

RESOLUCIÓN “C.D.” N° 125/06

PARANÁ, 22 MAY 2006

VISTO el Expediente N° V-108/06, mediante el cual el Cr. Juan Carlos Viegas, Director de la Carrera de Posgrado de Especialización en Contabilidad y Auditoría”, eleva el programa analítico correspondiente al Módulo: “Sociología de las Organizaciones”, correspondiente a la primera parte del Plan de Estudios de la referida Carrera de Posgrado; y

CONSIDERANDO:

Que dicho programa fue convenientemente analizado por el Comité Académico de la referida Carrera, siendo avalado por el mismo y posteriormente elevado a consideración por el Sr. Secretario de Posgrado, Cr. Andrés Sabella, conforme consta a fs. 10.

Que la Comisión de Extensión Universitaria e Investigación, en Despacho de fecha 16/05/06, sugiere su aprobación.

Que en reunión plenaria de este Cuerpo se decide, por mayoría absoluta de los miembros presentes, aprobar el referido Despacho.

Que es facultad de este Cuerpo resolver sobre el particular.

Por ello:

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
R E S U E L V E :

ARTÍCULO 1º.- Aprobar el programa analítico correspondiente al Módulo: “Sociología de las Organizaciones”, correspondiente a la Carrera de Posgrado de Especialización en Contabilidad y Auditoría, que forma parte integrante de esta Resolución como Anexo.

ARTÍCULO 2º.- Inscribirse, comuníquese, elévese copia autenticada al Rectorado de la Universidad a sus efectos, notifíquese a quienes corresponda y cumplido archívese.

Fdo.: Cr. Eduardo Muani - Decano / Cr. Miguel Angel Pacher - a/c del Consejo Directivo

RESOLUCIÓN “C.D.” N° 125/06

ANEXO

PROGRAMA DE ESTUDIOS

SOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES

La sociología de las Organizaciones estudia la problemática del hombre dentro de las organizaciones pero por otro lado analiza el impacto del medio social y físico en las organizaciones y el impacto de la organización en ese medio social.

Podemos concebir las organizaciones como sistemas sociotécnicos, donde una parte es técnica pero hay una interpenetración con lo social. Es decir que cada vez que se modifica un aspecto técnico o administrativo se está afectando las relaciones sociales dentro de la organización. En ese sentido se analizarán las relaciones interpersonales, el fenómeno del poder y el liderazgo, la cultura de la organización y el cambio organizacional como elementos centrales.

En ese es fundamental que personas que habitualmente ejercen un trabajo técnico en las organizaciones puedan recrear y reflexionar sobre el comportamiento social en las organizaciones.

OBJETIVOS GENERALES

- Brindar marcos teóricos y referenciales que permitan captar el fenómeno organizacional dentro del contexto de la sociedad contemporánea.
- Aportar elementos teórico-conceptuales y metodológicos que faciliten el razonamiento del fenómeno organizacional desde una perspectiva principalmente sociológica y subsidiariamente psicológica y antropológica; privilegiando un enfoque comparativo, crítico, contextual y operativo.
- Desarrollar capacidades para la identificación y evaluación de las dimensiones críticas para el diagnóstico organizacional y para la conceptualización de procesos de cambio organizacional.

OBJETIVOS PARTICULARES

Generar la comprensión de las distintas miradas sobre la organización.

Comprender los fenómenos sociales básicos de la organización; socialización, contrato psicológico, composición social, motivación satisfacción.

RESOLUCIÓN “C.D.” N° 125/06

Considerar las distintas modalidades de las relaciones de poder en la organización.

Visualizar las culturas organizacionales y la interpenetración con culturas más abarcativas.

Conocer la problemática del cambio organizacional

CONTENIDO DE CADA UNIDAD

1. **Introducción.** El estudio de las organizaciones. Las organizaciones y su papel en el mundo contemporáneo. Principales teorías. La organización y sus niveles. Distinto tipo de organizaciones. Principales variables para el estudio de las organizaciones.
2. **Paradigmas, modelos y teorías de la organización.** Concepto de paradigmas y metáforas organizacionales. Teorías y modelos. Diferenciación clásica de los paradigmas. Distintas clases de metáforas. El planteo de nuevos paradigmas. Distintos modelos de gestión, de diagnóstico, de evaluación organizacional, de estrategias de reforma y de instrumentos para el cambio organizacional. Relación entre paradigmas, modelos de gestión y cultura organizacional. Las organizaciones en red (Network).
3. **Persona y organización.** Las personas en las organizaciones. Evolución de la relación laboral. Socialización. Permeabilidad organizacional. Los grupos en las organizaciones. Contrato psicológico. Motivación. Satisfacción en el trabajo. La comunicación organizacional. Condiciones y medio ambiente de trabajo. Trabajo en equipo. El trabajo en las organizaciones virtuales. Consecuencias de la flexibilidad laboral. Los modelos mentales y los paradigmas: Senge, Barker y Hofstede. Gestión a partir de modelos mentales.
4. **Relaciones de poder.** Dimensiones del concepto. Estructuras de poder. El análisis estratégico de poder y manejo de zonas de incertidumbre. Su incorporación a las modalidades de intervención y de acción. Procesos de participación organizacional. El liderazgo. Empowerment.
5. **Liderazgo en la organización.** El planteo en la sociedad contemporánea. Teorías tradicionales. a. Teoría de los rasgos. Teoría del proceso. Modelo de la Matriz Gerencial de Blake y Mouton. Modelo de contingencia de Fiedler. Modelo del liderazgo situacional de Hersey y Blanchard. e. Modelo del liderazgo de trayectoria - meta de Robert House. f. Modelo de liderazgo participativo Teorías contemporáneas: El liderazgo transaccional

RESOLUCIÓN “C.D.” N° 125/06

versus el transformacional. El liderazgo basado en resultados. Los líderes como arquitectos, catalizadores, defensores y profetas. Niveles de análisis de liderazgo: meta, macro y micro nivel. Liderazgo formal e informal. Habilidades y aptitudes asociadas al liderazgo.

6. **Cultura y clima organizacional.** Distintos enfoques para el estudio de la cultura organizacional. Influencia de la cultura en general, la cultura dominante y las subculturas en los comportamientos organizacionales. Análisis de la cultura organizacional: métodos cuantitativos y cualitativos. Estudios comparativos de culturas organizacionales. Fusiones y adquisiciones. Transiciones entre culturas. Construcción de culturas organizacionales. Concepto de clima organizacional. Relaciones entre cultura y clima organizacional. Distintas escuelas de pensamiento. Variables relevantes. Relación del clima con las variables actitudinales y el rendimiento laboral. Métodos para la medición del clima laboral. Posibilidades de actuar sobre el clima de trabajo.
7. **Los procesos de cambio organizacional.** Los cambios en las condiciones contextuales y de las organizaciones. Tipos de cambio organizacional. Planificación del cambio organizacional. Objetivos de cambio. Resistencia al cambio. Distintas técnicas de cambio organizacional. Enfoques orientados hacia lo estructural, lo tecnológico y las personas. Instrumentos y herramientas de cambio. La administración de los procesos de cambio. Evaluación de los cambios organizacionales.

RESOLUCIÓN “C.D.” N° 125/06

BIBLIOGRAFIA ESPECÍFICA

UNIDAD 1:

- Francois Petit: “Psicosociología de las organizaciones”, Barcelona, Editorial Herder, 1984, Capitulo primero.
- Suárez, Francisco: “Introducción a la sociología de las organizaciones”, Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas, UBA, 1971 (*).
- Góngora, Norberto H.: “Modelo multidimensional para el análisis organizacional” (*).

UNIDAD 2:

- Gareth Morgan: “Imágenes de la organización”, México, Alfaomega – Ra – ma, 1993, (Capítulos 1, 2, 3)
- Henry Mintzberg: “El capitalismo necesita del equilibrio: No es posible manejar al gobierno como una empresa”, en: Revista Gestión VOL. 1, N° 4, julio-agosto 1996, Buenos Aires. (*).
- Góngora Norberto: “Reforma del Estado y Posibilidades de un Cambio en el modelo de gestión” en Revista Perspectiva y diálogo internacional, Año 6, N° 7, Bs. As., 1994. (*).
- Fast Company: ¿Por qué las empresas son tan inhumanas? (Reportaje a Peter Senge). Publicado en el Diario “Clarín” el 4 de julio de 1999. (*)

UNIDAD 3:

- Guiot Jean: “Organizaciones sociales y comportamientos”. Herder. Barcelona, 1985 (Capítulo 5, 7 y 8).
- Hofstede, Geert: Culturas y Organizaciones. El software mental. La cooperación internacional y su importancia para la supervivencia. Alianza Editorial, Madrid, 1999. Cap. 1.

UNIDAD 4:

- Gareth Morgan: “Imágenes de la organización”, México, Alfaomega - Ra - ma, 1993, (Capítulo 6).
- Roberto Martínez Nogueira: “La participación: cambio organizacional y reforma de la empresa”.
- Robert C. Ford y Myron Fottler: “Empowerment: cómo se evalúa y cómo se implementa”, Buenos Aires, en: Gestión N° 5, septiembre-octubre 1996. (*)

RESOLUCIÓN “C.D.” Nº 125/06

- Francois Petit: “Psicosociología de las organizaciones”, Barcelona, Editorial Herder, 1984, (capítulo tercero).

UNIDAD 5:

- Robbins, Stephen: “Comportamiento organizacional”. Prentice Hall. Octava Edición. México D.F, 1990 (Capítulo 10).

UNIDAD 6:

- Gareth Morgan: “Imágenes de la organización”, México, Alfaomega - Ra - ma, 1993, (Capítulo 5).
- Edgar Schein: “La cultura empresarial y el liderazgo”, Barcelona, Edit. Plaza y Janés, 1988.
- Bolman, Lee y Deal Terence: Organización y Liderazgo. El arte de la decisión, EUA, Addison - Wesley. Iberoamericana, 1995, (Capítulos 12 a 14).

UNIDAD 7:

- Góngora, Norberto H. y Spadafora, Santiago G.: “Gestión del cambio”. Buenos Aires. 2003 (*)
- Martínez Nogueira, Roberto: “La trivialización del management”. Publicado en “La Gaceta de Económicas”. Año 2, Nº 8. Domingo 25 de marzo de 2001. Publicación de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. (*)
- Góngora, Norberto H.: “Dos metáforas y el cambio organizacional”. Buenos Aires 2003 (*)

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Se entregará en el transcurso del curso de acuerdo a los intereses particulares de los cursantes.

Modalidad de evaluación y requisitos de promoción:

Los alumnos deberán hacer un trabajo final integrador cuya temática se establecerá en el transcurso del curso.

HORAS PRESENCIALES: 18 HS.

TUTORÍAS E INVESTIGACIÓN: 6 HS.

CARGA HORARIA TOTAL: 24 HS.