



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA  
Facultad de Ciencias Económicas

### RESOLUCIÓN N° 272/2010

**VISTO:**

El programa de la asignatura Psicosociología de las Organizaciones correspondiente al Plan de Estudios establecido por la Ordenanza HCD N° 451/2007, a desarrollar a partir del Segundo Semestre de 2010, presentado por la Dirección del Departamento de Administración;

**Y CONSIDERANDO:**

Que se han efectuado modificaciones respecto al del año anterior en relación a la menor carga horaria de la materia;

Que se eleva en un todo de acuerdo a lo reglamentado por el inc. 10) del Art. 31° de los Estatutos de la Universidad Nacional de Córdoba;

Que cuenta con la opinión favorable de la Dirección del Departamento de Administración y de la Secretaría de Asuntos Académicos; por ello,

**EL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

**RESUELVE:**

Art. 1º.-Aprobar el programa de la asignatura Psicosociología de las Organizaciones correspondiente al Plan de Estudios establecido por la Ordenanza HCD N° 451/2007, que se incorpora como Anexo.

Art. 2º.- Comuníquese y archívese.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA, A VEINTITRES DÍAS DEL MES DE AGOSTO DEL AÑO DOS MIL DIEZ.

rv

  
Ing. CLAUDIA E. CARIGNANO  
SUB SECRETARIA TECNICA  
Facultad de Ciencias Económicas

  
LIC. ALFREDO FÉLIX BLANCO  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA  
Facultad de Ciencias Económicas

12º Ord.  
Ref.: Expte. N° 11-10-60302

1

ANEXO – Resolución HCD N° 272/2010

PSICOSOCIOLOGIA DE LAS ORGANIZACIONES

PROGRAMA OFICIAL 2010

NUEVO PLAN DE ESTUDIOS – 2do CUATRIMESTRE

Profesor Adjunto (a cargo de la cátedra)

ANDRES MATTA

Profesores Asistentes

CARLOS NORRY

PEDRO ZAMBONI

Profesores Ayudantes

ROBERTO KERKEBE

CECILIA MAGNANO

MARIA SELVA SANCHEZ

MARIA EUGENIA VARGAS

PROGRAMA 2010

Nuevo Plan de Estudios

I. LOS CONDICIONANTES

El Programa de actividades para 2010 ha sido elaborado teniendo en cuenta los siguientes condicionantes:

1. El significado de la disciplina en la currícula de formación profesional..
2. El grado de maduración de los alumnos, tanto por su edad y problemática, como por el estado de avance de sus estudios específicos.
3. El tiempo sobre el cual se desarrollará el Programa,
4. El número y tipo de dedicación de los Docentes.
5. El número de estudiantes que cursarán la asignatura.
6. Las características de la infraestructura física y el equipamiento a utilizar

En razón de lo expuesto el Programa de Psicosociología de las Organizaciones está atento a las siguientes pautas.

II. PAUTAS PARA FORMULAR EL PROGRAMA



1. Que los aspectos humanos y sociales, han sido reconocidos como uno de los puntos claves del éxito y supervivencia de las organizaciones, por lo que su comprensión es parte fundamental de la formación de los administradores, y no sólo un complemento o adorno intelectual.
2. Que salvo excepciones, los cursantes no harán de la Psicosociología de las Organizaciones el centro de su vida profesional, por lo que el cursado de la asignatura debe aportarles elementos suficientes para reconocer e integrar la problemática en su profesión, Administradores de Empresas.
3. Que por lo tanto más importante que un acabado dominio de los conceptos teóricos propios del experto, es menester que aprendan a reconocer la problemática, los instrumentos operativos que podrán incorporar a su actividad profesional, y saber cuando es menester recurrir a un especialista y poder entablar un dialogo entre profesionales que conocen -a distintos niveles- la naturaleza del problema.
4. Que dada la naturaleza de la disciplina no puede ser objeto del curso sólo el aprendizaje de conceptos e instrumentos, sino también - y fundamentalmente- la adquisición de valores, actitudes y hábitos frente a la organización considerada como conjunto de personas, y la promoción de una actitud ética ante un fenómeno esencialmente ético como es la persona humana.
5. Que el programa se desarrollará con alumnos de tercer año, es decir con conocimientos básicos de la problemática empresarial ya adquiridos.
6. Que si no se logra hacer evidente para el estudiante la importancia que la temática tratada tiene, y si no se le ayuda a manejar instrumentos operativos que le permitan actuar efectivamente en el logro de la armonización de intereses de los individuos y la organización; éste le dará una importancia secundaria, y la actitud de aprendizaje puede caer a niveles mínimos.
7. Que tanto los temas tratados como los trabajos a realizar deberán estar directamente vinculados con la problemática real del país y no con esquemas teóricos abstractos..
8. Que estarán a cargo de la Cátedra un Profesor Adjunto, dos Profesores Asistentes y cuatro Profesores Ayudantes, en su mayoría con Dedicación Simple.



9. Que todo el proceso de enseñanza- aprendizaje debe darse en el término de tres meses, lo que se considera un periodo de tiempo escaso para madurar los criterios formativos básicos de la disciplina.
10. Que todo esto no invalida la permanente búsqueda de niveles de desarrollo superior y la Cátedra debe estar abierta y dispuesta a apoyar el desarrollo profesional de aquellos estudiantes que quieran alcanzar un mayor grado de conocimiento de la disciplina.

### III. CRITERIOS ORIENTADORES DE LA ASIGNATURA

Dentro de este esquema, el Programa, se ha estructurado sobre algunos ejes temáticos que no necesariamente agotan la disciplina, sino que se perciben como un reclamo de la realidad.

1. La concepción de la Organización como un sistema de interacciones personales
2. La concepción de la Persona, del Trabajo y de las Organizaciones Humanas como fines y como medios.
3. La percepción de los mecanismos del comportamiento humano, sus componentes y condicionantes
4. La comprensión de los diferentes tipos de relaciones personales y funcionales que pueden darse en el interior de una organización y en su vinculación con el entorno.
5. La comprensión de los requerimientos de los roles directivos. La comprensión de la responsabilidad de aceptar tomar decisiones que afectan la vida de otras personas, tanto en el contexto laboral como en su vida privada
6. La capacidad de percibir los cambios internos y externos que afectan tanto a las organizaciones como a los grupos y a las personas.
7. El conocimiento de lo que significa administrar un proceso de cambio y en procesos de cambio. Cuales son los métodos e instrumentos para intentarlo con éxito
8. El hábito de reconocer la problemática organizacional desde el punto de vista de las personas y los grupos en cualquier área de la organización, y la práctica en el uso de instrumentos que permitan actuar sobre la realidad.
9. La responsabilidad social de dirigir organizaciones, por el efecto multiplicador que tienen sobre el entorno social.-





Sobre la base de ello se han fijado los Objetivos de la asignatura para 2010.

#### IV.- OBJETIVOS DE LA ASIGNATURA

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.-

#### V- METODOLOGIA

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

Las clases prácticas se organizarán en comisiones de trabajo a cargo de un coordinador.

En las clases teóricas se trabajará fundamentalmente con el procedimiento expositivo-coloquial. Es decir que el docente realizará una exposición de temas a modo de apertura, orientación o cierre, 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.

En las clases teóricas 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.

En las clases prácticas se procurará desarrollar habilidades de aplicación, relativas o complementarias a lo tratado en las clases teóricas especialmente mediante el método de casos, la simulación o los juegos de roles.

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.

*Teniendo en cuenta la experiencia de años académicos anteriores; la cantidad de alumnos prevista para el presente año; la circunstancia de que la Cátedra está compuesta en su mayoría por Docentes con dedicación simple, y la dimensión de las aulas, no se permitirá la asistencia de alumnos que no estén inscriptos oficialmente en la asignatura.*

*Por la misma circunstancia, en ningún caso se harán excepciones a los reglamentos de la Facultad y disposiciones de la Cátedra, en cuanto al orden de cursado y examen de la asignatura, y el cumplimiento de las condiciones de regularidad y evaluación.*

*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.*

*Los alumnos deberán atenerse estrictamente a los horarios y lugares de consulta que se establezcan, debiendo presentarse al profesor encargado, a la hora de inicio de la consulta.*

## VI- SISTEMA DE EVALUACION

Las condiciones para alcanzar la REGULARIDAD son:

1. Cumplir con la asistencia mínima (80%) a las clases prácticas.
2. Aprobar dos evaluaciones parciales. La primera consistirá en un cuestionario a ser respondido en forma escrita e individual. La segunda, en la presentación de un trabajo monográfico de carácter grupal.  
Se receptará una tercera evaluación parcial que podrá ser utilizado como recuperatorio por los alumnos ausentes o aplazados en una de las evaluaciones anteriores.



Evaluación Final: Aprobación de EXAMEN FINAL, oral o escrito

VII.- CONTENIDOS

CAPÍTULO- I.- INTRODUCCIÓN A LA PSICOSOCIOLOGIA DE LAS ORGANIZACIONES.

1. El factor humano en la problemática organizacional. La razón de un enfoque transdisciplinario.
2. Evolución del campo transdisciplinario de la Psicosociología.
3. Significado y Evolución de la problemática en las Ciencias de la Administración..
4. Los Paradigmas en las ciencias sociales y la teoría organizacional.

CAPÍTULO-II.- ESTRUCTURAS Y DINÁMICAS SOCIALES.

1. Acción. Acción Social. Interacción. Configuraciones sociales de la acción.
2. Roles. Status. Instituciones. Estratificación.
3. Socialización, El proceso de Personalización. Individuación y Socialización.
4. Estructuras sociales internalizadas. Percepción y Empatía.
5. Comunicación interpersonal, intra y extra institucional.Trastornos en la comunicación.

CAPÍTULO- III.- LOS GRUPOS EN LAS ORGANIZACIONES

1. Organizaciones, Grupos e Instituciones. Grupos y Subgrupos en la Organización
2. Estructura y Función de los Grupos. Tipos de Grupos. La dinámica interna de los grupos.
3. Relaciones grupo-individuo. Relaciones intergrupales. Relaciones del grupo con la organización.
4. Relaciones de los Grupos con el Contexto. Los Grupos Transorganizacionales.
5. Los Grupos operativos. El trabajo en equipo.

CAPÍTULO- IV.- CULTURA ORGANIZACIONAL

1. Identidad organizacional y cultura organizacional.
2. El sistema de valores y sus manifestaciones.
3. El carácter simbólico de las manifestaciones organizacionales.
4. Métodos de análisis de la cultura organizacional.
5. Métodos de valoración de la cultura organizacional.
6. Validez y utilidad del análisis de la cultura de una organización.



CAPÍTULO- V.- COMPORTAMIENTO Y CONDUCTA ORGANIZACIONAL.

1. Individuo, Persona y Personalidad: perspectivas e implicancias organizacionales.
2. Factores racionales y no racionales del comportamiento individual y colectivo.
3. Los sistemas normativos. Su función individual y social. Orden y disciplina. Conducta Desviada y anomia.
4. Estructura y comportamientos. Relaciones personales y relaciones funcionales.

CAPÍTULO- VI.- MECANISMOS DE INTEGRACIÓN

1. Integración. Pertenencia. Cohesión y Control.
2. El "Contrato Psicológico" y la interdependencia de fines.
3. Autoridad. Poder y Conducción. La conducción como función
4. Los liderazgos. Adhocracia y Liderazgo Situacional.
5. Motivación. La concepción del Hombre y la ideología en las teorías sobre la motivación.

CAPÍTULO- VII.- EL CONFLICTO

1. El conflicto como manifestación de pluralismo y el conflicto como patología organizacional.
2. De las posibles causas del conflicto. Factores racionales y factores no racionales.
3. Conflicto individual, conflicto interpersonal, conflicto grupal y conflicto colectivo.
4. La dinámica del conflicto. Etapas y manifestaciones
5. Reconocimiento, análisis y administración del conflicto. Estrategias de resolución.

CAPÍTULO- VIII.- ANALISIS DE PROCESOS SOCIALES ESPECIALES.

1. La Burocracia y el proceso de burocratización. Distintas teorías y enfoques acerca de la burocracia.
2. Cambio Social y Cambio Organizacional. El cambio como variable y como ambiente.
3. La administración de los procesos de cambio. Administrar el cambio y administrar en el cambio.





## VIII. - BIBLIOGRAFIA

### A. - BIBLIOGRAFIA BASICA

- -SCHEIN, E. : "Psicología de las Organizaciones" -Prentice Hall - Madrid - 1982.
- -ROBBINS, S.: "Comportamiento Organizacional" -Prentice Hall-Méjico- 10ª Ed. 2004.

### B. - LECTURAS COMPLEMENTARIAS

#### CAPITULO I: INTRODUCCION A LA PSICOSOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES

- SCHEIN, E. : "Psicología de las Organizaciones" . Cap 1; 2.- Prentice Hall - Madrid – 1982
- ROBBINS, S.: "Comportamiento Organizacional". Cap 1; 10. - Prentice Hall-Méjico- 10ª Ed. 2004.
- MAGNY Claude "*Introducción a la Psicosociología de la Empresa*"-Rev. Administración de Empresas VIII - Pgs. 51 a 63
- ETKIN J. y SCHVARSTEIN L. "*Identidad de las Organizaciones - Invariancia y Cambio*" Paidos - Buenos Aires 1995 - Cap., 2 Paradigmas en el Análisis Organizacional Pgs 67 a 73
- MAINTZ, Renate "*Sociología de las Organizaciones*" Ed. Alianza Universidad - Cap. 3 "*Fundamentos Teóricos del Análisis de la Organización*" Pgs. 47 a 73
- SCHLEMENSON Aldo "*Análisis organizacional y empresa unipersonal*" Paidos - Buenos Aires 1993.- Cap. 2 Dimensiones Relevantes para el análisis organizacional - pags. 38 a 46
- JIMENEZ NIETO J.I. "*Teoría General de la Administración*" Tecnos-Madrid - Capítulo 1-Parte 2- "*La Visión Sistémica*"

#### CAPITULO II: ESTRUCTURA Y DINAMICA DE LOS SISTEMAS SOCIALES

- ROBBINS, S.: "Comportamiento Organizacional" -Prentice Hall-Méjico- 10ª Ed. 2004. Cap 5.
- SCHEIN, E. : "Psicología de las Organizaciones". Cap 11;12.- Prentice Hall - Madrid – 1982
- REX "*Problemas Fundamentales de la Teoría Sociológica*" - Amorrortu-Cap.V "*El Marco de Referencia de la Acción*" pgs.102 a 121
- HODGE B.J. y JOHNSON H.J. "*Comportamiento de Roles*" Cap. 10 de "*Administración y Organización*" -El Ateneo- Bs. As. 1987
- MASSARIK F. y WECHSLER I. "Percepción Interpersonal. Un regreso a la empatía: El proceso de comprender a las personas" en KOLB, D. y RUBIN, I.: Psicología de las Organizaciones.



Problemas Contemporáneos - Pgs 145 a 158 Prentice Hall-Internacional. (Resumen).---

- RIMÉ, B.: "Lenguaje y Comunicación" en pgs. 535 a 545, 554 a 557 y 566 a 571.
- ZAMBONI, PEDRO - "Fundamentos del fenómeno comunicacional" - Artículo elaborado en la Cátedra de Psicosociología de las Organizaciones, de la Facultad de Ciencias Económicas y Administración de la Universidad Nacional de Córdoba - Córdoba 1998

### CAPITULO III. LOS GRUPOS EN LAS ORGANIZACIONES

- SCHEIN, E.: "*Psicología de las Organizaciones*" Cap 9; 10. - Prentice Hall - Madrid - 1982.
- ROBBINS, S.: "Comportamiento Organizacional" Cap 8 y 9.-- Prentice Hall-México-2004-
- DRUCKER P. y PALOM RICO J. "Cómo organizar equipos de alto rendimiento" Manual de la Serie ODE.

### CAPITULO IV.- CULTURA ORGANIZACIONAL

- SCHEIN E.H. "*La cultura Empresarial y el Liderazgo*" Plaza y Janes-Barcelona 1988 Cap. 1 "*Cultura Empresarial: Una Definición*" pg 19 a 37. Cap. 2 "*La cultura debe entenderse mejor*" Pgs 41 a 63 y cap. 5. "*Como descubrir presunciones culturales en una empresa*" Pgs 120 a 142.
- ROBBINS, S.: "Comportamiento Organizacional" Cap 18.-- Prentice Hall-México-2004-

### CAPITULO V.- COMPORTAMIENTO Y CONDUCTA ORGANIZACIONAL

- ROBBINS, S.: "Comportamiento Organizacional" Cap 2; 4.-- Prentice Hall-Méjico-2004-
- ALMEIDA Pedro León "*Móviles y Motivos del Ingreso, Permanencia y Egreso de Profesionales en la Administración Pública*" en Revista de Política Social - Universidad Nacional de Córdoba - Córdoba 1985 Pgs 85 a 99.
- ROCCHICCIOLI, MABEL - "Interacción de la conducta y la personalidad" Artículo elaborado en la Cátedra de Psicosociología de las Organizaciones, de la Facultad de Ciencias Económicas y Administración de la Universidad Nacional de Córdoba - Córdoba 2004.

### CAPITULO VI. MECANISMOS DE INTEGRACION

- SCHEIN, E.: "*Psicología de las Organizaciones*" Cap 2;3;4;5;6;7 - Prentice Hall - Madrid - 1982.
- ALMEIDA Pedro León "*Móviles y Motivos del Ingreso, Permanencia y Egreso de Profesionales en la Administración Pública*" en Revista de Política Social - Universidad Nacional de Córdoba - Córdoba 1985 Pgs 85 a 99
- ROBBINS, S.: "Comportamiento Organizacional" Cap. 6, 11, 12,13. Prentice Hall-Méjico-2004-



- BIANCHI R. y ALMEIDA P L. "La participación funcional en la empresa" en "La Participación en la Empresa" - U. N. C. - 1973- pgs. 16 a 47
- GOLEMAN, DANIEL "¿Qué hace un líder? – Harvard Business Review – América Latina 2004.

#### CAPITULO VII- CONFLICTOS

- COSTA R. "Para una Teoría del Conflicto" en SOCIOLOGICA - Revista de Ciencias Sociales - Buenos Aires 1982 paginas 23 a 40.
- ROBBINS, S.: "Comportamiento Organizacional" Capitulo 14, pgs. 395-424.--Prentice Hall-Méjico-2004-
- VARGAS, M. E. "Del conflicto al aprendizaje organizacional". Córdoba 2008.

#### CAPITULO VIII- ANALISIS DE PROCESOS SOCIALES ESPECIALES

- SCHEIN, E.: "Psicología de las Organizaciones" Cap 13 - Prentice Hall - Madrid - 1982.
- ROBBINS, S.: "Comportamiento Organizacional" Capitulo 19 Pgs 555-590.--Prentice Hall-México-2004-
- LAPASSADE G. "Grupos, organizaciones e instituciones. La transformación de la burocracia". Gedisa, Barcelona, 1999. Cap. III "Las Organizaciones y el problema de la burocracia". Parte III.-"La Crítica psicosociológica", IV "El enfoque sociológico" y V "Una síntesis". Pgs. 149 a 174.
- ALMEIDA PL.- "El Cambio en las Organizaciones"- Capítulo IV de "Planeamiento, ética, política y técnica". CIPEAP. Córdoba, 1983.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA  
Facultad de Ciencias Económicas

12º Ord.  
Ref.: Expte. Nº 11-10-60302

11

PSICOSOCIOLOGIA DE LAS ORGANIZACIONES  
NUEVO PLAN DE ESTUDIOS  
CRONOGRAMA 2010

| SEMANA | CAPITULO                                                                       |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 1      | <u>CAPÍTULO- I.</u> - INTRODUCCIÓN A LA PSICOSOCIOLOGIA DE LAS ORGANIZACIONES. |
| 2      | <u>CAPÍTULO-II.</u> - ESTRUCTURAS Y DINÁMICAS SOCIALES.                        |
| 3      | <u>CAPÍTULO-II.</u> - ESTRUCTURAS Y DINÁMICAS SOCIALES.                        |
| 4      | <u>CAPÍTULO-II.</u> - ESTRUCTURAS Y DINÁMICAS SOCIALES.                        |
| 5      | <u>CAPÍTULO- III.</u> - LOS GRUPOS EN LAS ORGANIZACIONES                       |
| 6      | <u>CAPÍTULO- IV.</u> - CULTURA ORGANIZACIONAL                                  |
| 7      | <u>CAPÍTULO- IV.</u> - CULTURA ORGANIZACIONAL                                  |
| 8      | <u>CAPÍTULO- V.</u> - COMPORTAMIENTO Y CONDUCTA ORGANIZACIONAL.                |
| 9      | <u>CAPÍTULO- VI.</u> - MECANISMOS DE INTEGRACIÓN                               |
| 10     | <u>CAPÍTULO- VI.</u> - MECANISMOS DE INTEGRACIÓN                               |
| 11     | <u>CAPÍTULO- VI.</u> - MECANISMOS DE INTEGRACIÓN                               |
| 12     | <u>CAPÍTULO- VII.</u> - EL CONFLICTO                                           |
| 13     | <u>CAPÍTULO- VIII.</u> - ANALISIS DE PROCESOS SOCIALES ESPECIALES.             |
| 14     | <u>CAPÍTULO- VIII.</u> - ANALISIS DE PROCESOS SOCIALES ESPECIALES.             |

①