

Universidad y Carrera UCES. LIC. RR.PP  
- **Materia:** Psicología  
- **Cátedra:**  
- **Año y Cuatrimestre** 1ª año 2ª cuatrimestre  
- **Especificar** final 2010

El final es oral, y son 5 preguntas prepare algunos temas que pueden ser de su interés

---

### PSICOANALISIS:

Objeto de estudio: El inconciente, éste posee 3 características

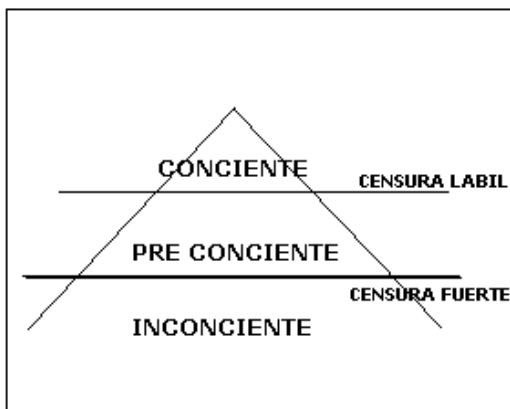
- ☺ Es un existente psíquico: no tiene locacion anatómica. No puede ser observado directamente.
- ☺ Es reprimido: por que se va formando a través de sucesivas representaciones.
- ☺ Es eficaz: por que produce efectos (llamados formaciones del inconciente: actos fallidos, sueños, chistes y el síntoma, que este ultimo es exclusivos de las patologías)

Represión: mecanismo de defensa que parte del inconciente del yo, es una fuerza de desalojo de la representación intolerable para el sujeto conciente y lo aloja en el inconciente.

Resistencia o censura; fuerza que impide el reingreso de lo inconciente a lo conciente, pero pueden volver disfrazados a través de los actos fallidos, el chiste y el síntoma.

Método actual: asociación libre; mas que un dialogo, es un monologo por parte del paciente, el psicoanalista realiza una escucha activa tratando de encontrar un dato inconciente, este es el punto de partida para comenzar la terapia.

PRIMERA TOPICA (lugares psíquicos): CONCIENTE, PRECONCIENTE, INCONCIENTE.



- ☺ Conciente: es la parte más superficial, no tiene capacidad de almacenar, es la parte más pequeña del aparato psíquico.
- ☺ Preconciente: es una parte inconciente que con esfuerzo puede volver al conciente.
- ☺ Inconciente: contiene la mayor parte de la actividad psíquica.

## LEGALIDADES DEL CONCIENTE Y PRE-CONCIENTE:

- ☺ Principio de realidad: controla y regula al principio de placer, tolera la espera, tienen en cuenta la realidad exterior, tiene en cuenta el tiempo, el lugar, hace rodeos para alcanzar su fin.
- ☺ Principio de contradicción: no se permite la oposición de sentimientos contrarios (o se ama o se odia)
- ☺ Principio de temporalidad: sus recuerdos están organizados en forma cronológica.
- ☺ Proceso secundario: acude a como se encuentra la libido, no permite realizar los movimientos de desplazamiento y condensación.

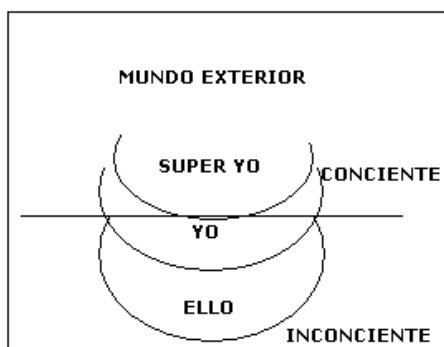
Desplazamiento: una representación es sustituida por otra.

Condensación: unir varias representaciones en una.

## LEGALIDADES DEL INCONCIENTE:

- ☺ Principio del placer: el inconciente busca el placer en forma inmediata, no tolera la espera, no tiene en cuenta la realidad exterior, busca inmediatamente la descarga.
- ☺ Ausencia de contradicción: existe tener sentimientos opuestos al mismo tiempo ya que estos no entran en conflicto.
- ☺ Atemporalidad: el pasado convive con lo actual, los deseos infantiles conservan la misma intensidad que en su origen.
- ☺ Proceso primario: la libido se encuentra libre y permite los movimientos de desplazamiento y condensación.

## SEGUNDA TOPICA: ELLO, YO Y SUPER YO.



Al principio es todo "ello" (tiene que ver con lo innato) es un lugar psíquico carente de organización, es totalmente inconciente y por lo tanto se rige por sus leyes (principio del placer, ausencia de contradicción, atemporalidad y proceso primario).

Alrededor de los 6 meses dentro del "ello" se forma el "yo"; este es organizado, no es del todo conciente (posee parte conciente y parte inconciente). El "yo" se forma a partir de identificaciones (proceso que consiste en tomar rasgos de otras personas y hacerlos propios. La parte conciente de "yo" son los procesos yoicos (necesidades biológicas, todo lo que hacemos para mantenernos vivos).

El "yo" comienza a diferenciarse del "ello" por la influencia del exterior, la parte inconciente tiene que ver con los mecanismos de defensa.

Relación del "yo" con el "ello" -> el "ello quiere dominar al yo"

El "yo" tiene tres amos, el "yo" es el mediador entre estos tres

- ☺ Desde el mundo exterior.
- ☺ Desde el "ello"
- ☺ Desde el "súper yo"

Alrededor de los 6 años, de una parte del "yo" surge el "súper yo" (Freud lo llama el "heredero del complejo de Edipo) por que encarna a la prohibición, antes la prohibición provenía del exterior (Ej. El padre) y ahora proviene desde el "súper yo". Este funciona como un juez "te juzga, te controla y te condena".

### FUNCIONES DEL "SUPER YO"

- ☺ Autoobservación: consiste en vigilar constantemente al "yo"
- ☺ Ideal del yo: tiene los ideales y las aspiraciones del sujeto (todo lo que uno aspira a ser)
- ☺ Conciencia moral: tiene que ver con el deber ser.

Cuando la autoobservación compara como se comporta el ideal del yo, si no esta en el nivel ideal, aparece la "inferioridad del yo".

Cuando el "yo" no responde a la conciencia moral aparece el sentimiento de culpa

### METACONCEPTOS:

#### IDENTIDAD ESTRUCTURA- AUTONOMÍA:

##### Identidad:

Es la percepción que tienen las personas hacia una persona u organización, es todo aquello que permite distinguir a la organización como singular y diferente de las demás. Esta identidad se materializa a través de una estructura; Esta, es la forma concreta que asume una organización en aquí y ahora concretos.

Dos son los requisitos para que un suceso sea admitido como manifestación de una estructura (por que no cualquier hecho observable será caracterizado como parte de una estructura)

Que sea de carácter relacional (es la posibilidad de entenderlo en términos de una trama de relaciones entre los componentes del sistema)

Y que el suceso observado esté dentro de un marco de cohesión entre los componentes, en caso contrario, ese hecho será caracterizado como una perturbación o una contingencia (por Ej.: En un aula, un alumno se retira por motivos personales, éste hecho no puede explicarse en términos de la estructura. En el Caso de que el alumno y el profesor se encuentren en una discusión, se puede considerar como a un modo particular de relación entre dos roles que forman parte de la estructura del aula).

Identidad y estructura son conceptos complementariamente descriptivos por que no pueden comprenderse el uno sin el otro y son asimilables a las nociones de organización y estructura.

En las organizaciones se pueden destacar la existencia de un núcleo central que las identifica, la posibilidad de ir transformado las estructuras en función de las perturbaciones de origen interno y externo, esto se denomina "plasticidad estructural"; aquellas organizaciones más plásticas estructuralmente serán las que presenten un mejor grado de adaptación activa a la realidad

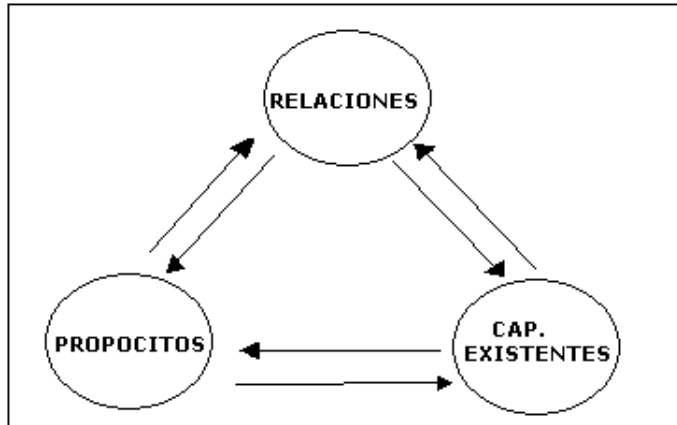
Toda organización posee una: "IDENTIDAD-ESQUEMA" que comparte con todas las que pertenecen a su misma rama de actividad y una "IDENTIDAD-CONSTRUCCIÓN" que surge y se elabora en su interior permitiendo su singularidad en el medio.

La identidad se presenta como imagen y su percepción depende de la posición de quien la percibe.

**Autonomía:**

Es la capacidad que tienen las organizaciones de gobernarse, reorganizarse y sobrevivir aún en condiciones diferentes de aquellas para las que fueron diseñadas.

**DOMINIOS DE LA ORGANIZACIÓN:**



**Dominio de las relaciones:**

Las organizaciones están constituidas por personas articuladas entre si por medio de un sistema que constituye la mutua representación interna entre ellas y el reconocimiento de las variables operantes del contexto, la naturaleza de sus vínculos esta determinada por: las necesidades y deseos que los integrantes tratan de satisfacer y los recursos existentes, así como las normas imperantes, lo que se denomina "cultura organizacional". La heterogeneidad del conjunto determina la existencia de conflictos que se resuelven a través de la lógica del poder (que es la lógica que impera en este dominio).

Para evaluar la naturaleza de los vínculos establecidos será útil analizar los mecanismos de Asunción y adjudicación de roles y los siguientes vectores:

**Pertenencia** => Relacionada con el grado de adhesión de los integrantes a parte o toda la organización.

**Pertinencia** => Mide el grado de realización de las tareas prescriptas, así como el tiempo dedicado a las tareas de cohesión y a tareas de producción.

**Cooperación** => Relacionada con la complementariedad o suplementariedad de roles y el clima de colaboración y confianza dentro de la organización.

**Comunicación** => Analiza los emisores, receptores y canales por los que circulan los mensajes, así como la naturaleza de los ruidos que distorsionan sus contenidos

**Aprendizaje** => Mide el grado en que los integrantes de la organización y la misma como conjunto pueden modificar sus estructuras y modos de funcionamiento en un proceso permanente de adaptación activa a la realidad. La heterogeneidad del conjunto determina la existencia de conflictos que se resuelven a través de la lógica que impera en este dominio

### Dominio de los propósitos:

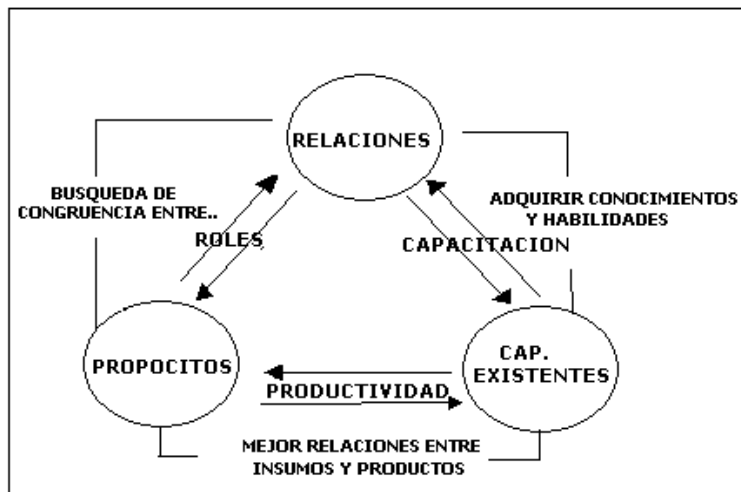
Los integrantes de las organizaciones proponen metas y políticas que orientan su acción, sin ellas quedarían carentes de toda cohesión y se desintegrarían. Los propósitos son concebidos por individuos que determinan las relaciones entre el dominio de las relaciones y el de los propósitos.

Los propósitos están orientados al logro del orden, de la permanencia, de la estabilidad, siendo el común denominador la búsqueda de racionalidad, definiendo a esta última como lógica de este dominio

### Dominio de las capacidades existentes:

Las organizaciones producen normas que determinan modos de funcionamiento y criterios para la elección de cursos de acción que se incorporan a este dominio, es por ello que se mencionan las capacidades "el estar preparado para". Se incluyen los esquemas de valores, y las creencias y mitos, se trata de legitimar los propósitos y los mecanismos de poder; este dominio de caracteriza por el bajo grado de conexión entre sus elementos. La lógica imperante es la del USUFRUCTO: una capacidad se acumula en tanto su utilización tenga algún sentido para la organización.

### ENLACES ENTRE DOMINIOS:



### Enlaces entre relaciones y capacidades existentes:

Se trata de enlazar personas con recursos, de enlazar la lógica del poder que otorga cohesión con la lógica del usufructo. Los procesos que permiten articular ambos dominios son los de "capacitación" para que los integrantes de la organización posean aptitudes cognitivas necesarias para utilizar las capacidades existentes.

### Enlaces entre propósitos y capacidades existentes:

Una capacidad puede utilizarse y es propósito de la organización que su uso sea el más eficiente, ahí se dan los procesos de "productividad" los que enlacen las lógicas de racionalidad y usufructo.

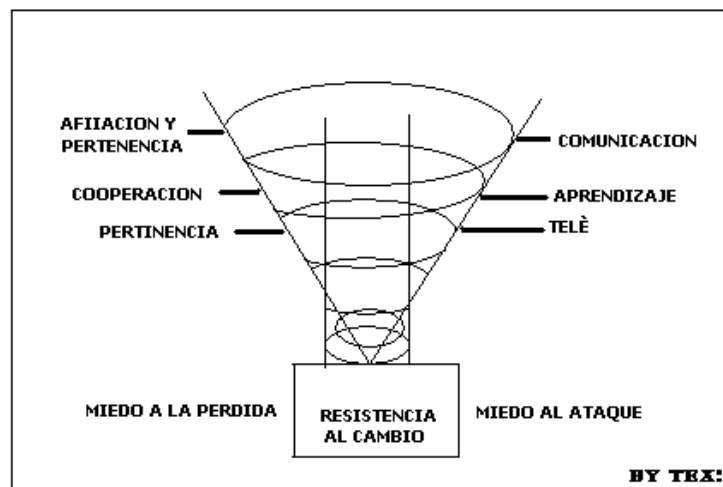
## ESQUEMA "ECRO" (ESQUEMA CONCEPTUAL REFERENCIAL OPERATIVO)

El ECRO permite la comprensión de cada hecho particular desde una organización o un conjunto articulado de conceptos universales.

Entre los elementos fundamentales incluidos en el ECRO señalamos el concepto de realimentación permanente entre teoría y práctica. La experiencia de la práctica conceptualizada por una crítica y una autocrítica realimenta y corrige la teoría mediante mecanismos de rectificación y ratificación.

Todo ECRO tiene un aspecto superestructural y otro infraestructural. Lo superestructural esta dado por los elementos conceptuales y lo infraestructural por los elementos emocionales, motivacionales, lo que se domina verticalidad del sujeto, elementos surgidos de su propia experiencia de vida y que determinan las modalidades del abordaje de la realidad.

## ESQUEMA DEL CONO INVERTIDO



El esquema del cono invertido muestra los fenómenos grupales y conductas que se dan en un grupo operativo. Todo lo que sucede en un grupo y su manera de manejarse puede ser representado por este esquema. Éste señala una situación espiralada que va a dar en un punto determinado en el que se plantea la resistencia al cambio. El trabajo grupal configura la espiral que se a internalizado poco a poco utilizando los vectores de interpenetración para poder llegar al núcleo donde reside la resistencia al cambio. Todo aprendizaje produce una vivencia de miedo a la perdida y miedo al ataque que son los puntos importantes de solución en el proceso grupal.

El grupo operativo en la medida en que permite aprender a pensar, permite vencer a través de la cooperación y la complementariedad en la tarea, las dificultades del aprendizaje; el grupo operativo ayuda a superar el estancamiento enriqueciendo el conocimiento de si y el otro en la tarea; permitiendo la superación de trastornos en el aprendizaje.

## VECTORES

**Afiliación:** Aquellos fenómenos con una pertenencia no lograda. La pertenencia consiste en el sentimiento de pertenecer a un grupo determinado, donde denota una afiliación mas intensa, hay mayor identificación con los procesos grupales, su trabajo se realiza con mayor intensidad que es determinada por ese sentimiento, hay un clima de seguridad que favorece a la tarea.

**Cooperación:** Es el elemento que existe en cada tarea grupal y que se expresa por la manera de cómo sus miembros de un grupo, después de su pertenencia, adquieren por la cooperación la misma dirección para su tarea; son cooperadores de ese grupo y cooperan en una misma dirección.

**Pertinencia:** Ser pertinente en una tarea determinada es sentirse, ubicarse direccional-mente sobre la tarea. Hay un criterio de utilidad, de centralidad sobre el trabajo a realizar colectivamente, la mayor pertenencia y cooperación tienen valor si hay pertinencia.

**Comunicación:** Emisión de una serie de señales, intercambio entre un emisor y un receptor, con un proceso de codificación y decodificación, el resultado es la información. En este proceso se considera la influencia del ruido, o factor tercero, que interrumpe la comunicación. El conjunto de comunicación se perturba en alguno de los vectores haciendo de este un proceso complejo y muchas veces difícil de manejar por la intervención de este factor perturbador.

**Aprendizaje:** Es la posibilidad de abordar un objeto, apoderarse de un conocimiento para poder operar con el. Esto implica un cambio en la secuela de resistencia.

**Telé:** Consiste en la capacidad o disposición que cada uno de nosotros tiene para trabajar con otros (telé positiva y telé negativa) que va a dar los factores y el clima afectivo. (El poder decir "yo quiero trabajar con tal y no puedo trabajar con el otro"; esto puede favorecer la tarea o ser un obstáculo)

Telé positiva: es la posibilidad que tiene de trabajar con el otro, de aceptación, allí se da la medida de lo que se denomina "telé", que constituye un signo de trabajo.

Telé negativa: es la medida de las dificultades que cada uno tiene del trabajar con el otro, del rechazo.

## CONTRATO PSICOLOGICO.

Relación dialéctica entre el individuo y su organización. El contrato psicológico es un conjunto de expectativas reciprocas en cuanto a derechos y obligaciones, de naturaleza inconciente; de carácter informal, dinámico y fuertemente relacionado con el reconocimiento reciproco que necesitan tanto la persona como la organización.

Se centra básicamente en las organizaciones de empleo en las que el individuo trabaja a cambio de una remuneración monetaria. Este contrato constituye una expresión de su pertenencia a la organización.

### Salud del sujeto y eficacia de la organización; actores y personajes. Dos definiciones de salud:

Adaptación activa a la realidad: el sujeto es modificado por la realidad y es capaz de modificarla (organización) en la que actúa.

Movimiento de apropiación de acto: puede y quiere apropiarse del acto voluntario y conciente que allí realiza.

#### 4 escenarios posibles en la organización

	NECESIDAD	SATISFACCION
PERSONAJE	EL TRABAJO QUE ME DISFRAZA	EL TRABAJO QUE ME GUSTA
ACTOR	EL TRABAJO QUE ME ENCUBRE	EL TRABAJO QUE ME COMPROMETE MORALMENTE

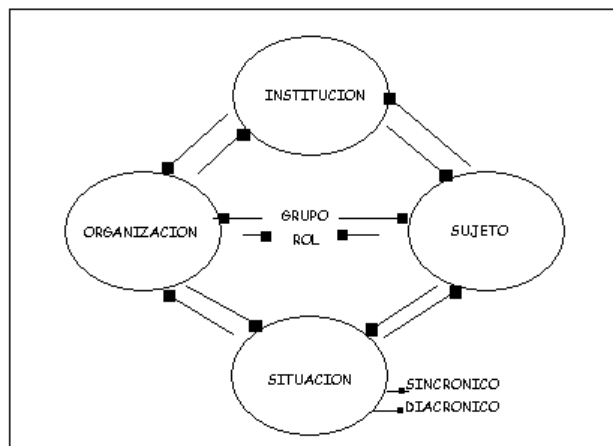
☺ "El trabajo que me disfraza" para ganarme la vida y nada mas: el personaje aparece como una necesidad del actor. La organización ejerce poder remunerativo y el sujeto la "presta" un consentimiento calculativo.

☺ "El trabajo que me gusta": el personaje le genera satisfacción al actor por que es parte de su vocación. El poder que se ejerce es remunerativo y consentimiento puede oscilar entre calculativo y moral (el sujeto se siente "moralmente obligado" por la oportunidad que le otorga la organización).

☺ "El trabajo que me compromete moralmente": en esta escena se necesita el compromiso integro del actor como una necesidad para desempeñar el papel del personaje. Escenarios típicos de las organizaciones religiosas, políticas o de sociedad civil, ocurre cuando el poder que se ejerce se basa en la institución al cual los miembros le prestan un consentimiento como actores antes que como personajes, y si además son recompensados por su dedicación aparece también el poder remunerativo.

☺ "el trabajo que me encubre": el actor esta moralmente para satisfacer al personaje y cuando colapsa descubre una "cáscara vacía" de una identidad precaria. El poder que se ejerce puede ser cualquiera y el consentimiento será inevitablemente alienado (sujeto enajenado de si mismo).

#### Psicología social de las organizaciones





La psicología social de las organizaciones tiene por objeto el estudio de las organizaciones como dominios fenoménicos de interacciones específicas. Implica un ECRO que contenga explícitamente una representación del ámbito organizacional (debe articular y caracterizar en sus interacciones recíprocas el concepto de organización con los de institución, grupo e individuo).

**Instituciones:** cuerpos normativos jurídicos-culturales compuestos de ideas, valores, creencias y leyes que determinan las formas de interacción social. Sexualidad, vejez, salario, tiempo libre, justicia, religión, etc., son instituciones universales que son particulares en cada sociedad y en cada momento histórico.

Una institución es un nivel de realidad social que define cuanto está establecido, se relaciona con el estado que hace la ley y no puede dejar de estar presente en los grupos y en las organizaciones.

**Organizaciones:** tienen un carácter concreto, tangible, visible, y se las puede ubicar en espacio y tiempo. Deben tener un proyecto al cual estructurarse para construir sistemas técnicos y sociales. Las organizaciones son establecimientos tales como escuelas, fábricas, hospitales, etc., a los cuales se asignan en general una finalidad social determinada por una o más instituciones.

**Relación institución-organización:** relación de recíproca, las organizaciones en tiempo y en lugar determinados, materializan el orden social que establecen las instituciones, estas atraviesan a las organizaciones y los grupos.

**Los grupos:** interacción de un conjunto de personas a través de los mecanismos de Asunción y adjudicación de roles.

**Grupos objeto y grupos sujetos en la organización:**

☺ **Grupo objeto:** reproductores de lo instituido.

☺ **Grupo sujeto:** capacidad instituyente, poseen la posibilidad de modificar y ser modificados por la organización a la que pertenece.

**Relación grupo-organización:** según las características de sus integrantes y de la situación por la que atraviesan, los grupos presentarían algunas de las siguientes tendencias:

☺ **Tendencia a la autonomía:** el grupo tenderá a constituirse como sujeto // grupos más autosuficientes.

☺ **Tendencia a la integración:** grupos con mayor dependencia en relación.

**Concepto de situación:** reconocimiento de los factores temporales y espaciales que inciden en los aspectos sincrónicos y diacrónicos de la organización, calificar a los sujetos según el tipo de rol y personaje que encarnan en esa situación.

☺ **Sincrónico:** en este momento y lugar (Ej. Se da un conflicto gremial y al mismo tiempo se produce una catástrofe natural)

☺ **Diacrónico:** a lo largo de un tiempo determinado (Ej. El conflicto gremial hace mucho que está y no hay solución).

Concepto de rol: pauta de conducta estable, constituida en el marco de reglas también estables que determinan la naturaleza de la interacción.

### Fisher, Ury y Paton Negociación.

La negociación debe conducir a un acuerdo sensato, debe ser eficiente y debe trabajar la relación entre las partes.

#### Tipos de negociación:

- ☺ Integrativa: duro con el problema y blando con las personas.
- ☺ Distributiva: parte de la idea de que 2 personas quieren lo mismo

#### Modos de negociación:

- ☺ Separar a las personas de los problemas (ya que las emociones se entremezclas con los meritos objetivos del problema y si se toman posiciones se acentúa el problema)
- ☺ Concentrarse en los intereses (no en las posiciones ya que a veces no hay claridad entre las cosas que se quieren)
- ☺ Invente posiciones de mutuo beneficio (crear una situaciones en la que ambos salgan ganando)
- ☺ Use criterios objetivos (cuando los intereses sean directamente opuestos debe ser terco ya que ese método tiende a premiar a la intransigencia y produce resultados arbitrarios)