



RIDAA
Repositorio Institucional
Digital de Acceso Abierto de la
Universidad Nacional de Quilmes



Universidad
Nacional
de Quilmes

Lefkovics, Andrés

Psicología de las organizaciones



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Argentina.
Atribución - No Comercial - Compartir Igual 2.5
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/ar/>

Documento descargado de RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes de la Universidad Nacional de Quilmes

Cita recomendada:

Lefkovics, A. (2022). *Psicología de las organizaciones. (Programa)*. Bernal, Argentina: Universidad Nacional de Quilmes. Disponible en RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/4057>

Puede encontrar éste y otros documentos en: <https://ridaa.unq.edu.ar>

UNIVERSIDAD NACIONAL DE QUILMES
Programa Regular – Cursos Presenciales

Carrera: DIPLOMATURA EN ECONOMIA Y ADMINISTRACION

Año: 2022

Curso: PSICOLOGIA DE LAS ORGANIZACIONES

Profesor: Ing. Andrés Lefkovics

Carga horaria semanal: 5 Horas (*4 horas áulicas y 1 hora extra-áulica*)

Horas de consulta extra clase: Viernes de 18 a 22 Horas

Créditos: 10 Créditos

Núcleo al que pertenece: Cursos Orientados a la Licenciatura en Gestión de RRHH y de las RRL. Electiva para el resto de las carreras del Departamento de E y A.

Tipo de Asignatura: Predominantemente Teórica

Presentación y Objetivos:

Brindar las herramientas de base para que el alumno pueda enfrentarse al análisis organizacional a través del abordaje de distintas disciplinas y escuelas psicológicas.

EL TEMARIO DE LA ASIGNATURA ESTARA VINCULADO CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS
CONCEPTOS INTRODUCTORIOS - TEORIAS EN EL CAMPO DE LA ADMINISTRACION – HISTORIA Y EVOLUCION DE LA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL. LAS DIVERSAS ESCUELAS - HERRAMIENTAS APLICABLES – EL PROCESO DE INTEGRACION GRUPAL - UNA VISION SISTEMICA DE LA EMPRESA - INTRODUCCION A LA INTERVENCION ORGANIZACIONAL.

Contenidos mínimos:

EL ORIGEN Y LA EVOLUCION DE LA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL.DISTINTAS ESCUELAS PSICOLOGICAS.TEORIAS DE LA PERSONALIDAD.DISTINTOS ENFOQUES SEGÚN LAS ESCUELAS PRINCIPALES DE PSICOLOGIA.EL ENFOQUE CONDUCTISTA.EL ENFOQUE COGNITIVISTA.EL ENFOQUE GESTALTICO. EL ENFOQUE PSICOANALITICO. GRUPO.TRABAJO EN EQUIPO.EL PROCESO GRUPAL.EL APORTE DE LA PSICOLOGIA SOCIAL.EL VINCULO Y LOS VECTORES DEL CONO INVERTIDO.LAS ANSIEDADES BASICAS Y LOS MOMENTOS GRUPALES. LOS ROLES DENTRO DEL GRUPO.LIDERAZGO. TIPOS DE LIDERES.LA COMUNICACIÓN DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES.CONFLICTO, CRISIS Y STRESS.DISTRESS Y EUTRESS.CULTURA Y PODER ORGANIZACIONAL. EL CLIMA Y EL AMBIENTE DE LA ORGANIZACIÓN.MEDICION DE CLIMA E INDICADORES.INTERVENCIONES.METODOS Y TIPOS DE INTERVENCIONES.

Contenidos Temáticos o Unidades:

Unidad 1 - Introducción a la Psicología Organizacional

Origen y desarrollo de la psicología del trabajo. El objeto de la psicología organizacional.

Introducción al comportamiento Organizacional. Que es la psicología organizacional.

Definición de psicología organizacional. Disciplinas que intervienen en el campo del CO El rol del psicólogo en las organizaciones.

De la psicología industrial a la psicología organizacional.

Taylor - Fayol - Weber – Mayo. La psicología organizacional, desde el enfoque de Edgar Schein. Experiencia Hawthorne

Unidad 2 – Teorías de la personalidad. (Parte 1)

Concepto de personalidad. Definición de personalidad. Factores constitutivos de la Personalidad. Como se mide la personalidad. Concepto de disonancia cognitiva. El Indicador de tipos de Myers-Briggs. El modelo de los 5 grandes. Valores. Tipología de Holland. Aptitud y características Intelectuales, físicas y biográficas en relación al trabajo.

Unidad 3 - Teorías de la personalidad. (Parte 2)

Enfoque conductista. Enfoque Psicoanalítico. Enfoque Cognitivo. Teoría de la Gestalt. Teoría del campo de Lewin. Enfoque sistémico

Unidad 4 – Psicología. (Enfoque Psicoanalítico).

Teoría de personalidad desde un enfoque psicoanalítico. Represión y síntoma Duelo patológico. Mecanismos de defensa. Ansiedades básicas. Lapsus y Actos fallidos.

Unidad 5 - Psicología. (La percepción. Gestalt)

Definición de artefactos. Signo. Significante y significado. El lenguaje. PNL. La percepción de sí mismo. La percepción y la toma de decisiones individual Factores que influyen en la percepción. Teoría de la atribución Las emociones y los estados de ánimo Disonancia emocional. Inteligencia Emocional. Estudio de las formas y la percepción. Aplicación al mundo humano. Psicología del Color. ¿Y los sonidos?

Unidad 6 – Psicología. (Motivación)

Diferencia entre incentivo y motivación. La motivación humana. Aportes de las distintas teorías de la motivación Impacto de la motivación en el rendimiento laboral Rendimiento y productividad. Necesidad como motor Ciclo motivacional. Teoría de Maslow. Teoría ERG de Alderfer Evolución de la Motivación en las organizaciones Gestión del Compromiso. Distintas Teorías de motivación. Perspectiva sociológica situacional. El contrato psicológico. Las actitudes y la satisfacción en el trabajo.

Conceptos de motivación.

Motivación de las personas en la organización.

Unidad 7 – Grupo (Trabajo en equipo).

Fundamentos del comportamiento de los grupos (cap 9 ROBBINS) Los equipos de trabajo Definición de grupo de trabajo de Kozlowski y Bell. Diferencia entre grupo y equipo. Modelos de desarrollo grupal: Tipos de modelos. El modelo de Tuckman y Jensen.

El modelo de Moreland y Levine. Modelos de eficacia grupal: el modelo de Campion, Medsker y Higgs. Problemas intergrupales en las organizaciones Los grupos y los equipos en las organizaciones. Enfoque de la conducta desde la psicología social Teoría Pichoniana. Definición de Grupo según Pichón Riviere El proceso grupal. Ansiedades Básicas. Momentos grupales. Vectores del cono. Roles.

Mecanismo de asunción y adjudicación de roles. Salud Grupal

Teoría del vínculo. Problemas intergrupales en las organizaciones. Grupos y equipos.

Unidad 8 – Grupo (Liderazgo)

Liderazgo. Teorías y tipos de liderazgo.

Comunicación

Unidad 9 – Grupo. (Conflicto, Crisis y Stress)

El enfoque Tradicional. El enfoque de las relaciones humanas. El enfoque interaccionista. Tipos de conflictos. Fuentes o causas del conflicto. Intensidad del Conflicto. Técnicas de resolución de conflictos. El proceso del conflicto.

Conflicto y frustración en el campo laboral. Conflicto, Crisis y Stress. Conflicto y crisis. Diferencias. Stress. Definición. Demandas Vs. Recursos. Estresores.

Reacción (-) ante el conflicto (Distres).

Eustres Stress (+). Relación Stress/Desempeño. Causas y Consecuencias de stress laboral
Conflicto, crisis y stress individual y organizacional Diferencias de género. Violencia laboral.

Unidad 10 – Análisis Organizacional. (Cultura organizacional y contexto cultural).

Definición de Cultura organizacional. Cultura empresaria según Schein. Tipos de cultura. Diagnóstico de la cultura organizacional. Impacto sobre los grupos y la organización. La cultura y el cambio organizacional. Cultura. Poder, influencia y gobernabilidad. Poder y Política. Los valores Organizacionales. Ética, moral y Responsabilidad Social.

Unidad 11 – Análisis Organizacional. (Clima y ambiente organizacional)

El dilema de las organizaciones. ¿Quién vela para que se cumpla el contrato implícito? Indicadores. Estrategias de medición. 4 Dimensiones de análisis. Expectativas personales. Características del puesto. Relación entre niveles jerárquicos. Aspectos institucionales. La gestión y la medición del clima laboral. Factores claves. Armado de Indicadores. Elaboración de mapas ambientales. Selección y percepción ambiental. Consonancia y disonancia. Tipología de los ambientes.

Unidad 12 – Análisis Organizacional. (Intervenciones). Métodos para averiguar que sucede.

Estrategias de mejora en las interrelaciones grupales. La reunión de confrontación. Encuestas e indicadores de clima organizacional. Crear disposición para el cambio. Reglas básicas para los agentes de cambio. Fortalecimiento de equipos. Manejo de discontinuidades Negociación Gestión del Cambio Cambio organizacional y administración del estrés.

Bibliografía Obligatoria

Robbins-Judge (2009) en: "Comportamiento Organizacional" . Prentice Hall Ed. Mexico. Psicología Organizacional (Carpeta de trabajo UVQ) Claudio Alonzo - Paula Hermida Bibliografía No digitalizada: Franklin - Krieger (2011) en: "Comportamiento Organizacional" Pearson.

Bibliografía de consulta:

Certo, Samuel C. y Peter, Jean Paul. (1996) Dirección Estratégica. Ed. Irwin. Tercera edición. Madrid. España.

Chiavenato, I. (2007) Introducción a la teoría general de la administración. Mc. Graw Hill. 7ma Ed. México

Daft, Richard. (2004). Administración. Thomson. 6a Edición. México.

Daft, Richard; (2005). Teoría y diseño organizacional. Thomson. 8a Edición. México.

De Beas, Antonio. (1993). Organización y Administración de Empresas. Mc Graw Hill.

Gibson, J.; Ivanevich, J.; Donnelly, J. (2001). Las Organizaciones. Ed. Irwin 8va edición.

Gil Estallo, M. de los Angeles. (2001). Organización y Administración de Empresas. UOC-UVQ.

Iborra, J. et al. (2007). Fundamentos de dirección de empresas. Paraninfo. Madrid. España

Kotler, P., Bowen, J. y Makens, J. (1994). Mercadotecnia para hotelería y turismo, Ed. Prentice Hall, Hispanoamericana, S.A. México.

Koontz, H.; Weihrich, H. (1998). Administración. Una perspectiva global. Mc. Graw Hill. 6ta ED. México.

Lardent, A.; Gomez E., (1984). Técnicas de Organización Sistemas y Métodos. Editorial Club de Estudios.

Laudon, K.C. and Laudon, J. P. (1996). Administración de los sistemas de información, Ed. Prentice Hall, Hispanoamericana S.A. Tercera Edición. México.

Perel, V. et al. (1996) Administración general. Organización planeamiento control. Ed. Macchi. Bs. As. Argentina.

Robbins, S.; Coulter, M. (2000); "Administración". Prentice Hall. 6a. edición. México

Santini, Gustavo D. (2000) La empresa integrada. Ed. New Press Grupo 2000 Impresor S.A. Bs. As. Argentina.

Stoner, J., Freeman, R.E. Gilbert Jr., D. (1996). Administración. Prentice Hall. Sexta Edición. México.

Modalidad de dictado:

Dentro de la dinámica propia para impartir los contenidos de la asignatura, el proceso de formación incluirá el desarrollo teórico de los temas promoviendo una fuerte participación del alumnado, requisito que se cumplirá a través de diferentes actividades incluidas en el siguiente ítem. Aplicando diferentes recursos metodológicos para utilizar en el aula.

Actividades extra-áulicas obligatorias:

Complementarán las actividades áulicas una selección de las siguientes herramientas: Estudio y presentación de casos, Investigación, interpretación y presentación de estudios sobre datos provenientes de diferentes fuentes (Internet, Cámaras Empresariales, Organismos Gubernamentales, ONGs, etc.) que permitan el análisis y comparación de datos obtenidos de la realidad, la resolución de situaciones propias de la realidad empresarial, trabajos individuales y grupales, monografías, presentación de informes.

La/s actividad/es se seleccionarán considerando las características propias del grupo en cuestión.

Evaluación: El proceso de evaluación consistirá en:

- 2 Exámenes parciales

- La aprobación de las actividades áulicas y extra-áulicas.

La nota final de la asignatura quedara compuesta de la siguiente manera

Nota 1= Promedio de los exámenes parciales (siguiendo la normativa vigente)

Nota 2= Promedio de las diferentes actividades de la asignatura

Nota Final = Promedios de las notas 1y2

La aprobación de la asignatura se regirá por los ART. 9,10 y 11 del Régimen de Estudios RESOLUCION (CS) N°: **201/18**:

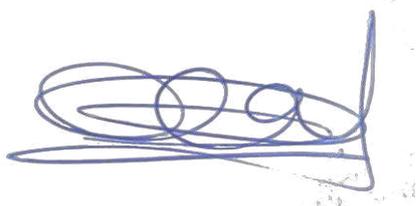
ARTICULO 9°: La aprobación de las materias, bajo el régimen de regularidad, requerirá una asistencia no inferior al 75 % en las clases presénciales previstas para cada asignatura, y a) la obtención de un promedio mínimo de 7 puntos en las instancias parciales de evaluación y de un mínimo de 6 puntos en cada una de ellas. ó, b) la obtención de un mínimo de 4 puntos en cada instancia parcial de evaluación y examen integrador, el que será obligatorio en estos casos. Este examen se tomará dentro de los plazos del curso.

Los alumnos que obtuvieron un mínimo de 4 puntos en cada una de las instancias parciales de evaluación y no hubieran aprobado el examen integrador mencionado en el Inc. b) o hubieran estado ausentes en el mismo, deberán rendir un nuevo examen integrador que se administrará en un lapso que no superará el cierre de actas del siguiente cuatrimestre. El Departamento respectivo designará a un profesor del área, quien integrará con el profesor a cargo del curso, la mesa evaluadora de este nuevo examen integrador. Se garantizará que los alumnos tengan al menos una instancia parcial de recuperación.

ARTICULO 10°: El docente a cargo del curso completará el acta de la asignatura, consignando si el alumno:

- a) Aprobó la asignatura (de 4 a 10 puntos);
- b) Está pendiente de aprobación;
- c) Reprobó la asignatura (0 a 3 puntos).
- d) Ausente.

ARTICULO 11°: Se considerará ausente a aquel alumno que no se haya presentado a las instancias de evaluación pautadas en el Programa de la asignatura.



Prof. Emilio Luis Cabello
Director de la Diplomatura
Departamento de Economía y Administración.
Universidad Nacional de Quilmes
Roque Sáenz Peña 352. Oficina 120
Tel: (011) 4365-7100, interno 5918
<https://deya.unq.edu.ar/diplomatura/>

