<table>
<tr><td colspan="2">UNCAUS
UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL
CHACO AUSTRAL</td><td colspan="3">SOCIO-PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES</td></tr>
<tr><td colspan="2">Carga Horaria: 90 horas</td><td colspan="3">Programa vigente desde: 2015</td></tr>
<tr><td colspan="2">Carrera</td><td>Año</td><td colspan="2">Cuatrimestre</td></tr>
<tr><td colspan="2">Licenciatura en Sociología
Modalidad a Distancia</td><td>Cuarto</td><td colspan="2">Segundo</td></tr>
<tr><td colspan="3">CORRELATIVA PRECEDENTE</td><td colspan="2">CORRELATIVA SUBSIGUIENTE</td></tr>
<tr><td colspan="3">Asignaturas</td><td colspan="2">Asignaturas</td></tr>
<tr><td colspan="2">Para cursar</td><td>Para rendir</td><td colspan="2" rowspan="3">Tesina</td></tr>
<tr><td>Regularizada</td><td>Aprobada</td><td>Aprobada</td></tr>
<tr><td>Teorías sociales
Teorías sociales clásicas.
Sociología sistemática.
Antropología social y Cultural.
Ciencias políticas.
Psicología social.</td><td></td><td>Sociología urbana.

Sociología política y del cambio social.

Taller de Investigación VII.</td></tr>
<tr><td colspan="2">DOCENTES:</td><td colspan="3">Profesor Adj. CERVERO, Edgardo Rubén</td></tr>
<tr><td colspan="2">FUNDAMENTACIÓN</td><td colspan="3">Pensando en el sentido de la asignatura dentro de la currícula de la carrera aparecen algunas ideas, concepciones novedosas en nuestro campo de trabajo como: la implicación de la Sociología en cuestiones de productividad y democracia, el nuevo papel compensador del estado, la reformulación de una ciudadanía que reconoce su status jurídico y social, la implantación de una cultura de la evaluación en distintas instancias del proceso institucional.
Estas novedades implican exigencias por parte del mercado de trabajo que el sistema educativo debe responder a partir de un nuevo modelo de organización.
En este nuevo modelo de reforma se introduce el concepto clave de Gestión tomado de la Teoría de las organizaciones y en particular de la organización empresarial, que apunta a su sentido de gerenciar, de propiciar la eficiencia y autosuficiencia de la institución. La idea de gestión intenta dar forma organizativa del sistema acentuando los resultados, las funciones y relaciones, otorgando a la estructura un papel de soporte facilitador para el desarrollo de las actividades.
Las organizaciones como objeto de conocimiento plantean obstáculos epistemológicos que proviene, por un lado, de la</td></tr>
</table>

	naturaleza misma de los fenómenos institucionales, por otro, del sentido y la función que las instituciones adquieren en la sociedad. Son formaciones sociales y culturales complejas en su multiplicidad de instancias y dimensiones. Las organizaciones como campo de acción de los sujetos individuales, los grupos o los colectivos, son oscuros laberintos, que desarrollan sus propias lógicas según la diversidad de funciones que adquieren, tanto para la sociedad en su conjunto y para los sectores sociales que las promueven y sostienen, como para los individuos singulares que son sus actores, quienes con sus prácticas cotidianas las constituyen, las sostienen y las cambian.

OBJETIVOS:	**Objetivo General:** - Estudiar las organizaciones desde una perspectiva socio-psicológica. **Objetivos específicos:** - Revisar la práctica de la autoridad y ver cómo repercute en las distintas relaciones dentro de la organización. - Conocer las principales líneas teóricas a lo largo del tiempo respecto a las organizaciones, su estructura, su cultura y sus fines. - Conocer las influencias del contexto en la organización. - Experimentar una reflexión respecto a la comunicación organizacional ad intra y las cosas que repercuten en ella.

CONTENIDOS MÍNIMOS:	Institución, organización y estructura. Misión e identidad de las organizaciones. Procesos constituyentes. Estructuras formales e informales. Funciones y ámbitos en las organizaciones. Poder. Jerarquía conflicto en las organizaciones. Comunicación organizacional. Contrato Psicológico.
MÉTODOS PEDAGÓGICOS:	Las clases son teóricas-prácticas. Por las características didácticas y pedagógicas que demanda una estructura de asignatura en forma virtual el vuelco de los contenidos teóricos se da acompañado de recursos TIC. Las clases están rodeadas de recursos tecnológicos, con uso habitual de videos, manejos de programas informáticos, análisis de situaciones, innumerables casos de estudios, etc., debates

	constantes en foro y actividades colaborativas. Cada clase conlleva ejercicios prácticos y en algunos módulos hay más de un trabajo práctico. También hay video-conferencias y sala de chats.
MÉTODOS DE EVALUACIÓN:	La evaluación consiste en aprobar los trabajos prácticos semanales más los dos parciales aprobados, todo esto le permiten al alumno regularizar la materia. Los criterios de evaluación son: - Ser capaz de analizar críticamente cada artículo teórico. - Desarrollar actividades creativas para afirmar los contenidos esenciales de cada módulo. - Participar activamente en los foros, chat y videoconferencias. - Respetar las diferencias de opiniones en los foros. - Comprender críticamente los diversos marcos teóricos y metodológicos con los que se aborda la asignatura. - Demostrar pensamiento crítico. - Poseer un vocabulario correcto y técnico y demostrarlo en la redacción de los trabajos. - Transferir y relacionar los conceptos fundamentales de la asignatura a situaciones y/o problemas concretos de la realidad circundante; sobre todo en la resolución de los casos de estudio. - Respetar los plazos dados para la presentación de los informes solicitados. **Se aplica Resolución 084/19 C.S.**
PROGRAMA ANALÍTICO:	UNIDAD 1: Concepciones de organización. Definiciones. Posturas de diferentes autores. Desarrollo Organizacional. Los organigramas presentes en la organización UNIDAD 2: Contrato Psicológico. Autoridad y recursos humanos El contrato psicológico. Poder y autoridad. Bases de la autoridad legítima. Fuentes de la complejidad en la coordinación de los recursos humanos organizacionales. El poder en las organizaciones. Tácticas de Poder. UNIDAD 3: Componentes de los sistemas sociales en las organizaciones**.** Roles. Normas. Cultura organizacional. Congruencia persona-ambiente. Respuestas individuales a las interacciones persona-ambiente. UNIDAD 4: Las comunicaciones en la organización. Obstáculos a la comunicación. Formas distorsionadas de comunicarse. Tipos de comunicación. Técnicas para mejorar las comunicaciones. Mantenimiento de la comunicación. El primer día de la gestión directiva y la importancia de la comunicación UNIDAD 5: Los efectos de la estructura organizacional sobre la comunicación. Tamaño. Crecimiento organizacional. Localización centralizada o descentralizada de la autoridad. Grado de incertidumbre.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CHACO AUSTRAL

	Complejidad organizacional. Formalización. Otras variables estructurales que influyen en la comunicación UNIDAD 6: Equipos de trabajo: Diferencias entre grupos y equipos de trabajo. Estilos y roles. Tipos y preferencias de trabajo. Redes sociales**.** UNIDAD 7**:** Problemas intergrupales en las organizaciones: Algunas consecuencias de la competencia entre grupos. ¿Cómo disminuir las consecuencias negativas de la competencia entre grupos? Entrenamiento vivencial. Prevención de los conflictos intergrupales**.** UNIDAD 8: Cultura organizacional. La cultura organizacional y su ideología. Relaciones individuo-organización. La integración psicosocial. Teorías sobre la cultura organizacional. UNIDAD 9: Tipos de Organizaciones. Organizaciones con fines de lucro. ONG. Fundaciones. La formalización en cada una de ellas UNIDAD 10. La motivación en el trabajo organizacional. Teorías de la motivación. Aptitud, rendimiento, determinantes situacionales y motivación UNIDAD 11: Satisfacción laboral. Concepto. Definiciones. Teorías de la satisfacción laboral. Medida de la satisfacción laboral. Relación entre satisfacción laboral y condiciones de trabajo UNIDAD 12: La Negociación en las organizaciones. ¿Qué es negociación? Bases fundamentales de la negociación. Requisitos para que haya negociación. Estilos colaborativo y competitivo. UNIDAD 13: Las Organizaciones del futuro. La rotación de los roles. La influencia de la dinámica de grupos. El rol de la tecnología digital. UNIDAD 14: Diagnóstico Socio-psicológico de una organización. ¿Cómo hacer un diagnóstico organizacional? Elementos y recursos. El informe y su contenido.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CHACO AUSTRAL

PROGRAMA ANALÍTICO DE TRABAJOS PRÁCTICOS	TRABAJO PRÁCTICO MÓDULO 1: Hacer una propia definición organizacional, ver con el abanico de definiciones de organización presentadas con cuál se asemeja más y fundamentar por qué se decidió por ese concepto. TRABAJO PRÁCTICO MÓDULO 2: Realizar la actividad de trabajo de campo concerniente al módulo. TRABAJO PRÁCTICO MÓDULO 3: Resolver un caso de estudio con protagonismo central de los componentes sociales. TRABAJO PRÁCTICO MÓDULO 4: Resolver un caso de estudio con protagonismo central de las comunicaciones organizacionales. TRABAJO PRÁCTICO MÓDULO 5: Resolver un caso de estudio con énfasis en la estructura organizacional. TRABAJO PRÁCTICO MÓDULO 6: Señalar los elementos de grupo/equipo que puede reconocer en su práctica laboral y/o estudiantil TRABAJO PRÁCTICO MÓDULO 7: Buscar en la web un ejemplo organizacional donde la pelea entre grupos internos afectó la marcha de la organización TRABAJO PRÁCTICO MÓDULO 8: Caso de estudio sobre cultura organizacional TRABAJO PRÁCTICO MÓDULO 9: videoconferencia TRABAJO PRÁCTICO MÓDULO 10: Ver el video que se señala y relacionarlo con las teorías motivacionales. Escribir sus conclusiones en el foro expuesto para tal fin. TRABAJO PRÁCTICO MÓDULO 11: resolver el caso de estudio sobre satisfacción laboral TRABAJO PRÁCTICO MÓDULO 12: Resolver el cuestionario TRABAJO PRÁCTICO MÓDULO 13: participar en el foro sobre las organizaciones del futuro TRABAJO PRÁCTICO MÓDULO 14: participar en el foro de cierre de la asignatura

BIBLIOGRAFÍA	**UNIDAD 1** Baremblintt, Gregorio.(1983) El inconsciente institucional. Nuevomar. México. Biasca, Rodolfo. (2004) Resultados. La acción, de las ideas a los hechos concretos. Granica. 2ª edición con apéndice en Internet. Buenos Aires. Handy, Charles. (2005) La organización por dentro. Editorial Planeta. Bs As. Muchinsky, Paul. (1994) Psicología aplicada al trabajo. DDB. Bilbao. Porto, P. J. (2017). Definición de estructuras organizacional. Blogs [en línea], Recuperado de https://definicion.de/estructura-organizacional/

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CHACO AUSTRAL

Pérez, B. A. (2018) Estructura Organizacional. Enciclopedia [en línea]. https://www.enciclopediafinanciera.com/organizaciondeempresas/estructura-organizacion/proceso.htm
Robins, Stephen. (1999) Comportamiento Organizacional. Prentice Hall. México.
Schein, Edgar. (1982) Psicología de la organización. 3ª edición. Pearson Educación, México.

UNIDAD 2

Alles, Martha. (2004) Dirección estratégica de recursos humanos. Granica. Bs As.
Baremblintt, Gregorio. (1983) El inconsciente institucional. Nuevomar. México.
Biasca, Rodolfo. (2004) Resultados. La acción, de las ideas a los hechos concretos. Granica. 2ª edición con apéndice en Internet. Buenos Aires.
Drucker, Peter. (1999) Los desafíos de la administración en el siglo XXI. Sudamericana, Buenos Aires.
Handy, Charles. (2005) La organización por dentro. Editorial Planeta. Bs As.
Muchinsky, Paul. (1994) Psicología aplicada al trabajo. DDB. Bilbao.
Robins, Stephen. (1999) Comportamiento Organizacional. Prentice Hall. México.
SChein, Edgar. (1982) Psicología de la organización. 3ª edición. Pearson Educación, México.

UNIDAD 3

Fernández, Ana María y otros. (1994) Tiempo histórico y campo grupal. Nueva Visión. Bs. As.
Muchinsky, Paul. (1994) Psicología aplicada al trabajo. DDB. Bilbao.
Pérez, B. A. (2018) Organización Informal. Enciclopedia [en línea] https://www.enciclopediafinanciera.com/organizacionesempresas/estructura-organizacion/organizacionesinformales.htm
Pérez, B. A. (2018) Ventajas Organizacionales Informales. Enciclopedia [en línea]. https://www.enciclopediafinanciera.com/organizaciondeempresas/estructura-organizacion/ventajasorganizaciones-informales.htm
Robins, Stephen. (1999) Comportamiento Organizacional. Prentice Hall. México.
Schein, Edgar. (1982) Psicología de la organización. 3ª edición. Pearson Educación, México.

UNIDAD 4

Alles, Martha. (2004) Dirección estratégica de recursos humanos. Granica. Bs As.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CHACO AUSTRAL

Fichter, J. (1993) Sociología. Herder. Barcelona.
Lapassade, George. (1985) Grupos, organizaciones e instituciones– Ed.Gedisa,México.
Maxwel, J. (2007) El ABC de las Relaciones. V&R Editoras. Bs As.
Muchinsky, Paul. (1994) Psicología aplicada al trabajo. DDB. Bilbao.
Torre, Hugo (1996) De las Comunicaciones eficaces. Conceptos & Herramientas de Management. Cuaderno Nº 7. Edit. Rev. Mercado. Marzo de 1996. Buenos Aires.
Webb, A. (2010) El argumento emocional. Revista Gestión V.15. Sept-oct 2010.

UNIDAD 5

Pérez, B. A. (2018) Estructura Organizacional. Enciclopedia [en línea]. https://www.enciclopediafinanciera.com/organización de empresas/estructura-organizacion/proceso.htm
Pérez , B. A. (2018) Organización Formal. Enciclopedia [en línea]. https://www.enciclopediafinanciera.com/organizaciondeempresas/estructura-organizacion/organizacionesformales.htm
Pérez, B. A. (2018) Organización Informal. Enciclopedia [en línea]. https://www.enciclopediafinanciera.com/organizacionesempresas/estructuraorganizacion/organizacionesinformales.htm
Pérez, B. A. (2018) Ventajas Organizacionales Informales. Enciclopedia [en línea]. https://www.enciclopediafinanciera.com/organizaciondeempresas/estructura-organizacion/ventajasorganizaciones-informales.htm
Pérez, B. A. (2018) Desventajas Organizacionales Informales. Enciclopedia [en línea]. https://www.enciclopediafinanciera.com/organizaciondeempresas/estructura-organizacion/desventajasorganizaciones-informales.htm
Pérez, B. A. (2018) Tipos de estructuras Organizacionales. Enciclopedia [en línea]. https://www.enciclopediafinanciera.com/organizaciondeempresas/estructura-organizacion/tipos-de-estructuraorganizacional.htm
Porto, P. J. (2017). Definición de estructuras organizacional. Blogs [en línea], Recuperado de https://definicion.de/estructura-organizacional/
Schein, Edgar. (1982) Psicología de la organización. 3ª edición. Pearson Educación, México.

UNIDAD 6

Biasca, Rodolfo. (2004) Resultados. La acción, de las ideas a los hechos concretos. Granica. 2ª edición con apéndice en Internet. Buenos Aires.
DI Carlo, E. (1982) Perspectivas en la conducción de grupos. Ed. Humanitas. Buenos Aires. Col. Guidance dirigida por Sela Sierra de Villaverde.
Quiroga, A. Costas, M. Grupos y equipos de trabajo. Postítulo

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CHACO AUSTRAL

	Pedagogía y Educación Social. INFD. **UNIDAD 7** Luft, J. (1073) Introducción a la dinámica de grupos. Herder, Col. Biblioteca de Psicología, N* 18. Barcelona. Schein, Edgar. (1982) Psicología de la organización". 3ª edición. Pearson Educación, México. Simon, P y Albert, L. (1989) Las relaciones interpersonales. Herder. Barcelona. **UNIDAD 8** Allaire, Yvan. (1984) Teorás sobre la cultura organizacional. DSA. Madrid. Drucker, P. (1990) La gerencia: tareas, responsabilidades y prácticas. Ed. Librería El Ateneo. Buenos Aires, 6* edición. Drucker,P/ Nakauchi Isao . (1997) Tiempo de desafíos.Tiempo de reinvenciones. Sudamericana. Buenos Aires. Schemelson, Aldo. (1997) Análisis organizacional. Paidos. Bs. As. **UNIDAD 9** Perez, B. A. (2018) Tipos de estructuras Organizacionales. Enciclopedia [en línea]. https://www.enciclopediafinanciera.com/organizaciondeempresas/estructura-organizacion/tipos-de-estructuraorganizacional.htm Porto, P. J. (2017). Definición de estructuras organizacional. Blogs [en línea], Recuperado de https://definicion.de/estructura-organizacional/ Schein, Edgar. (1982) Psicología de la organización. 3ª edición. Pearson Educación, México. **UNIDAD 10** Balaguer, Eugenio. (2005) Motivación. Métodos para incentivar a empleados y colaboradores. Arte Gráfico – AGEA. Buenos Aires. Espinosa, Gustavo López. (1997) Motivación. Conceptos & Herramientas de Management. Cuaderno Nº 21. Edit. Rev. Mercado. Junio. Buenos Aires. Muchinsky, Paul. (1994) Psicología aplicada al trabajo. DDB. Bilbao. Santa Cruz, Rubén. (2005) Métodos para incentivar a empleados y colaboradores. 1° ed. AGEA. Bs As. **UNIDAD 11** Aguilar-Morales, J.E. y Vargas-Mendoza, J.E. (2010). Network de psicología organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. En http://www.conductitlan.net/psicologia_organizacional/psi

cologia_organizacional_concepto_objeto_campos_antecedentes.htm

Muchinsky, Paul. (1994) Psicología aplicada al trabajo. DDB. Bilbao.

Prada, José R. (1987) Psicología de grupos. Indo American Press Service Editores. Bogotá.

UNIDAD 12:

ALLES, Martha. (2004) Dirección estratégica de recursos humanos. Granica. Bs As.

BIASCA, Rodolfo. (2004) Resultados. La acción, de las ideas a los hechos concretos. Granica. 2ª edición con apéndice en Internet. Buenos Aires.

DRUCKER, Peter (1999) Los desafíos de la administración en el siglo XXI. Sudamericana, Buenos Aires.

MARTIN, Miguel. (1996) Negociación aplicada. Conceptos y Herramientas de Management. Cuaderno N° 15.

Diciembre.

UNIDAD 13:

FERNANDEZ-ARAOZ, Claudio. (2011) Grandes decisiones, grandes líderes. Revista Gestión V.16. Sept-oct.

GROYSBERG, Boris. (2011) Polvo de estrellas. Revista Gestión V.16. Sept-oct.

GROYSBERG, Boris y otros. (2009) ¿Es portátil el talento?".

Revista Gestión V.14. Mar-abril.

LUFT, J. Introducción a la dinámica de grupos. (1973) Herder,

Col. Biblioteca de Psicología, N* 18. Barcelona.

SIMON, P y ALBERT, L. (1989) Las relaciones interpersonales. Herder. Barcelona.

UNIDAD 14:

BOWMAN, C. (1998). La esencia de la administración estratégica. México: Prentice Hall Hispanoamericana.

CHIAVENATO, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración (7a ed.). México: McGraw Hill Interamericana.

CHIAVENATO, I. (2009). Gestión del talento humano (3a ed.). Santa Fe de Bogotá, Colombia: McGraw Hill Interamericana.

CHIAVENATO, I. (2011). Administración de recursos humanos (7a ed.). Santa Fe de Bogotá, Colombia: McGraw Hill Interamericana

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CHACO AUSTRAL

Mg. Ing. Luis Sebastian PUGACZ
Especialista en Medio Ambiente
Decano Departamento Ciencias Sociales y Humanidades