



Universidad  
Nacional  
de Córdoba



**FCE**  
Facultad de Ciencias  
Económicas



## RESOLUCIÓN Nº 170/2013

VISTO:

El programa de la asignatura Psicología de las Organizaciones, correspondiente a la Licenciatura en Administración (Plan 222), propuesto por la Sub Dirección del Departamento de Administración;

Y CONSIDERANDO:

Que se eleva en un todo de acuerdo a lo reglamentado por el inc. 10) del Art. 31 de los Estatutos de la Universidad Nacional de Córdoba;

Que cuenta con la opinión favorable de la Secretaría de Asuntos Académicos; por ello,

EL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

RESUELVE:

Art. 1º.- Aprobar el programa de la asignatura Psicología de las Organizaciones, correspondiente a la Licenciatura en Administración (Plan 222), del Departamento de Administración, que en fotocopia forma parte integrante de la presente.


Art. 2º.- Comuníquese y archívese.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA, A QUINCE DÍAS DEL MES DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL TRECE.

iv

  
Cr. **SERGIO E. ZEN**  
SECRETARIO TÉCNICO  
Facultad de Ciencias Económicas

  
**FRANCISCO MANUEL ECHEGARAY**  
DECAÑO  
Facultad de Ciencias Económicas

 <b>UNC</b> UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA	Programa de : <b>Psicosociología de las Organizaciones</b>	 <b>FCE</b> FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
		Año: 2013
<b>Plan 2009</b>	Ord. HCD 222/78 Aprob. Ord. HCD Nº 368/95	
<b>Carrera</b>	LICENCIATURA EN ADMINISTRACION	
<b>Carga Horaria Total</b>	84 Hs.	
<b>Carga horaria Teórica</b>	56 Hs.	
<b>Carga horaria Práctica</b>	28 Hs.	
<b>Horas semanales</b>	6 horas semanales	
<b>Obligatoria/Electiva</b>	Obligatoria	
<b>Requisitos de Correlatividad</b>	Principios de la Administración	
<b>Semestre de la carrera</b>	1º semestre de 3º año	
<b>Ciclo lectivo</b>	2013	
<b>Coordinador</b>	Dr. Andrés Matta	
<b>Objetivos generales</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Facilitar a los estudiantes el conocimiento crítico -desde un enfoque psicosociológico- de los modelos de análisis de los sistemas sociales generales en su estructura y dinámica, de las organizaciones como sistemas de interacciones, y de los modos de articulación entre ambos.</li> <li>2. Analizar los factores que intervienen en la configuración de los comportamientos individuales, grupales y organizacionales; de las relaciones entre ellos, y de su influencia en los niveles de satisfacción y eficiencia alcanzados en cada nivel de análisis.</li> <li>3. Estimular en los estudiantes la formación de criterios de comprensión del significado ético y práctico de los elementos antes mencionados en el logro de objetivos personales, grupales, organizacionales y sociales.</li> <li>4. Familiarizar al estudiante con los instrumentos conceptuales, metodológicos y operativos que le permitan actuar sobre los factores antes mencionados, ya sea revisando sus propias actitudes y comportamientos, ya sea adoptando medidas de gestión adecuadas, ya sea requiriendo la intervención de un experto cuando fuera menester.</li> <li>5. Poner especial énfasis en el significado de las funciones directivas en un contexto caracterizado por el cambio, en el desarrollo de la capacidad de percepción del contexto interno y externo de las organizaciones, y en el conocimiento y operación de los procesos de</li> </ol>	

A

burocratización y desburocratización de las relaciones sociales intra y extraorganizacionales.

6. Ejercitar los conocimientos, actitudes y habilidades adquiridos, mediante el estudio de fenómenos organizacionales concretos a fin de facilitar la comprensión de la vinculación de los temas estudiados con la problemática empresarial actual.-

### Programa Analítico

#### CAPÍTULO-I.- INTRODUCCIÓN A LA PSICOSOCIOLOGIA DE LAS ORGANIZACIONES.

**Objetivos Específicos:** Comprender el lugar que ocupa la Psicología de las Organizaciones en el campo de las ciencias sociales, su recorrido histórico y sus debates paradigmáticos.

#### **Contenido:**

1. El factor humano en la problemática organizacional. La razón de un enfoque transdisciplinario.
2. Evolución del campo transdisciplinario de la Psicología.
3. Significado y Evolución de la problemática en las Ciencias de la Administración..
4. El cambio en los Paradigmas. Los Grandes Marcos Teóricos Operativos. Las Imágenes de la Organización.
5. Persona y Organización. Una sociedad organizacional. Las Organizaciones y la Globalización

#### **Bibliografía:**

- MAGNY, Claude "Introducción a la Psicología de la Empresa"- Rev. Administración de Empresas 8(85): 51-63, 1977. **Solicitar en CRAI: H 1233, v. 8, n. 85, 1977.**
- ETKIN J. y SCHVARSTEIN L. *Identidad de las Organizaciones - Invariancia y Cambio*" Buenos Aires, Paidós, 1992. 331 p. Cap. 2 "Paradigmas en el análisis organizacional", p. 67-72. **Solicitar por: 658.001 E 40204.**
- MAINTZ Renate "Sociología de las Organizaciones" 3ª ed. Madrid, Alianza, 1980. 188 p. Cap. 3 "Fundamentos teóricos del análisis de la organización" p. 47-73. **Solicitar por: 306 M 34286.**
- SCHLEMENSON, Aldo. *Análisis organizacional y empresa unipersonal: crisis y conflicto en contextos turbulentos.* Buenos Aires, Paidós, 1987. 286 p. Cap. 2. Dimensiones relevantes para el análisis organizacional p. 38-47. **Solicitar por: 658.1141 S 38220.**
- SCHEIN, Edgar H. *Psicología de la organización.* 3ª ed. México, D.F. Prentice-Hall Hispanoamericana, 1982. 252 p. Capítulo 1 y 2. **Solicitar por: T 658.0019 S 42184.**
- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. *Comportamiento organizacional.* 13ª ed. México, D.F., Pearson Educación, 2009. 718 p. Capítulo 1 + 1 CD-ROM. **Solicitar por: T 302.35 R 50659**

#### CAPÍTULO-II.- ESTRUCTURA Y DINÁMICA DE LOS SISTEMAS SOCIALES.

**Objetivos Específicos:** Incorporar conceptos básicos sobre la forma en que se estructuran las relaciones sociales y los procesos mediante los cuales se configura la relación individuo-sociedad.

**Contenido:**

1. Acción. Acción Social. Interacción. Configuraciones sociales de la acción.
2. Roles. Status. Instituciones. Estratificación.
3. Socialización, El proceso de Personalización. Individuación y Socialización. El Marco Social de Referencia
4. Actores Sociales individuales y colectivos. Personas. Grupos. Organizaciones. Sociedades.

**Bibliografía:**

- GIDDENS, Anthony. *Sociología*. Alianza Editorial, 1995. (Cap 3). **Solicitar por: 301 G 42314**
- HODGE, Billy, JOHNSON, Herbert J. "Comportamiento de roles". En: *Administración y organización*. Buenos Aires, El Ateneo, 1975. pp. 153-166 (cap. 10). **Solicitar por: 658.001 H 28397**
- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. *Comportamiento organizacional*. 13ª ed. México, D.F., Pearson Educación, 2009. 718 p. + 1 CD-ROM. (Cap 17, apartado sobre socialización en la organización) **Solicitar por: T 302.35 R 50659**
- SCHEIN, Edgar H. *Psicología de la organización*. 3ª ed. México, D.F. Prentice-Hall Hispanoamericana, 1982. 252 p. Cap. 11-12. **Solicitar por: T 658.0019 S 42184**

**CAPÍTULO- III.- PERCEPCION Y COMUNICACION**

**Objetivos Específicos:** Comprender los procesos y mecanismos que intervienen en la interacción con el mundo natural y social y particularmente en la comunicación interpersonal y organizacional.

**Contenido:**

1. La percepción interpersonal. La empatía
2. La comunicación interpersonal. La comunicación intra y extra institucional
3. Comunicación e información.
4. Código analógico y digital. Imposibilidad de no comunicar.
5. Trastornos en la comunicación.
6. Programación Neurolingüística, Análisis Transaccional, Inteligencia Emocional.

**Bibliografía:**

- MASSARIK, Fred y WECHSLER Irving R. *Percepción interpersonal. Un regreso a la empatía: el proceso de comprender a las personas*. En: KOLB, David A., RUBIN, Irwin M., MCINTYRE, James M. *Psicología de las organizaciones: problemas contemporáneos*. Madrid, Prentice Hall Internacional, 1977. pp. 145-158. **Solicitar por: 658.0019 K 29487 v. 2.**
- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. *Comportamiento organizacional*. 13ª ed. México, D.F., Pearson Educación, 2009. 718 p. Capítulo 5 y 11. + 1 CD-ROM. **Solicitar por: T 302.35 R 50659**
- SCHEIN, Edgar H. *Psicología de la organización*. 3ª ed. México, D.F. Prentice-Hall Hispanoamericana, 1982. 252 p. Cap. 11-12. **Solicitar por: T 658.0019 S 42184**

**CAPÍTULO- IV.- LOS GRUPOS EN LAS ORGANIZACIONES**

**Objetivos Específicos:** Comprender la naturaleza, estructura y dinámica de los grupos, en particular en el marco de la vida organizacional.

### Contenido:

1. Organizaciones, Grupos e Instituciones. Grupos y Subgrupos en la Organización
2. Estructura y Función de los Grupos. Tipos de Grupos. La dinámica interna de los grupos.
3. Relaciones grupo-individuo. Relaciones intergrupales. Relaciones del grupo con la organización.
4. Relaciones de los Grupos con el Contexto. Los Grupos Transorganizacionales.
5. Los Grupos operativos. El trabajo en equipo.

### Bibliografía:

- SCHEIN, Edgar H. *Psicología de la organización*. 3ª ed. México, D.F. Prentice-Hall Hispanoamericana, 1982. 252 p. Cap. 9 y 10. **Solicitar por: T 658.0019 S 42184**
- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. *Comportamiento organizacional*. 13ª ed. México, D.F., Pearson Educación, 2009. 718 p. Capítulo 9 y 10. + 1 CD-ROM. **Solicitar por: T 302.35 R 50659**

### CAPÍTULO-V.- CULTURA ORGANIZACIONAL

**Objetivos Específicos:** Incorporar un modelo de análisis de la cultura organizacional, que incluya sus niveles, su dinámica y sus métodos de relevamiento e interpretación.

### Contenido:

1. Identidad organizacional y cultura organizacional.
2. El sistema de valores y sus manifestaciones.
3. El carácter simbólico de las manifestaciones organizacionales.
4. Métodos de análisis de la cultura organizacional.
5. Métodos de valoración de la cultura organizacional.
6. Validez y utilidad del análisis de la cultura de una organización.

### Bibliografía:

- SCHEIN, Edgar H. *Cultura empresarial: una definición*. En: *La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica*. Barcelona, Plaza & Janes, 1988. pp. 19-37 (cap. 1, 2 y 5). **Solicitar por: 658.4 S 38666.**
- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. *Comportamiento organizacional*. 13ª ed. México, D.F., Pearson Educación, 2009. 718 p. Capítulo 17. + 1 CD-ROM. **Solicitar por: T 302.35 R 50659.**

### CAPÍTULO- VI.- COMPORTAMIENTO Y CONDUCTA ORGANIZACIONAL.

**Objetivos Específicos:** Comprender los fundamentos del comportamiento individual en el mundo social y particularmente organizacional, y su interacción con los sistemas normativos.

### Contenido:

1. Individuo. Persona. Personalidad
2. Factores racionales y no racionales del comportamiento individual y colectivo.
3. Regulación y valoración de los comportamientos en los procesos institucionales.
4. Los sistemas normativos. Su función individual y social.
5. Orden. Disciplina. Conducta Desviada. Anomía.

**Bibliografía:**

- GIDDENS, Anthony. Sociología. Alianza Editorial, 1995. (Cap 5). **Solicitar por: 301 G 42314**
- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. Comportamiento organizacional. 13ª ed. México, D.F., Pearson Educación, 2009. 718 p. Capítulo 4.+ 1 CD-ROM. **Solicitar por: T 302.35 R 50659**

**CAPÍTULO- VII.- MECANISMOS DE INTEGRACIÓN**

**Objetivos Específicos:** Introducir al alumno en los principales mecanismos de integración social, particularmente asociados a la estructura y dinámica del poder, el liderazgo y la motivación humana.

**Contenido:**

1. Integración. Pertenencia. Cohesión y Control.
2. El "Contrato Psicológico" y la interdependencia de fines.
3. Autoridad. Poder y Conducción. La conducción como función
4. Diferentes estilos de conducción. Funcionalidad.
5. Los liderazgos. Adhocracia y Liderazgo Situacional.
6. Motivación. La concepción del Hombre y la ideología en las teorías sobre la motivación.

**Biibliografía:**

- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. Comportamiento organizacional. 13ª ed. México, D.F., Pearson Educación, 2009. 718 p. Capítulo 6,7,12,13 y 14.+ 1 CD-ROM. **Solicitar por: T 302.35 R 50659.**
- GOLEMAN, Daniel. ¿Qué hace un líder?.Harvard Business Review 82(1) 2004. **Solicitar en CRAI: H 47990 v. 82, n. 1, 2004**
- SCHEIN, Edgar H. *Psicología de la organización*. 3ª ed. México, D.F. Prentice-Hall Hispanoamericana, 1982. 252 p. **Cap. 2 al 7. Solicitar por: T 658.0019 S 42184.**

**CAPÍTULO- VIII.- CONFLICTOS**

**Objetivos Específicos:** Comprender las diferentes posiciones frente al conflicto, su dinámica y las estrategias que pueden desarrollarse para reconocerlo y administrarlo.

**Contenido:**

1. El conflicto como manifestación de pluralismo y el conflicto como patología organizacional.
2. De las posibles causas del conflicto. Factores racionales y factores no racionales.
3. Conflicto individual, conflicto interpersonal, conflicto grupal y conflicto colectivo.
4. Conflicto manifiesto y conflicto latente.
5. La dinámica del conflicto. Etapas y manifestaciones
6. Reconocimiento, análisis y administración del conflicto.
7. Estrategias y Técnicas de negociación-
8. La mediación.

**Bibliografía:**

- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. Comportamiento organizacional. 13ª ed. México, D.F.,

### CAPÍTULO- IX.- EL PROCESO DE BUROCRATIZACIÓN.

**Objetivos Específicos:** Abordar el fenómeno de la burocracia organizacional desde una perspectiva psicosocial, comprendiendo sus principios normativos y sus aspectos disfuncionales.

**Contenido:**

1. La Burocracia como modelo organizativo. La burocracia como patología organizacional.
2. Distintas teorías y enfoques acerca de la burocracia. Enfoque Político. Enfoque Administrativo. Enfoque Psicológico. Enfoque Sociológico. Tecnología y Burocracia.
3. Perspectivas del proceso de burocratización. Sociedad burocrática y Organizaciones burocráticas.

**Bibliografía:**

- PERROW, Ch. *Sociología de las organizaciones*. 3ª ed. McGraw Hill; Madrid, 1991. (Cap. "El por qué de la burocracia". Solicitar por: 658.1 P 43492

### CAPÍTULO- X.- EL CAMBIO Y LAS ORGANIZACIONES

**Objetivos Específicos:** Analizar el fenómeno del cambio social como causa y como finalidad en el marco de los procesos organizacionales.

**Contenido:**

1. Cambio Social y Cambio Organizacional. El cambio como variable y como ambiente.
2. La administración de los procesos de cambio. Administrar el cambio y administrar en el cambio.
3. El cambio organizacional y los comportamientos individuales y grupales.
4. El cambio y los dirigentes de las organizaciones.

**Bibliografía:**

- SCHEIN, Edgar H. *Psicología de la organización*. 3ª ed. México, D.F. Prentice-Hall Hispanoamericana, 1982. 252 p. (cap. 13). Solicitar por: T 658.0019 S 42184
- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. *Comportamiento organizacional*. 13ª ed. México, D.F., Pearson Educación, 2009. 718 p. Capítulo 19. + 1 CD-ROM. Solicitar por: T 302.35 R 50659

**Metodología de enseñanza y aprendizaje**

El programa se desarrollará en clases teóricas y prácticas durante el primer semestre del año académico.  
Semanalmente el trabajo se distribuirá en dos sesiones de dos horas cada una de clases teóricas y una sesión de dos horas de clases prácticas, en grupos de trabajo a cargo de un coordinador.  
En las clases teóricas se trabajará fundamentalmente con el procedimiento expositivo-coloquial. Es decir que el docente realizará una exposición de temas a modo de apertura, orientación o cierre, de

	<p>tal modo que el estudiante pueda indagar, consultar y opinar sobre los mismos, y como resultado final exponer también sobre los temas en cuestión.</p> <p>En las clases teóricas no se pretenderá agotar los temas sino orientar al alumno para su estudio y comprensión. La lectura de la bibliografía recomendada es parte esencial del método, tanto como la participación en clases.</p> <p>En las clases prácticas se procurará desarrollar habilidades de aplicación aunque en ambos tipos de clases habrá aspectos teóricos y prácticos en proporciones variables, según lo requiera el tema y la necesidad didáctica que perciba el docente a cargo.</p> <p>En los temas que la cátedra lo considere conveniente, el aprendizaje se realizará mediante lecturas guiadas, sin necesidad de que el tema sea desarrollado en clase.</p>						
<b>Tipo de Formación Práctica</b>	Las clases prácticas, serán relativas o complementarias a lo tratado en las clases teóricas especialmente mediante el método de casos, la simulación o los juegos de roles. Los prácticos serán evaluados y su aprobación es requisito para alcanzar la regularidad.						
<b>Sistema de evaluación</b>	<p>Se propondrán dos evaluaciones parciales.</p> <p>La primera consistirá en un examen escrito, conformado por preguntas de carácter teórico y la resolución de un caso práctico.</p> <p>La segunda consistirá en una monografía en la que se aplicarán los principales conceptos teóricos de la asignatura al análisis de un caso, presentado a partir de una película.</p> <p>Recuperatorios: consistirá una evaluación parcial para los alumnos ausentes o aplazados en alguna de las evaluaciones anteriores.</p>						
<b>Criterios de evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cantidad y calidad de conocimientos evidenciados</li> <li>• Manejo fluido del vocabulario propio de la asignatura</li> <li>• Capacidad de relacionar los contenidos y de aplicarlos al análisis de casos</li> <li>• Creatividad y originalidad en los trabajos prácticos;</li> <li>• Orden, claridad, y calidad de las presentaciones escritas.</li> </ul>						
<b>Condiciones de regularidad y/o Promoción</b>	<p>Las condiciones para alcanzar la REGULARIDAD son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cumplir con la asistencia mínima (80%) a las clases prácticas.</li> <li>2. Aprobar dos evaluaciones parciales.</li> </ol>						
<b>Modalidad de examen final</b>	<p>Alumnos Regulares: Escrito</p> <p>Alumnos Libres: Escrito</p>						
<b>Cronograma de actividades de la asignatura</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Semana</th> <th>TEMA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SEMANA I</td> <td> <p>UNIDAD I</p> <p>Presentación general de la materia.</p> <p>El factor humano en la problemática organizacional. La razón de un enfoque transdisciplinario.</p> </td> </tr> <tr> <td>SEMANA</td> <td>Evolución del campo transdisciplinario de la Psicosociología</td> </tr> </tbody> </table>	Semana	TEMA	SEMANA I	<p>UNIDAD I</p> <p>Presentación general de la materia.</p> <p>El factor humano en la problemática organizacional. La razón de un enfoque transdisciplinario.</p>	SEMANA	Evolución del campo transdisciplinario de la Psicosociología
Semana	TEMA						
SEMANA I	<p>UNIDAD I</p> <p>Presentación general de la materia.</p> <p>El factor humano en la problemática organizacional. La razón de un enfoque transdisciplinario.</p>						
SEMANA	Evolución del campo transdisciplinario de la Psicosociología						

M



	2	<p>Significado y Evolución de la problemática en las Ciencias de la Administración El cambio en los Paradigmas. Los Grandes Marcos Teóricos Operativos. Las Imágenes de la Organización.</p> <p>Persona y Organización. Una sociedad organizacional. Las Organizaciones y la Globalización.</p>
		<p>UNIDAD 2</p> <p>Acción. Acción Social. Interacción. Configuraciones sociales de la acción.</p> <p>Roles. Status. Instituciones. Estratificación.</p> <p>Actores Sociales individuales y colectivos. Personas. Grupos. Organizaciones. Sociedades</p>
	SEMANA 3	<p>UNIDAD 3</p> <p>La Percepción interpersonal. Empatía</p> <p>Programación Neurolingüística, Análisis Transaccional, Inteligencia Emocional.</p>
		<p>La comunicación interpersonal. La comunicación intra y extra institucional</p> <p>Comunicación e información.</p> <p>Trastornos en la comunicación.</p>
	SEMANA 4	<p>Socialización, El proceso de Personalización. Individuación y Socialización. El Marco Social de Referencia.</p>
	SEMANA 5	<p>UNIDAD 4</p> <p>Organizaciones, Grupos e Instituciones. Grupos y Subgrupos en la Organización. Estructura y Función de los Grupos. Tipos de Grupos. La dinámica interna de los grupos.</p>
		<p>Relaciones grupo-individuo. Relaciones intergrupales. Relaciones del grupo con la organización. Relaciones de los Grupos con el Contexto. Los Grupos Transorganizacionales. Los Grupos operativos. El trabajo en equipo</p>
	SEMANA 6	<p>UNIDAD 5</p> <p>Identidad organizacional y cultura organizacional.</p> <p>El sistema de valores y sus manifestaciones.</p> <p>El carácter simbólico de las manifestaciones organizacionales.</p>
		<p>Métodos de análisis de la cultura organizacional.</p> <p>Métodos de valoración de la cultura organizacional.</p> <p>Validez y utilidad del análisis de la cultura de una organización.</p>
	SEMANA 7	<p>UNIDAD 6</p> <p>Individuo. Persona. Personalidad</p> <p>Factores racionales y no racionales del comportamiento individual y colectivo</p>

		Regulación y valoración de los comportamientos en los procesos institucionales
		Los sistemas normativos. Su función individual y social Orden. Disciplina. Conducta Desviada. Anomia. La Estructura como marco del comportamiento. Relaciones personales y relaciones funcionales El comportamiento como causa y como consecuencia
SEMANA 8	UNIDAD 7	Integración. Pertenencia. Cohesión y Control. El "Contrato Psicológico" y la interdependencia de fines.
SEMANA 9	Autoridad. Poder y Conducción. La conducción como función	Diferentes estilos de conducción. Funcionalidad.
		Motivación. La concepción del Hombre y la ideología en las teorías sobre la motivación
SEMANA 10	Motivación. (Cont.)	Los liderazgos. Adhocracia y Liderazgo Situacional.
SEMANA 11		Los liderazgos. Adhocracia y Liderazgo Situacional.
SEMANA 12	UNIDAD 8	El conflicto como manifestación de pluralismo y el conflicto como patología organizacional. De las posibles causas del conflicto. Factores racionales y no racionales en el conflicto. Conflicto individual, conflicto interpersonal, conflicto grupal y conflicto colectivo. Conflicto manifiesto y conflicto latente. La dinámica del conflicto. Etapas y manifestaciones Reconocimiento, análisis y administración del conflicto Estrategias y Técnicas de Negociación. La Mediación.
SEMANA 13	UNIDAD 9	La Burocracia como modelo organizativo. La burocracia como patología organizacional. Distintas teorías y enfoques acerca de la burocracia. Enfoque Político. Enfoque Administrativo. Enfoque Psicológico. Enfoque Sociológico
		UNIDAD 10

AK

	<p>Cambio Social y Cambio Organizacional. El cambio como variable y como ambiente.</p> <p>La administración de los procesos de cambio. Administrar el cambio y administrar en el cambio.</p>
	<p>SEMANA 14 El cambio organizacional y los comportamientos individuales y grupales.</p> <p>La resistencia al cambio</p> <p>El cambio y los dirigentes de las organizaciones.</p>
	<p>Problemáticas organizacionales especiales</p> <p>Cierre. Análisis de caso. Comentarios sobre examen final.</p>
<b>Plan de integración con otras asignaturas</b>	<p>La asignatura pertenece a un ciclo formativo en el cual existen relaciones directas con las siguientes materias:</p> <p>Principios de Administración (Segundo año)</p> <p>Teorías de la Administración (Tercer año)</p> <p>Administración de Personal (Quinto año)</p>
<b>Bibliografía General Obligatoria</b>	<p>Básica</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• SCHEIN, Edgar H. <i>Psicología de la organización</i>. 3ª ed. México, D.F. Prentice-Hall Hispanoamericana, 1982. 252 p. Solicitar por: T 658.0019 S 42184</li> <li>• ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. <i>Comportamiento organizacional</i>. 13ª ed. México, D.F., Pearson Educación, 2009. 718 p. + 1 CD-ROM Solicitar por: T 302.35 R 50659.</li> </ul> <p>Adicional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ETKIN J. y SCHVARSTEIN L. <i>Identidad de las Organizaciones - Invariancia y Cambio</i> Buenos Aires, Paidós, 1992. 331 p. Cap. 2 "Paradigmas en el análisis organizacional", p. 67-72. <b>Solicitar por: 658.001 E 40204.</b></li> <li>• GIDDENS, Anthony. <i>Sociología</i>. Alianza Editorial, 1995. (Cap 3). <b>Solicitar por: 301 G 42314</b></li> <li>• GIDDENS, Anthony. <i>Sociología</i>. Alianza Editorial, 1995. (Cap 5). <b>Solicitar por: 301 G 42314</b></li> <li>• GOLEMAN, Daniel. ¿Qué hace un líder?. Harvard Business Review 82(1) 2004. <b>Solicitar en CRAI: H 47990 v. 82, n. 1, 2004</b></li> <li>• HODGE, Billy, JOHNSON, Herbert J. "Comportamiento de roles". En: <i>Administración y organización</i>. Buenos Aires, El Ateneo, 1975. pp. 153-166 (cap. 10). <b>Solicitar por: 658.001 H 28397</b></li> <li>• MAGNY, Claude "Introducción a la Psicología de la Empresa"- Rev. Administración de Empresas 8(85): 51-63, 1977. <b>Solicitar en CRAI: H 1233, v. 8, n. 85, 1977.</b></li> <li>• MAINTZ Renate "Sociología de las Organizaciones" 3ª ed. Madrid, Alianza, 1980. 188 p. Cap. 3 "Fundamentos teóricos del análisis de la organización" p. 47-73. <b>Solicitar por: 306 M 34286.</b></li> <li>• MASSARIK, Fred y WECHSLER Irving R. <i>Percepción interpersonal. Un regreso a la empatía: el proceso de comprender a las personas</i>. En: KOLB, David A., RUBIN, Irwin M., MCINTYRE, James M. <i>Psicología de las organizaciones: problemas contemporáneos</i>. Madrid, Prentice Hall Internacional, 1977. pp. 145-158. <b>Solicitar por: 658.0019 K 29487 v. 2.</b></li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PERROW, Ch. <i>Sociología de las organizaciones</i>. 3ª ed. McGraw Hill; Madrid, 1991. (Cap. "El por qué de la burocracia". <b>Solicitar por: 658.1 P 43492</b></li> <li>• SCHEIN, Edgar H. <i>Cultura empresarial: una definición</i>. En: <i>La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica</i>. Barcelona, Plaza &amp; Janes, 1988. pp. 19-37 (cap. 1, 2 y 5). <b>Solicitar por: 658.4 S 38666.</b></li> <li>• SCHLEMENSON, Aldo. <i>Análisis organizacional y empresa unipersonal: crisis y conflicto en contextos turbulentos</i>. Buenos Aires, Paidós, 1987. 286 p. Cap. 2. Dimensiones relevantes para el análisis organizacional p. 38-47. <b>Solicitar por: 658.1141 S 38220.</b></li> </ul>
<p><b>Bibliografía General Complementaria</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• BOURDIEU, P. <i>Las estructuras sociales de la economía</i>. Buenos Aires : Manantial, 2010. <b>Solicitar por: 306.3 B 52454.</b></li> <li>• ETKIN J. y SCHVARSTEIN L. <i>Identidad de las Organizaciones - Invariancia y Cambio"</i> Buenos Aires, Paidós, 1992. 331 p. <b>Solicitar por: 658.001 E 40204.</b></li> <li>• GIDDENS, Anthony. <i>Sociología</i>. Alianza Editorial, 1995. <b>Solicitar por: 301 G 42314</b></li> <li>• MAINTZ Renate "<i>Sociología de las Organizaciones</i>" 3ª ed. Madrid, Alianza, 1980. 188 p. <b>Solicitar por: 306 M 34286.</b></li> <li>• MARIN, A.L. (Coord) <i>Sociología para la empresa</i>. Madrid Mc Graw-Hill 1994 <b>Solicitar por: 306.36 M 42269.</b></li> <li>• PERROW, Ch. <i>Sociología de las organizaciones</i>. 3ª ed. McGraw Hill; Madrid, 1991. <b>Solicitar por: 658.1 P 43492</b></li> <li>• PFEFFER, Jeffrey, <i>Organizaciones y teoría de las organizaciones</i>. Fondo de Cultura Económica. Mexico, 1992.. <b>Solicitar por: 658.001 P 41226.</b></li> <li>• SCHEIN, Edgar H. <i>La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica</i>. Barcelona, Plaza &amp; Janes, 1988. pp. 19-37 <b>.Solicitar por: 658.4 S 38666.</b></li> <li>• SCHLEMENSON, Aldo. <i>Análisis organizacional y empresa unipersonal: crisis y conflicto en contextos turbulentos</i>. Buenos Aires, Paidós, 1987. 286 p. Dimensiones relevantes para el análisis organizacional p. 38-47. <b>Solicitar por: 658.1141 S 38220.</b></li> </ul>
<p><b>Distribución de docentes por división</b></p>	<p>- Profesor Adjunto (a cargo de la coordinación): ANDRES MATTA</p> <p>- Profesores Asistentes: CARLOS NORRY PEDRO ZAMBONI</p> <p>- Profesores Ayudantes: ROBERTO KERKEBE CECILIA MAGNANO MARIA SELVA SANCHEZ MARIA EUGENIA VARGAS</p>

MA