



## PROGRAMA DE ASIGNATURA

<b>Unidad Académica: Facultad de Ciencias Económicas</b>	
<b>ASIGNATURA:</b> <b>11-00295-PSICOSOCIOLOGIA DE LAS ORGANIZACIONES</b>	<b>REQUISITOS DE CORRELATIVIDAD:</b> <b>Principios de Administración</b>
<b>CÁTEDRA:</b>	<b>REQUIERE CURSADA: SI</b>
<b>TIPO: Obligatoria</b>	<b>UBICACIÓN EN LA CARRERA: Cuarto</b>
<b>LECTADO: Normal</b>	<b>MODALIDAD: Presencial</b>
<b>CARRERA: LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN (Plan 2009) -</b>	<b>*RTF: - / CRÉDITOS: 3.50</b>
<b>SEMESTRE DE CURSADO: SEGUNDO</b>	<b>CARGA HORARIA: 70 Horas</b>
<b>CARGA HORARIA TEÓRICA: 42 Horas</b>	<b>CARGA HORARIA PRÁCTICA: 28 Horas</b>

\*1 RTF= 30 hs. de dedicación total del estudiante. Res 449/17 HCS; 1 Crédito= 15 hs. teóricas, 1 Crédito=30 hs. prácticas. Res. 412/00 HCS.

## FUNDAMENTACIÓN Y OBJETIVOS

La materia se concibe como un recorrido de carácter fundamentalmente teórico, que busca aportar fundamentos científicos a las prácticas organizacionales y administrativas. Para ello, se formula los siguientes objetivos:

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

### UNIDAD 1: Introducción a la Psicología de las Organizaciones



#### Objetivos Específicos:

Comprender el lugar que ocupa la Psicociología de las Organizaciones en el campo de las ciencias sociales, su recorrido histórico y sus debates paradigmáticos.

#### Contenido:

1. La Psicociología de las Organizaciones como campo interdisciplinario
2. Los paradigmas en las ciencias sociales, la teoría organizacional y la psicociología
3. Contribuciones teóricas y metodológicas de las ciencias sociales a la Psicociología: 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.

### **UNIDAD 2: 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.
- \* NOTA DE CATEDRA: Nuevas tecnologías y fenómenos psicosociales (Nota 1)

### **UNIDAD 3: 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>
- \* NOTA DE CATEDRA: Nuevas tecnologías y fenómenos psicosociales (Nota 2)

#### **UNIDAD 4: 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 (2009), Bases conceptuales de la gestión socialmente responsable. La superación ética de los criterios pragmáticos y utilitarios en la función directiva. Revista Saberes n° 1, UNR.
- \* HOFSTEDE, Geert (1999) Culturas y organizaciones. Alianza Editorial. Madrid. Cap 1 y 8.

#### **UNIDAD 5: La dinámica 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.
- \* NOTA DE CATEDRA: Nuevas tecnologías y fenómenos psicosociales (Nota 3)

## **UNIDAD 6: 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)
- \* NOTA DE CATEDRA: Nuevas tecnologías y fenómenos psicosociales (Nota 4)

## **UNIDAD 7: Poder y participación**

### 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 organización y de gestión
4. La violencia en las organizaciones
5. Las empresas y el campo político

### Bibliografía:

- \* ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. (2013), Comportamiento organizacional. 15ª ed. México, D.F., Pearson Educación, Capítulo 13.
- \* PALERMO, H; RADETICH, N; REYGADAS, L. (2020): 'Trabajo mediado por tecnologías digitales: sentidos del trabajo, nuevas formas de control y trabajadores ciborg'. Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, N°7.
- \* FRANKLIN, Enrique y KRIEGER, Mario (2011), Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Prentice Hall, Cap 2.



\* DURAND, Francisco (2019), La captura del Estado en América Latina: Reflexiones teóricas. Cap 4. Los instrumentos del poder económico sobre la política. Oxfam-Fondo Editorial.

\* SZLECHTER, D; GIBERT, G; IORIO, S., SANCHEZ, R. (2018) Las perspectivas actuales de los estudios organizacionales: el posfordismo y las nuevas formas de organización del trabajo en las empresas. En Teorías de las organizaciones. Un enfoque crítico, histórico y situado. SZLECHTER et al; Ediciones UNGS.

## **UNIDAD 8: Motivación 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

Bibliografía:

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

\* NOTA DE CATEDRA: Nuevas tecnologías y fenómenos psicosociales (Nota 5)

## **UNIDAD 9: Conflicto, cambio e innovación**

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.

\* NOTA DE CATEDRA: Nuevas tecnologías y fenómenos psicosociales (Nota 6)

## **METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE**

El programa se desarrollará mediante clases teóricas y clases prácticas durante el segundo semestre del año académico.

Semanalmente el trabajo se distribuirá en dos sesiones de una hora y treinta minutos 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 un procedimiento expositivo-colloquial, es decir que alternará una exposición de los temas con la participación activa de las/os estudiantes, indagando, consultando y opinando sobre los mismos.



En las clases teóricas no se pretenderá agotar los temas sino orientar al alumno para el estudio de los temas y su comprensión. La lectura de la bibliografía recomendada es parte esencial del método, tanto como la participación en clases.

En las clases prácticas se procurará desarrollar habilidades de análisis y 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.

En función de la RHCD 1/2022, algunas clases se dictarán en formato virtual, mientras que en algunos temas, el aprendizaje se realizará mediante lecturas guiadas, sin necesidad de que el tema sea desarrollado en clase o utilizando la modalidad de 'aula invertida'. También se aprovecharán recursos y técnicas asociadas a la enseñanza virtual, tales como videos, foros, conversaciones vía google-meet, tutorías en google-docs, etc.

## **TIPO DE FORMACIÓN PRÁCTICA**

Las clases prácticas, serán relativas o complementarias a los temas tratados en las clases teóricas. Para ello se utilizará el método de casos, las dinámicas vivenciales y los juegos de roles entre otras. En algunos casos estos prácticos serán evaluados como parte de las actividades que forman parte del trayecto pedagógico especial de Promoción.

## **EVALUACIÓN**

Evaluaciones Parciales: 1

Trabajos Prácticos: 3

Recuperatorios: 1

Otros: 2

## **CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

- \* 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.

Se propondrán dos evaluaciones parciales.

La primera consistirá en un examen escrito (presencial), conformado por preguntas de carácter teórico y la resolución de un caso práctico.

La segunda consistirá en un ensayo escrito en el que se aplicarán los principales conceptos teóricos de la asignatura al análisis de un caso, presentado a partir de una película.

Recuperatorios: para el primer parcial, consistirá en una evaluación parcial con la misma modalidad y contenidos en el que las/os alumnas/os hayan estado ausentes o aplazados. En el caso del segundo parcial, se tratará de una instancia para corregir y mejorar la monografía. Se propondrá además un trayecto pedagógico especial de Promoción para el cual se plantearán tres actividades prácticas evaluadas de las cuales se deberán aprobar al menos dos. Cada una de estas actividades, estará vinculada a una temática establecida en el Programa y se llevará a cabo mediante diferentes estrategias metodológicas, con el fin de desarrollar distintas competencias en las/os alumnas/os.

La escala de calificación es la consignada por la Ord N°482/2009.

## **CONDICIONES DE REGULARIDAD Y/O PROMOCIÓN**

Las condiciones para alcanzar la REGULARIDAD son:

1. Cumplir con la asistencia mínima (80%) a las clases prácticas.
2. Aprobar las dos evaluaciones parciales planteadas (parcial y ensayo).



Las condiciones para alcanzar la PROMOCION DIRECTA son:

1. Cumplir con 80 % de asistencia a las clases prácticas.
2. Aprobar las dos evaluaciones parciales con nota de 7 o superior.
3. Aprobar el trayecto pedagógico especial de Promoción con nota de 7 o superior (ver descripción en 'Criterios de Evaluación' de las 3 actividades prácticas que forman parte del trayecto pedagógico).

### **MODALIDAD DE EXAMEN FINAL**

Alumnos Regulares: examen escrito, incluyendo todas las unidades del Programa.  
Alumnos Libres: examen escrito, incluyendo todas las unidades del Programa.

### **CRONOLOGÍA DE ACTIVIDADES DE LA ASIGNATURA**

Semana 1: Unidad 1  
Semana 2: Unidad 2  
Semana 3: Unidad 2  
Semana 4: Unidad 3  
Semana 5: Unidad 3  
Semana 6: Unidad 4  
Semana 7: Unidad 5  
Semana 8: Unidad 5  
Semana 9: Unidad 6  
Semana 10: Unidad 7  
Semana 11: Unidad 8  
Semana 12: Unidad 8  
Semana 13: Unidad 9  
Semana 14: Unidad 9

### **PLAN DE INTEGRACIÓN CON OTRAS ASIGNATURAS**

La asignatura pertenece a un ciclo formativo en el cual existen relaciones directas con materias tales como 'Principios de Administración' (2º año); 'Evolución del Pensamiento Administrativo' (3º año) y 'Administración de Recursos Humanos I' (4º año). También existen vínculos con otras asignaturas del ciclo básico que constituyen un sustrato fundamental en aspectos epistemológicos y teóricos ('Introducción a las Ciencias Sociales'); o del ciclo profesional, en la medida que las teorías psicosociales constituyen el fundamento de otras teorías y aplicaciones en el campo de la administración general, la gestión de las personas y la comercialización.

En este sentido, los contenidos se han elaborado procurando exista la debida articulación vertical y horizontal. En aquellos casos donde se han detectado temáticas comunes, se ha procurado profundizar en los aspectos teóricos y en aquellos enfoques que son más específicos, receptando los aportes de la sociología y la psicología.

### **LECTURAS EXIGIDAS**

Texto básico (estructura y brinda contenidos elementales)

\* ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. (2013) Comportamiento organizacional. 15ª ed. México, D.F., Pearson Educación.

Textos específicos (proporcionan contenidos de mayor especificidad para los temas a tratar)

\* 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.
- \* DURAND, Francisco (2019), La captura del Estado en América Latina: Reflexiones teóricas. Cap 4. Los instrumentos del poder económico sobre la política. Oxfam-Fondo Editorial.
- \* ETKIN J. y SCHVARSTEIN L. (1992) Identidad de las Organizaciones - Invariancia y Cambio´ Buenos Aires, Paidós, Cap. 2 ´Paradigmas en el análisis organizacional´
- \* ETKIN, Jorge (2009), Bases conceptuales de la gestión socialmente responsable. La superación ética de los criterios pragmáticos y utilitarios en la función directiva. Revista Saberes nº 1, UNR.
- \* 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 Nº3. IDAES, Bs As, [http://www.unsam.edu.ar/institutos/idaes/docs/DocIS\\_3\\_LautaroLissin.pdf](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).
- \* NOTA DE CATEDRA: Nuevas tecnologías y fenómenos psicosociales (Notas 1 a 6)
- \* PALERMO, H; RADETICH, N; REYGADAS, L. (2020): ´Trabajo mediado por tecnologías digitales: sentidos del trabajo, nuevas formas de control y trabajadores ciborg´. Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, Nº7.
- \* PERROW, Ch. (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.
- \* SCHEIN, Edgar H. (1988) La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica. Barcelona, Plaza & Janes, Cap. 1, 2, 4 y 5.
- \* SCHEIN, Edgar H. (1982) Psicología de la organización. 3ª ed. México, D.F. Prentice-Hall Hispanoamericana.
- \* SZLECHTER, D; GIBERT, G; IORIO, S., SANCHEZ, R. (2018) Las perspectivas actuales de los estudios organizacionales: el posfordismo y las nuevas formas de organización del trabajo en las empresas. En Teorías de las organizaciones. Un enfoque crítico, histórico y situado. SZLECHTER et al; Ediciones UNGS.
- \* SCHVARSTEIN, Leonardo (2003), Psicología social de las organizaciones. Paidós; Cap 1.
- \* 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.
- \* SCHVARSTEIN, Leonardo (2003), La inteligencia social de las organizaciones. Paidós, Cap 2.

## LECTURAS RECOMENDADAS

- \* BOURDIEU, P. Las estructuras sociales de la economía. Buenos Aires : Manantial, 2010.
- \* ETKIN J. y SCHVARSTEIN L. Identidad de las Organizaciones - Invariancia y Cambio´ Buenos Aires, Paidós, 1992. 331 p.
- \* GIDDENS, Anthony. Sociología. Alianza Editorial, 1995.
- \* MAINTZ Renate ´Sociología de las Organizaciones´ 3ª ed. Madrid, Alianza, 1980. 188 p.
- \* MARIN, A.L. (Coord) Sociología para la empresa. Madrid Mc Graw-Hill 1994
- \* PERROW, Ch. Sociología de las organizaciones. 3ª ed. McGraw Hill; Madrid, 1991.
- \* PFEFFER, Jeffrey, Organizaciones y teoría de las organizaciones. Fondo de Cultura Económica. Mexico, 1992..
- \* SCHEIN, Edgar H. La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica. Barcelona, Plaza & Janes, 1988.



FACULTAD  
DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS

\* SCHLEMENSON, Aldo. Análisis organizacional y empresa unipersonal: crisis y conflicto en contextos turbulentos. Buenos Aires, Paidós, 1987. 286 p. Dimensiones relevantes para el análisis organizacional p. 38-47.