



Carrera: Tecnicatura Superior en Análisis de Sistemas y Desarrollo de Software.

Plan de estudios: Resolución Ministerial N° 013/23

Periodo Lectivo: 2023

Campo: Formación de Fundamento

Curso: 1° **División:** 1°

Materia: Psicosociología de las Organizaciones.

Profesora Responsable: Lic. Marina Torrecillas Pérez.

Régimen de la materia: Primer cuatrimestre.

Carga horaria: 3 horas cátedras.

Condiciones para regularizar la materia:

- 70% de asistencia a clases teóricas y 60% con certificación probatoria luego de ser analizada la situación por Consejo Asesor.
- 80% de los trabajos prácticos aprobados.
- Aprobar un trabajo práctico integrador final, con una nota superior a 6 (seis).

Condiciones para rendir la materia en carácter regular:

- Presentarse al examen final con DNI, Libreta de Estudios Superiores y programa de la materia.
- El examen final será de carácter oral y se aprobará con una nota superior igual o superior a 4 (cuatro).

Condiciones para rendir la materia en carácter libre:

- Presentarse al examen final con DNI, Libreta de Estudios Superiores y programa de la materia vigente.
- El examen final en condición de libre constará de dos instancias: escrito y oral. Se requiere la aprobación de la primera instancia (escrito) para poder acceder a la segunda (oral).

Marco Teórico

La asignatura, Psicosociología de las Organizaciones, es parte el campo de Formación de Fundamento del primer año de la carrera Tecnicatura Superior

en Análisis de Sistemas y Desarrollo de Software. Pensar en la formación de los futuros técnicos implica un abordaje integral, no solo desde una visión instrumental, sino también “valorar el carácter social que tiene, como finalidad principal, mejorar la calidad de vida de las personas, propiciando más y mejores oportunidades de inclusión” (Resolución Ministerial N° 013/23). Allí radica el sentido de la materia, y el aporte de los enfoques psicosociales a los procesos de formación como profesional, entendiendo a la sociedad como el contexto donde se halla la clave de la constitución de los individuos que integran las organizaciones, instituciones y los grupos.

Se considera a la Psicología como una perspectiva crítica de la vida cotidiana, en la cual, se “aborda al sujeto inmerso en sus relaciones cotidianas donde, la conciencia de estas relaciones pierde su trivialidad en la medida en que el instrumento teórico y metodológico, nos permite indagar la génesis de los hechos sociales” (Riviere, 1972) y su impacto en las organizaciones.

La psicología, en tanto disciplina, tiene el propósito de acompañar a los individuos y grupos en la búsqueda de una mayor comprensión de los fenómenos causantes, en ocasiones de malestar y sufrimiento en las organizaciones o ámbitos de trabajo.

La materia, pretende aportar saberes socioculturales que dan sostenimiento a las habilidades, valores y actitudes propias del campo profesional. En efecto, se propone para la organización de los contenidos un trabajo en tres grandes unidades: **“una mirada posibilitadora de la Psicología”** a la formación como técnicos, un abordaje de **“lo organizacional”** para adentrarnos a las dinámicas propias de las relaciones formales y tramas laborales, y una última unidad **“lo grupal en las instituciones u organizaciones”**, para arribar a las modalidades de comunicación e interacción humana dentro de las mismas.

Finalmente, se busca abordar los espacios de formación, el encuentro entre docente y estudiante desde un abordaje clínico, lo cual significa tomarlo como exponente de una lógica cualitativa que enfatiza la comprensión, la interpretación, el descubrimiento de teoría, la heurística, la inducción analítica y la búsqueda de verdades hipotéticas apoyadas en lo singular, propio de los enfoques psicosociales.

Propósitos

Son intenciones del docente responsable del dictado de la materia:

- Favorecer, en los estudiantes, el desarrollo de un enfoque que les permita “desnaturalizar, problematizar” las dinámicas del orden social, específicamente del contexto laboral, y contribuir al desarrollo de una formación profesional competente.

- Generar espacios de diálogo: formulación de preguntas, expresión de ideas y el intercambio de puntos de vista, teniendo en cuenta los posicionamientos diversos que los autores pudieran tener acerca de un mismo tema, incluso relacionando temas entre unidades para una mayor interiorización de los conceptos.
- Propiciar que los estudiantes puedan entretener una relación interdisciplinar, buscando correlaciones entre los contenidos de las materias dictadas en su plan de estudios.

Objetivos Generales

- Discernir el sentido y la utilidad de los aportes de la psicología para comprender los diversos escenarios socioculturales, políticos y económicos de ciertas problemáticas relevantes en el devenir tecnológico y lo vinculado en el desarrollo del software.
- Aportar instrumentos conceptuales, metodológicos y operativos que le permitan actuar sobre los factores antes mencionados, ya sea revisando sus propias actitudes y comportamientos, adoptando medidas de acción adecuadas y comprendiendo aquellos que derivan de las interacciones humanas dentro y fuera de las organizaciones.
- Facilitar a los estudiantes el conocimiento analítico de las estructuras y dinámicas presentes dentro de las organizaciones, considerando a estas como sistemas sociales y complejos.

Contenidos

Unidad I: Una mirada posibilitadora de la psicología

Bases conceptuales de la Psicología, aporte de la Psicología, corriente francesa o la Psicología Social Clínica. Contribuciones teóricas de la Psicología: comportamientos, relaciones, instituciones y grupos. Paradigmas teóricos (complejidad y simplicidad) para comprender las estructuras psíquicas y sociales. Una mirada compleja de los hechos psicosociales y su impacto en las organizaciones. El carácter simbólico de la realidad social y las presunciones básicas: las representaciones sociales.

Unidad II: Lo organizacional

La Organización como campo de estudio: concepto, misión, finalidad y estrategia, concepción sistémica de la misma. La socialización en las

organizaciones, lecturas desde la psicología: cultura organizacional, clima y satisfacción laboral. Modelo de análisis de la cultura organizacional, que incluya sus niveles, su dinámica y métodos de relevamiento e interpretación. Niveles jerárquicos en las organizaciones, tipos de estructuras y técnicas de la organización: liderazgo, negociación, motivación, trabajo en equipo, empowerment, emprendedurismo. Comunicación interpersonal, organizacional e institucional. Resolución de conflictos y adaptabilidad. Organizaciones virtuales. Estrés laboral y burnout.

Unidad III: Lo grupal en las instituciones u organizaciones

Conceptos de dinámica de grupos. Grupos y equipos de trabajo: diferencias. Dinámica horizontal y vertical. Resistencia al cambio.

Metodología de Trabajo

Se propone trabajar con una secuencia metódica de pasos, mediante los cuales los estudiantes podrán lograr internalizar los contenidos dictados en clases, generando conexiones y asociaciones entre conceptos y unidades del programa. Por lo tanto, se despliegan las siguientes instancias de trabajo:

- Lectura de la bibliografía (libros, artículos académicos y artículos publicados en revistas científicas) y análisis crítico de la misma, con la finalidad de que los mismos puedan desarrollar diferentes capacidades académicas como ser la comprensión de textos.
- Momentos teóricos que tienden a profundizar y organizar los temas abordados desde una modalidad expositiva, explicativa y reflexiva generando un diálogo con la participación de los/as estudiantes.
- Espacios de debate para que los/as estudiantes puedan expresar sus propias ideas en relación con los autores desarrollados durante la cursada. Esta acción está orientada a que puedan reconocer y valorar al otro en tanto diferente, escuchar las ideas y compartir las propias con atención y respeto a las diferencias.
- Trabajos prácticos individuales, con el propósito de propiciar la lectura de la bibliografía y el trabajo reflexivo y particular de cada autor y contenido dictado.

Algunos de los recursos pensados para el abordaje de las diferentes estrategias pedagógicas son: power point, videos explicativos y/o films de plataforma Youtube, fotografías, imágenes disparadoras, fichas internas de la materia, guías de lectura, casos reales, noticias, para analizar los fenómenos educativos desde una mirada sociológica.

Se reconoce que este plan de acción debe estar mediado por un dispositivo acorde para garantizar los saberes prioritarios que se esperan de los estudiantes, sin profundizar las desigualdades sociales ya existentes.

Evaluación

Para la evaluación de los procesos, se prevé de una evaluación formativa (Anijovich, 2017), brindando las herramientas necesarias y orientaciones al estudiante indicando su recorrido en cuanto avances, dificultades, actitudes, cumplimientos con el fin de lograr la regularidad en la materia. Es objetivo de la docente acompañar y realizar un seguimiento sistemático de la participación de los/as estudiantes detectando sus logros y dificultades en los procesos de aprendizaje. Se apreciarán tanto las fortalezas, como las producciones y las dimensiones que inciden en los mismos.

Dicho esto, se tiene en cuenta que las "interacciones dialogadas formativas" cobran un papel de suma importancia, ya que es "un modo particular de conversación entre docentes y alumnos cuyo propósito es articular las evidencias de aprendizaje con los objetivos (..) y con los criterios de evaluación" (Anijovich, R. 2017). Por lo tanto, es preciso involucrar al estudiante en la revisión continua y constante de sus aprendizajes, habilitando nuevas oportunidades de actuar, profundizando su propio aprendizaje y potenciando la autonomía.

Se considera que la "evaluación excede a la calificación" por lo tanto son los criterios de evaluación los que orientarán el proceso para una respectiva valoración (según evidencias de aprendizaje).

Entre ellos:

- Participación del estudiante en aula.
- Compromiso y responsabilidad con la realización de trabajos prácticos solicitados y lecturas domiciliarias.
- Precisión y pertinencia en el empleo de conceptos propios de la disciplina
- Capacidad argumentativa para fundamentar un posicionamiento asumido en relación con las diferentes teorías y enfoques que problematizan la educación en debates y/o otras estrategias de intervención
- Producción de discursos propios (orales y escritos) coherentes.

Criterios para exámenes finales:

- Interpretación de consignas

- Solvencia teórica
- Lenguaje técnico
- Capacidad de análisis
- Producción coherente.

Bibliografía General:

-Fernández, A. (1989). *La dimensión institucional de los grupos*. En Pavlovsky, E. (Coord. Gral.), "Lo Grupal" 7. Colección "PROPUESTAS", Ed. Búsqueda, 1989

-Harnan, M. (2010). *La estructura organizacional: grupos y estilos gerenciales*.

-Jodelet, D. (1989). *Las representaciones sociales: un campo en expansión*. Jodelet D, compilador. *Les representatios sociales*. Presses Universitaires de France.

Unidad I

-Acevedo, M.J. (2000). *Los imaginarios sociales. Vía regia para una hermenéutica de lo Institucional*. Facultad de Ciencias Sociales, U.B.A.

-Adamson, G. (2005). *Psicología Social para principiantes* (pp. 1-194). Era Naciente.

-Moscovici, S. (1984). *El campo de la psicología social*. Moscovici S. *La psicología social I*. Barcelona, España:

Paidós.

-Salazar, I. C. (2004). *El paradigma de la complejidad en la investigación social*. *Educere*, 8(24), 22-25.

-Souto, M. (2009). Una mirada desde la Psicosociología y la clínica. En Acevedo, M. y Díaz, C., (Comps.), Teorías y técnicas en Psicosociología clínica. 20 miradas institucionales. San Luis. Argentina.

Unidad II

-Villegas, G. (2003). Organizaciones Virtuales. AD-MINISTER. Universidad EAFIT. Medellín.

-De los Ríos, P. (2012). El *empowerment* Organizacional: Revisión de modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial. Universidad de Almería. Almería.

-Etkin, J. (2000). Política, Gobierno y gerencia de las organizaciones. Ed. Prentice Hall. (Capítulo 3: Los factores de la complejidad)

-Le Mouel, J. (1992). Crítica de la eficacia. Ed. Paidós. (Introducción y Capítulo 1)

-Schlemenson, A. (2013) Análisis organizacional en Pymes y empresas de familia. Ed. Granica (Capítulo 2)

Dimensiones organizacionales; Capítulo 3: Análisis organizacional como estrategia de cambio)

-Vázquez Beléndez, M. (2002). Psicología del Trabajo y de las Organizaciones – Aproximación Histórica. Universidad de Alicante.

Unidad III

-Anzieu, D. y Martin, J. (1971). *La dinámica de los grupos pequeños*, Cap.1, Bs. As., Kapeluz.

-Fainstein, H. (1997). *La gestión de equipos eficaces*. Cap. 3. Bs. As., Ediciones Macchi.

-Souto, M. (2009). Los sentidos de lo grupal en el campo pedagógico en la actualidad. *Huellas. Revista de Psicoanálisis y Psicología Social*.

El siguiente archivo tiene carácter de declaración jurada – Programa aún no aprobado por la coordinación