



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA
Facultad de Ciencias Económicas

3º Ord.
EXP-UNC:0006430/2012

RESOLUCIÓN N° 75/2012

VISTO:

El programa de la asignatura Psicosociología de las Organizaciones, a desarrollar en el Primer Semestre de 2012, elevado por la Dirección del Departamento de Administración;

Y CONSIDERANDO:

Que la mencionada materia corresponde a la Licenciatura en Administración (Plan de Estudios Ordenanza N° 222);

Que presenta modificaciones con relación a la Bibliografía, respecto al aprobado en el año anterior;

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 del Departamento de Administración y 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, del Departamento de Administración, 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 VEINTISÉIS DIAS DEL MES DE MARZO DEL AÑO DOS MIL DOCE.

iv


Sr. SERGIO E. ZEN
SECRETARIO TECNICO
Facultad de Ciencias Económicas


Sr. ALFREDO FELIX BLANC
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA
Facultad de Ciencias Económicas

3º Ord.
EXP-UNC:0006430/2012

ANEXO – Resolución HCD N° 75/2012

PROGRAMA DE PSICOSOCIOLOGIA DE LAS ORGANIZACIONES

PLAN 222 -

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 2012

I. LOS CONDICIONANTES

El Programa de actividades para 2012 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

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.

11



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 2012

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 practicas durante el primer semestre del año académico.

Semanalmente el trabajo se distribuirá en dos sesiones de dos horas cada una 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 el procedimiento expositivo-colloquial. 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. Los prácticos serán evaluados y su aprobación es requisito para alcanzar la regularidad.

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 sólo 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. En los horarios de consulta no se brindará información particular, que haya sido objeto de información general en los horarios de clase.

Sólo en los 10 días hábiles siguientes a la comunicación de las notas o situaciones, los alumnos podrán hacer observaciones

11



o pedir aclaración o revisión de las mismas. Vencido ese término, y efectuado el informe oficial a la Facultad, no se aceptará ningún tipo de reconsideración sustancial o formal.

VI- SISTEMA DE EVALUACION

Las condiciones para alcanzar la REGULARIDAD son:

1. Cumplir con la asistencia mínima a las clases prácticas.
2. Aprobar dos evaluaciones parciales.
Se receptará una tercera evaluación parcial que podrá ser utilizado como recuperatoria por los alumnos ausentes o aplazados en alguna de las evaluaciones anteriores.

Evaluación Final: Aprobación de EXAMEN FINAL, 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. El cambio en los Paradigmas. Los Grandes Marcos Teóricos Operativos. Las Imágenes de la Organización.
5. Persona y Organización. Una sociedad organizacional. Las Organizaciones y la Globalización

CAPÍTULO-II.- ESTRUCTURA Y DINÁMICA DE LOS SISTEMAS 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. El Marco Social de Referencia
4. Actores Sociales individuales y colectivos. Personas. Grupos. Organizaciones. Sociedades.

CAPÍTULO- III.- PERCEPCION Y COMUNICACION

1. La percepción interpersonal. La empatía
2. La comunicación interpersonal. La comunicación intra y extra institucional



3. Comunicación e información.
4. Código analógico y digital. Imposibilidad de no comunicar.
5. Trastornos en la comunicación.
6. Programación Neurolingüística, Análisis Transaccional, Inteligencia Emocional.

CAPÍTULO- IV.- 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- V.- 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- VI.- COMPORTAMIENTO Y CONDUCTA ORGANIZACIONAL.

1. Individuo. Persona. Personalidad
2. Factores racionales y no racionales del comportamiento individual y colectivo.
3. Regulación y valoración de los comportamientos en los procesos institucionales.
4. Los sistemas normativos. Su función individual y social
5. Orden. Disciplina. Conducta Desviada. Anomia.
6. La Estructura como marco del comportamiento.
7. Relaciones personales y relaciones funcionales
8. El comportamiento como causa y como consecuencia



CAPÍTULO- VII.- 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. Diferentes estilos de conducción. Funcionalidad.
5. Los liderazgos. Adhocracia y Liderazgo Situacional.
6. Motivación. La concepción del Hombre y la ideología en las teorías sobre la motivación.

CAPÍTULO- VIII.- CONFLICTOS

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. Conflicto manifiesto y conflicto latente.
5. La dinámica del conflicto. Etapas y manifestaciones
6. Reconocimiento, análisis y administración del conflicto.
7. Estrategias y Técnicas de negociación-
8. La mediación

CAPÍTULO- IX.- EL PROCESO DE BUROCRATIZACIÓN.

1. La Burocracia como modelo organizativo. La burocracia como patología organizacional.
2. Distintas teorías y enfoques acerca de la burocracia. Enfoque Político. Enfoque Administrativo. Enfoque Psicológico. Enfoque Sociológico. Tecnología y Burocracia.
3. Perspectivas del proceso de burocratización. Sociedad burocrática y Organizaciones burocráticas.

CAPÍTULO- X.- EL CAMBIO Y LAS ORGANIZACIONES

1. Cambio Social y Cambio Organizacional. El cambio como variable y como ambiente.
2. La administración de los procesos de cambio. Administrar el cambio y administrar en el cambio.
3. El cambio organizacional y los comportamientos individuales y grupales.



4. El cambio y los dirigentes de las organizaciones.

VIII.- BIBLIOGRAFIA

A.- BIBLIOGRAFIA BASICA

- SCHEIN, Edgar H. *Psicología de la organización*. 3ª ed. México, D.F. Prentice-Hall Hispanoamericana, 1982. 252 p. Solicitar por: T 658.0019 S 42184
- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. *Comportamiento organizacional*. 13ª ed. México, D.F., Pearson Educación, 2009. 718 p. + 1 CD-ROM Solicitar por: T 302.35 R 50659

B.- LECTURAS COMPLEMENTARIAS

Junto a las lecturas complementarias se indican a continuación los capítulos de la Bibliografía Básica que corresponden a cada unidad del Programa.

CAPITULO I: INTRODUCCION A LA PSICOSOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES

- MAGNY, Claude *"Introducción a la Psicosociología de la Empresa"* - Rev. Administración de Empresas 8(85): 51-63, 1977. Solicitar en CRAI: H 1233, v. 8, n. 85, 1977.
- ETKIN J. y SCHVARSTEIN L. *Identidad de las Organizaciones - Invariancia y Cambio"* Buenos Aires, Paidós, 1992. 331 p. Cap. 2 "Paradigmas en el análisis organizacional", p. 67-72 Solicitar por: 658.001 E 40204
- * MAINTZ Renate *"Sociología de las Organizaciones"* 3ª ed. Madrid, Alianza, 1980. 188 p. Cap. 3 "Fundamentos teóricos del análisis de la organización" p. 47-73. Solicitar por: 306 M 34286
- * SCHLEMENSON, Aldo. *Análisis organizacional y empresa unipersonal: crisis y conflicto en contextos turbulentos*. Buenos Aires, Paidós, 1987. 286 p. Cap. 2. Dimensiones relevantes para el análisis organizacional p. 38-47. Solicitar por: 658.1141 S 38220
- * SCHEIN, Edgar H. *Psicología de la organización*. 3ª ed. México, D.F. Prentice-Hall Hispanoamericana, 1982. 252 p. Capítulo 1 y 2. Solicitar por: T 658.0019 S 42184
- * ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. *Comportamiento organizacional*. 13ª ed. México, D.F., Pearson Educación, 2009. 718 p. + 1 CD-ROM. Solicitar por: T 302.35 R 50659



CAPITULO II: ESTRUCTURA Y DINAMICA DE LOS SISTEMAS SOCIALES

- HODGE, Billy, JOHNSON, Herbert J. *Comportamiento de roles*. En: *Administración y organización*. Buenos Aires, El Ateneo, 1975. pp. 153-166 (cap. 10). Solicitar por: 658.001 H 28397

CAPITULO III.- PERCEPCION INTERPERSONAL Y COMUNICACION

- MASSARIK, Fred y WECHSLER Irving R. *Percepción interpersonal. Un regreso a la empatía: el proceso de comprender a las personas*. En: KOLB, David A., RUBIN, Irwin M., MCINTYRE, James M. *Psicología de las organizaciones: problemas contemporáneos*. Madrid, Prentice Hall Internacional, 1977. pp. 145-158. Solicitar por: 658.0019 K 29487 v. 2.
- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. *Comportamiento organizacional*. 13ª ed. México, D.F., Pearson Educación, 2009. 718 p. + 1 CD-ROM. Solicitar por: T 302.35 R 50659
- SCHEIN, Edgar H. *Psicología de la organización*. 3ª ed. México, D.F. Prentice-Hall Hispanoamericana, 1982. 252 p. Cap. 11-12. Solicitar por: T 658.0019 S 42184

CAPITULO IV LOS GRUPOS EN LAS ORGANIZACIONES

- SCHEIN, Edgar H. *Psicología de la organización*. 3ª ed. México, D.F. Prentice-Hall Hispanoamericana, 1982. 252 p. Cap. 9 y 10. Solicitar por: T 658.0019 S 42184
- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. *Comportamiento organizacional*. 13ª ed. México, D.F., Pearson Educación, 2009. 718 p. + 1 CD-ROM. Solicitar por: T 302.35 R 50659

CAPITULO V.- CULTURA ORGANIZACIONAL

- SCHEIN, Edgar H. *Cultura empresarial: una definición*. En: *La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica*. Barcelona, Plaza & Janes, 1988. pp. 19-37 (cap. 1). Solicitar por: 658.4 S 38666.
- SCHEIN, Edgar H. *La cultura debe entenderse mejor*. En: *La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica*. Barcelona, Plaza & Janes, 1988. pp. 41-63 (cap. 5). Solicitar por: 658.4 S 38666
- SCHEIN, Edgar H. *Cómo descubrir presunciones culturales en una empresa*. En: *La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica*. Barcelona, Plaza & Janes, 1988. pp. 120-142 (cap. 5). Solicitar por: 658.4 S 38666.



- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. *Comportamiento organizacional*. 13ª ed. México, D.F., Pearson Educación, 2009. 718 p. + 1 CD-ROM. Solicitar por: T 302.35 R 50659.

CAPITULO VI.- COMPORTAMIENTO Y CONDUCTA ORGANIZACIONAL

- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. *Comportamiento organizacional*. 13ª ed. México, D.F., Pearson Educación, 2009. 718 p. + 1 CD-ROM. Solicitar por: T 302.35 R 50659

CAPITULO VII. MECANISMOS DE INTEGRACION

- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. *Comportamiento organizacional*. 13ª ed. México, D.F., Pearson Educación, 2009. 718 p. + 1 CD-ROM. Solicitar por: T 302.35 R 50659.
- GOLEMAN, Daniel. ¿Qué hace un líder?. Harvard Business Review 82(1) 2004. Solicitar en CRAI: H 47990 v. 82, n. 1, 2004
- SCHEIN, Edgar H. *Psicología de la organización*. 3ª ed. México, D.F. Prentice-Hall Hispanoamericana, 1982. 252 p. Cap. 2 al 7. Solicitar por: T 658.0019 S 42184.

CAPITULO VIII- CONFLICTOS

- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. *Comportamiento organizacional*. 13ª ed. México, D.F., Pearson Educación, 2009. 718 p. + 1 CD-ROM. Solicitar por: T 302.35 R 50659

CAPITULO X.- EL CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES

- SCHEIN, Edgar H. *Psicología de la organización*. 3ª ed. México, D.F. Prentice-Hall Hispanoamericana, 1982. 252 p. (cap. 13). Solicitar por: T 658.0019 S 42184
- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. *Comportamiento organizacional*. 13ª ed. México, D.F., Pearson Educación, 2009. 718 p. + 1 CD-ROM. Solicitar por: T 302.35 R 50659



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA
Facultad de Ciencias Económicas

3º Ord.
EXP-UNC:0006430/2012

CRONOGRAMA 2012
(Primer Semestre-Plan 222)

Semana	FECHA	TEMA
SEMANA 1	14/3	UNIDAD 1 Presentación general de la materia. El factor humano en la problemática organizacional. La razón de un enfoque transdisciplinario.
SEMANA 2	19/3	Evolución del campo transdisciplinario de la Psicosociología Significado y Evolución de la problemática en las Ciencias de la Administración El cambio en los Paradigmas. Los Grandes Marcos Teóricos Operativos. Las Imágenes de la Organización. Persona y Organización. Una sociedad organizacional. Las Organizaciones y la Globalización.
	21/3	UNIDAD 2 Acción. Acción Social. Interacción. Configuraciones sociales de la acción. Roles. Status. Instituciones. Estratificación. Actores Sociales individuales y colectivos. Personas. Grupos. Organizaciones. Sociedades
SEMANA 3	26/3	UNIDAD 3 La Percepción interpersonal. Empatía Programación Neurolingüística, Análisis Transaccional, Inteligencia Emocional.
	28/3	La comunicación interpersonal. La comunicación intra y extra institucional Comunicación e información. Trastornos en la comunicación.
	2/4	FERIADO
SEMANA 4	4/4	Socialización, El proceso de Personalización. Individuación y Socialización. El Marco Social de Referencia.
SEMANA 5	9/4	UNIDAD 4 Organizaciones, Grupos e Instituciones. Grupos y Subgrupos en la Organización. Estructura y Función de los Grupos. Tipos de Grupos. La dinámica interna de los grupos.
	11/4	Relaciones grupo-individuo. Relaciones intergrupales. Relaciones del grupo con la organización. Relaciones de los Grupos con el Contexto. Los Grupos Transorganizacionales. Los Grupos operativos. El trabajo



		en equipo
SEMANA 6	16/4	UNIDAD 5 Identidad organizacional y cultura organizacional. El sistema de valores y sus manifestaciones. El carácter simbólico de las manifestaciones organizacionales.
	18/4	Métodos de análisis de la cultura organizacional. Métodos de valoración de la cultura organizacional. Validez y utilidad del análisis de la cultura de una organización.
SEMANA 7	23/4	UNIDAD 6 Individuo. Persona. Personalidad Factores racionales y no racionales del comportamiento individual y colectivo Regulación y valoración de los comportamientos en los procesos institucionales
	25/4	Los sistemas normativos. Su función individual y social Orden. Disciplina. Conducta Desviada. Anomia. La Estructura como marco del comportamiento. Relaciones personales y relaciones funcionales El comportamiento como causa y como consecuencia
	30/4	FERIADO
SEMANA 8	2/5	UNIDAD 7 Integración. Pertenencia. Cohesión y Control. El "Contrato Psicológico" y la interdependencia de fines.
SEMANA 9	7/5	Autoridad. Poder y Conducción. La conducción como función Diferentes estilos de conducción. Funcionalidad.
	9/5	Motivación. La concepción del Hombre y la ideología en las teorías sobre la motivación
SEMANA 10	14/5	Motivación. (Cont.)
	16/5	Los liderazgos. Adhocracia y Liderazgo Situacional.
SEMANA 11	21/5	SEMANA DE MAYO
	23/5	SEMANA DE MAYO
SEMANA 12	28/5	UNIDAD 8 El conflicto como manifestación de pluralismo y el conflicto como patología organizacional. De las posibles causas del conflicto. Factores racionales y no racionales en el conflicto. Conflicto individual, conflicto interpersonal, conflicto grupal y conflicto colectivo.



		Conflicto manifiesto y conflicto latente.
	30/5	La dinámica del conflicto. Etapas y manifestaciones Reconocimiento , análisis y administración del conflicto Estrategias y Técnicas de Negociación. La Mediación.
SEMANA 13	4/6	UNIDAD 9 La Burocracia como modelo organizativo. La burocracia como patología organizacional. Distintas teorías y enfoques acerca de la burocracia. Enfoque Político. Enfoque Administrativo. Enfoque Psicológico. Enfoque Sociológico
	6/6	UNIDAD 10 Cambio Social y Cambio Organizacional. El cambio como variable y como ambiente. La administración de los procesos de cambio. Administrar el cambio y <u>administrar en el cambio</u> .
SEMANA 14	11/6	El cambio organizacional y los comportamientos individuales y grupales. La resistencia al cambio <u>El cambio y los dirigentes de las organizaciones.</u>
	13/6	Problemáticas organizacionales especiales <u>Cierre. Análisis de caso. Comentarios sobre examen final.</u>