

 UNC UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA	 FCE FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Plan 2009	Programa de : Psicosociología de las Organizaciones Año: 2021 Ordenanza HCD N° 451/07. Aprob. Res. HCS N° 367 2008
Carrera	LICENCIATURA EN ADMINISTRACION
Carga Horaria Total	70 Horas
Carga horaria Teórica	42 horas
Carga horaria Práctica	28 horas
Horas semanales	5 horas
Obligatoria/Electiva	Obligatoria
Requisitos de Correlatividad	Evolución del Pensamiento Administrativo
Semestre de la carrera	4º semestre
Ciclo lectivo	2021 (Contiene modificaciones excepcionales por el dictado virtual)
Coordinador	Dr. Andrés Matta
Objetivos generales	<ol style="list-style-type: none"> 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. 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. 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. 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. 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 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. La Psicología de las Organizaciones como campo interdisciplinario
2. Los paradigmas en las ciencias sociales, la teoría organizacional y la psicología
3. Contribuciones teóricas y metodológicas de las ciencias sociales a la Psicología: comportamientos, relaciones, instituciones.
4. La Organización como campo de estudio

Bibliografía:

- ETKIN J. y SCHVARSTEIN L. (1992) *Identidad de las Organizaciones - Invariancia y Cambio* Buenos Aires, Paidós, 331 p. Cap. 2 "Paradigmas en el análisis organizacional".
- Nota de Cátedra: Paradigmas en la Teoría Organizacional (basado en PFEFFER, Jeffrey, "Organizaciones y teoría de las organizaciones". Fondo de Cultura Económica. Mexico, 1992).
- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. (2013), *Comportamiento organizacional*. 15ª ed. México, D.F., Pearson Educación. Capítulo 1.
- SCHEIN, Edgar H. (1982) *Psicología de la organización*. 3ª ed. México, D.F. Prentice-Hall Hispanoamericana, 252 p. Capítulo 4.

CAPÍTULO-II.- ESTRUCTURAS INDIVIDUALES FUNDAMENTALES

Objetivos Específicos: Incorporar conceptos básicos sobre la forma en que se estructura la personalidad, la percepción y las inteligencias

Comprender los diferentes paradigmas teóricos desde los que se comprenden las estructuras psíquicas a nivel individual

Contenido:

1. Estructuras sociales internalizadas. Personalidad, Percepción, Actitudes, Emociones
2. La personalidad y los paradigmas psicológicos: psicoanálisis, conductismo, cognitivismo, humanismo. La perspectiva de las neurociencias
3. Percepción y Empatía. Atribuciones y estereotipos. Inteligencia intra e interpersonal.

Bibliografía:

- FRANKLIN, Enrique y KRIEGER, Mario (2011), *Comportamiento Organizacional*. Enfoque para América Latina. Prentice Hall. Cap 6.
- GOLEMAN, Daniel y BOYATZIS, Richard (2008); La inteligencia social y la biología del liderazgo. Harvard Business Review. Vol. 86, Nº. 9.
- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. (2013) *Comportamiento organizacional*. 15ª ed. México, D.F., Pearson Educación. Capítulos 3,4,5 y 6.

CAPÍTULO-III.- ESTRUCTURAS SOCIALES FUNDAMENTALES

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.

Comprender los procesos y mecanismos que intervienen en la interacción con el mundo natural y social

Contenido:

1. Acción Social, Interacción y estructuras sociales
2. Estructuras sociales básicas: Roles. Status. Instituciones. Estratificación.
3. El proceso de socialización y la internalización de la realidad. La socialización en las organizaciones

Bibliografía:

- BERGER, P. Y LUCKMAN, T (1968) (2001) *La construcción social de la realidad*. Amorrortu. Cap 2.
- GIDDENS, Anthony. *Sociología*. Alianza Editorial, 1995. (Cap 3).
- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. (2013) *Comportamiento organizacional*. 15ª ed. México, D.F., Pearson Educación, Capítulo 16 (apartado sobre socialización en las organizaciones).
- SCHVARSTEIN, Leonardo (2003), *Psicología social de las organizaciones*. Paidós, Cap 1.
- BARRANCOS, Dora (2011), El mercado sexista. En Revista Voces en el Fenix, N°6.
<http://www.vocesenelfenix.com/content/el-mercado-sexista>

CAPÍTULO- IV.- 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 y cultura organizacional.
2. Proceso de creación y evolución de la cultura
3. El carácter simbólico de la realidad social y las presunciones básicas
4. Métodos y objetivos de un análisis de la cultura

Bibliografía:

- SCHEIN, Edgar H. (1988) *La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica*. Barcelona, Plaza & Janes. pp. 19-37 (cap. 1, 2,4 y 5).
- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. (2013), *Comportamiento organizacional*. 15ª ed. México, D.F., Pearson Educación, Cap. 16.
- ETKIN, Jorge (1997), *La doble moral de las organizaciones*. McGraw-Hill, Madrid, Cap 1 y 2.
- HOFSTEDE, Geert (1999) *Culturas y organizaciones*. Alianza Editorial. Madrid. Cap 1 y 8.

CAPÍTULO- V.- LA DINAMICA SOCIAL Y LOS GRUPOS

Objetivos Específicos: Comprender los modelos de comunicación como parte de la dinámica social

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

Contenido:

1. Comunicación interpersonal, organizacional e institucional.
2. Grupos y Subgrupos en la Organización. Estructura y Función de los Grupos. Tipos de Grupos.
3. Evolución y dinámica interna de los grupos. Roles intragrupal.
4. Cohesión y clima grupal
5. Grupos de trabajo y equipos

Bibliografía:

- FRANKLIN, Enrique y KRIEGER, Mario (2011), *Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina*. Prentice Hall, Cap 10.
- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. (2013), *Comportamiento organizacional*. 15ª ed. México, D.F., Pearson Educación, Capítulos 9, 10 Y 11.
- SCHEIN, Edgar H. *Psicología de la organización (1982)*. 3ª ed. México, D.F. Prentice-Hall Hispanoamericana, Cap. 9 y 10.
- SCHVARSTEIN, Leonardo (2004), “La relación dialéctica grupo-equipo en la gestión de los equipos de trabajo”. En: *Psicología y organización del trabajo*. Montevideo. Edit. Narciso. Grupo editorial Psicolibros. Cap 4.

CAPÍTULO- VI.- SISTEMAS NORMATIVOS Y BUROCRACIA.

Objetivos Específicos: Comprender el origen y la función de los sistemas normativos en la vida social y organizacional

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

Contenido:

1. Los sistemas normativos. Su función individual y social. Orden y Disciplina.
2. La Conducta Desviada y la Anomia.
3. La Burocracia y el proceso de burocratización.
4. Distintas teorías y enfoques acerca de la burocracia.

Bibliografía:

- GIDDENS, Anthony (1995), *Sociología*. Alianza Editorial, Cap 5.
- PERROW, Charles (1991), *Sociología de las organizaciones*. 3ª ed. McGraw Hill; Madrid, Cap. “El por qué de la burocracia”.
- RITZER, George (2006), *La McDonalización de la sociedad*, Editorial Popular. Madrid, Cap 2.
- BAUMAN, Zygmunt (2010), *Modernidad y holocausto*, Sequitur (textos selectos)

CAPÍTULO- VII.- PODER Y PARTICIPACION

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

Analizar críticamente la forma en la cual se distribuye y ejerce el poder al interior de las organizaciones y el rol de las organizaciones en el campo político

Contenido:

1. Autoridad. Poder y Conducción.
2. Bases y Fuentes del Poder.
3. La participación y la democratización en las nuevas formas de gestión
4. La violencia en las organizaciones
5. Las empresas y el campo político

Biografía:

- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. (2013), *Comportamiento organizacional*. 15ª ed. México, D.F., Pearson Educación, Capítulo 13.
- MARTINEZ, Oscar (2000): "El mundo del trabajo en la década del 90"; en Izquierda, Instituciones y Lucha de Clases, Buenos Aires.
- FRANKLIN, Enrique y KRIEGER, Mario (2011), *Comportamiento Organizacional*. Enfoque para América Latina. Prentice Hall, Cap 2.
- LISSIN, Lautaro (2010), *Acción colectiva empresaria ¿Homogeneidad dada o construida?. Un análisis a la luz del estudio de las corporaciones empresarias en la crisis de 2001*. Documentos de investigación social N°3. IDAES, Bs As, http://www.unsam.edu.ar/institutos/idaes/docs/DocIS_3_LautaroLissin.pdf

CAPÍTULO- VIII.- MOTIVACION Y LIDERAZGO

Objetivos Específicos: Comprender las diferentes posiciones teóricas respecto a la motivación humana

Comprender las diversas teorías del liderazgo y sus vínculos con la motivación humana

Contenido:

- 1 Las teorías de la motivación basadas en necesidades
- 2 Las teorías de la motivación y el proceso de decisión
- 3 El liderazgo, concepto y corrientes teóricas

Biografía:

- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. (2013) *Comportamiento organizacional*. 15ª ed. México, D.F., Pearson Educación, Capítulos 7,8 y 12.

CAPÍTULO- IX.- CONFLICTO, CAMBIO E INNOVACION

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

Analizar el fenómeno del cambio social como causa y como finalidad en el marco de los procesos organizacionales y particularmente en la innovación social.

Contenido:

1. Diversas perspectivas sobre el conflicto
2. Conflicto individual, conflicto interpersonal, conflicto grupal y conflicto colectivo.
3. La dinámica del conflicto. Etapas y manifestaciones
4. Cambio Social y Cambio Organizacional. El cambio como variable y como ambiente.
5. La administración de los procesos de cambio.
6. Cambio, Aprendizaje e Innovación

Bibliografía:

- FRANKLIN, Enrique y KRIEGER, Mario (2011), Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Prentice Hall, Cap 15.
- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. (2013) Comportamiento organizacional. 15ª ed. México, D.F., Pearson Educación, Capítulos 14 y 18.
- SCHVARSTEIN, Leonardo (2003), La inteligencia social de las organizaciones. Paidós, Cap 2.

Metodología de enseñanza y aprendizaje	<p>El programa se desarrollará en conversatorios teóricos y clases prácticas durante el segundo semestre del año académico. Semanalmente el trabajo se distribuirá en dos conversatorios teóricos y una sesión de clases prácticas, en grupos de trabajo a cargo de un coordinador.</p> <p>En los conversatorios teóricos se trabajará fundamentalmente con el material previamente expuesto en videos disponibles en el aula virtual. Se generará una conversación orientando, ejemplificando y debatiendo sobre los temas de 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 estos encuentros 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 encuentros 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>
Tipo de Formación Práctica	<p>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. En algunos casos estos prácticos serán evaluados como parte de las actividades que forman parte del trayecto pedagógico especial de Promoción.</p> <p>Por disposición de la FCE, durante el año 2021, 5 de estos encuentros se propondrán de modo presencial en la Facultad.</p>
Sistema de evaluación	<p>Se propondrán dos evaluaciones parciales.</p> <p>La primera consistirá en un examen escrito virtual y sincrónico, 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</p>

	<p>principales conceptos teóricos de la asignatura al análisis de un caso, presentado a partir de una película.</p> <p>Recuperatorios: para el primer parcial, consistirá en una evaluación parcial virtual sincrónica para los alumnos ausentes o aplazados. En el segundo parcial, consistirá en corregir y mejorar la monografía.</p> <p>Se propondrá además un trayecto pedagógico especial de Promoción el cual estará compuesto de actividades prácticas evaluadas .</p> <p>La escala de calificación es la consignada por la Ord N°482/2009.</p>
Criterios de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad y calidad de conocimientos evidenciados • Manejo fluido del vocabulario propio de la asignatura • Capacidad de relacionar los contenidos y de aplicarlos al análisis de casos • Creatividad y originalidad en los trabajos prácticos; • Orden, claridad, y calidad de las presentaciones escritas.
Condiciones de regularidad y/o Promoción	<p>Las condiciones para alcanzar la REGULARIDAD son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplir con la asistencia mínima (80%) a las clases prácticas. 2. Aprobar las dos evaluaciones parciales planteadas (parcial y monografía). <p>Las condiciones para alcanzar la PROMOCION DIRECTA son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplir con 80 % de asistencia a las clases prácticas. 2. Cumplir con 80% de asistencia a las clases teóricas. 3. Aprobar las dos evaluaciones parciales con nota de 7 o superior. 4. Aprobar un trayecto pedagógico especial de Promoción con nota de 7 o superior. <p>Siendo las precedentes las condiciones vigentes antes de la pandemia, en función de las normativas especiales, éstas se modifican de la siguiente forma:</p> <p>Condiciones para la REGULARIDAD:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aprobar las dos evaluaciones parciales planteadas (parcial virtual sincrónico y monografía) 2. Participar en al menos 4 prácticos sincrónicos virtuales o presenciales (cumpliendo lo establecido en sus respectivas consignas). <p>Condiciones para la PROMOCION INDIRECTA:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aprobar las dos evaluaciones parciales planteadas (parcial y monografía) con promedio de siete (7) puntos y calificaciones no inferiores a seis (6) puntos. 2. Presentar al menos tres (3) de las actividades prácticas entregables que deberán ser validados por los docentes.
Modalidad de examen final	<p>Alumnos Regulares: examen escrito, incluyendo todas las unidades del Programa.</p> <p>Alumnos con Promoción Indirecta: examen escrito, incorporando un porcentaje de los temas del programa (programa mosaico).</p>

	Alumnos Libres: examen escrito, incluyendo todas las unidades del Programa.
Cronograma de actividades de la asignatura	En función de la situación generada por la pandemia y de las normativas referidas a la misma, el cronograma estará disponible en el aula virtual y estará sujeto a los eventuales cambios que pudieran surgir durante el semestre.
Plan de integración con otras asignaturas	La asignatura pertenece a un ciclo formativo en el cual existen relaciones directas con las siguientes materias: Principios de Administración (2º año) Evolución del Pensamiento Administrativo (3º año) Administración de Recursos Humanos I (4º año)
Bibliografía General Obligatoria	La bibliografía obligatoria y complementaria se podrá consultar en la Biblioteca desde el catálogo en línea de acceso público, o desde cualquier PC a través del sitio web: http://eco.biblio.unc.edu.ar/ En el mismo se podrá acceder a los registros de libros, artículos de revistas, tesis, informes técnicos y demás documentos, realizando las búsquedas por autor, título y materia. Básica <ul style="list-style-type: none"> • ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. (2013) <i>Comportamiento organizacional</i>. 15ª ed. México, D.F., Pearson Educación. Adicional <ul style="list-style-type: none"> • BARRANCOS, Dora (2011), El mercado sexista. En Revista Voces en el Fenix, N°6. http://www.vocesenelfenix.com/content/el-mercado-sexista • BAUMAN, Zygmunt (2010), Modernidad y holocausto, Sequitur (textos selectos) • BERGER, P. Y LUCKMAN, T (1968) (2001) La construcción social de la realidad. Amorrortu.. Cap 2. • ETKIN J. y SCHVARSTEIN L. (1992) <i>Identidad de las Organizaciones - Invariancia y Cambio</i> Buenos Aires, Paidós, Cap. 2 "Paradigmas en el análisis organizacional" • ETKIN, Jorge (1997). La doble moral de las organizaciones. McGraw-Hill, Madrid, Cap 1 y 2. • FRANKLIN, Enrique y KRIEGER, Mario (2011), Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Prentice Hall. • GIDDENS, Anthony (1995), Sociología. Alianza Editorial. • GOLEMAN, Daniel y BOYATZIS, Richard (2008); La inteligencia social y la biología del liderazgo. Harvard Business Review. • HOFSTEDE, Geert (1999) Culturas y organizaciones. Alianza Editorial. Madrid. Cap 1 y 2 • LISSIN, Lautaro (2010); Acción colectiva empresaria ¿Homogeneidad dada o construida?. Un análisis a la luz del estudio de las corporaciones empresarias en la crisis de 2001. Documentos de investigación social N°3. IDAES, Bs As, http://www.unsam.edu.ar/institutos/idaes/docs/DocIS_3_LautaroLissin.pdf • MARTINEZ, Oscar (2000): "El mundo del trabajo en la década del 90"; en Izquierda, Instituciones y Lucha de Clases, Buenos Aires. • Nota de Cátedra: Paradigmas en la Teoría Organizacional (basado en PFEFFER, Jeffrey, "Organizaciones y teoría de las organizaciones". Fondo de Cultura Económica. Mexico, 1992).

	<ul style="list-style-type: none"> • PERROW, Ch. (1991) <i>Sociología de las organizaciones</i>. 3ª ed. McGraw Hill; Madrid, Cap. "El por qué de la burocracia". • RITZER, George (2006). <i>La McDonalización de la sociedad</i>, Editorial Popular. Madrid, Cap 2. • SCHEIN, Edgar H. (1988) <i>La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica</i>. Barcelona, Plaza & Janes, Cap. 1, 2, 4 y 5. • SCHEIN, Edgar H. (1982) <i>Psicología de la organización</i>. 3ª ed. México, D.F. Prentice-Hall Hispanoamericana. • SCHVARSTEIN, Leonardo (2003), <i>Psicología social de las organizaciones</i>. Paidós; Cap 1. • SCHVARSTEIN, Leonardo (2004), "La relación dialéctica grupo-equipo en la gestión de los equipos de trabajo". En: <i>Psicología y organización del trabajo</i>. Montevideo. Edit. Narciso. Grupo editorial Psicolibros. Cap 4. • SCHVARSTEIN, Leonardo (2003), <i>La inteligencia social de las organizaciones</i>. Paidós, Cap 2.
<p>Bibliografía General Complementaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> • BOURDIEU, P. <i>Las estructuras sociales de la economía</i>. Buenos Aires : Manantial, 2010. • ETKIN J. y SCHVARSTEIN L. <i>Identidad de las Organizaciones - Invariancia y Cambio"</i> Buenos Aires, Paidós, 1992. 331 p. • GIDDENS, Anthony. <i>Sociología</i>. Alianza Editorial, 1995. • MAINTZ Renate "<i>Sociología de las Organizaciones</i>" 3ª ed. Madrid, Alianza, 1980. 188 p. • MARIN, A.L. (Coord) <i>Sociología para la empresa</i>. Madrid Mc Graw-Hill 1994 • PERROW, Ch. <i>Sociología de las organizaciones</i>. 3ª ed. McGraw Hill; Madrid, 1991. • PFEFFER, Jeffrey, <i>Organizaciones y teoría de las organizaciones</i>. Fondo de Cultura Económica. Mexico, 1992.. • SCHEIN, Edgar H. <i>La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica</i>. Barcelona, Plaza & Janes, 1988. • 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.
<p>Docentes</p>	<p>- Profesor Titular ANDRES MATTA</p> <p>- Profesor Adjunto PEDRO ZAMBONI</p> <p>- Profesores Asistentes: CARLOS NORRY CECILIA MAGNANO</p> <p>- Profesores Ayudantes: ROBERTO KERKEBE MARIA SELVA SANCHEZ MARIA EUGENIA VARGAS</p>