



# Universidad Nacional del Chaco Austral

Departamento Ciencias Sociales y Humanísticas

Carrera: Licenciatura en Psicología

///...RESOLUCIÓN N° 150/21 - C.D.C. S. y H. - ANEXO

## ASIGNATURA: PSICOLOGÍA INSTITUCIONAL

---

**Programa vigente desde:** 2021

**Docentes:** Dra. Beatriz Checchia. Prof. Titular  
Mgtr. Edgardo Cervero. Prof. Adjunto

**Año:** 3°

**Cuatrimestre:** 1°

**Carga Horaria Total:** 72 horas

**Carga Horaria Teórica:** 64 horas

**Carga Horaria Aporte a la Formación Práctica:** 8 horas

**Correlativas precedentes para cursar:**

Regularizadas:

Psicología Social

Teoría y Técnicas de Grupos

**Correlativas precedentes para rendir:**

Aprobadas:

Psicología Social

Teoría y Técnicas de Grupos

**Correlativas subsiguientes:**

Psicología del Trabajo

PPS

Taller de Integración II

Materias Orientación en Gestión de Fuerzas de Trabajo y Procesos Productivos

---

### 1. FUNDAMENTACIÓN

La presencia de la asignatura en la Licenciatura en Psicología responde a la necesidad de introducir a los futuros psicólogos/os en la comprensión de la dinámica y la estructura de las organizaciones e instituciones, en la posibilidad de efectuar un diagnóstico de las modalidades vinculares que allí se producen y en el discernimiento de formas de intervención posibles de aplicar en los colectivos sociales. Debiéndose comprender que las organizaciones e instituciones se encuentran insertas en un entramado de órdenes institucionales mayores. Tal juego de inclusiones complejiza el objeto de estudio, el que será abordable desde un marco epistémico y una práctica multidisciplinaria.





# Universidad Nacional del Chaco Austral

Departamento Ciencias Sociales y Humanísticas

Carrera: Licenciatura en Psicología

///...RESOLUCIÓN Nº 150/21 - C.D.C. S. y H. - ANEXO

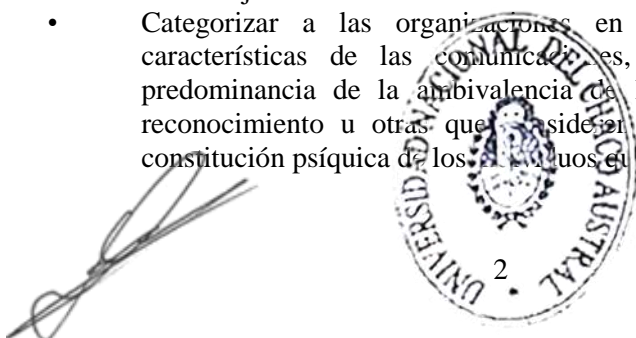
## 2. OBJETIVOS

### 2.1 Objetivos Generales

- Comprender el hecho institucional como hecho complejo pertinente a ser estudiado desde la psicología.
- Reconocer el objeto de estudio de la Psicología Institucional como un objeto histórico a construir con aportes de diferentes disciplinas.
- Comprender el papel de las instituciones en el proceso de subjetivación.
- Discriminar distintos niveles de análisis en la tarea del/la psicólogo/a institucional
- Construir y aplicar herramientas conceptuales y metodológicas para el análisis y diagnóstico.
- Desarrollar una actitud crítica para el análisis de los aportes de diferentes corrientes institucionalistas.
- Aplicar los ejes conceptuales seleccionados por la cátedra para el análisis de las organizaciones/ instituciones.
- Apropiarse y utilizar el lenguaje disciplinar para referirse a los temas de la asignatura en la expresión oral y escrita.

### 2.2 Objetivos Específicos

- Analizar el significado y la polisemia de los conceptos institución y organización.
- Comprender a las instituciones/organizaciones en su complejidad y su interrelación con el macro contexto en el cual se hallan insertas.
- Construir herramientas metodológicas para el análisis y comprensión de la Institución y la organización como objetos de estudio complejo
- Definir núcleos temáticos para el análisis de las organizaciones a partir de las dimensiones que plantea la Escuela Organizacional Sistémica.
- Aplicar los conceptos propios de la Escuela Institucional Psicoanalítica a la interpretación de instituciones/organizaciones.
- Comprender a las instituciones como intervinientes en el moldeamiento del psiquismo.
- Distinguir entre sufrimiento estructural como condición de subjetivación y sufrimiento en las instituciones.
- Describir la cultura organizacional reconociendo sus aspectos manifiestos y no manifiestos.
- Reconocer la dialéctica instituido, instituyente e institucionalización
- Comprender y aplicar la noción de Analizador Social.
- Distinguir diferentes tipos de dispositivos de intervención de acuerdo con las corrientes que los aplican.
- Comprender la función de la institución Trabajo como moldeadora del psiquismo y reflexionar sobre las organizaciones laborales y las condiciones del trabajo.
- Categorizar a las organizaciones en función de variables de poder, características de las comunicaciones, niveles de sufrimiento, tensión-predominancia de la ambivalencia de los afectos imperantes, niveles de reconocimiento u otras que considere pertinentes por sus efectos en la constitución psíquica de los sujetos que a ellas pertenecen.





# Universidad Nacional del Chaco Austral

Departamento Ciencias Sociales y Humanísticas

Carrera: Licenciatura en Psicología

///...RESOLUCIÓN Nº 150/21 - C.D.C. S. y H. - ANEXO

## 3. CONTENIDOS MÍNIMOS

La institución como objeto de estudio e intervención de la Psicología. Institución y organización: diferencias. El rol del psicólogo/a institucional. Las instituciones y el contexto cultural actual. Métodos de organización y recopilación de datos. La observación, el registro. La Entrevista institucional. La institución y el nivel manifiesto. Aportes de las Ciencias de la Administración y la Gestión. La Psicología organizacional. Capacitación y desarrollo. Cultura y clima organizacional. Diagnóstico organizacional. Procesos de Cambio Organizacional. La organización como sistema. El Proyecto. La Estructura organizativa, la tecnología, la dinámica con el contexto. Los conceptos de motivación, poder, comunicación, liderazgo. La institución y el nivel fantasmático. Aportes del Psicoanálisis. Noción de masa. Estructura Libidinal. Relación Líder - Masa. Las identificaciones. Momentos conversivos de la estructura libidinal. La institución y la subjetividad. El nivel socio-político. Analizadores sociales. Modalidades de Intervención. Encuadre y Ética Profesional.

## 4. MÉTODOS PEDAGÓGICOS

Las clases tendrán una estructura teórico – práctica. Se harán uso de técnicas específicas de análisis y relación de conceptos (por ejemplo: matrices de descubrimiento, redes conceptuales, aplicación a casos concretos, etc.). A través de estas técnicas y de aquellas relacionadas directamente con el trabajo grupal, se intentará promover un aprendizaje significativo de los temas desarrollados y una aplicación específica en los ámbitos de intervención del psicólogo en la organización. Se procurará fomentar en todo momento la identificación y discusión activa de las/os participantes, tanto a nivel individual como grupal.

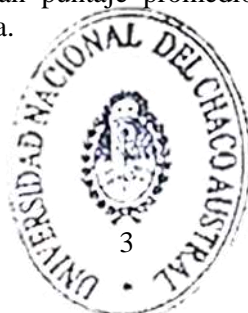
## 5. EVALUACIÓN

Para regularizar la materia cada alumna/a requerirá:

- Asistencia al 75% de las clases.
- Aprobar el 100% de los trabajos prácticos consignados en la asignatura.
- Aprobar dos evaluaciones parciales con una nota mínima de 6 (seis).
- Tendrá opción a dos recuperatorios.

Requisitos para rendir Examen Final como Alumno Regular:

- Tener acreditada su condición de alumno regular en la asignatura.
- Cumplir con el Régimen de Correlatividades establecido en el Plan de Estudio correspondiente.
- Inscripción: Para todos los turnos de exámenes, las inscripciones se recibirán hasta setenta y dos (72) horas antes de la fecha indicada para el examen. Podrán anular su inscripción hasta cuarenta y ocho (48) horas antes. La misma se realizará por el Sistema de Autogestión de Alumnos SIU GUARANI, por Internet. Si un alumno inscripto para rendir un Examen Final no asiste al mismo, no pondrá rendir la misma asignatura, en el turno siguiente.
- Los estudiantes que obtengan puntaje promedio en los parciales menor a 6 (seis) deberán recurrar la asignatura.





# Universidad Nacional del Chaco Austral

Departamento Ciencias Sociales y Humanísticas

Carrera: Licenciatura en Psicología

///...RESOLUCIÓN N° 150/21 - C.D.C. S. y H. - ANEXO

Aprobación de la materia:

- Aprobación de examen final con una calificación mínima de seis (6) puntos.

## 6. PROGRAMA ANALÍTICO DE CONTENIDOS

**Unidad temática I:** La institución como objeto de estudio de la psicología.

Institución como objeto de estudio e intervención. Institución y organización: diferencias. Rol de psicólogo institucional. Psicología institucional como disciplina compleja. Instituciones y el contexto cultural actual. Métodos de organización y recopilación de datos. Observación y registro. Entrevista institucional. Encuadre y ética profesional.

**Unidad temática II:** La institución y el nivel manifiesto.

Aportes de las Ciencias de la Administración y la Gestión. Psicología Organizacional. Psicología organizacional sistémica. Organización como sistema. Proyecto. Estructura organizativa y tecnológica. Dinámica con el contexto. Grupos internos de poder. Modalidad de intervención y rol del psicólogo organizacional.

**Unidad temática III:** La organización: dimensiones analíticas.

Diagnóstico organizacional. Aprendizaje organizacional. Gestión de equipos y grupos. Motivación. Liderazgo. Poder y Comunicación. Estrategias de negociación. Comunicación organizacional. Organización como red de conversaciones. Comunicación como instrumento de gestión. Capacitación y desarrollo. Diagnóstico y procesos de cambios organizacionales. Innovación.

**Unidad temática IV:** La noción de cultura organizacional.

Entornos multiculturales. Cultura y clima organizacional. Institución y representaciones sociales. Valor de los mitos en las organizaciones. Contrato psicológico.

**Unidad temática V:** La institución y el nivel fantasmático.

Aportes del Psicoanálisis. Noción de masa. Estructura Libidinal, Relación Líder-Masa. Identificaciones. Momentos conversivos de la estructura libidinal.

**Unidad temática VI:** La institución y la subjetividad.

Tres obstáculos para pensar la institución. Cuarta Herida Narcisista. Aparato psíquico Grupal, Formaciones intermedias, contrato narcisista, pacto de negación. Sufrimiento Institucional.

**Unidad Temática VII:** El nivel sociopolítico.

Análisis Institucional. Socio psicoanálisis. Dimensión sociopolítica en las instituciones. Dispositivo de intervención. Analizadores sociales. Psicosocionálisis. Lógica del individuo, lógica de lo social, acto poder, el Yo político, el Sujeto social. La clase institucional, la progresión, la regresión. Lo psico familiar.

**Unidad Temática VIII:** La institución del trabajo.

La Institución del Trabajo como organizador del psiquismo. Aspectos salugénicos y iatrogénicos.

## 7. PROGRAMA ANALÍTICO DE TRABAJOS PRÁCTICOS

TRABAJO PRÁCTICO I





# Universidad Nacional del Chaco Austral

Departamento Ciencias Sociales y Humanísticas

Carrera: Licenciatura en Psicología

///...RESOLUCIÓN N° 150/21 - C.D.C. S. y H. - ANEXO

## UNIDAD I

Objetivos:

1. Llevar a cabo una práctica reflexiva sobre el rol de psicólogo en las organizaciones.
2. Releva las expectativas de los estudiantes al inicio de la asignatura.

Consignas:

1. Reflexionar sobre el rol del psicólogo en las organizaciones.
2. Enunciar los contenidos abordados en otras asignaturas que le resulten aplicables a esta asignatura.
3. Enunciar sus expectativas referidas a la propuesta de la asignatura.
4. Proponer cinco palabras-clave en la psicología organizacional.

Resultados esperados: producción de un trabajo donde se evidencie la reflexión sobre el rol del psicólogo en las organizaciones y sus propias expectativas.

## TRABAJO PRÁCTICO II

### UNIDADES II, III, IV, V, VI, VII y VIII

Objetivos:

1. Fomentar la lectura crítico-constructiva de la bibliografía propuesta en la asignatura.
2. Promover y diferenciar el aprendizaje cooperativo y colectivo.

Consignas:

Cada participante deberá elegir tres textos de la Bibliografía Obligatoria de las Unidades II, III, IV, V, VI, VII y VIII (uno por unidad) propuesta en el programa analítico de la asignatura y realizar un resumen. A posteriori, se realizará un intercambio entre los estudiantes del curso. El objetivo central es fomentar la lectura de la bibliografía, el aprendizaje colaborativo y la práctica reflexiva.

Resultados esperados: elaboración de un trabajo donde se evidencie la reflexión de los temas presentados y se aprenda colaborativamente.

## TRABAJO FINAL

### UNIDAD I A UNIDAD VIII

Objetivos:

1. Promover la integración conceptual y el conocimiento aplicado en torno al intercambio, los debates y las articulaciones teóricas.
2. Propiciar la elaboración de trabajos académicos.

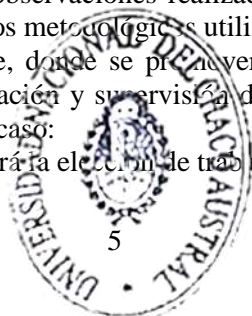
Consignas:

Se realizará el análisis de una experiencia organizacional a partir de materiales audiovisuales elegidos por el grupo de estudiantes y acordada con los docentes de la cátedra. Los alumnos conformarán grupos de entre 3 a 5 estudiantes para el trabajo. Se trabajará en la constitución de los grupos desde la primera clase y deberá estar definido a más tardar en la tercera semana de cursada; la definición de la situación organizacional a trabajar deberá ser presentada a más tardar en la cuarta semana de clases.

Los alumnos realizarán distintos pre-informes. Con estos materiales, llevarán a cabo un Informe que contendrá la descripción de las observaciones realizadas y el análisis de las mismas, del propio proceso grupal, y de los recursos metodológicos utilizados.

Esta experiencia se trabajará en clase, donde se promoverá el intercambio, los debates y las articulaciones teóricas con la coordinación y supervisión de los docentes a cargo. Secciones a tener en cuenta en la presentación del caso:

- 1.- Introducción: en la cual se justificará la elección de trabajo hecha.





# Universidad Nacional del Chaco Austral

Departamento Ciencias Sociales y Humanísticas

Carrera: Licenciatura en Psicología

///...RESOLUCIÓN N° 150/21 - C.D.C. S. y H. - ANEXO

- 2.- Presentación de la organización, descripción del relevamiento realizado. Incluyéndose un apartado con consideraciones acerca de la experiencia del propio grupo de trabajo
- 3.- Presentación del análisis de los datos obtenidos.
- 4.- Conclusiones o Consideraciones finales del Informe.
- 5.- Bibliografía, que deberá incluir materiales trabajados en la materia tanto de Bibliografía Obligatoria como Optativa, a la cual eventualmente se podrá agregar otro material que fuere pertinente.
- 6.- Anexos (cuando corresponda) donde se incluirán documentos, cuadros, gráficos, etc. consultados para la elaboración del Informe y que hayan sido mencionados en éste.

Notas importantes:

- La extensión del Informe será de entre veinte y treinta páginas (sin incluir Anexos).
- Los docentes orientarán a los alumnos en la realización del trabajo de análisis de la experiencia organizacional y en el progreso de elaboración del Informe.
- Se hará entrega de dos pre-informes a un mes y dos meses antes de la fecha final de entrega.
- El Trabajo Final será presentado dos semanas antes de la finalización de la cursada.
- Para la correcta cita, tanto en el texto del Informe se utilizarán las Normas de la American Psychological Association (APA).

Criterios para la Evaluación:

- Capacidad para presentar de forma argumentada, coherente y productiva el contenido de la bibliografía.
- Relaciones que pueda establecer entre los enfoques de los diferentes autores.
- Modo en que se organiza el trabajo: claridad en la presentación, en la argumentación y en la secuencia lógica.
- Consistencia de los análisis y de la fundamentación de las articulaciones conceptuales.
- Capacidad de realizar diagnósticos de situaciones complejas (identificación de factores muy disímiles).
- Realización de análisis comparados y ponderados.
- Capacidad de presentación de cuadro de situación y asesoramiento.

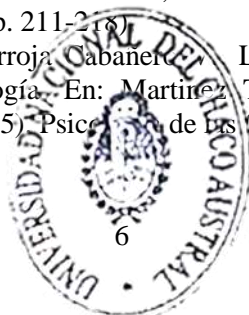
Resultados esperados: elaboración de informes donde se evidencien el análisis, la argumentación, el diagnóstico y el asesoramiento realizados.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

### 8.1 BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

Unidad temática I

- Arocena, J. (2010). Las organizaciones humanas. Montevideo: Grupo Magro.
- Butelman, I. (Comp.). (1998) Pensando en las instituciones: sobre teorías y prácticas en educación. Buenos Aires: Paidós.
- Corvalán, A. L. (2010). Psicólogos institucionales trabajando. Buenos Aires: EUDEBA.
- Fernández, G. (2010). Incumbencias interpretativas en el campo institucional: lo individual, lo grupal, lo institucional, en Psicólogos institucionales trabajando. Buenos Aires: Eudeba (pp. 211-218).
- Lira Rodríguez E., Peñarroja Cabanero, Lorente Prieto I. (2015) Aprendizaje organizacional y tecnología. En: Martínez Tur, v.; Ramos López, J.; Moliner Cantos, C. (Coords.) (2015) Psicología de las Organizaciones. Madrid: Síntesis.





# Universidad Nacional del Chaco Austral

Departamento Ciencias Sociales y Humanísticas

Carrera: Licenciatura en Psicología

///...RESOLUCIÓN N° 150/21 - C.D.C. S. y H. - ANEXO

- Zabalza, S. (2014). Intimidados en Internet. Buenos Aires: Letra Viva (pp. 107-110).

## Unidad temática II

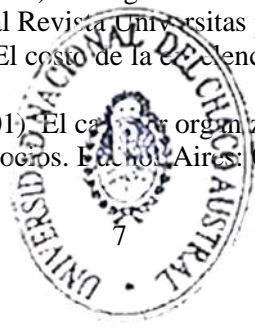
- Etkin, E. (2005). Gestión de la complejidad en las organizaciones: la estrategia frente a lo imprevisto y lo impensado. Buenos Aires: Granica.
- Schlemenson A. (1993). La perspectiva Ética en el Análisis Organizacional. Buenos Aires: Paidós.
- Schvarstein, L. (1998). Diseño de organizaciones: tensiones y paradojas. Paidós: Buenos Aires.
- Vitale, N.; Pérez, L.; Lado, S. (2015). El psicólogo institucional y su rol de cartógrafo: aplicación del dispositivo del análisis organizacional a las organizaciones totales. En [www.psi.uba.ar](http://www.psi.uba.ar)

## Unidad temática III

- Acosta Prado, J. C., & Fischer, A. L. (2013). Condiciones de la gestión del conocimiento, capacidad de innovación y resultados empresariales. Un modelo explicativo. Pensamiento & Gestión, (35), 25-63.
- Alcaraz, C. (2013): Evaluación y motivación: Una influencia recíproca. Universidad Católica Sacro Cuore. Centro Virtual Cervantes. Milán.
- Altschul, C. (1999). Dinámica de la negociación estratégica, Granica, Buenos Aires.
- Bolman, L.; Deal, T. (1995). Organización y liderazgo: el arte de la decisión. Buenos Aires: Adisson-Wesley Iberoamericana.
- Echeverría, R. (2000). La empresa emergente, la confianza y los desafíos de la transformación. Granica, Buenos Aires.
- Gore, E. (2021). La vida en las organizaciones. Buenos Aires: Granica.
- Jaques, E. (2000). La organización requerida: un sistema integrado para crear organizaciones eficaces y aplicar liderazgo gerencial en el siglo XXI. Buenos Aires: Granica.
- Landazury-Villalba, L. y Ferrer-Manotas, F. (2016). Innovación como eje transversal de los modelos de negocio en las organizaciones, una revisión del constructo teórico. Revista EAN, (81), 129-148.
- López, J. (2005): Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el tercer milenio. Vol 8, nº15. Julio 2005. Lima.
- Moliner Cantos C., Lorente Prieto L., Estreder I Orti V. (2015). Justicia y contrato psicológico. En: Martínez Tur, V.; Ramos López, J.; Moliner Cantos, C. (Coords.) (2015). Psicología de las Organizaciones. Madrid: Síntesis.
- Venegas Alvarez R. (Comp.) (2015). Enfoques de innovación en las organizaciones. Universidad Internacional. Centro de Producción Editorial, México, D.F.

## Unidad temática IV

- Alles, Martha (2017, 2ª ed). Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias. Granica. Buenos Aires. Argentina.
- Enriquez Martínez, A. (2007). La significación en la cultura: concepto base para el aprendizaje organizacional Revista Universitas psychologica. Vol. 6, Nº. 1.
- GAULEJAC, V, (2008). El costo de la incompetencia. Conferencia realizada en Buenos Aires, Octubre 2008.
- Goffee, R.; Gareth, J, (2001). El caso organizacional: cómo la cultura corporativa puede crear o destruir negocios. Buenos Aires: Granica.





# Universidad Nacional del Chaco Austral

Departamento Ciencias Sociales y Humanísticas

Carrera: Licenciatura en Psicología

///...RESOLUCIÓN N° 150/21 - C.D.C. S. y H. - ANEXO

- Gore, E. (2003). Conocimiento colectivo: la formación en el trabajo y la generación de capacidades colectivas. Granica, Buenos Aires.
- Ortega, Mariano (2016, 2ª ed.). La cultura Organizacional: un enfoque dimensional. FOMEQ. Querétaro. México.
- Pagani, María L. y Manuele, Matías (coord.) 2020. La mirada organizacional. Enfoques y metodología para el análisis. EDULP. La Plata, Argentina.
- Pedraza, A. L., Obispo, S. K., Vásquez, G. L., Gómez, G. L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico, Clío América, 9 (17), pp-pp. 17 - 25

## Unidad temática V

- Freud, S. (1921). Psicología de las Masas y Análisis del Yo, (Volumen XVIII Obras Completas). Buenos Aires: Amorrortu. (2010). Introducción (Capítulos I IV,V, VII al VIII)
- Malfé, R. (1981). Psicología Institucional Psicoanalítica. Revista Argentina de Psicología APSA 12 (30).
- Malfé, R. (1990). Fantasía e Historia Revista de Psicología y Psicoterapia de Grupos 13 (3/4) 133-142.
- Ulloa, F. (1969). Psicología de las instituciones, una aproximación psicoanalítica, en Revista de psicoanálisis, Vo. XXVI, n 1. Buenos Aires: APA.

## Unidad temática VI

- Kaes, R. y Otros (1993). Realidad Psíquica y sufrimiento en las instituciones en La institución y las instituciones. Buenos Aires: Paidós
- Lamovsky, L (2012). ¿El discurso capitalista es un discurso? Buenos Aires: EFBA.
- Schejter, Virginia y otras (2016) Una mirada institucional de lo psicológico: la alteridad en nosotros. Buenos Aires: EUDEBA.

## Unidad Temática VII

- Fernández, A. (2007). Las lógicas colectivas. Buenos Aires: Biblos (pp. 159 – 170).
- Loureau R. (1994). El Análisis Institucional. Buenos Aires: Amorrortu Editores (Cap. 7, 10 y 11).
- Mendel, G. (1973). Socioanálisis 1. Buenos Aires: Amorrortu Editores (Pág. 13 a 22).
- Sennett, R. (1998). La corrosión del carácter. Barcelona: Anagrama.

## Unidad Temática VIII

- Castel, R. (1991). “Los desafiados: Precariedad el trabajo y vulnerabilidad relacional”, en Revista Topia, 1(3) Buenos Aires.
- Dejours, Ch. (2000). Psicodinámica del trabajo y vínculo social. En Actualidad Psicológica. 25 (274), 2-5.
- Dejours, Ch. (2015). Sublimación: entre el placer y el sufrimiento en el trabajo. En El sufrimiento en el trabajo. Buenos Aires: Topia (pp. 43-66).
- Delgado Abella, L. y Vanegas García, M. (comp.) 2013. Psicología Organizacional: perspectivas y avances. Bogotá: Ecoe.

## 8.2 BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

### Unidad Temática I

- Byung-Chul Han (2016). Topología de la Vigencia. Barcelona: Herder.







# Universidad Nacional del Chaco Austral

Departamento Ciencias Sociales y Humanísticas

Carrera: Licenciatura en Psicología

///...RESOLUCIÓN N° 150/21 - C.D.C. S. y H. - ANEXO

- Castells, M. (1999). La Era de la Información, Economía, Sociedad y Cultura. Buenos Aires: Alianza Editorial. El cambio Social en la Sociedad Red.
- Gibson, J.; Ivancevich, J. (2001). Las organizaciones.(10ed.) Santiago de Chile: McGraw Hill.
- Morin E. (1994). Epistemología de la Complejidad-Nuevos Paradigmas, Cultura y Subjetividad. Buenos Aires: Paidós.
- Muchinsky, P. (1994). Psicología aplicada al trabajo. Bilbao: DDB.
- Schvarstein, L. (1992). Psicología social de las organizaciones. Buenos Aires: Paidós

## Unidad Temática II

- Biasca, R. (2004, 2ª ed.). Resultados: la acción, de las ideas a los hechos concretos. Buenos Aires: Granica.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de RRHH. México: MC Graw Hill, (Parte I- Pag. 1-49)
- De Board, R. (1978). El Psicoanálisis de las organizaciones. Buenos Aires: Paidós.
- Drucker, P. (1999). Los desafíos de la administración en el siglo XXI. Buenos Aires: Sudamericana.
- Fassio, A.; Ruty M. (2017). Hacia la identificación de dimensiones relevantes relacionadas con el aprendizaje organizacional. En Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad, 9 (16): 85-99
- Handy, Charles (2005). La organización por dentro. Editorial Planeta. Buenos Aires
- Lira Rodríguez E., Peñarroja Cabañero V., Lorente Prieto I. (2015) Aprendizaje organizacional y tecnología. En: Martínez Tur, v.; Ramos López, J.; Moliner Cantos, C. (Coords.) (2015). Psicología de las organizaciones. Madrid: Síntesis.
- Schlemenson, A. (1981). Aportaciones para una definición del objeto y del nivel de análisis. Conferencia: Sobre la Teoría y la Práctica. En 1er. Congreso Metropolitano de Psicología, Buenos Aires, Octubre de 1981.

## Unidad Temática III

- Bernal Gonzalez, I. y otras (2014). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Universidad ICESI.
- López Espinosa, G. (1997). Motivación. Conceptos & Herramientas de Management. Cuaderno N° 21. Edit. Rev. Mercado. Junio de 1997. Buenos Aires.
- Fernandez-Araoz, C. (2011). Grandes decisiones, grandes líderes. Revista Gestión V.16. Sept-oct 2011. Buenos Aires.
- Foucault, M. (2012). El poder, una bestia magnífica. Barcelona: Siglo XXI.
- Groysberg, B (2011). "Polvo de estrellas". Revista Gestión V.16. Sept-oct 2011. Buenos Aires.
- Martin, M. (1996). Negociación aplicada. Conceptos y Herramientas de Management. Cuaderno N° 15. Diciembre de 1996. Buenos Aires.
- De La Torre, H. (1996). Comunicaciones eficaces. Conceptos & Herramientas de Management. Cuaderno N° 7. Buenos Aires: Mercado. Marzo de 1996.
- Santa Cruz, R. (2005). Métodos para incentivar a empleados y colaboradores. Buenos Aires: AGEA.
- Stewart, T. (1998). La nueva riqueza de las organizaciones: el capital intelectual. Buenos Aires: Granica.





# Universidad Nacional del Chaco Austral

Departamento Ciencias Sociales y Humanísticas

Carrera: Licenciatura en Psicología

///...RESOLUCIÓN N° 150/21 - C.D.C. S. y H. - ANEXO

## Unidad Temática IV

- Cújar Vertel, Angélica y otros (2013). Cultura Organizacional: evolución en la medición. Estudios Gerenciales. Vol 29. Julio-Septiembre de 2013. Págs 350-355. Universidad ICESI. Cali, Colombia.
- Mignolo, W. (2016). Hacer, pensar y vivir la decolonialidad. México: Navarra.
- Anzola Morales, Olga Lucía (2011). La cultura organizacional. Ediatorial Académica Española.
- Segredo Pérez, A.M. y otros (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. INFODIR. 2017;13(N° 24) pág 86-99.
- Segredo Pérez AM (2016). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico. Educación Médica. Disponible en: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181315000212>
- Sheen, Rosario (2018). La cultura organizacional y su impacto en la gestión empresarial. Fondo Editorial Universidad de Lima. Lima, Perú.

## Unidad Temática V

- Althsul, C. (1978). La organización: nuevas perspectivas para su conocimiento. Buenos Aires: Layetana
- Ardoino, J.(1981). El imaginario del cambio y el cambio del imaginario. En Guattari, F. y otros (1981). La intervención institucional. México, DF., Folios.
- Bleger, J. (1984). Psicohigiene y Psicología institucional. Buenos Aires: Paidós.
- Fernández, L. (1994). Instituciones educativas. Buenos Aires: Paidós.
- Freud, S. (2010). El malestar en la Cultura, Amorrortu. Obras Completas
- Freud, S. (2010). Totem y Tabu, Amorrortu. Obras Completas
- Moreno Villegas (2009), Jaime Resistencia al cambio ¿mito o realidad? En Psicología Organización. Universidad-Verdad, Cuenca: Revista de la Universidad del Azuay.

## Unidad Temática VI

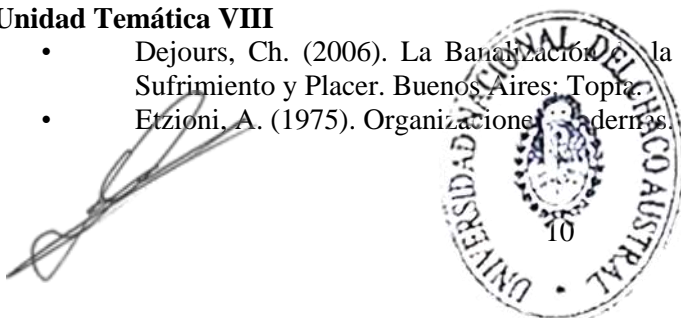
- Aubert, N. & De Gaulejac, V. (1993). El coste de la excelencia: ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos? Buenos Aires: Paidós.
- Goleman, Daniel (1999). La inteligencia emocional en la empresa. Buenos Aires: Javier Vergara.
- Lacan, J. (2008) Producción de los Cuatro Discursos en Seminario 17. El reverso del Psicoanálisis. Buenos Aires: Paidós.
- Webb, A. (2010). El argumento emocional. Revista Gestión V.15. Sept-oct 2010. Buenos Aires.

## Unidad Temática VII

- Barembliintt, G. (1983). El inconsciente institucional. México, DF.: Nuevomar.
- Robins, Stephen (1999) Comportamiento Organizacional. México, DF.: Prentice Hall.
- Schvarstein, L. (1992). Psicología social de las organizaciones. Buenos Aires: Paidós

## Unidad Temática VIII

- Dejours, Ch. (2006). La Banalización de la Injusticia Social I- El Trabajo entre Sufrimiento y Placer. Buenos Aires: Topia.
- Etzioni, A. (1975). Organizaciones modernas. México, D. F.: UTEHA.





# Universidad Nacional del Chaco Austral

Departamento Ciencias Sociales y Humanísticas

Carrera: Licenciatura en Psicología

///...RESOLUCIÓN N° 150/21 - C.D.C. S. y H. - ANEXO

- Omar, A. (2015). Constructos fundacionales de la Psicología Organizacional Positiva. Revista Psycap, Vol. 2, N° 1. Universidad Nacional de Rosario.
- Polo Vargas, Polo. Jean David y otros (2013). Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención. Rev. Salud Uninorte, Vol. 29, núm. 3, 2013. pp 561-575. Bogotá.

## 9. ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN DE LA ASIGNATURA

A partir del trabajo realizado con los estudiantes, se planifica que esta materia desarrolle actividades de investigación que los incluyan e inviten a participar. Los campos de estudio que se desarrollan son multidisciplinarios y válidos para análisis institucional.

## 10. ACTIVIDADES DE EXTENSIÓN DE LA ASIGNATURA

A partir del trabajo realizado con las/os estudiantes, se planifica que esta materia desarrolle actividades de extensión que los incluyan e inviten a participar.

## 11. CANALES DE COMUNICACIÓN DE LA ASIGNATURA:

La asignatura planifica tener un aula virtual en el campus de la universidad, en la cual se obtendrá la bibliografía y toda la documentación pertinente, así como indicaciones para actividades. De esta forma, se centralizan los recursos, facilitando el acceso y el orden a las y los estudiantes.



  
Mg. Ing. Luis Sebastian PUGACZ  
Especialista en Medio Ambiente  
Decano Departamento Ciencias  
Sociales y Humanidades