

## **UNIVERSIDAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SOCIALES**

**PRIMER ENCUENTRO INTERDISCIPLINARIO PARA TRATAR LA PROBLEMÁTICA DE  
“LA LECTURA Y LA ESCRITURA EN LA UNIVERSIDAD”  
MIÉRCOLES 22 DE ABRIL DE 2009**

### **APLICACIÓN DE LA TÉCNICA “ELABORACIÓN ROTATIVA DE SÍNTESIS DE CLASE Y SU VARIANTE “ELABORACIÓN ROTATIVA DE CONCEPTOS TRABAJADOS EN CLASE**

Lic. Jorgelina Di Iorio

#### **Resumen:**

El presente trabajo tiene como objetivo socializar una experiencia de trabajo áulico con alumnos universitarios, en el marco de la cursada de la materia Psicología Institucional, de la carrera de Psicología en la Universidad de Ciencias Sociales y Empresariales.

Con la finalidad de promover la lectura del material obligatorio de la materia, facilitar su comprensión, y propiciar la apropiación creativa de conceptos a partir de la práctica de la escritura, se recurrió a la técnica de “elaboración rotativa de conceptos trabajados en clase”.

La propuesta implica un trabajo individual, que es corregido por el docente, que luego es socializado a todos los alumnos, intentando construir un glosario colectivo al que puedan recurrir como material de estudio. Los trabajos individuales adquieren el valor de respuestas esperables en una posible evaluación futura ( parciales y/o finales)

**Facultad:** Psicología y Ciencias Sociales

**Carrera:** Licenciatura en Psicología

#### **1. La propuesta: ¿Cómo hacer para que lean la bibliografía y no se queden con lo que se dice en clase y copian como apuntes?**

La materia Psicología Institucional, la cual corresponde al 3er año de la carrera, responde a la necesidad de introducir a los futuros psicólogos en la comprensión, posibilidad de diagnóstico y discernimiento de modalidades de intervención en los colectivos sociales,

organizaciones, que integran 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 multidisciplinarios.

La misma implica una modalidad de trabajo áulico en la se que combina, por un lado, un trabajo más teórico sobre las herramientas conceptuales y metodológicas de esta rama de la Psicología, y por el otro, la realización de un trabajo de campo grupal, “en terreno” que consiste en una “practica teorizada” o de aplicación las herramientas enunciadas con la supervisión de sus docentes en la modalidad de taller .

Se aclara que el trabajo de campo requiere de una presentación escrita de la exploración realizada en el campo y del sostenimiento de su contenido en un coloquio grupal. Este trabajo constituye la segunda evaluación parcial. Se evalúa:

La delimitación un objeto de estudio,

La selección de un marco teórico

El relevamiento y selección de los datos,

El análisis de los datos recogidos

Pertinencia de la utilización de conceptos y herramientas metodológicas

La comunicación de los resultados por escrito y sostenidos Coloquio

La importancia de acompañar la cursada con la lectura del material bibliográfico correspondiente, no es sólo imprescindible en esta propuesta, sino que es necesaria para el aprovechamiento de esta propuesta didáctica. En este sentido, la no lectura del material se convertía en un obstáculo para la construcción de conocimientos dentro del aula, y requería de nosotros, los docentes, propuestas creativas para motivar y facilitar la lectura. En este contexto, surge, a partir de reflexiones con el resto de los docentes de la cátedra, el interrogante sobre cómo “hacer que lean y no se queden, cual “seres copiantes” con una reproducción acrítica de lo trabajado en la clase.

Lo que surge es lo que llamamos “Elaboración rotativa de conceptos trabajados en clase”, que se implementó durante el 2008, con resultados favorables, replicándose la propuesta durante el 2009.

La tarea consistía en que, voluntariamente, uno o dos alumnos, dependiendo de lo que se haya trabajado efectivamente durante la clase, realizara una síntesis de algún concepto relevante al tema del día, a partir de la lectura del material bibliográfico correspondiente. De manera rotativa, todos los alumnos, de manera individual, en algún momento de la cursada, entregarían un texto escrito de no más de 300 palabras. El mismo se enviaba al docente por e-mail, antes de la clase siguiente, quién luego de revisarlo y agregar comentarios y/o sugerencias, en el caso de ser necesario, lo reenviaba al resto de la clase. El producto final era un glosario de conceptos relevantes para la materia, construido colectivamente, valorado como respuestas esperables en situaciones de parcial o de final.

Se incluyen a continuación alguna de las síntesis construidas por los alumnos, con los comentarios y/o sugerencias del docente, según fuese necesario:

# Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales

## Psicología Institucional

Alumna: XX

---

### Psicología Institucional

Bleger señala que la psicología institucional se caracteriza por el ámbito (las instituciones) y por sus modelos conceptuales, a través de los cuales intentará comprender el estudio de la estructura y dinámica de las instituciones así como también la psicología de las mismas, por medio de una estrategia de trabajo del psicólogo dentro de la cual se incluye como parte fundamental el encuadre de la tarea y la administración de los recursos.

Para explicar el término “institución” se vale de la definición del “Diccionario de sociología” de Fairchild quien considera dos acepciones:

1º) “Configuración de conducta duradera, completa, integrada y organizada mediante la que se ejerce el control social y por medio de la cual se satisfacen los deseos y necesidades sociales fundamentales”

2º) “Organización de carácter público o semipúblico que supone un cuerpo directivo y un establecimiento físico, destinada a servir de algún fin socialmente reconocido y autorizado.

Su definición de psicología institucional comprende la institución en el segundo de los sentidos dados por Fairchild y dentro de este se incluye el estudio de los factores caracterizados en la primera de las acepciones. Por lo cual el estudio de la psicología institucional abarca el conjunto de organismos de existencia física concreta, que tienen un cierto grado de permanencia en algún campo o sector específico de la actividad o la vida humana, para estudiar en ellos todos los fenómenos humanos que se dan en relación con la estructura, la dinámica, funciones y objetivos de la institución.

Lo que caracteriza a la psicología institucional es el encuadre particular de la tarea dentro de la cual debe ser emprendida y comprendida en función de la unidad y totalidad de la institución. Algunos puntos importantes del encuadre son los siguientes: actitud clínica, establecimiento de las relaciones, de la tarea y de la información de los resultados de manera explícita y clara, mantener el secreto y la independencia profesional a través de un rol de asesor o consultor; sostener la ética en su trabajo y dirigir su tarea teniendo en cuenta la finalidad u objetivo que se desea alcanzar; en todos los casos el objetivo es la psicohigiene, la cual implica lograr la mejor organización y las condiciones que tienden a promover la salud y bienestar de los integrantes de la institución.

*Comentario: En la definición de PSICOLOGIA INSTITUCIONAL es importante dar cuenta de la diferencia que hace entre el psicólogo institucional y el psicólogo de la institución, así como describir el modelo conceptual que prefiere para el trabajo de la P. Institucional*

**Psicología institucional**  
**Manuel Castells “La sociedad red”**  
**Alumna: XX**

Actualmente, estamos entrando en un nuevo estadio en el que la tendencia histórica se centra en las funciones y los procesos dominantes regidos por la era de la información, donde las sociedades se organizan cada vez más en torno a redes, rigiéndose por el paradigma de la tecnología de la información. Es decir que no solo estamos hablando de una forma de comunicarnos y de trabajar más global y tecnológica sino también una cultura que adopta estas nuevas formas de conexión a través de redes y lo refleja a nivel cultural.

Una estructura social se basa en redes que pertenecen a un sistema muy dinámico, abierto y sin límites, como nodos interconectados, donde, al igual que los conmutadores que conectan las redes, hay individuos que detentan mayor poder o privilegios que otros en este sistema. Es aquí donde el acceso al conocimiento tecnológico constituye la base de la productividad y la competencia.

Si bien estas nuevas condiciones tecnológicas, organizativas y económicas brindan mayor libertad e intercambio entre las personas y las empresas, que cada vez más se organizan más en redes, tanto internas como en sus relaciones exteriores, también hay aspectos negativos que se generan en las relaciones de trabajo como la fragmentación de su organización, el trabajo pierde su identidad colectiva, individualiza cada vez más sus capacidades, sus condiciones laborales, y sus intereses y proyectos. Quiénes son los propietarios, quiénes los productores, quiénes los gestores y quiénes los servidores se vuelve cada vez más difuso en un sistema donde el capital y el trabajo tienden a existir cada vez más en espacios y tiempos diferentes: el espacio de los flujos y el espacio de los lugares inmediato de las redes informáticas frente al tiempo de reloj de la vida cotidiana. Así pues, viven uno por el otro, pero no se relacionan entre sí, ya que la vida del capital global depende cada vez menos del trabajo específico y, cada vez más, del trabajo genérico acumulado que habitan en los palacios virtuales de las redes globales.

Los procesos de transformación social en la sociedad red afectan en profundidad a la cultura y al poder. Las expresiones culturales se tiñen, se entrelazan e intercambian entre ellas códigos, valores e ideologías provenientes de todas las partes del mundo que interactúan en un mar de tecnología regido por lo audiovisual y el espacio digital. Un ejemplo claro de esta transformación se puede observar en la política que cada vez se cierra más en el espacio de los medios. El liderazgo se personaliza y la creación de imágenes es sinónimo de creación de poder.

En resumen podemos decir que las funciones dominantes en la sociedad red se organizan en redes pertenecientes al espacio de los flujos y la era digital, que las enlaza por todo el mundo, en tanto que fragmenta las funciones y tareas de la gente, que queda subordinada en el espacio virtual, compuesto por localidades cada vez más segregadas y desconectadas entre sí. Al ocurrir esta fragmentación se crea una distancia social infinita entre esta meta red y la mayoría de los individuos, actividades y localidades de todo el mundo, representando un cambio cualitativo en la experiencia humana.

## COMPONENTES DEL PARADIGMA DE COMPLEJIDAD

J. Etkin/ L. Schvarstein

Alumna: XX

Este paradigma se caracteriza por sostener que la realidad organizacional presenta procesos no ordenables o programables desde el exterior. Se supone la presencia de fuerzas que reconocen múltiples fuentes y que se ejercen en distintas direcciones, coexistiendo dentro del mismo sistema, relaciones complementarias, simultáneas y antagónicas. El paradigma de la complejidad advierte sobre las vinculaciones que se establecen entre el observador (su aparato perceptual y conceptual), y la realidad que él estudia, advirtiendo acerca del efecto de las premisas subyacentes sobre la supuesta objetividad de dichas observaciones.

Pensar a partir de la complejidad implica rescatar la proliferación de variedad como una característica del sistema, que surge como resultado de la interacción de las partes entre sí y con otros sistemas de su medio ambiente. Los conceptos de variedad e interacción se utilizan como criterios para definir la complejidad de la organización. La complejidad se refiere a la existencia de una variedad de conductas posibles, aun frente a la misma entrada o impacto externo, se manifiesta por la coexistencia del orden y del desorden en el plano manifiesto y en el plano latente. Se considera a la trama de las relaciones internas y con el medio como punto de partida para la comprensión de la dinámica de las transformaciones del sistema, buscándose en la trama interna del propio sistema, la explicación del cambio organizacional. Por el principio de equifinalidad en los sistemas, se reconoce en las organizaciones la posibilidad de arribar a un resultado determinado a partir de distintas condiciones iniciales, a través de una variedad de caminos alternativos.

Características del paradigma de complejidad son:

- a) la policausalidad en procesos organizacionales; el análisis de las situaciones se basa en las relaciones entre factores organizacionales y las múltiples condiciones e intereses que actúan en cada ocasión.
- b) el equilibrio dinámico; la estabilidad del conjunto se constituye sobre bases cambiantes, configurando una sucesión de estructuraciones y desestructuraciones.
- c) concepto de recursividad; implica un recommienzo continuo, un ciclo no interrumpido, con distintos niveles de recursividad en forma simultánea; no es secuencial.
- d) orden en el ruido y a partir de él, significa reconocer la posibilidad de perturbaciones aleatorias que alejan a la organización de su estado preexistente y que de todos modos logra estructurarse.
- e) la forma del tiempo; se trata de causalidad circular, es un tiempo complejo porque coexisten en él múltiples procesos endógenos; las relaciones entre los tiempos internos de la organización es congruente.

**Comentario:** Recuerden que en el texto que Ud. tiene de Schvarstein, el retoma los desarrollos del Paradigma de la Complejidad, planteados por E. Morin, y los piensa en la realidad particular de las organizaciones, pensadas éstas como objetos complejos.

## **2. La respuesta de los alumnos**

Se comentara en forma oral:

- a- Reticencia,
- b- Capacidad de síntesis
- c- Apropiación colectiva, usarlo o no usarlo como glosario