



UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

Departamento de Humanidades

Asignatura: **SOCIOLOGÍA DE LA ORGANIZACIÓN**

Código: 452

Plan "1997"

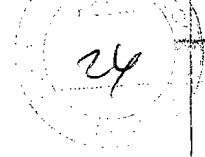
Cátedra: Prof. Adriana Norma FASSIO

Carreras: Lic. En Administración y Lic. En Sistemas de Información

Aprobado por Res. Cons. Directivo (FCE)

Nro.: 752/18

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.



UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
Facultad de Ciencias Económicas

Departamento de Humanidades

Asignatura: SOCIOLOGIA DE LA ORGANIZACION
Código: 452

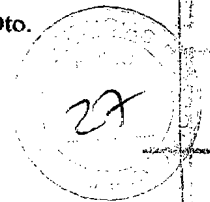
Plan "1997"

Cátedra: Prof Asociada Adriana Norma PASSIO y Departamento de Humanidades

Carrera: Lic. En Administración y Lic. En Sistemas Información de las Organizaciones

4

CORRECCIONES



I. ENCUADRE GENERAL

a) Contenido mínimo de la asignatura:

La naturaleza del fenómeno organizacional. Contribución de la sociología organizacional a la práctica gerencial. La organización y sus niveles. Teorías y paradigmas. 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:

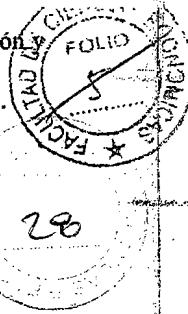
La materia se ubica en la cumula conforme al plan de Estudios de 1997 en el ciclo profesional y los requisitos para los alumnos es tener aprobado el ciclo general. Los requisitos necesarios para cursar la materia son 243 Sociología; 244 Metodología de las Ciencias Sociales y 252 Administración General.

d) Objetivos de aprendizaje:

Que el cursante

- Comprenda las distintas variables que hacen al análisis sociológico de las organizaciones y de su relación contextual

9



- 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

Unidad I. Sociología de las organizaciones. Introducción

Objetivos del aprendizaje:

Introducir a los alumnos en la problemática de las organizaciones complejas y el objeto de estudio de la sociología organizacional.

Temas a desarrollar:

Las organizaciones complejas, su conformación y relevancia en la sociedad contemporánea. La sociología de las organizaciones. Niveles de análisis organizacional. Tipología organizacional. Metáforas organizacionales.

Unidad II. Individuo, grupo y organización

Objetivos del aprendizaje:

Describir los procesos de articulación entre los individuos y la organización, poniendo especial énfasis en los mecanismos que favorecen la satisfacción laboral y la salud de los miembros de la organización, a partir de los cuales proponer estrategias de intervención organizacional.

Temas a desarrollar:

Interacción entre personas y organizaciones. La motivación y el contrato psicológico. Diferentes teorías sobre la motivación. Satisfacción en el trabajo. Grupos y equipos de trabajo. Flexibilidad laboral. Teletrabajo. Acoso moral en el trabajo: tipología. Mecanismos de prevención y resolución de situaciones de acoso. Stress laboral: causas y consecuencias en la salud de los trabajadores y en la organización. Organizaciones voraces y totales. Diagnóstico e intervención.

Unidad III. Organización y entorno

Objetivos del aprendizaje:

Analizar las características de los entornos organizacionales y las relaciones entre la organización y su entorno a partir de diversos abordajes teóricos sobre este tópico, a partir de los cuales proponer estrategias de intervención organizacional.

9

**Temas a desarrollar:**

El medio ambiente global organizacional. El rol del Estado en la promoción de condiciones favorables al desarrollo organizacional. Dimensiones relevantes del medio ambiente organizacional. Teoría de las contingencias. La ecología organizacional. Neoinstitucionalismo. El campo organizacional. El enfoque estratégico. La responsabilidad social organizacional. Diagnóstico del medio ambiente organizacional e intervención para la mejora de las relaciones organización- medio ambiente.

Unidad IV. Comunicación organizacional**Objetivos del aprendizaje:**

Describir los procesos de comunicación organizacionales, y a partir de este diagnóstico identificar estrategias de mejora/intervención organizacional.

Temas a desarrollar:

Relevancia de la comunicación en las organizaciones. Paradigma tradicional de comunicación. Superación del paradigma tradicional de la comunicación en las organizaciones. Distintos tipos de acciones comunicativas. Diagnóstico e intervención para la mejora de la comunicación organizacional.

Unidad V. Cultura organizacional**Objetivos del aprendizaje:**

Identificar los componentes de la cultura organizacional y sus funciones, así como las estrategias de intervención en la cultura.

Temas a desarrollar:

Definición de cultura organizacional. Niveles de la cultura. Funciones de la cultura organizacional. Diagnóstico de la cultura organizacional. Ética y cultura. Clima organizacional. Estrategias de intervención sobre la cultura organizacional.

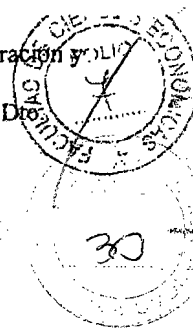
Unidad VI. Gestión del conocimiento en las organizaciones**Objetivos del aprendizaje:**

Analizar los procesos de incorporación de conocimiento en las organizaciones, así como identificar los actores intervinientes a fin de formular propuestas de intervención/mejora.

Temas a desarrollar:

Aprendizaje organizacional. La relación entre aprendizaje individual, grupal y el aprendizaje organizacional. Tecnologías centrales y de gestión. Relación entre aprendizaje y cultura organizacional. Calidad en las organizaciones. Diagnóstico e intervención en los procesos de aprendizaje organizacional.

d



Unidad VII. Relaciones de poder y conflicto

Objetivos del aprendizaje:

Describir las relaciones de poder en las organizaciones y describir los procesos/tipologías de conflicto, a fin de proponer estrategias de intervención/mejora.

Temas a desarrollar:

El poder como flujo. Fuente de poder. Los actores organizacionales. Análisis estratégico del poder y control de las zonas de incertidumbre organizacional. Procesos de participación organizacional. Gobernanza. Empoderamiento. Conflicto: conceptualización, tipología. Administración del conflicto. Poder y liderazgo. Diagnóstico e intervención sobre las relaciones de poder en las organizaciones.

Unidad VIII. Cambio organizacional

Objetivos del aprendizaje:

Describir las etapas del cambio organizacional, así como las estrategias de implementación del cambio/mejora organizacional.

Temas a desarrollar:

Cambio en la organización. Diagnóstico de la necesidad de cambio. Las etapas del cambio organizacional. Tipos de cambio. Alcance y profundidad. El cambio estratégico. Implementación del cambio estratégico. Manejo de la resistencia al cambio. Innovación. Monitoreo y evaluación organizacional

3. BIBLIOGRAFIA

3.1. BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

Unidad I. Sociología de las organizaciones. Introducción

Suárez F. (1975). *Introducción a la sociología de las organizaciones*. Material de Cátedra Facultad de Ciencias Económicas –UBA (mimeo)

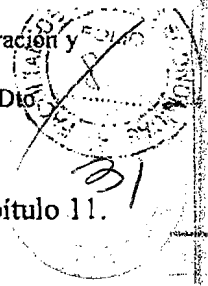
Mayntz R. (1990). *Sociología de la organización*. México: Alianza Editorial. Capítulos 1 y 2.

Perrow, Ch. (1992). Una sociedad de organizaciones. REIS, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (59), 19-55.
<http://www.reis.cis.es/REIS/jsp/REIS.jsp?opcion=articulo&ktitulo=844.0&autor=CHARLES%20PERROW>

Fassio A. y De Mendoca A. (2004) *El saber administrativo en las organizaciones de la sociedad civil*, IIA-FCE- UBA.

Suárez F. (1995). Debilidades de las ONG. *Revista Enoikos*, (3) 9, 45-53.

Morgan G. (1990). *Imágenes de la organización*. México: Alfaomega Ra-Ma. Capítulos 1, 2 y 3.



Krieger M. (2001). *Sociología de las organizaciones*. Buenos Aires: Prentice-Hall. Capítulo 11.
Punto 1: Diagnosticando los sistemas organizacionales.

Unidad II. Individuo, grupo y organización

Coser, L. (1975) *Instituciones Voraces*. México: Fondo de Cultura Económica. Capítulo 1.

Dupuy, F. (2006). *La desprotección de los ejecutivos. La fatiga de las elites. El capitalismo y sus ejecutivos*, (pp. 47-69). Buenos Aires: Manantial.

Goffman E. (1989) *Internados*, (pp.1-89), Buenos Aires: Amorrortu.

Melamed A. (2006). *Empresas Depredadoras*. Buenos Aires: Paidós. (Cap. 4 y 5)

Fassio, A., & de Mendonça, Á. H. (2014). Organizaciones acosadoras. *Ciencias Administrativas*, (4), 13-22. Recuperado de <http://revistas.unlp.edu.ar/CADM/issue/view/153/showToc>

PNUD (2017). En búsqueda de la Equidad: buenas prácticas empresariales de empoderamiento de las mujeres. Recuperado de <http://www.ar.undp.org/content/argentina/es/home/library/PNUDGlobal/EquidadenEmpresas.html> (CASOS)

CENYT-Observatorio Pyme (2012). *Teletrabajo, cambio climático y políticas públicas. Estudio sobre la Difusión del Teletrabajo en las Empresas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires Informe de Resultados del Trabajo de Campo Encuesta CENIT - Observatorio PyME*. Buenos Aires. Recuperado de http://www.trabajo.gov.ar/downloads/teletrabajo/encuesta_a_teletrabajadores_caba.pdf

Krieger M. (2001). *Sociología de las organizaciones*. Buenos Aires: Prentice-Hall . Capítulo 11. Punto 3: Diagnósticos de las relaciones individuales en los sistemas organizacionales.

Unidad III. Organización y entorno

Gatman E. (1999) *Ecología y evolución de las organizaciones*. Documentos Iniciadores de los foros de Discusión, IV Simposio Nacional de Análisis Organizacional, II del Cono sur, Buenos Aires.

Di Maggio, Paul J. y Walter W. Powell (1999). Retorno a la jaula de hierro: el isomorfismo institucional y la racionalidad colectiva en los campos organizacionales. En *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, (pp.104-195) México: Fondo de Cultura Económica,

Gilli, J.J. (2011). *Ética y empresa: Valores y responsabilidad social en la gestión*. Buenos Aires: Gránica. Capítulos 4 y 5.

Mazzucato, M. (2016). Sin el Estado liderando los procesos de innovación es imposible el desarrollo. *Cash* 30 de abril. Recuperado de <http://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/cash/index-2016-04-30.html>

Subrandt, J.; Navarrete, N. y Piergentili, N.(2007). Formas sociales que facilitan la entrega de servicios sociales. En J.C. Cortázar Velarde (editor). *Entre el diseño u la evaluación:*

d.

el papel crucial de la implementación de los programas sociales (pp.119-165).
Washington: IADB. Recuperado de <https://publications.iadb.org/handle/11319/251>

Krieger M. (2001). *Sociología de las organizaciones*. Buenos Aires: Prentice-Hall. Capítulo 11. Punto 6: Diagnosticando las relaciones de la organización y el contexto.

Unidad IV. Comunicación organizacional

Lucas Marín, A. (1997) *La comunicación en la empresa y en las organizaciones*. Barcelona: Bosch. Capítulo 6.

Pearce B. (2010). *Comunicación interpersonal, La construcción de mundos sociales*. Bogotá: Universidad Central. Capítulo 1.

Kaplúm, G. (2012). Lo emergente y lo resistente en la comunicación organizacional. *Diálogos de la Comunicación* 83, 1-23. Recuperado de http://dialogosfelafacs.net/wp-content/uploads/2012/03/N%C2%B0-12_Gabriel-Kaplun_UDELAR-Uruguay.pdf

Krieger M. (2001). *Sociología de las organizaciones*. Buenos Aires: Prentice-Hall. Capítulo 11. Punto 5: Diagnosticando las acciones comunicativas.

Unidad V. Cultura organizacional

Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*, (pp. 19-37). Buenos Aires: Plaza Janes.

Góngora, N. (2008). Enfoques y Perspectivas de los estudios de cultura organizacional. Cap. VII. Parte 13, (pp.357-392). En Vicente, M. A. y Ayala, J. C. *Principios Fundamentales para la administración de organizaciones*. Buenos Aires :Prentice Hall. Buenos Aires.

Dimitrova, E. S., & Marín, A. L. (2008). El concepto de cultura de las organizaciones: Centralidad actual y evolución. *Revista Internacional de Organizaciones*. Recuperado de http://revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/viewArticle/4

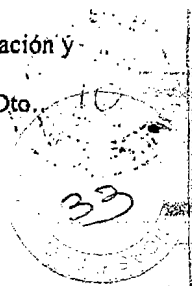
Hernández Sampieri, R.; Méndez Valencia, S.; Contreras Soto, R. (2014) .Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y Administración* 59 (1) 229-257. Recuperado de : <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39529381010>

Morgan G. (1990). *Imágenes de la organización*. México: Alfaomega Ra-Ma. Capítulo 5.

Fassio, A. y Gilli, JJ. (2013). Imaginarios sociales sobre la enseñanza de la ética en dos escuelas públicas de administración en la argentina. Resultados de la encuesta. En Gilli J.J (director) y Fassio A. (subdirectora). *La ética en la formación profesional de los administradores* (pp.63-102). Buenos Aires: Ediciones Cooperativas.

Krieger M. (2001). *Sociología de las organizaciones*. Buenos Aires: Prentice-Hall. Capítulo 11. Punto 8: Diagnosticando la cultura organizacional.

4



Unidad VI. Gestión del conocimiento en las organizaciones

- Senge P. (1995). *La quinta disciplina*. Barcelona: Gránica, Capítulo 7.
- Nonaka, I y Takeuchi, H. (1995). *Como las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*. New York: Oxford University Press. Capítulo 1.
- Coriat, B. (2006). *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. Buenos Aires: Siglo XXI. Capítulos 1 y 2.
- Gore, E., y Mazzini, M. (2010). *Hacer visible lo invisible*. Buenos Aires: Granica . Capítulo 1.
- Landaeta, R. P. (2003). Gestión del conocimiento: una visión integradora del aprendizaje organizacional. *Revista de investigación en Gestión de la Innovación y Tecnología. Conocimiento e Innovación*, 18. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Jesus_Tejedor/publication/28063582_Comparacion_de_los_sistemas_de_ciencia_y_tecnologia_existentes_en_Espana/links/552690e10cf2628d5afedabb.pdf#page=52
- Fassio, A. y Ruty M.G. (2017) Hacia la identificación de dimensiones relevantes relacionadas con el aprendizaje organizacional. *TRILOGIA. Ciencia Tecnología y Sociedad*, 9 (16) 85-99 ISSN 2145 -7778 <http://itmojs.itm.edu.co/index.php/trilogia/article/view/948>
- Krieger M. (2001) *Sociología de las organizaciones*. Buenos Aires: Prentice-Hall. Capítulo 11. Punto 7: Diagnosticando la gestión del conocimiento y la incorporación de tecnologías en las organizaciones.

Unidad VII. Relaciones de poder y conflicto

- Crozier, M. y Friedberg, E. (1990). *El actor y el sistema*. México: Alianza. Capítulo 2 y 3; Apéndice: Teoría y práctica del procesamiento científico.
- Petit, F (1984). *Psicosociología de las organizaciones*. Barcelona: Herder. Capítulo 3.
- Morgan G. (1990). *Imágenes de la organización*. México: Alfaomega Ra-Ma. Capítulo 9.
- Krieger M. (2001). *Sociología de las organizaciones*. Buenos Aires: Prentice-Hall. Capítulo 11. Punto 9: Diagnosticando las relaciones de poder y liderazgo.

Unidad VIII. Cambio organizacional

- Hall R. (1996). *Organizaciones: estructuras, procesos y resultados*. México: Prentice-Hall, Capítulo 10.
- Guiot J. (1985). *Organizaciones sociales y comportamientos*. Barcelona: Herder, Capítulo 11.
- Echeverría Javier (2013). Evaluar las innovaciones y su difusión social. *ISEGORÍA. Revista de Filosofía Moral y Política* 48, 173-184. Recuperado de <http://isegoria.revistas.csic.es/index.php/isegoria/article/viewFile/816/815>
- Martínez Nogueira R. (1999). *La evaluación para el análisis y la planificación de las organizaciones*. En Documentos Iniciadores de los foros de Discusión, IV Simposio Nacional de Análisis Organizacional, II del Cono sur, Buenos Aires: FCE-UBA.

d,



Mokate, K. (2003) *Convirtiendo al monstruo en aliado: la evaluación como herramienta de gerencia social*. Documentos de trabajo del INDES. Washington D.C. Recuperado de [https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/1179/Convirtiendo%20el%20monstruo%20en%20aliado%20la%20evaluaci%C3%B3n%20como%20herramienta%20de%20la%20gerencia%20social%20\(I-23\).pdf?sequence=1](https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/1179/Convirtiendo%20el%20monstruo%20en%20aliado%20la%20evaluaci%C3%B3n%20como%20herramienta%20de%20la%20gerencia%20social%20(I-23).pdf?sequence=1)

Krieger M. (2001). *Sociología de las organizaciones*. Buenos Aires: Prentice-Hall. Capítulo 12 y Capítulo 11. Puntos 10, 11 y 12.

3.2. BIBLIOGRAFÍA AMPLIATORIA

De Volder, C. y Garin, I. (2013). *La cita documental. Elementos y ejemplos de referencias en estilo APA. 3° Ed.* (Documentos del CDI N°1 Julio). Buenos Aires: Instituto de Investigaciones Gino Germani. Recuperado de <http://iigg.sociales.uba.ar/documentos-del-cdi/>

Fassio, A. y Pascual, L. (2016). Segunda parte: Herramientas básicas de investigación para el diagnóstico organizacional en organizaciones públicas. En Krieger, M. (coordinador) *Métodos y técnicas de diagnóstico e intervención en Administración Pública*. Buenos Aires: Errepar.

Fassio, A. y Pascual L. (2015). *Apuntes para desarrollar una investigación en el campo de la administración y el análisis organizacional*. Buenos Aires: Eudeba. ISBN 978-950-23-2449-4, 184 pág.

Krieger, M. y Fassio, A. (2016). Tercera Parte: Diagnóstico e intervención en organizaciones públicas. En Krieger, M. (coordinador) *Métodos y técnicas de diagnóstico e intervención en Administración Pública*. Buenos Aires: Errepar.

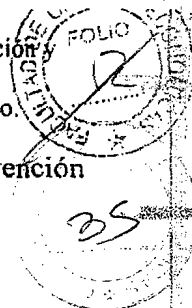
4. MÉTODOS DE CONDUCCIÓN DEL APRENDIZAJE

Clases teóricas:

En las clases teóricas la cátedra expondrá los elementos, conceptos y teorías centrales incluidos en el programa. Las clases consistirán básicamente en presentaciones de los temas, en forma dialogada a partir de relacionar los conceptos teóricos con la realidad organizacional de nuestro país y de la región, de modo particular. Se organizarán trabajos prácticos en clase, se analizarán casos y se dará lugar a la discusión en grupos, así como en plenario.

Trabajo práctico:

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 el puesta en juego de las herramientas metodológicas para diagnosticar en la práctica en una organización concreta. Para ello se utilizarán los elementos teóricos vistos en cada unidad y el instrumental empírico y de investigación estudiados en la misma. Para los problemas organizacionales detectados, se propondrán 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,

CORRECCIONES

5. MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Se administrarán dos exámenes parciales sobre los contenidos abordados a lo largo de la cursada. Se realizará un trabajo de diagnóstico y una propuesta de cambio/ intervención organizacional grupal (cada grupo tendrá entre 4 y 6 alumnos). Consistirá en el análisis organizacional de una organización elegida por los miembros del grupo que será observada a lo largo del cuatrimestre. Se realizarán entregas parciales del diagnóstico organizacional correspondiente a cada una de las unidades del programa. La entrega final consistirá en una revisión de lo realizado hasta el momento a partir de las correcciones /sugerencias del docente y una propuesta de intervención/mejora sobre uno de los ejes analizados en el diagnóstico llevado a cabo.

Los alumnos contarán con tres notas al finalizar la cursada. El régimen de promoción, regularidad y asistencia se ajusta a la reglamentación vigente en la FCE-UBA.

f