



UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

Facultad de Ciencias Económicas

Departamento de Humanidades

Asignatura: SOCIOLOGIA DE LA ORGANIZACION

Código: 452

Plan "1997"

Cátedra: Profesor Titular Mario KRIEGER

Carrera: Lic. En Administración y Lic. en Sistemas de Información

**Aprobado por Res. Cons. Directivo
(F.C.E.)**

Nro.: 1284/11

En caso de contradicción entre las normas previstas en la publicación y las dictadas con carácter general por la Universidad o por la Facultad, prevalecerán éstas últimas.

1. ENCUADRE GENERAL

a) Contenido mínimo de la asignatura:

La naturaleza del fenómeno organizacional. Contribución de la sociología organizacional a la práctica gerencial. El paradigma humanista, estructuralista, interpretativo y funcionalista del análisis organizacional. Análisis de los objetivos, estructuras, tecnologías. El medio ambiente y la organización. Composición social y cultural. Estratificación, relaciones de poder y conflicto. Comunicación y liderazgo. Calidad de vida y motivación. Participación en el trabajo. El diagnóstico, tipos de cambio crecimiento, estrategia de intervención y evaluación de la organización.

b) Razones que justifican la inclusión de la asignatura dentro del Plan de Estudios:

La inclusión de la asignatura en los Planes de Estudio de las carreras de Licenciado en Administración y Licenciado en sistemas se justifica por la necesidad de entender la inserción de las personas en las organizaciones, de las relaciones que establecen las personas entre ellas en grupos y equipos de trabajo, de cómo conforman la organización. De cómo la diseñan mediante el discurso y la comunicación. De qué manera generan e incorporan conocimiento. De las relaciones de poder, liderazgo, trabajo en equipo que en ellas se dan. De cómo estas interrelaciones crean y recrean una cultura organizacional. De cómo se relacionan sistémicamente con el entorno organizacional. La comprensión de la articulación de estas y otras variables que componen el entramado entre la organización y las personas, organización tecno-estructura, organización medio ambiente. Las relaciones de rol y status que se dan en toda organización. Todos estos procesos sociales que son fundamentales para entender el mundo organizacional en que vivimos, nos desempeñamos y es el objeto de estudio de las carreras de licenciatura en administración y licenciatura en sistemas.

Estos contenidos son imprescindibles a los fines de la formación profesional que esta Facultad brinda a sus estudiantes y especialmente beneficiosos para aquellos que se interesan por el fenómeno organizacional y la relación del mismo con las personas que integran o con quienes se relacionan las organizaciones. También ayudan a comprender otras asignaturas de la curricula.

\

c) Ubicación de la asignatura en el currículo y requisitos para su estudio:

La materia se ubica en la cumula conforme al plan de Estudios de 1997 en el ciclo



profesional y los requisitos para los alumnos es tener aprobado el ciclo general.

Los requisitos necesarios para cursar la materia son 243 Sociología; 244 Metodología de las Ciencias Sociales y 252 Administración General.

c) **Objetivos de aprendizaje:**

Que el cursante

- Comprenda las distintas variables que hacen al análisis sociológico de las organizaciones y de su relación contextual
- Comprenda el comportamiento organizacional.
- Las pueda interrelacionar y enmarcar en el conjunto curricular de la carrera de administración.
- Identifique los enfoques y temas en debates en el ámbito de la sociología de las organizaciones y el comportamiento organizacional.
- Pueda operar con las variables socio-organizacionales del comportamiento de las organizaciones.

2) PROGRAMA ANALÍTICO.

Programa de SOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES

Unidad Temática 1 El Marco sociológico del comportamiento organizacional

Objetivos del aprendizaje:

- Definir sociológicamente el comportamiento organizacional.
- Entender el significado de los roles de la administración para el comportamiento organizacional.
- Identificar cómo interactúan los niveles del comportamiento organizacional.
- Conocer las aportaciones más importantes de las disciplinas que convergen con el comportamiento organizacional.
- Desarrollar la habilidad para implementar un análisis de contexto para gestionar el comportamiento organizacional.



Temas a desarrollar:

La organización

La administración

Roles de la administración

La sociología de las organizaciones

Introducción al comportamiento organizacional

Comportamiento organizacional: análisis de contexto

Entorno externo

Entorno de tarea

Entorno interno

Unidad Temática 2 El comportamiento humano en el campo laboral y salud mental en las organizaciones Objetivos del aprendizaje:

- Diferenciar las características de género y su influencia en el comportamiento de los hombres y las mujeres.
- Delimitar la importancia del contrato psicológico en el vínculo individuo-organización.
- Determinar la relación entre contrato psicológico y motivación.
- Articular el comportamiento humano con los conceptos de rendimiento y productividad en el trabajo.
- Caracterizar el concepto de "violencia laboral".
- Definir *mobbing* y analizar sus causas y consecuencias.
- Considerar las posibles formas de prevención del acoso laboral.
- Definir, desarrollar y relacionar los conceptos de conflicto, crisis y estrés y Determinar su importancia en el campo laboral.
- Analizar las posibles formas de resolución de conflictos y crisis.



Temas a desarrollar:

Las diferencias de género y el comportamiento laboral El contrato psicológico y la motivación en el trabajo

Comportamiento humano, rendimiento y productividad

Violencia laboral La motivación humana Perspectiva sociológico-situacional Definición del concepto de salud mental La salud mental y las organizaciones Conflicto y frustraciones laborales

Violencia y acoso laboral (mobbing)

Adicciones: algunas definiciones importantes

Acciones de la organización frente a la problemática de las adicciones

Conflicto, crisis y Estrés laboral

Unidad Temática 3 Motivación de las personas en las organizaciones

Objetivos del aprendizaje:

- Ubicar la motivación como concepto central en el comportamiento Organizacional.
- Comprender las distintas teorías de la motivación con una visión crítica de las mismas.
- Vincular la motivación con la cultura organizacional.
- Comprender el proceso de motivación y familiarizarse con el manejo de motivadores

Temas a desarrollar:

La complejidad de la naturaleza humana

Diferentes teorías sobre motivación

De la multiplicidad de los motivadores

Supuestos subyacentes tras la naturaleza humana en las organizaciones

La motivación: aplicaciones

Unidad Temática 4 Los grupos y los equipos en las organizaciones



Objetivos del aprendizaje:

- Conceptualizar al grupo como sistema social en la organización
- Razonar porqué y cómo se forman los grupos y su finalidad dentro de la organización
- Dimensionar cómo interactúan los grupos
- Diferenciar grupos de equipos
- Visualizar cómo y para qué transformar grupos en equipos
- Recorrer las etapas de transformación de grupo en equipo
- Desarrollar las condiciones básicas de trabajo y aprendizaje en equipo
- Abordar los conflictos en los equipos de trabajo
- Hacer operativos diagnósticos e intervenciones en materia de grupos y equipos en las organizaciones
- Desarrollar habilidades para el trabajo en equipo.

Temas a desarrollar:

Los grupos en las organizaciones

Equipos de trabajo en las organizaciones

De grupos a equipos de trabajo

Condiciones básicas del trabajo en equipo

Técnicas de desarrollo del trabajo en equipo

Aprendizaje en equipo

Liderazgo en los equipos

Diagnósticos de las relaciones de equipo

Intervenciones en equipos

Técnicas, formación y desarrollo de equipos

Unidad Temática 5 Las organizaciones en su relación social

Objetivos del aprendizaje:

- Comprender la importancia del medio ambiente en el desenvolvimiento de las organizaciones.
- Distinguir entre sistema organizacional y entorno.
- Desarrollar un enfoque situacional entre la organización y su entorno y comprender a las organizaciones en su relación social.
- Distinguir los distintos tipos de medioambiente o contexto organizacional que caracterizan al entorno.
- Abordar la teoría de las contingencias y la adaptación al entorno por parte de las organizaciones. Desarrollar una visión comprensiva y a la vez superadora de la teoría de las contingencias.
- Desarrollar el enfoque estratégico de las relaciones organización entorno y compararlo con la teoría de las contingencias.
- Correlacionar entorno y estructura organizacional.
- Introducir la comprensión de la responsabilidad social empresaria, en las relaciones organización y medio ambiente.

Temas a desarrollar:

El sistema organizacional y su entorno

El entorno

Teoría de las contingencias

La superación de la teoría de las contingencias: el enfoque estratégico

Estrategias de la organización en relación con su entorno

Entorno y estructura organizacional

Enfoque estratégico

Formulación de las estrategias

Proceso de la administración estratégica

Responsabilidad social

Desempeño social corporativo

Evaluación del desempeño social

Argumentos en torno a la responsabilidad social

Las organizaciones en su relación social: la responsabilidad social empresaria (RSE)

Unidad Temática 6 Comunicación y organización

Objetivos del aprendizaje:

- Desarrollar una visión crítica del paradigma comunicacional tradicional en las organizaciones;
- Desarrollar una visión superadora del mismo y reformularlo a través de los avances en materia de teoría de las comunicaciones, de la lingüística y del análisis del discurso.
- Visualizar la acción comunicativa como un componente fundamental de la acción organizacional.
- Desarrollar la comunicación interna y externa a la organización, mediante acciones comunicativas específicas que posibiliten comunicaciones más efectivas y un mejor desarrollo de la imagen organizacional.

Temas a desarrollar:

El discurso en las organizaciones

La comunicación: el paradigma de transmisión tradicional

Superación del paradigma tradicional de la comunicación

El paradigma de la acción comunicativa en las organizaciones a través del análisis de la intencionalidad del discurso

Definiciones de los distintos tipos de acción comunicativa en las organizaciones

Control de resultados de la acción comunicativa estratégica

La comunicación estratégica de las organizaciones con el exterior

Comunicación y organización

La comunicación total: la organización tipo hipertexto

Unidad Temática 7 Poder, influencia y gobernabilidad y Liderazgo en las organizaciones Objetivos

del aprendizaje:

- Internalizar la importancia de las relaciones de poder en las organizaciones
- Conceptualizar el poder como fenómeno regulador y ordenador de las relaciones interpersonales en la organización en función de sus fines.
- Visualizar el análisis estratégico del poder y manejo de zonas de incertidumbre.
- Observar las configuraciones del poder.

- Categorizar las fuentes y los roles de poder en las organizaciones.
- Conceptualizar y diferenciar las relaciones de poder, autoridad, liderazgo e influencia.
- Analizar los procesos políticos y la gobernabilidad en las organizaciones.
- Observar la importancia de la negociación y manejo de situaciones de poder en las organizaciones.
- Conocer técnicas de diagnóstico y resolución situaciones de poder en las organizaciones.
- Describir la naturaleza del liderazgo y sus componentes básicos: líder, liderados y situación que los vincula
- Visualizar los diferentes tipos de liderazgo.
- Familiarizarse con las distintas teorías y prácticas acerca del liderazgo.
- Conocer técnicas de diagnóstico de situaciones de liderazgo en las organizaciones.
- Visualizar técnicas de resolución de problemas atinentes al liderazgo en organizaciones.

Temas a desarrollar:

Las relaciones de poder en las organizaciones

La constelación de poder en las organizaciones

Política y gobernabilidad de las organizaciones

Diagnóstico de las relaciones de poder

Intervenciones sobre las relaciones de poder en las organizaciones

Intervenciones sobre los roles y las fuentes de poder

El liderazgo

Teorías del liderazgo

Comportamiento del líder

Diagnóstico del liderazgo

Intervenciones sobre el liderazgo

Construcción del liderazgo personal en la vida real

Unidad Temática 8 Cultura organizacional y contexto cultural

Objetivos del aprendizaje:

- Definir la cultura organizacional.

- Familiarizarse con los distintos enfoques de la cultura y de la formación de la misma, en las organizaciones.
- Interpretar el rol de la cultura en el accionar de las organizaciones.
- Valorar los aspectos culturales en los procesos de cambio.
- Comprender cómo perdura y se recrea la cultura en las organizaciones.
- Otorgar importancia a la gestión por valores en relación a la gestión por objetivos y por directivas.
- Visualizar los distintos tipos de valores que inciden en la gestión organizacional.
- Valorar la importancia de la Auditoría cultural.
- Presentar los contextos culturales de diversas sociedades y la incidencia de los distintos tipos de culturas en las organizacionales.
- Entender el fenómeno del choque cultural en las fusiones y en las empresas transnacionales o globales y en directivos y empleados transmigrados.
- Presentar las ventajas y desventajas, de una cultura fuerte y del enfoque cultural de las organizaciones.
- Interiorizarse de métodos de diagnóstico y técnicas de intervención en materia cultural en las organizaciones.
- Relacionar los valores culturales con las conductas éticas.

Temas a desarrollar:

Qué es la cultura organizacional
La cultura empresarial según Schein
Formación de la cultura
Tipos culturales
Hacia una sistematización del paradigma cultural en las organizaciones
Cultura y comunicación organizacional
El cambio cultural
Cómo cambiar
La gestión por valores
Ética. Influencias culturales en la ética. Código de ética. Estructuras éticas y Toma de decisiones éticas.
Impacto de la cultura sobre la organización

Cultura y control social

La cultura organizacional en la era de la globalización

Auditoría de la cultura organizacional

Diagnóstico de la cultura organizacional

Intervención en las organizaciones para fomentar el cambio cultural

Los cambios culturales

Contribuciones y riesgos del enfoque cultural

Unidad Temática 9 La gestión del conocimiento, el aprendizaje y las competencias de las personas en las organizaciones

Objetivos del aprendizaje:

- Comprender el proceso de incorporación de conocimiento en las organizaciones.
- Conocer el proceso de gestión del conocimiento en las organizaciones.
- Desarrollar los mecanismos de aprendizaje de las organizaciones.
- Visualizar el modelo de gestión de las competencias de las personas en las organizaciones como una forma de potenciar la gestión del conocimiento en las mismas.
- Diagnosticar e intervenir en procesos organizacionales que involucren la gestión del conocimiento.

Temas a desarrollar:

La generación de conocimiento y su incorporación a las organizaciones

La gestión de la calidad en las organizaciones y su relación con la gestión del conocimiento

La gestión de procesos y su relación con la innovación

El aprendizaje organizacional y el desarrollo de competencias como formas de incorporar y manejar el conocimiento en las organizaciones

Diagnóstico de la gestión del conocimiento y la incorporación de tecnologías en las organizaciones

Intervención organizacional en el aprendizaje, la innovación y la incorporación de tecnología

Unidad Temática 10 Gestión del cambio en las organizaciones



Objetivos del aprendizaje:

- Presentar una visión general de lo que representa el reto del cambio para las organizaciones.
- Identificar las fuerzas del cambio y el papel que juega el centro de los cambios organizacionales.
- Saber cuando es necesario evaluar el cambio.
- Dimensionar el alcance y profundidad de los cambios.
- Conocer y analizar los tipos y las etapas de cambio que afrontan las organizaciones.
- Comprender el modelo del proceso del cambio
- Entender la intervención de cambio planificado.
- Relacionar el manejo, los agentes y la resistencia al cambio.
- Visualizar la implementación del cambio estratégico.

Temas a desarrollar:

Qué es el cambio

Fuerzas que contribuyen al cambio

Centro de los cambios organizacionales

Evaluación de la necesidad de cambio

Tipos de cambio

Alcance y profundidad de los cambios

Modelo del proceso de cambio

Intervención para el cambio planificado (SHEIN)

Manejo de la resistencia: agentes de cambio

Implementación del cambio estratégico

Función estratégica del cambio

3. BIBLIOGRAFÍA



3.1 BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

Unidad Temática 1 El Marco sociológico del comportamiento

organizacional

- Comportamiento organizacional, un enfoque para América Latina, Enrique Franklin, Mario Krieger Ed. Prentice Hall - Pearson 2010. Capítulo 1
- Sociología de las Organizaciones Mario Krieger Ed. Prentice Hall 2005. capítulo 1

Unidad Temática 2 El comportamiento humano en el campo laboral y salud mental en las organizaciones

- Comportamiento organizacional, un enfoque para América Latina, Enrique Franklin, Mario Krieger Ed. Prentice Hall - Pearson 2010. Capítulos 2 , 7 y 17

Unidad Temática 3 Motivación de las personas en las organizaciones

- Comportamiento organizacional, un enfoque para América Latina, Enrique Franklin, Mario Krieger Ed. Prentice Hall - Pearson 2010. Capítulo 5.

Unidad Temática 4 Los grupos y los equipos en las organizaciones

- Comportamiento organizacional, un enfoque para América Latina, Enrique Franklin, Mario Krieger Ed. Prentice Hall - Pearson 2010. Capítulo 9.

Unidad Temática 5 Las organizaciones en su relación social

- Comportamiento organizacional, un enfoque para América Latina, Enrique Franklin, Mario Krieger Ed. Prentice Hall - Pearson 2010. Capítulo 3, 8 y 19.

Unidad Temática 6 Comunicación y organización

- Comportamiento organizacional, un enfoque para América Latina, Enrique Franklin, Mario Krieger Ed. Prentice Hall - Pearson 2010. Capítulo 10.

Unidad Temática 7 Poder, influencia y gobernabilidad y Liderazgo en las organizaciones

- Comportamiento organizacional, un enfoque para América Latina, Enrique Franklin, Mario Krieger Ed. Prentice Hall - Pearson 2010. capítulos 11 y 12.

Unidad Temática 8 Cultura organizacional y contexto cultural

- Comportamiento organizacional, un enfoque para América Latina, Enrique Franklin, Mario Krieger Ed. Prentice Hall - Pearson 2010. capítulos 14 y 8.

Unidad Temática 9 La gestión del conocimiento, el aprendizaje y las competencias de las personas en las organizaciones

- Comportamiento organizacional, un enfoque para América Latina, Enrique Franklin, Mario Krieger Ed. Prentice Hall - Pearson 2010. Capítulo 15



Unidad Temática 10 Gestión del cambio en las organizaciones

- Comportamiento organizacional, un enfoque para América Latina, Enrique Franklin, Mario Krieger Ed. Prentice Hall - Pearson 2010. capítulos 18 y 19

3.2 BIBLIOGRAFÍA AMPLIATORIA

Unidad Temática 1 El Marco sociológico del comportamiento

organizacional

- Sociología de las Organizaciones Mario Krieger Ed. Prentice Hall 2005. capítulo 1
- La sociología y la moderna teoría de los sistemas, Buckley - Amorrortu-Bs. As. 1967
- "Hacia una tipología analítica de las organizaciones" Etzioni Amitai Buenos Aires, Nueva Visión. Fase. 1. 1971. (Es traducción parcial de "A comparative analysis of complex organizations"),
- Organizaciones sociales y comportamientos, Guiot Jean. Herder. Barcelona. 1985.
- Organizaciones: Estructuras y Procesos y Resultados, Hall Richard Prentice Hall 6ª Ed-1996.
- El Comportamiento Humano en la organización Huse E. y Bowditch J. Fondo Educativo interamericano 1976
- Imágenes de las organizaciones, Morgan Gareth. Alfaomega. México. 1989.
- Psicología de las organizaciones". Petit Francois: "Herder. Barcelona. 1984.
- Psicología de la Organización, Schein Edgard - Ed. Prentice Hall. 1982
- Análisis organizacional y empresa unipersonal. Crisis y conflicto en contextos turbulentos. Schlemenson Aldo, Paidós. Buenos Aires. 1986.
- Sociología de la organización Scott y Mitchell, El Ateneo caps 1-2-y 3
- Barón, James N. and Kreps, David M. "Strategic Human Resources, Frameworks for General Managers". First edition. John Wiley & Sons, Inc. U.S.A. 1999.
- Bateman, Thomas y Snell, Scott. "Administración, el nuevo panorama competitivo". 6ª Edición. Mcgraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. México, 2005.
- Davis, Keith y Newstrom, John W. "Comportamiento humano en el trabajo". 11ª Edición. Mcgraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. México, 2002.
- Hitt, Michael A., Ireland, Duane R. y Hoskinsson, Robert E. "Administración Estratégica, Competitividad y Globalización, conceptos y casos". 7ª edición. International Thomson Editores, S.A. de C.V. México, 2008.
- Mintzberg, Henry, Brian, James y Voyer, John. "El pensamiento estratégico, conceptos, contextos y casos". 1ª edición. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México 1997.
- Mochón Morcillo, Francisco. "Economía, Teoría y Política". 4ª edición. Mcgraw-Hill Interamericana de España, S.A.U. España, 2000.
- Mondy, R. Wayne y Noe, Robert M. "Administración de recursos humanos". 9ª edición. Pearson Educación de México, S.A. de C.V. México, 2005.

Unidad Temática 2 El comportamiento humano en el campo laboral y salud mental en las organizaciones

- Administración de recursos humanos Chiavenato Idalberto 2ª ED. McGraw HILL 1994
- La gestión de las competencias. Claude Levy Leboyer. Ed Gestión 2000. Barcelona 1997.
- Organización social y comportamiento Guiot Jean M.. -Ed. Herder, Barcelona. 1985



- El Comportamiento Humano Huse E. y Bowbitch J. en la Organización - Ed. Fondo Educativo Interamericano 1976
- - La Psicología Social de las Organizaciones, Katz Daniel y Kahn Robert - Ed. Trillas-1977
- Psicología de las organizaciones Petit Francois. . Ed, Herder , Barcelona, 1984.
- Teoría del Vínculo, Pichon-Riviere Enrique, - Ed. Nueva Vision 1973
- Sociología de la Organización, Renate Mayntz - Ed. Alianza 1972
- , Comportamiento Organizacional, Robbins, Stephen, Prentice Hall- 5ª Ed, 1998.
- Fundamentos de comportamiento organizacional, Robbins, Stephen Ed Prentice Hall. 1998.
- Psicología de la Organización Schein Edgar. Ed. Prentice Hall. 1982

Unidad Temática 3 Motivación de las personas en las organizaciones

- La gerencia de empresas Druker Peter Ed. Sudamericana- 1999. p. 87 "Los objetivos de los negocios"
- Organización y administración, Dessler, Gary Ed. Prentice Hall Int- 1976 cap 1º -Metas organizacionales.
- Organizaciones modernas, Etzioni- Ed. Unión Tipográfica 1975. cap. 2º "Los fines de la organización".
- Análisis sociológico de la organización, Perrow, Charles, Ed. CECSA 1972. cap vº Los objetivos de la organización
- Sociología de la Organización, Mayntz, Renate- cap 4º "Las organizaciones y sus objetivos.
- El poder en la organización, Mintzberg, Henry - Ariel 1992 pág 291, "La determinación de los objetivos de la organización" y pág 313, "Los objetivos específicos de las organizaciones"
- Organizaciones sociales y comportamientos, Guiot, Jean Ed Herder- 1985 cap. 1º "Objetivos organizativos".

Unidad Temática 4 Los grupos y los equipos en las organizaciones

- - Formación de equipos, Problemas y alternativas- Dyer William G. ed. Addison Wesley Iberoamericana. 1988.
- Desarrollo organizacional, French Wendell L. y Bell, Cecil H. Jr Ed. Prentice Hall 1996.
- Huse E y Bowditch J, El Comportamiento Humano en la Organización - Ed. Fondo Educativo Interamericano 1976
- sabiduría de los equipos- Katzenbach John, Douglas K. Smith-Ediciones Diaz de Santos-1996.
- Administración en equipo. Margerison Charles- Me Cann Dick. - Edición Macchi. Buenos Aires 1993.
- El Pequeño Grupo, Olmsted Michael, Ed. Paidós 1978
- Grupos de Trabajo en organizaciones.. Payne, Roy; Cooper, Cary Edición Limusa.
- El reto del trabajo en equipo, Rodríguez J. Ma Folio, biblioteca IESE, Universidad de Navarra, Barcelona, 1997.
- Psicología de la Organización, Schein Edgard H... 3era. Edición 1982.
- Sociología de la Organización., El Ateneo 1983.
- La quinta disciplina. (1993), Senge, P Granica, Madrid. 1997

Unidad Temática 5 Las organizaciones en su relación social



- How to do Things with Words, Austin L., Oxford, 1962.
- El discurso como estructura y proceso- Cumming Susana y Tsuyoshi Ono en El discurso y la gramática- Van Dijk- comp.Cap IV. "Gedisa edit.2000.
- El discurso en las organizaciones, Dermis K. Mumby y Robin P. Clair en "el discurso como interacción social, Teun van Dijk compilador, Gedisa 2000.
- El discurso como interacción social, Fairclough Norman y Wodak Ruth en El discurso como estructura y proceso - Van Dijk- comp.Cap 10. -Gedisa edit.2000.
- Teoría de la acción comunicativa Habermas Jürgen , Taurus-1999
- ; Organizaciones, Estructuras, Procesos y resultados; Hall Richard, Ed. Prentice Hall Sexta edición 1996;
- Introducción a la Teoría de sistemas, Luhmann, N. Antropos 1998
- Sistemas Sociales- Lineamientos para una teoría general; Luhmann, N. Antropos 1998.
- Sistemas Sociales, Luhmann, N. Antropos 1991
- El discurso en las organizaciones Mumby Dermis K y Clair Robin P. de "el discurso como interacción social, Teun van Dijk compilador, Gedisa 2000.
- La organización creadora de conocimiento. Nonaka y Takeuchi Oxford U. Press. 1992.
- El discurso como estructura y proceso- Van Dijk Teun A.-, cap 1° El estudio del discurso- Gedisa edit.2000.

Unidad Temática 6 Comunicación y organización

- Organización y Administración; Enfoque situacional- Dessler, Gary ,Ed. Prentice Hall International. 1979.
- Organizaciones sociales y comportamientos . Guiot, Jean M.,Ed. Herder- 1985.
- Organizaciones, Estructuras, Procesos y resultados; Hall Richard; Ed. Prentice Hall Sexta edición 1996;
- El big bang de las organizaciones - Hervé Sérieyx Ed. Gránica- 1994.
- Psicología Social de las Organizaciones- Katz y Kahn- Ed. Trillas- 1988.
- Safari a la estrategia- Mintzberg Henry, Ahlstrand y Lampel Joseph Ed. Gránica 1999.
- ohn El proceso estratégico- Mintzberg Henry, Brian James Quirm, Voyer JEd. Prentice Hall 1994.
- Imágenes de la Organización- Morgan Gareth-Ed. Afaomega 1991
- Sistemas sociales, lincamientos para una teoría general. Niklas Luhmann, Antropos 1988
- Psicología de la organización ,Shein, Edgard- Ed. Prentice Hall International. 1982.
- Organizaciones en acción- Thompson, James D. Ed Prentice Hall -Clásicos- 1992

Unidad Temática 7 Poder, influencia y gobernabilidad y Liderazgo en las organizaciones

- La dinámica de la innovación organizacional- Alian Afuah Oxford U. Press 1999
- La capacidad de aprendizaje en las organizaciones"
- Arthur Yeung, David Ulrich,Stephen Nason y Ann von Glinow —" Oxford University .Press 2000.
- Organizaciones sociales y comportamientos, Guiot: Herder, 1985
- Architectural innovation: Henderson ,Clark. The reconfiguration of existing product technologies and the failure of established firms; Administrative Science Quaterly, 1999
- La organización creadora de conocimiento- Nonaka y Takeuchi Oxford U. Pres's; 1999.
- Análisis de la Organización Aspecto Sociológico Perrow Charles - CECSA 1972
- La disciplina de la innovación, Drucker Peter, Harvard Business Review ed. Deusto 20
- La Danza del cambio- Senge, Peter- Ed Norma 2000



- La Quinta disciplina- Senge, Peter- Ed. Gránica 1997
- Organizations in Action Thompson James D. Me Graw Hill 1967

Unidad Temática 8 Cultura organizacional y contexto cultural

- Organizaciones Ader J.J.. Editorial Paidós 3era. Edición,. 1993
- Marco conceptual y referencial para el análisis de la cultura organizacional de la administración pública argentina Felcman Isidoro Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas, Instituto de investigaciones administrativas- año I vol 1° n°1 Primer semestre del 2001
- Teoría de la Organización Hodge - Anthony - Gales. 5ta. Edición, Ed. Prentice Hall. 1998.
- Culturas y Organizaciones -El software mental- Hofstede Geert, Ciencias sociales- Alianza Editorial 1999
- - Gestión de la cultura corporativa Lessem Ronnie Ed. Diaz de Santos 1992
- Safari a la estrategia- Mintzberg, H. "Ahlstrand B. Lampel J. Ed. Gránica 1999
- Morgan Gareth- Imágenes de la Organización. Ed. Alfaomega 1991
- La cultura empresarial y liderazgo. Schein Edgar H Prentice Hall 1982.
- W • Psicología de la Organización. Schein Edgar H. Prentice Hall Sera. Edición, 1982.
- Corporate Culture, Survival Guide, Schein Edgar; Jossey Bass, San Francisco U.S.A. 1999.

Unidad Temática 9 La gestión del conocimiento, el aprendizaje y las competencias de las personas en las organizaciones

- y Liderazgo, Bolman, Lee Q., Deal, Terrence E. Organización Ed: Eddison Wesley 1995
- -El Fenómeno burocrático- Crozier Michel Ed Amorrortu 1971.
- Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial; Dahrendorf, Ralph en Sociología de Anthony Giddens-cap-6° ¿Existen aún las clases sociales? Alianza- 1991.
- Las Organizaciones, Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., Ed: Me Graw Hill 1998
- Organizaciones sociales y comportamientos, Guiot Jean: Herder 1985
- Organizaciones, Estructuras, Procesos y Resultados, Hall, Richard H., Ed: Prentice Hall 1996.
- Estrategias para el liderazgo competitivo, Hax y Majluf Ed. Gránica 1995
- Administración del comportamiento organizacional: Liderazgo situacional. Hersey, Blanchard y Johnson Ed. Prentice Hall, 1998
- Teoría de la Organización, Hodge, B. J., Anthony, W. P., Gales, L. M., Ed: Prentice Hall 5ª Ed. 1998
- El poder de las Organizaciones, Kaufmann, Alicia E., Ed: Ediciones de la Universidad Alcalá de Henares, ESIC 1993
- Safari a la Estrategia, Mintzberg, Ashland, Lampel, Ed. Granica, 1998.
- El Poder en la Organización, Mintzberg, Henry, Ed: Ariel Economía 1992
- Todo por el Todo (Un abordaje holístico para evaluar, configurar y atenuar los factores de riesgo que en enfrentan las empresas), Schneier, Robert, Miccolis, Jerry, Revista Gestión N° 6 Noviembre-Diciembre 1998
- El cambio del Poder Toffler, Alvin, Plaza & Janes 1989

Unidad Temática 10 Gestión del cambio en las organizaciones

- Sociología de la industria y de la empresa- Dahrendorf Ralph: México Uthea 1971.

La danza del Cambio - Peter Senge Ed. Norma-2000.
Aprender a gestionar el cambio Ronco Emilio, Liado Eduard Ed. Paidós 2000.
Supere el NO, Ury William , Ed Norma 1993. SÍ de acuerdo. Ury William, Ed Norma 1993 ;
La capacidad de aprendizaje en las organizaciones- Yeung Arthur, David Urlich, Stephen Nason y Ann Von Glinow Oxford University .Press 2000

4. MÉTODOS DE CONDUCCIÓN DEL APRENDIZAJE

Clases teóricas

En las clases teóricas la cátedra expondrá los elementos, conceptos y teorías centrales del programa.

Las clases consistirán básicamente en presentaciones de los temas, en forma tan dialogada.

Se organizarán trabajos prácticos en clase y se dará lugar a la discusión en grupos, así como en plenario.

Siempre que sea posible, el desarrollo de cada tema se referirá y centrará de manera concreta y específica en la realidad nacional, regional, e internacional, incluyendo los elementos contextuales del marco mayor correspondiente y la evaluación histórica del tema/problema, en particular la más reciente, introduciendo los conceptos necesarios para el análisis, la discusión y evaluación de soluciones alternativas.

Trabajo de investigación:

Los alumnos serán divididos en grupos. Cada grupo elegirá una organización y realizará un diagnóstico de la misma siguiendo las pautas de la cátedra por unidad. El propósito del trabajo de diagnóstico es que sepa utilizar las herramientas metodológicas para diagnosticar en la práctica en una organización concreta. Para ello utilizará los elementos teóricos vistos en cada unidad y el herramental empírico y de investigación estudiados en la misma. Para los problemas organizacionales detectados, propondrá técnicas de intervención de acuerdo a las estudiadas en cada unidad a los efectos de resolver el problema planteado. Con ello se pretende capacitar al alumno en teoría y dotarlo de competencias de diagnóstico e intervención organizacional. Esto a los efectos que se adquieran destrezas en aplicar el conocimiento teórico transmitido.

5. MÉTODOS DE EVALUACIÓN

1. Consistirá en dos exámenes parciales de las unidades desarrolladas y

2. en un trabajo de diagnóstico e intervención organizacional de una organización seleccionada por un grupo integrado por un mínimo de cuatro y un máximo de seis personas.

La nota final será un promedio de las notas anteriores. La promoción es con siete puntos.