

CONTADOR PUBLICO

Sociología

Profesores:

Profesores:

Titular: Ricardo Ginés García

Adjunta: Liana Acosta

Carga Horaria: 48 hs.

Modalidad: Cuatrimestral

Comisión: TNA

2024

Encuadre y Contenidos

La naturaleza del fenómeno organizacional. Contribución de la sociología organizacional a la práctica gerencial. La organización y sus niveles. Teorías y paradigmas. El paradigma humanista, estructuralista, interpretativo y funcionalista del análisis organizacional. Análisis de los objetivos, estructuras, tecnologías. El medio ambiente y la organización. Composición social y cultural. Estratificación, relaciones de poder y conflicto. Comunicación y liderazgo. Calidad de vida y motivación. Participación en el trabajo. El diagnóstico, tipo de cambio, crecimiento, estrategias de intervención y evaluación de la organización

Importancia de la asignatura en el plan de estudio y en la formación profesional de los graduados.

La propuesta de este programa es contribuir a la formación humanística del graduado a partir de una reflexión profunda acerca de la naturaleza de las organizaciones proveyendo al alumno de otros instrumentos, además de los técnicos específicos, para su inserción en su campo profesional, permitiendo una mirada completa de su objeto de estudio, tanto en el rol de directivo, como consultor, asesor, evaluador en organizaciones privadas, públicas y de la economía social.

La mirada atenta y comprensiva de los aspectos humanos, sociales, políticos y simbólicos, además de los técnicos, que otorga la formación humanista, es insustituible y necesaria para un buen desempeño profesional. El éxito en la tarea profesional requiere de competencias complejas al interactuar con las organizaciones cuya dinámica compone una compleja trama a veces muy difícil de desentrañar.

El buen ejercicio de la profesión requiere descartar actitudes dogmáticas o parciales. Se precisa la posesión de un pensamiento versátil, como condición necesaria para imprimir flexibilidad y creatividad a la acción al responder a los desafíos que presentan las distintas lógicas de la organización.

En síntesis, el desarrollo de la capacidad de comprender a las organizaciones desde distintas perspectivas y con sentido crítico, observar las influencias de sus contextos históricos y culturales, sin perder de vista el aspecto humano, caracteriza uno de los propósitos centrales de esta asignatura.

Objetivos de Aprendizaje

- Conocer los principales conceptos que obran como marco referencial para comprender las organizaciones desde diferentes perspectivas y su rol en el presente contexto histórico y social.
- Desarrollar la capacidad de análisis crítico en relación con el fenómeno organizacional propiciado desde un enfoque crítico, contextual y comparativo.
- Ejercitar el desarrollo del pensamiento flexible y creativo estableciendo diálogos entre la teoría y la práctica a partir de su aplicación en la resolución de problemas.
- Conocer las distintas herramientas de diagnóstico e intervención organizacional que le permitan comprender el funcionamiento de las organizaciones, la obtención de nuevos conocimientos y seguir aprendiendo en su práctica profesional.

PROGRAMA

Contenidos mínimos

Son contenidos mínimos de este programa los siguientes temas:

UNIDAD 1: Introducción

UNIDAD 2: Las relaciones entre las personas y las organizaciones

UNIDAD 3: Los desafíos de la organización frente al contexto. Los nuevos escenarios

UNIDAD 4: Las relaciones de poder y conflicto en las organizaciones

UNIDAD 5: Cultura organizacional

UNIDAD 6: Problemas socio-organizacionales

UNIDAD 7: Cambio organizacional, Innovación y aprendizaje organizacional

Contenido analítico

UNIDAD 1: Introducción

La sociología de la organización, objeto de estudio y enfoque Las organizaciones en el contexto actual, principales dimensiones y preocupaciones. La organización y sus niveles. Distintos tipos de organizaciones (públicas, privadas, cooperativas, de la sociedad civil). Enfoques tradicionales y renovados en el estudio de las organizaciones. Metáforas y modelos de gestión.

Bibliografía obligatoria:

- Scott W.R. (2005). Organizaciones: características duraderas y cambiantes. *Gestión y Política Pública*, 14 (3) 439-463 <http://repositorio-digital.cide.edu/handle/11651/3044>
- Morgan, G. (1993) *Imágenes de la organización*, México, Alfaomega-Rama (Capítulo 1).
- Mintzberg, H. (1996). El capitalismo necesita del equilibrio. *Revista Gestión*, 1 (4), 36-44.

UNIDAD 2: Las relaciones entre las personas y las organizaciones

Las personas y su relación con las organizaciones. El contrato psicológico La composición social. Estudios de demografía organizacional. Las preocupaciones clásicas: motivación y satisfacción laboral. Las nuevas preocupaciones: la confianza, justicia laboral, las nuevas formas de comunicación y la mediación de las NTI, trabajo y género y la relación trabajo vida.

Bibliografía obligatoria

- Guiot, J. M.: "Organizaciones sociales y comportamientos". Herder. Barcelona. 1985 (Capítulo 5 y 10).
- Pfeffer, J. (1997) Nuevos rumbos en la teoría organizacional. México. Oxford. (Capítulo 4 y 5).
- Góngora, N. y Zaidman, L. (febrero, 2018). La Confianza y la cultura organizacional, IV Congreso Latinoamericano de Administración y VII Encuentro Internacional de Administración de la Región Jesuítica Guaraní, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Misiones, Posadas, Argentina.

UNIDAD 3. Los desafíos de la organización frente al contexto. Los nuevos escenarios

La evolución de la concepción del rol del medioambiente de la organización. La organización como sistemas abiertos y cerrados. La ecología organizacional. Los aportes del nuevo institucionalismo: la noción de campo organización, el isomorfismo organizacional. Recorrido por las nuevas formas de relación en las organizaciones como respuesta a los nuevos desafíos y crisis del contexto: la organización sintética, la organización en red, las empresas recuperadas.

Bibliografía obligatoria

- Morgan, G. (1993) *Imágenes de la organización*, México, Alfaomega-Rama, 1993, (Capítulos 2 y 3).
- Sulbrandt, J.; Navarrete, N. y Piergentili, N. (2007). Formas sociales que facilitan la entrega de servicios sociales. En J.C. Cortázar Velarde (editor). *Entre el diseño y la evaluación: el papel crucial de la implementación de programas sociales* (pp.119-165). Washington: Recuperado de: <https://publications.iadb.org/handle/11319/251>
- Gatman, E. (1999) *Ecología y evolución de las organizaciones*, Documentos Iniciadores de los foros de Discusión, IV Simposio Nacional de Análisis Organizacional, II del Cono sur, Buenos Aires
- Pfeffer, J. (1997) *Nuevos rumbos en la teoría organizacional*. México: Oxford. (pp.222 a 230)

UNIDAD 4: Las relaciones de poder y conflicto en las organizaciones

Antecedentes y evolución en el estudio del poder. La organización como coalición de poder. Intereses. Fuentes de poder. Análisis estratégico del poder. Las zonas de incertidumbre. Liderazgo y Cultura. El conflicto organizacional, tipos de conflictos. Las dimensiones del control organizacional. Las elites, los estudios de las redes de poder.

Bibliografía obligatoria:

- Petit, F. (1984). *Psicosociología de las organizaciones*, Barcelona, Editorial Herder (Capítulo 3).
- Crozier, M. y Friedberg, E. (1990). *El actor y el sistema*. México: Alianza. (Capítulos 2 y 3).
- Morgan, G. (1993). *Imágenes de la organización*, México: Alfaomega-Rama (Capítulo 6).
- Pfeffer, J. (1997). *Nuevos rumbos en la teoría organizacional*. México. Oxford. (pp. 135 a 140).

UNIDAD 5: Cultura organizacional

Caracterización del fenómeno de cultura organizacional, componentes y función. Los niveles de cultura organizacional. Los estilos comunicacionales. Distintos enfoques de cultura organizacional; integración, diferenciación, diversidad, ambigüedad. El proceso de creación de cultura: las presunciones básicas y el concepto de "*organizing*". La cultura como modelo mental. Subculturas e interculturalidad. La cultura de la velocidad. El clima organizacional.

Bibliografía obligatoria:

- Góngora, N. (2008). *Enfoques y Perspectivas de los estudios de cultura organizacional*. en Vicente, Miguel Ángel y Ayala, Juan Carlos *Principios Fundamentales para la administración de organizaciones* (pp. 357 a 392). Buenos Aires. Pearson Prentice Hall. Año

- Gore, E. (2012). Próximo management, El: Acción, práctica y aprendizaje. Ediciones Granica. (Capítulo 2).
- Morgan, G. (1993). Imágenes de la organización, México: Alfaomega-Rama (Capítulo 5).

UNIDAD 6: Problemas socio-organizacionales

Los problemas que sufren las personas en las organizaciones, o los efectos no deseados de las organizaciones: Las enfermedades profesionales, la discriminación, la corrupción, la violencia laboral, las organizaciones acosadoras, las organizaciones depredadoras, los efectos de las nuevas tecnologías en el entorno laboral.

Bibliografía obligatoria:

- Morgan, G. (1993). Imágenes de la organización, México, Alfaomega-Rama (Capítulo 9).
- Melamed A. (2006). Empresas Depredadoras. Buenos Aires: Paidós. (Capítulos 4 y 5).
- Coser (1975). Instituciones Voraces. México: Fondo de Cultura Económica. (Capítulo 1).
- Krieger M. (2016). Técnicas de diagnóstico e intervención en materia de políticas públicas. En Krieger, M. (coord.). Métodos y técnicas de diagnóstico e intervención en Administración Pública. Buenos Aires: Errepar. (Capítulo 5).

UNIDAD 7: Cambio organizacional, Innovación y aprendizaje organizacional

Caracterización del fenómeno de cambio organizacional. La Innovación social responsable. Las formas que se introduce el conocimiento en las organizaciones. El aprendizaje organizacional. Distintos enfoques: la organización inteligente, el aprendizaje organizacional, el conocimiento organizacional, la gestión del conocimiento. El conocimiento tácito y explícito. Las teorías de acción I y II, las comunidades de aprendizaje. Las relaciones entre innovación y aprendizaje organizacional.

Bibliografía obligatoria:

- Góngora, N. H (2003). Dos metáforas y el cambio organizacional. Manuscrito inédito. Buenos Aires.
- Gore, E. (2012). El Próximo management, Acción, práctica y aprendizaje. Ediciones Granica. (Capítulos 1,2, 3,4 y 5.)
- Calvo Soler, R. (2014). Mapeo de conflictos: Técnica para la explotación de los conflictos. Barcelona: Gedisa Editorial. (Capítulo 2).

Metodología de trabajo y enseñanza:

La asignatura se desarrollará con clases semanales a partir de la presentación de los contenidos publicados y el estudio de la bibliografía recomendada en la cual se encuentran los lineamientos teóricos de las distintas unidades temáticas. Cada semana los estudiantes deberán participar de las clases donde se expondrán los temas, se responderán consultas y se orientará el aprendizaje mediante la modalidad de estudio dirigido.

Pautas de acreditación y evaluación:

Las condiciones para la acreditación y aprobación de la asignatura son las siguientes:

Asistencia al 60 % de las clases: la participación en las clases acreditará la asistencia.

Condiciones de regularidad: la evaluación parcial se aprueba con cuatro puntos y, en caso de haber reprobado o estado ausente el día del parcial, el estudiante deberá rendir una evaluación recuperatoria que se aprueba también con cuatro puntos.

Examen final oral: la evaluación final de todos los contenidos de la asignatura será mediante examen presencial. La evaluación final se aprueba con cuatro puntos y no tiene instancia de recuperación.

Falta de regularidad: en caso de no acceder a la regularidad el día de la evaluación final deberá rendir y aprobar primero con cuatro puntos un examen escrito, para acceder luego al examen final oral mediado por tecnología.