud mental en los procesos de intervención.

Unidad 5. Diferentes enfoques y ámbitos de intervenciones en las organizaciones.

- 6.1. Intervenciones disciplinares, interdisciplinares y transdisciplinares.
- 6.2. Intervenciones desde el Desarrollo Organizacional y el Análisis Organizacional.
- 6.3. Intervenciones desde la Gestión del Conocimiento y el Aprendizaje Organizacional.
- 6.4. Intervenciones en problemáticas de gestión de recursos humanos.
- 6.5. Intervenciones en el ámbito del estado, las empresas y el tercer sector
- 6.6. Intervenciones en problemática de género en las organizaciones.
- 6.7. Intervención en conflictos y en promoción de la salud mental en las organizaciones.



ANEXO I

Unidad 6. La Psicología Organizacional y la problemática de la inclusión/exclusión social y la autogestión.

- 7.1. La problemática de la inclusión/exclusión de sujetos y grupos poblacionales en las organizaciones.
- 7.2. Las organizaciones como instituciones formativas y calificantes.
- 7.3. La selección social y la exclusión: problemas éticos de las intervenciones en las organizaciones.
- 7.4. Organizaciones con propósitos inclusivos y calificantes.
- 7.5. Organizaciones autogestionadas: posibilidades y límites.
- 7.6. Fenómenos organizativos productivos no organizacionales.
- 7.7. La organización como dispositivo clínico para problemáticas de salud mental.

Unidad 7. Desafíos teóricos e instrumentales de los fenómenos organizacionales emergentes.

- 8.1. El desafío ético e instrumental de las intervenciones en fenómenos organizacionales emergentes.
- 8.2. Organizaciones virtuales y virtualización del fenómeno organizacional.
- 8.3. La digitalización de las organizaciones y empresas 4.0.
- 8.4. Clúster, redes de organizaciones y fenómenos asociativos.
- 8.5. Los procesos de tercerización en las organizaciones.
- 8.6. Las organizaciones transnacionales y globales.
- 8.7. Fenómenos organizacionales emergentes y el surgimiento de nuevas subjetividades.

5. ENFOQUE METODOLÓGICO

5.1. De la Formación Teórica (situación áulica)

Se utilizarán diversas técnicas de trabajo áulico para lograr la transferencia y la apropiación de los conceptos básicos de la materia. Ellas serán:

- Exposición de las/os profesoras/es regulares de forma oral de los contenidos básicos de la asignatura. Se pretende que la exposición propicie la participación del alumnado como un modo de intercambiar conceptos y revisar ideas previas desde los contenidos expuestos.
- Metodología de pequeño grupo de discusión para propiciar la elaboración grupal de contenidos a través del intercambio de perspectivas entre el alumnado.
- Lectura previa de la bibliografía por parte del alumnado para favorecer la aprehensión de los conceptos centrales y para optimizar los intercambios áulicos.
- Metodología de debate a los fines de estimular el intercambio crítico de contenidos a



ANEXO I

través de la exposición de diferentes posiciones, a tono con el espíritu abierto y constructivo del programa de la materia propuesto.

- Metodología de seminario en la modalidad promocional a los fines de que el alumnado realice un proceso de investigación de alguna problemática novedosa focalizando en los temas propuestos en las dos últimas unidades del programa de la asignatura y que tenga como producto un ensayo individual escrito.

5. 2. De la Formación Práctica (situaciones áulicas y extra – áulicas)

A nivel áulico:

- Ateneos bibliográficos, a los fines de apropiarse de las diferentes perspectivas del tema, estableciendo relaciones y articulaciones posibles.
- Foro, a los fines de la discusión abierta de las temáticas presentadas, promoviendo reapropiaciones, relecturas, apertura de contenidos y perspectivas. En los foros se presentarán diferentes casos de diagnósticos, investigaciones e intervenciones en organizaciones apelando a diferentes fuentes, tales como experiencias escritas del cuerpo docente de la Cátedra, revistas, informes de estudiantes de años anteriores, tesis de grado y postgrado, relatos de experiencias profesionales e investigativas.
- Clases teórico prácticas de carácter semanal focalizadas en la instrucción, fundamentación teórica y ensayo de competencias necesarias para el desempeño de intervenciones profesionales, las que serán: a) elaboración de técnicas que permitan el relevamiento de información que posibiliten el análisis de la realidad de las organizaciones y la elaboración de un prediagnóstico y un diagnóstico que posibilite el diseño de acciones concretas de intervención en las organizaciones, pudiendo ser profundizado en instancias posteriores conformando un diagnóstico más exhaustivo; b) exploración de acciones posibles de ser realizadas en el interior de las mismas con los fines de promoción y prevención para el mejoramiento de la calidad de vida y de la salud mental en las poblaciones que habitan las organizaciones.

A nivel extra áulico:

- Todo el estudiantado en sus diferentes modalidades de cursado deberá realizar un trabajo de campo que tiene como finalidad la realización de una simulación de prediagnóstico y diseño de una propuesta de intervención con sus respectivas tareas de diagnóstico, orientación y asesoramiento tendiente a la promoción de la salud en organizaciones. Así, durante el primer semestre se trabajará sobre el conocimiento y ejercicio práctico de las herramientas necesarias para llevar a cabo la mencionada tarea, tales como observaciones, elaboración y ensayo de entrevistas, trabajos grupales, análisis de documentos, entre otros. En el segundo semestre se propenderá a profundizar y aplicar los conocimientos adquiridos en la instancia anterior, por lo que el estudiantado deberá contactarse con organizaciones del medio para iniciar su práctica en terreno. La práctica es de “simulación” para distinguirla éticamente y técnicamente de una intervención profesional, por cuanto la misma supone la existencia de una demanda que articula los procesos de prediagnóstico, diagnóstico e intervención.



ANEXO I

- Al finalizar la intervención simulada, se trabajará en la elaboración de dos informes a) un informe breve que simule ser un informe profesional, donde se detalle el prediagnóstico y la planificación de una propuesta de intervención supuestamente dirigido a la organización en la que se realiza la práctica, que prescriba acciones de promoción y/o prevención de la salud en las poblaciones estudiadas, y b) un informe académico donde se detalle el trabajo de campo realizado, el ejercicio prediagnóstico y las herramientas utilizadas, todo ello con el debido sustento conceptual de la razón de dichas elecciones y la justificación de la intervención propuesta.

→ **Formación práctica en el marco de actividades extensionistas:** *[Si la cátedra ofrece espacios de formación práctica para el estudiantado en el marco de actividades de extensión universitaria desarrolladas por el equipo de cátedra o por docentes específicos, se deberán especificar las características que estas actividades adquieren, los/as destinatarios/as (todo el estudiantado, sólo estudiantes regulares, promocionales o libres, etc.), y los/as docentes responsables].*

6. ORGANIZACIÓN DEL CURSADO

6.1. De la Formación teórica (40 horas)

- Se desarrolla en un encuentro semanal de dos horas a cargo de las/os Profesoras/es Regulares. Se prevé 40 horas de formación teórica anual.
- Para el estudiantado que opta por la modalidad de cursado regular las clases teóricas no son de asistencia obligatoria.
- El estudiantado que opta por la condición de promoción debe cumplir con asistencia obligatoria a un 80 % de las clases teóricas.
- Las evaluaciones de clases teóricas se realizan en el horario de clases teóricas de asistencia obligatoria para regulares y promocionales.
- Se prevé atender y resolver de modo particular las situaciones de estudiantes que se vean imposibilitados de asistir a los parciales en el horario de clases teóricas.
- Los parciales serán 2, los cuales abarcarán el 50 % de los contenidos de manera aproximada cada uno de ellos. Se prevé una instancia de recuperación por ausencia o reprobación de uno de los parciales.

6. 2. De la Formación práctica (80 horas)

6.2.1 Estudiante promocional

- Se prevé 40 horas de formación práctica áulica. Se realizará un encuentro semanal de 2 horas y se debe cumplimentar un 80 % de asistencia.
- Se prevé 40 horas de formación práctica extra áulica. Dicha práctica será supervisada en los encuentros semanales destinados a prácticos a cargo de las/os Profesoras/es Asistentes de la Cátedra.



ANEXO I

6.2.2 Estudiante regular

- Se prevé 40 horas de formación práctica áulica. Se realizará un encuentro semanal de 2 horas y se debe cumplimentar un 80 % de asistencia.
- Se prevé 40 horas de formación práctica extra áulica. Dicha práctica será supervisada en los encuentros semanales destinados a prácticos a cargo de las/os Profesoras/es Asistentes de la Cátedra.

6.2.3 Estudiante libre - Especificar las condiciones requeridas

- El estudiantado en condición de libre no tiene el requisito de asistencia a clases teóricas ni a clases prácticas.
- El estudiantado en condición de libre deberá presentar el día del examen un trabajo de similares características a las solicitadas a quienes cursan como promocionales y regulares.
- El día del examen deberá realizar una instancia escrita sobre el total de contenidos de la asignatura. Si aprueba dicha instancia escrita pasará a la instancia oral que constará de dos partes claramente diferenciadas, en primer lugar, una parte conceptual y, en segundo lugar, una defensa del trabajo práctico escrito presentado previo a la realización del examen.

6.3. Sistema de Tutorías y Mecanismos de Seguimiento para Estudiantes Libres

- Se proveerá una guía del estudiante libre a los fines de facilitar el cursado preservando la calidad y exigencias del proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Se prevé la habilitación de horarios de consulta presenciales con los profesores regulares y los profesores asistentes a los fines de asistir el proceso de aprendizaje de los estudiantes libres previa concertación de cita.
- Se prevé la habilitación de horarios de consulta virtuales a través de Google Meet con los profesores regulares y los profesores asistentes a los fines de asistir el proceso de aprendizaje de los estudiantes libres previa concertación de cita.
- Se resolverán consultas de estudiantes mediante correo electrónico.

7. RÉGIMEN DE CURSADO

7.1. Estudiante promocional

- Asistencia 80% a clases teóricas.
- Asistencia 80% clases prácticas.
- Aprobación de dos parciales con nota mínima de 6 (seis) y promedio entre los dos parciales de 7 (siete). Se prevé un parcial de recuperación.
- Aprobación con nota mínima de 7 (siete) del Informe Final de Trabajos Prácticos.
- Aprobación con nota mínima de 7 (siete) del Ensayo de promoción.
- Coloquio final con defensa del Ensayo de promoción y exposición de la devolución a la organización del trabajo práctico realizado. El mismo se aprueba con nota mínima de 7 (siete) y en caso de no aprobarse el Coloquio quien rinde queda automáticamente en la condición de estudiante regular.



ANEXO I

7. 2. Estudiante regular

- Asistencia 80% clases prácticas.
- Aprobación de dos parciales con nota mínima de 4 (cuatro).
- Se prevé un parcial de recuperación.
- Aprobación con nota mínima de 4 (cuatro) del Informe Final de trabajos prácticos.
- Examen Final de la totalidad del programa y defensa del Informe final de prácticos e instancia de devolución a la organización.

3. Estudiante libre:

- Aprobación de Informe de Trabajo de Campo con nota mínima de 4 (cuatro) previo a la realización del examen (puede presentarse con antelación a la fecha de examen).
- Aprobación de Examen Escrito con nota mínima de 4 (cuatro) para acceder a la instancia oral.
- Aprobación de Examen Oral con nota mínima de 4 (cuatro) para la acreditación final de la materia.

8. MODALIDAD Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

8. 1. Tipo de evaluación

- Evaluación inicial: para evaluar los esquemas de conocimiento pertinentes para el nuevo material o situación de aprendizaje.
- Evaluación Formativa: para evaluar los progresos, dificultades, retrocesos, bloqueos que puedan presentarse en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Evaluación Sumativa: para evaluar los tipos y grados de aprendizajes que estipulan los objetivos en relación a los contenidos seleccionados. Se realiza al término de una fase del aprendizaje. Evaluación teórica: evaluación de contenidos. Evaluación práctica: Informe final de trabajo de campo.

8. 2. Instrumentos de evaluación

8.2.1 Estudiante promocional

- Parciales escritos de preguntas a desarrollar de carácter presencial e individual a libro cerrado.
- Informe Final de trabajo de campo que consta de dos partes: dos informes a) un informe breve que simule ser un informe profesional, donde se detalle el prediagnóstico y la planificación de una propuesta de intervención supuestamente dirigido a la organización en la que se realiza la práctica, que prescriba acciones de promoción y/o prevención de la salud en las poblaciones estudiadas, y b) un informe académico donde se detalle el trabajo de campo realizado, el ejercicio prediagnóstico, las herramientas utilizadas, todo ello con el debido sustento conceptual de la razón de dichas elecciones y la justificación de la intervención propuesta.
- Ensayo de promoción, donde se acredite la elaboración original de una temática y/o modo de original de abordaje. Los temas posibles de los ensayos serán especificados anualmente. La misma será orientada y supervisada en el espacio de clases teóricas.



ANEXO I

8.2.2 Estudiante regular

- Parciales escritos de preguntas a desarrollar de carácter presencial e individual a libro cerrado.
- Informe Final de trabajo de campo que consta de dos partes: dos informes a) un informe breve que simule ser un informe profesional, donde se detalle el prediagnóstico y la planificación de una propuesta de intervención supuestamente dirigido a la organización en la que se realiza la práctica, que prescriba acciones de promoción y/o prevención de la salud en las poblaciones estudiadas, y b) un informe académico donde se detalle el trabajo de campo realizado, el ejercicio prediagnóstico, las herramientas utilizadas, todo ello con el debido sustento conceptual de la razón de dichas elecciones y la justificación de la intervención propuesta.

8.2.3 Estudiante libre:

- Informe de trabajo de campo que consta de dos informes: a) un informe breve que simule ser un informe profesional, donde se detalle el prediagnóstico y la planificación de una propuesta de intervención supuestamente dirigido a la organización en la que se realiza la práctica, que prescriba acciones de promoción y/o prevención de la salud en las poblaciones estudiadas, y b) un informe académico donde se detalle el trabajo de campo realizado, el ejercicio prediagnóstico, las herramientas utilizadas, todo ello con el debido sustento conceptual de la razón de dichas elecciones y la justificación de la intervención propuesta.
- Examen final escrito de preguntas a desarrollar de la totalidad del programa de carácter presencial e individual a libro cerrado.
- Examen final oral de defensa de trabajo de campo realizado y del contenido total del programa.

Criterios de evaluación.

- Capacidad de comunicar conceptos y establecer relaciones entre los mismos.
- Capacidad de transferir conceptos a situaciones empíricas.
- Capacidad de utilizar herramientas de prediagnóstico, diagnóstico e intervención.
- Capacidad de reflexionar y fundamentar técnicamente las herramientas utilizadas.
- Capacidad de desarrollar lecturas críticas y novedosas de los materiales de lectura propuestos por la Cátedra.



ANEXO I

9. **BIBLIOGRAFÍA** (Obligatoria y de consulta)

Unidad 1

Obligatoria

MORGAN, G. (1998). *Imágenes de la organización*. México: Alfaomega.

PAOLINI, N. Y ODRIOZOLA, J. (2019). *Diferentes tipos de organizaciones: ¿Por qué no todas son iguales?* 1a edición para el alumno - La Plata: Universidad Nacional de La Plata.

RENTERÍA PÉREZ, E. (2019). *Psicología (s) Organizacional (es) y del (los) Trabajo (s): coexistencia de realidades e implicancias disciplinares y para las personas*. Cali: Programa Editorial Universidad del Valle.

SAN EMETERIO, C. (2014). "La delimitación contingente del espacio organizacional basada en procesos de saber". *Revista Contaduría y Administración*, 59 (2), 41–63. ISSN: 0186-1042. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM): México.

SCHEIN, E. (2000). *Psicología de la Organización*, México: Prentice Hall.

Consulta

ALTSCHUL, C. et al. (1978). *La Organización: nuevas perspectivas para su conocimiento*. Buenos Aires: Layetana Ediciones.

CLEGG, S. et al (Ed). (2006). *The Sage Handbook of Organizations Studies*. Segunda Edición. London: Sage Publications.

GIBSON, J. et al. (2001). *Las organizaciones. Comportamiento, estructura, procesos*. Santiago de Chile: MacGraw Hill.

KAES, R. et al. (2002). *La institución y las instituciones. Estudios psicoanalíticos*. Colección grupos e instituciones. Buenos Aires: Paidós.

KATZ, D. Y KAHN, R. (1977). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.

SCHLEMENSON, A. (1998). *Análisis organizacional y empresa unipersonal*. Buenos Aires: Paidós.

VARELA, C. (2010). "La Psicología Institucional Argentina. Orígenes y fundamentos". *Segundo Congreso Nacional y Primer Encuentro Internacional de Psicología Institucional*, Universidad Nacional de Salta, Agosto 2010, 12-14.



ANEXO I

Unidad 2

Obligatoria

DRUCKER, P. (1994). *La sociedad poscapitalista*. Buenos Aires: Sudamericana.

PERROW, C. (1991). *Sociología de las organizaciones*. Madrid: McGraw Hill.

SAN EMETERIO, C. (2010). "Epistemología del fenómeno organizacional: bases de su institución y condiciones de posibilidad". *XIV Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas*. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.

Consulta

CASTELLS, M. (2001). *La era de la información. Volumen 1: La sociedad red*. México: Siglo XXI.

CROZIER, M. (1969). *El fenómeno burocrático*. Buenos Aires: Amorrortu.

THUROW, L. (1996). *El futuro del capitalismo*. Barcelona: Ariel.

Unidad 3

Obligatoria

MINTZBERG, H. (1993). *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona: Ediciones Ariel.

PACHECO, R. A. Y SAN EMETERIO, C. (2015). "Saberes de base en la producción del fenómeno organizacional". *Revista Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología*, 2 (1), 220-239. UNC: Córdoba.

SCHVARSTEIN, L. (1992). *Psicología Social de las Organizaciones*. Buenos Aires: Paidós.

Consulta

MINTZBERG, H. (1995). *El poder y la política*. Barcelona: Ediciones Ariel.

SCHLEMENSON, A. (2007). *Remontar la crisis. El desenvolvimiento de las organizaciones en su contexto*. Buenos Aires: Granica

SCHVARSTEIN, L. Y ETKIN, J. (1989). *Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio*.



ANEXO I

Buenos Aires: Paidós.

Unidad 4

Obligatoria

ALTSCHUL, C. (2003). *Estar de paso. Roles y competencias del consultor*. Buenos Aires: Granica.

RODRÍGUEZ, D. (1999). *Diagnóstico Organizacional*. 3ª. Alfaomega. México.

SAN EMETERIO, C. (2009). "Procesos de saber, espacios organizacionales y consultoría". XV *Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.

Consulta

ARGYRIS, C.. (1974). *Aprendizaje organizacional y teoría de la acción*. Wilmington: Addison Wesley.

ALTSCHUL, C. y CARBONELL, R. (Comp.). (2003). *Transformando. Prácticas de cambio en empresas argentinas*. Buenos Aires: Eudeba.

BLOCK, P. (1994). *Consultoría sin fisuras*. Madrid: Granica.

JAQUES, E. (2005). *La organización requerida*. Buenos Aires: Granica.

MARISTANY, J. (1998). *La acción para el cambio. Los elementos básicos para concretarlo*. Buenos Aires: Granica.

SCHEIN, E. (1973). *Consultoría de procesos: su papel en el desarrollo organizacional*. EUA: Fondo Educativo Interamericano.

SCHLEMENSON, A. (1998). *Análisis organizacional y empresa unipersonal*. Buenos Aires: Paidós.

Unidad 5

Obligatoria

ALTSCHUL, C. y CARBONELL, R. (Comp.). (2003). *Transformando. Prácticas de cambio en empresas argentinas*. Buenos Aires: Eudeba.



ANEXO I

ANGULO RINCÓN, R. (2017). "Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral". *Informes Psicológicos*. Vol. 17 No. 1, Enero-Junio, 2017. 53-70.

GUIZAR, R. (1999). *Desarrollo organizacional*. Bogotá: Mc Graw-Hill Interamericana Editores.

MUÑOZ OROZCO, J. (2017). "La Teoría de la Organización Requerida de Elliott Jaques: el capítulo faltante en los libros de texto de administración". *SIGNOS-Investigación en sistemas de gestión*, 9(1), 99-112.

VÁZQUEZ, A. Y URBIOLA, A. (2014). "El género como una perspectiva para al análisis de las organizaciones". *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. México: Universidad Autónoma de México División Iztapalapa. Número 77, 159-189.

Consulta

ARGYRIS, C. (1974). *Aprendizaje organizacional y teoría de la acción*. Wilmington: Addison Wesley.

CASILLAS, J. et al (2005). *La gestión de la empresa familiar. Conceptos, casos y soluciones*. Madrid: Paraninfo.

CORVALAN DE MEZZANO, A. et al (2009). "La Psicología Institucional en la Argentina: un acercamiento a la práctica". *Universitas Psychologica*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. Vol. 8, núm. 1, enero-abril, 149-159.

GORE, E. (1996). *La educación en la empresa: Aprendiendo en contextos organizativos*. Buenos Aires: Granica.

JAQUES, E. (2005). *La organización requerida*. Buenos Aires: Granica.

NONAKA, I. Y TAKEUCHI, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento*. México: Ediciones Oxford.

SCHLEMENSON, A. (2007). *Remontar la crisis. El desenvolvimiento de las organizaciones en su contexto*. Buenos Aires: Granica

ULRICH, D. (1997). *Recursos humanos champions. Como pueden los Recursos Humanos cobrar valor y producir resultados*. Buenos Aires: Granica.

YEUNG, A. et al (1999). *Las capacidades de aprendizaje de la organización*. México: Oxford.



ANEXO I

Unidad 7

Obligatoria

CORAGGIO, J. (2011). *Economía social y solidaria El trabajo antes que el capital*. Quito: Ediciones Abya-Yala.

DE PIERO, S. (2005). *Organizaciones de la sociedad civil. Tensiones de una agenda en construcción*. Buenos Aires: Paidós.

MONTEIRO LEITE, E. (1996). *El rescate de la calificación*. Montevideo: Cinterfor.

PUIG, C. (Coord.) (2016). *Economía social y solidaria: conceptos, prácticas y políticas públicas*. Bilbao: EHU.

ROMÁN ORTEGA, A. et al (2008). "Las empresas de inserción como instrumento de integración sociolaboral en España: Problemas y potencialidades". En *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*. 253.271.

Consulta

BAREMBLITT, G. (2005). *Compendio de Análisis Institucional*. Buenos Aires: Ediciones Madres de Plaza de Mayo.

HALPERIN WEISBURD, L. (Dir.) (2011). *Problemas de género en la Argentina del siglo XXI: feminización de la pobreza e inequidad del mercado laboral*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.

Unidad 8

Obligatoria

AGUER HORTAL, M. (2000). *Las organizaciones virtuales. El reto del nuevo siglo*. Madrid: Pirámide.

CASTELLS, M. (2001). *La era de la información. Volumen 1: La sociedad red*. México: Siglo XXI.

DRUCKER, P. (2000). "Llega una nueva organización a la empresa". En *Gestión del Conocimiento*. Harvard Business Review. Bilbao: Ediciones Deusto.

FERNÁNDEZ MÉNDEZ, M. Y SAN EMETERIO, C. (2017). "El lenguaje como tecnología:



Universidad
Nacional
de Córdoba

Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina



Facultad de
Psicología
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA

EX-2025-55126-UNC-ME#FP

ANEXO I

diseño, traducción, operación y reconfiguración de saberes”. *Actas 13º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Buenos Aires.

HESSELBEIN, F. et al (Comp.) (1998). *La organización del futuro*. Fundación Drucker. Buenos Aires: Granica.

NOVICK, M. (2002). “Aprendizaje y conocimiento como ejes de la competitividad, capacitación e innovación en dos tramas productivas de la industria manufacturera Argentina”. Publicado en: IBARROLA, María de (Ed.). *Sistemas locales y capacitación*. CINTERFOR-OIT, Universidad de León. Montevideo.

Consulta

BOSCH-SIJTEMA, P. (2002). “A structure of roles within virtual organizations”. *Internacional Journal of Information Technology & Decision Making* 1 (3): 371-384.

FLORES, F. (1997). *Creando organizaciones para el futuro*. Chile: Dolmen/Granica.

GRANT, D. et al (Edit.) (2004). *The sage handbook of organizational discourse*. London: Sage Publications.



Universidad Nacional de Córdoba
2025

**Hoja Adicional de Firmas
Informe Gráfico**

Número:

Referencia: Anexo I - Programa 2024 Psic Organizacional Plan 86

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 18 pagina/s.