



Universidad Nacional de La Matanza

Florencio Varela 1903 - San Justo - Buenos Aires - Argentina

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA MATANZA

DPTO. HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

PROGRAMA GENERAL DE LA MATERIA

CÁTEDRA: GESTION DE LAS ORGANIZACIONES

Titular:

PROF. LILIANA GRACIELA CORDERO

Integrantes del equipo de cátedra:

PROF. MARCELA DE MARCO

PROF. LAURA REGGIO

AÑO 2017

CARGA HORARIA: 4 hs. de cursada semanal

1) FUNDAMENTACIÓN: Todos los procesos sociales tienen su origen en las organizaciones formales o bien están mediatizados por aquéllas. Debido a que nacemos, crecemos y nos desarrollamos en contextos organizacionales que, precisamente, moldean nuestras formas de pensar, de trabajar y de sentir, se considera oportuno tomar distancia y develar con los alumnos los fenómenos organizacionales desde una perspectiva heterónoma o de observador externo. De acuerdo con la creación y establecimiento de la organización en el tiempo y en el espacio, encontramos una vida social en la que se combinan y se oponen ideas, creencias, sentimientos, intereses y aspiraciones que pueden ser contradictorias. Toda organización, en las personas de sus responsables se esfuerza por canalizar estos fenómenos en el sentido de lo que es su meta central: producir bienes o prestar servicios.

La Teoría Organizacional intenta develar el contexto, los trasfondos y las fuerzas que operan, rodean y subyacen en las instituciones a partir de la combinación de distintas teorías y la habilidad intelectual e intuitiva del alumno para entender en mayor o menor profundidad “*el entramado de estas redes complejas*”:

1. En primer lugar, cabe destacar el enfoque contextual que concibe a la organización como el producto de una continua interacción con el medio que la rodea y no sólo como el producto de quien piensa e imagina su diseño. Desde esta perspectiva, en general se puede afirmar

que la relación entre la organización y su contexto es asimétrica pero recíproca. Con ello se hace alusión a que el ambiente tiende a influir en la organización más de lo que ésta influencia al medio. *Este enfoque no invalida el supuesto* que lo que sucede dentro de las organizaciones y el logro de los fines de éstas es también el producto de su sabio diseño y de una hábil conducción. Así, intercambio eficiente entre el medio interno y externo de las organizaciones, favorece la optimización de su funcionamiento.

2. En segundo término, resulta pertinente la idea de pensar a las organizaciones como expresiones culturales, con ideas, valores, normas, rituales, creencias y otros modelos de significados compartidos. Incorporando, además, los aportes de la ciencia política para detectar los diferentes conjuntos de intereses, conflictos y poder que muestran a las organizaciones como sistemas de gobierno.
3. En otro orden de cosas, resulta acertado el análisis de las semejanzas y las diferencias entre organizaciones de distinto tipo para maximizar la capacidad analítica organizacional, entendiendo el por qué de distintas estructuras y procesos socioadministrativos, relacionados con la idiosincrasia y la racionalidad predominantes en aquéllas. Percibir como en diferentes momentos de su historia las organizaciones se institucionalizan, ayuda a visualizar la coexistencia de viejas y nuevas formas organizativas. Dichas formas ameritan pensar a las organizaciones y a las personas que tienen mayor incidencia en su elaboración y estrategias bajo miradas propias de cada disciplina. Sólo así es factible identificar que visión de la naturaleza humana subyace en las distintas tecnologías sociales o de gestión desarrolladas y en los esquemas interpretativos de los actores organizacionales.

1. OBJETIVOS:

- a) Comprensión del fenómeno organizacional desde una óptica social y humanística, privilegiando el enfoque comparativo, crítico y contextual desde el aporte de distintas disciplinas.
- b) Obtención de información y conocimientos básicos que faciliten el análisis organizacional para la inserción efectiva de los futuros trabajadores sociales en las organizaciones.
- c) Identificación de los actores internos y externos de la organización, su interacción e influencia, así como la concepción organizacional y de gestión subyacente sobre el “valor de las personas” inmersas en este proceso.
- d) Reflexión sobre las distintas relaciones de poder entre los distintos actores organizacionales.

2. Contenidos conceptuales:

Eje temático N° 1: *Contexto organizacional: Influencia y condicionamientos.* La organización y sus distintos niveles de análisis. Formas de acción de la organización sobre el contexto. Proceso de gestión. Funciones de la administración. Elementos para la comprensión de los fenómenos organizacionales y administrativos. Burocracia. Distintas posturas epistemológicas. Evolución y paradigmas de las teorías organizacionales.

Eje temático N° 2: *La Comunicación y el trabajo en las Organizaciones.* Funciones. Proceso. Fundamentos. El manejo de las “malas noticias”. El Comportamiento Organizacional ante las noticias. La comunicación “políticamente correcta”. La comunicación transcultural. La comunicación

ambigua. Dilema ético: *¿Siempre está mal mentir?*. Comunicación, temperamento y trabajo en equipo.

Eje temático N°3: El Poder, la Autoridad y la Política en la Dinámica Organizacional. Enfoques para su manejo eficaz. Intereses, conflictos y poder. Las bases del poder: poder coercitivo, poder de recompensa, poder de expertos, poder de referencia. Dependencia: *¿la clave del poder?*. *¿Qué es lo que crea la dependencia?*. El poder en los grupos: coaliciones. Comportamientos defensivos ante el poder: el conflicto. Su proceso. El Poder Legítimo: bases para un buen ejercicio del poder. Autoridad y legitimidad. Principios y criterios que utilizan las organizaciones para la asignación de bienes y cargas.

Eje temático N°4: Cultura organizacional. Metáfora cultural. Construcción de realidades compartidas. Desmitificación de los mandatos culturales. Distintas visiones y estilos culturales. Ética social aplicada. Los valores subyacentes y el sentido compartido como guía para la acción. Desviaciones culturales. El acoso moral en el trabajo.

Eje temático N° 6: Diagnóstico y Evaluación Organizacional: Aspectos de un diagnóstico organizacional. Marcos de referencia para analizar las organizaciones. Tipos de evaluación de una organización. Funciones del diagnóstico y la evaluación. Estrategias para la revisión crítica de algunos enfoques o marcos teóricos sobre las organizaciones y sus supuestos principales.

3. Orientaciones metodológicas de la intervención docente:

La intervención docente se basará en una metodología semidirectiva que promueva la participación y reflexión individual y grupal. La propuesta considera tres ejes metodológicos que se articularán en un proceso progresivo y espiralado, a saber:

- A) El empleo de insumos, experiencias y conocimientos previos que posean los alumnos sobre las organizaciones que han conocido y, por caso, en las que estudien, hayan estudiado, trabajen o hayan trabajado.
- B) La estimulación hacia el desarrollo de tareas de indagación, búsqueda e investigación bibliográfica y documental sobre el abordaje del fenómeno organizacional desde los aportes de diversas disciplinas, para ponerlos en contacto con datos nuevos y variadas fuentes.
- C) La toma de conciencia y valoración de los alumnos y el docente del proceso de aprendizaje de los comportamientos organizacionales.

Se plantearán situaciones de debate que permitan a los alumnos: reformular ideas en niveles más críticos superando el pensamiento “vulgar” y el contrastamiento de las distintas visiones e ideologías (búsqueda de matrices causales que se aproximen a la explicación de los fenómenos organizacionales y a la conducta asumida por parte de los individuos y los grupos ante dichos fenómenos).

4. SISTEMA DE EVALUACIÓN: PARA PROMOCIONAR LA MATERIA SE DEBEN APROBAR 2 PARCIALES, LA EXPOSICIÓN DE UN ESTUDIO DE CASO Y UN TRABAJO FINAL INTEGRADOR.

5. Bibliografía.

Unidad N°1: Robbins, Stephen, “Comportamiento Organizacional: Teoría y Práctica”, Séptima Edición, Editorial Prentice Hall, México, Año 1998. Parte Uno: Introducción: capítulos 1 y 2. Morgan, Gareth, “Imágenes de la Organización”, Ediciones Alfaomega, México, año 1991. Capítulo 8. Hurst, David, “Crisis y Renovación: Cómo enfrentar el desafío del cambio en las organizaciones”, Grupo Editorial Temas, Año 1998. Capítulos 1, 2 y 3. Suárez, Francisco y Otros, “Sociología de las

Organizaciones”, Publicación de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. Año 1993. Págs. 61-92.

Unidad N°2: Robbins, Stephen, “*Comportamiento Organizacional: Teoría y Práctica*”, Séptima Edición, Editorial Prentice Hall, México, Año 1998. Págs. 680 a 709. **Etkin, Jorge**, “*La Doble Moral de las Organizaciones*”, Editorial Mc. Graw Hill, España, Año 1997. 1° Edición. Capítulo 9. **Elster, Jon**, “*Justicia local*”, Editorial Gedisa, Barcelona, 2° Edición, Año 1992. Págs. 282 a 324.

Unidad N°3: Quiroga Lavié, Humberto, “*Cibernética y Política*”, Ediciones Ciudad Argentina, Mendoza, Año 1986. Capítulos 3 y 7. **Robbins, Stephen**, “*Comportamiento Organizacional: Teoría y Práctica*”, Séptima Edición, Editorial Prentice Hall, México, Año 1998. Págs. 716 a 749 y 462 a 498. **Morgan, Gareth**, “*Imágenes de la Organización*”, Ediciones Alfaomega, México, año 1991. Capítulo 6 y 9.

Unidad N° 4: Musitu, Gonzalo y Otros, “*Psicología de la Comunicación Humana*”, Instituto de Ciencias Sociales Aplicadas, San Isidro, Argentina, Año 1993. Capítulo 8. **Robbins, Stephen**, “*Comportamiento Organizacional: Teoría y Práctica*”, Séptima Edición, Editorial Prentice Hall, México, Año 1998. Págs. 376 a 407 y 344 a 372. **Etkin, Jorge**, “*La Doble Moral de las Organizaciones*”, Editorial Mc. Graw Hill, España, Año 1997. 1° Edición. Capítulo XI. **Douglass, Merrill y Donna**, “*El Management del Tiempo en el Trabajo en Equipo*”, Paidós Empresa, Bs. As. Año 1997. Págs. 22 a 89. Yrigoyen, Marie, “*El acoso moral en el trabajo*”. Editorial Paidós. Bs. As. Año 2005 Capítulos 1-2-9-10-19-20-21

Unidad N° 5: Morgan, Gareth, “*Imágenes de la Organización*”, Ediciones Alfaomega, México, año 1991. Capítulo 7. Etkin, Jorge, “*La Doble Moral de las Organizaciones*”, Editorial Mc. Graw Hill, España, Año 1997. 1° Edición. Capítulos 6, 8 y 10. Rodríguez Nebrot, Joaquín, “*En la frontera: Trabajos de Psicoanálisis y Socioanálisis*”, Ediciones Multiplicidades, 1° Edición, Colección PSI, Buenos Aires, págs.75 a 92. Suárez, Francisco y Otros, “*Sociología de las Organizaciones*”, Publicación de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. Año 1993. Págs. 183-241.