

RESOLUCIÓN Nº 401/2013

VISTO:

El programa de la asignatura Psicosociología de las Organizaciones, correspondiente a la Licenciatura en Administración (Plan 2009), propuesto por la Sub Dirección del Departamento de Administración;

Y CONSIDERANDO:

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 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 a la Licenciatura en Administración (Plan 2009), del Departamento de Administración, que en fotocopia forma parte integrante de la presente.

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 VEINTINUEVE DÍAS DEL MES DE JULIO DEL AÑO DOS MIL TRECE.

rv



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



Lic. FRANCISCO MANUEL ECHEGARAY
DECANO
Facultad de Ciencias Económicas



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE
CÓRDOBA

Programa de :
PSICOSOCIOLOGÍA DE LAS
ORGANIZACIONES
Año: 2013



FCE
FACULTAD DE
CIENCIAS
ECONÓMICAS

Plan 2009	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 semanales
Obligatoria/Electiva	Obligatoria
Requisitos de Correlatividad	Principios de Administración
Semestre de la carrera	4º semestre
Ciclo lectivo	2013
Coordinador	Dr. Andrés Matta
Objetivos generales	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

Handwritten signature/initials.

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

Bibliografía:

- MAGNY, Claude *"Introducción a la Psicología 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.

- MAYNTZ Renate *"Sociología de la Organización"* 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. Capítulo 1 + 1 CD-ROM. **Solicitar por: T 302.35 R 50659**

CAPÍTULO-II.- ESTRUCTURAS Y DINÁMICAS SOCIALES.

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 y particularmente en la comunicación interpersonal y organizacional

Contenido:

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. Estructuras sociales internalizadas. Percepción y empatía.
5. **Comunicación** interpersonal, intra y extra-institucional. Trastornos en la comunicación.

Bibliografía:

- GIDDENS, Anthony. *Sociología.* Alianza Editorial, 1995. (Cap 3). **Solicitar por: 301 G 42314**
- 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.**
- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. *Comportamiento organizacional.* 13ª ed. México, D.F.,

Pearson Educación, 2009. 718 p. + 1 CD-ROM. (Cap. 5, 11 y 17, apartado sobre socialización en la organización) **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**
- 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.**

CAPÍTULO- III.- LOS GRUPOS EN LAS ORGANIZACIONES

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

Contenido:

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.

Bibliografía:

- 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. Capítulo 9 y 10. + 1 CD-ROM. **Solicitar por: T 302.35 R 50659**

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 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.

Bibliografía:

- 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, 2 y 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. Capítulo 17. + 1 CD-ROM. **Solicitar por: T 302.35 R 50659.**

CAPÍTULO V.- COMPORTAMIENTO Y CONDUCTA ORGANIZACIONAL.

Objetivos Específicos: Comprender los fundamentos del comportamiento individual en el mundo social y particularmente organizacional, y su interacción con los sistemas normativos.

Contenido:

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. Disciplina. Conducta Desviada. Anomia.
4. Estructura y comportamientos. Relaciones personales y relaciones funcionales.

Bibliografía:

- GIDDENS, Anthony. *Sociología*. Alianza Editorial, 1995. (Cap 5). **Solicitar por: 301 G 42314**
- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. *Comportamiento organizacional*. 13ª ed. México, D.F., Pearson Educación, 2009. 718 p. Capítulo 4.+ 1 CD-ROM. **Solicitar por: T 302.35 R 50659**

CAPÍTULO- VI.- MECANISMOS DE INTEGRACIÓN

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

Contenido:

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.

Biobliografía:

- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. Comportamiento organizacional. 13ª ed. México, D.F., Pearson Educación, 2009. 718 p. Capítulo 6,7,12,13 y 14.+ 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.**

CAPÍTULO- VII.- CONFLICTOS

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

Contenido:

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.

Bibliografía:

- ROBBINS, Stephen P., JUDGE, Timothy A. Comportamiento organizacional. 13ª ed. México, D.F., Pearson Educación, 2009. 718 p. Capítulo 15 + 1 CD-ROM. **Solicitar por: T 302.35 R 50659**

CAPÍTULO- VIII.- ANALISIS DE PROCESOS SOCIALES ESPECIALES.

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

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

Contenido:

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.

Bibliografía:

- PERROW, Ch. *Sociología de las organizaciones*. 3ª ed. McGraw Hill; Madrid, 1991. (Cap. "El por qué de la burocracia". **Solicitar por: 658.1 P 43492**
- 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. Capítulo 19. + 1 CD-ROM. **Solicitar por: T 302.35 R 50659**

Metodología de enseñanza y aprendizaje

El programa se desarrollará en clases teóricas y prácticas 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-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 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 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.

Tipo de Formación Práctica

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. Los prácticos serán evaluados y su aprobación es requisito para alcanzar la regularidad.

Sistema de evaluación

Se propondrán **dos evaluaciones parciales**.

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

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

Recuperatorios: consistirá una evaluación parcial para los alumnos ausentes o aplazados en alguna de las evaluaciones anteriores.

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.

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 dos evaluaciones parciales.

Modalidad de examen final

Alumnos Regulares: Escrito

Alumnos Libres: Escrito

Cronograma de actividades de la asignatura

Semana	TEMA
SEMANA 1	UNIDAD 1 Presentación general de la materia. El factor humano en la problemática organizacional. La razón de un enfoque transdisciplinario.
SEMANA 2	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.
SEMANA 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 4	La Percepción interpersonal. Empatía Programación Neurolingüística. Análisis Transaccional. Inteligencia Emocional.
SEMANA 5	La comunicación interpersonal. La comunicación intra y extra institucional Comunicación e información. Trastornos en la comunicación.
SEMANA 6	Socialización. El proceso de Personalización. Individuación y Socialización. El Marco Social de Referencia.
SEMANA 7	UNIDAD 3 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.
SEMANA 8	

6	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
	UNIDAD 4 Identidad organizacional y cultura organizacional. El sistema de valores y sus manifestaciones.
SEMANA 7	El carácter simbólico de las manifestaciones organizacionales. Métodos de análisis de la cultura organizacional. Metodos de valoración de la cultura organizacional. Validez y utilidad del análisis de la cultura de una organización.
	UNIDAD 5 Individuo. Persona. Personalidad Factores racionales y no racionales del comportamiento individual y colectivo Regulación y valoración de los comportamientos en los procesos institucionales
SEMANA 8	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
SEMANA 9	UNIDAD 6 Integración. Pertenencia. Cohesión y Control. El "Contrato Psicológico" y la interdependencia de fines.
SEMANA 10	Autoridad. Poder y Conducción. La conducción como función Diferentes estilos de conducción. Funcionalidad.
SEMANA 11	Motivación. La concepción del Hombre y la ideología en las teorías sobre la motivación Motivación. (Cont.)
SEMANA 12	UNIDAD 7 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. La dinámica del conflicto. Etapas y manifestaciones Reconocimiento, análisis y administración del conflicto Estrategias y Técnicas de Negociación. La Mediación.
SEMANA 13	UNIDAD 8 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
	Cambio Social y Cambio Organizacional. El cambio como variable y como ambiente. La administración de los procesos de cambio. Administrar el cambio y administrar en el cambio.
SEMANA 14	El cambio organizacional y los comportamientos individuales y grupales. La resistencia al cambio El cambio y los dirigentes de las organizaciones.
	Problemáticas organizacionales especiales Cierre. Análisis de caso. Comentarios sobre examen final.

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)

Básica

Bibliografía General Obligatoria

- 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.

Adicional

- 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.**
- GIDDENS, Anthony. *Sociología*. Alianza Editorial, 1995. (Cap 3). **Solicitar por: 301 G 42314**
- GIDDENS, Anthony. *Sociología*. Alianza Editorial, 1995. (Cap 5). **Solicitar por: 301 G 42314**
- GOLEMAN, Daniel. ¿Qué hace un líder?. Harvard Business Review 82(1) 2004. **Solicitar en CRAI: H 47990 v. 82, n. 1, 2004**
- 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**
- 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.**
- MAYNTZ Renate "Sociología de la Organización" 3ª ed. Madrid, Alianza, 1980. 188 p. Cap. 3 "Fundamentos teóricos del análisis de la organización" p. 47-73. **Solicitar por: 306 M 34286.**
- 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.**
- PERROW, Ch. *Sociología de las organizaciones*. 3ª ed. McGraw Hill; Madrid, 1991. (Cap. "El por qué de la burocracia". **Solicitar por: 658.1 P 43492**
- 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, 2 y 5). **Solicitar por: 658.4 S 38666.**

Bibliografía General Complementaria

- 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.**

- BOURDIEU, P. *Las estructuras sociales de la economía*. Buenos Aires : Manantial, 2010. **Solicitar por: 306.3 B 52454.**
- ETKIN J. y SCHVARSTEIN L. *Identidad de las Organizaciones - Invariancia y Cambio* Buenos Aires, Paidós, 1992. 331 p. **Solicitar por: 658.001 E 40204.**
- GIDDENS, Anthony. *Sociología*. Alianza Editorial, 1995. **Solicitar por: 301 G 42314**
- MAYNTZ Renate *"Sociología de la Organización"* 3ª ed.. Madrid, Alianza, 1980. 188 p. **Solicitar por: 306 M 34286.**
- MARIN, A.L. (Coord) *Sociología para la empresa*. Madrid Mc Graw-Hill 1994 **Solicitar por: 306.36 M 42269.**
- PERROW, Ch. *Sociología de las organizaciones*. 3ª ed. McGraw Hill; Madrid, 1991. **Solicitar por: 658.1 P 43492**
- PFEFFER, Jeffrey, *Organizaciones y teoría de las organizaciones*. Fondo de Cultura Económica. Mexico, 1992.. **Solicitar por: 658.001 P 41226.**
- SCHEIN, Edgar H. *La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica*. Barcelona, Plaza & Janes, 1988. pp. 19-37. **Solicitar por: 658.4 S 38666.**
- 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. **Solicitar por: 658.1141 S 38220.**

Distribución de docentes por división

- Profesor-Adjunto (a cargo de la coordinación):

ANDRÉS MATTIA

- Profesores Asistentes:

CARLOS NORRY

PEDRO ZAMBONI



- Profesores Ayudantes:

ROBERTO KERKEBE

CECILIA MAGNANO

MARIA SELVA SANCHEZ

MARIA EUGENIA VARGAS