



UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

Facultad de Ciencias Económicas

Departamento de Humanidades

Asignatura: SOCIOLOGIA DE LA ORGANIZACION

Código: 452

Plan "1997"

Cátedra: Prof. Asociado Regular Jorge WALTER

Carrera: Lic. En Administración

**Aprobado por Res. Cons. Directivo
(F.C.E.)**

Nro. : 2258/16

En caso de contradicción entre las normas previstas en la publicación y las dictadas con carácter general por la Universidad o por la Facultad, prevalecerán éstas últimas.

SOCIOLOGIA DE LAS ORGANIZACIONES

Cátedra: Jorge Walter

Contenidos Mínimos

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, tipos de cambio, crecimiento, estrategias de intervención y evaluación de la organización.

Razones que justifican la inclusión de la asignatura dentro del plan de estudios. Su importancia en la formación profesional

En los contenidos mínimos subyace una serie de objetivos de innovación conceptual, metodológica y pedagógica llevados adelante merced a un trabajo colectivo desarrollado durante varios años por los profesores de la Cátedra en reuniones de Seminario Interno. Este esfuerzo colectivo dio origen a la publicación de un libro que será utilizado como referencia básica. Sólo se agrega en las unidades de éste programa otro tipo de bibliografía obligatoria cuando es estrictamente necesario. Los profesores podrán recurrir a textos citados en la bibliografía complementaria cuando lo consideren útil para el desarrollo de sus clases.

El primer objetivo que esperamos alcanzar gracias a éste programa es dotar a los alumnos de los elementos conceptuales y de observación necesarios para que puedan distinguir los fines institucionales y los medios organizacionales utilizados para alcanzarlos, y para que reflexionen sobre los dilemas típicos que se plantean en la relación entre dichos niveles (tales como el dilema sociológico clásico entre la propiedad y el control en las empresas privadas). Una unidad final específica dedicada a las organizaciones de la economía social ilustra tales situaciones en el caso particular de éste tipo menos conocido de organizaciones de la sociedad civil.

Nuestro segundo objetivo consiste en que los alumnos comprendan el interés de situar históricamente los problemas de gestión y cambio organizacional, así como los autores de moda en diferentes momentos y lugares, colocando a ambos en perspectiva para que puedan apreciar sus aportes evitando el anacronismo

En cuanto a los niveles del análisis organizacional, el objetivo es incorporar transversalmente en cada unidad el debate sobre la cuestión actual central de las relaciones entre organizaciones que la teoría clásica de la organización, centrada en la gran organización individual (y a partir de ella en sus relaciones diádicas con otras organizaciones menores y a menudo subordinadas), no trató en su especificidad. En una unidad específica abordaremos la misma cuestión desde el

punto de vista del individuo y el paso del empleo (la carrera en una organización) a la empleabilidad (el individuo gerente de sí mismo, que construye su currículum de organización en organización).

En el plano conceptual, en lo que respecta a la estructura organizacional, nuestro objetivo es rescatar el aporte de Henry Mintzberg completándolo y actualizándolo mediante la adición de dos niveles de análisis no desarrollados en su esquema analítico original: el nivel de los puestos individuales de trabajo y el nivel de las relaciones entre organizaciones. A tal efecto simplificamos su tipología de configuraciones múltiples en dos tipos básicos (burocracia y adhocracia) que conectamos con dos metáforas también básicas (mecánica y orgánica, de Gareth Morgan) y una clasificación de dispositivos, herramientas de gestión, procedimientos y reglas concretas de diferente generación de nuestra propia cosecha. Sostenemos -como pauta de construcción que sostiene la estructura general del programa- que la primera metáfora/configuración organizativa tuvo su máxima expresión, al difundirse, en la forma organizativa que Mintzberg denomina divisional. La segunda metáfora/configuración, actualmente en proceso de difusión acelerada, culmina por su parte en las formas de organización en red.

En cuanto a los ejes conceptuales clásicos de la cultura (y la historia de la organización) y el poder (y el análisis estratégico de las relaciones entre actores en la organización), nuestro objetivo fue agregar al programa una unidad referida al eje de la comunicación, y en particular de esa forma de comunicación que es clave para la innovación y la instauración de vínculos de confianza en la organización y entre miembros de diferentes organizaciones e instituciones: la transmisión informal del conocimiento tácito.

La cuestión de la innovación y el cambio organizacional e institucional la abordamos a continuación en una unidad cuyo objetivo es incorporar al razonamiento clásico sobre el aprendizaje organizacional el aprendizaje en cooperación entre miembros de diferentes organizaciones en una doble dimensión, a la vez territorial y de cadenas de valor. Recurrimos a tal efecto al aporte de los estudios socio-económicos sobre las formas de gobernanza interorganizacionales locales y globales y al análisis de las comunicaciones propuesto por la teoría del actor-red.

En el plano metodológico, el programa innova integrando en un solo marco analítico la cuestión institucional, y en el nivel organizacional la cuestión del poder, la cultura y la comunicación, con sus respectivos modos de abordaje específicos. También innova al proponer una metodología para el abordaje de las relaciones interorganizacionales y, "en el otro extremo", al integrar entre la variedad de opciones para el diseño de una estrategia metodológica de abordaje de los casos el análisis de las trayectorias laborales, es decir, la cuestión específica del individuo frente a la organización. Última, pero innovación no menor, se incluye también en la bibliografía obligatoria una serie de casos reales construidos pedagógicamente para su discusión en clase, algunos de ellos clásicos del género y otros elaborados por los profesores de la Cátedra.

En cuanto a la contribución de ésta materia al plan de estudios, el perfil de los graduados de las Carreras que tienen éste curso como obligatorio tiene un sesgo profesionalista y enfocado sobre lo técnico-operativo. Debido a ello, los estudiantes no desarrollan una capacidad para comprender críticamente a las organizaciones,

es decir, para concebirlas como ámbitos donde la calidad de las relaciones humanas y del vínculo que establecen con el medio en el cual se desenvuelven convierte a sus miembros, y en particular su jerarquía, en actores sociales relevantes.

Ubicación de la asignatura en el currículum y requisitos para su estudio

La materia "Sociología de las Organizaciones", perteneciente al Ciclo Profesional, es de carácter obligatorio para las carreras: Licenciatura en Administración y en Sistemas de Información de las Organizaciones.

Para cursar esta materia los alumnos deben previamente haber aprobado las asignaturas: Sociología, Metodología de las Ciencias Sociales y Administración General. Administración General debe proveer a los alumnos un conocimiento sobre los autores que, desde diferentes disciplinas, han convertido a las organizaciones en un objeto de estudio científico en cuanto a su diseño, a la variedad de formas organizativas, a los contextos y a los tipos de vínculos con tales contextos (comerciales, financieros, laborales, tecnológicos) que hacen a la complejidad del fenómeno organizacional, sin restringirla al mundo de la empresa privada y con fines de lucro. La materia Sociología debe aportar los fundamentos conceptuales de una mirada sociológica sobre las organizaciones concebidas en tanto sistemas de roles y status, y como espacio privilegiado de las relaciones sociales, construcción de identidades en el trabajo y acción colectiva. La materia Metodología de las Ciencias Sociales debe transmitir a los alumnos nociones básicas sobre metodología cuantitativa y cualitativa. Sobre ésta última, es deseable que les aporte una introducción a la metodología de los estudios de caso.

Objetivos de aprendizaje

Que los alumnos aprendan, en un plano conceptual, a:

- Distinguir entre la esfera institucional y la esfera organizacional, comprender sus lógicas propias y sus relaciones.
- Situar los paradigmas, problemas y autores en contexto histórico.
- Identificar las problemáticas propias de los niveles individual, intraorganizacional e interorganizacional.

En cuanto a sus habilidades, a:

- Desarrollar capacidades analíticas de diagnóstico organizacional aplicando los conceptos mediante procedimientos metodológicos rigurosos al análisis de casos concretos y la evaluación de la propia experiencia.

A nivel actitudinal, a:

- Reflexionar críticamente sobre los problemas de funcionamiento y cambio organizacional y sobre sus propias prácticas y las de los dirigentes respecto a ellos.
- Interactuar con colegas y profesores en la elaboración de tales diagnósticos y en el debate en clase sobre casos reales provistos por la Cátedra.

Unidades Temáticas y objetivos específicos de cada unidad:

Unidad 1. Instituciones y organizaciones

Los marcos jurídicos propios de diferentes formas institucionales básicas (Estado, Empresa Privada, ONGs). Las formas de gobierno y los actores específicos y sus atribuciones según tales marcos. Los dilemas típicos que se plantean en la relación entre la esfera institucional y la organizacional. La dinámica entre esferas institucionales en contexto histórico (retiro del estado, expansión de las organizaciones de la sociedad civil, por ejemplo).

A partir de lo anterior se espera que los alumnos aprendan a:

- a. Distinguir entre formas institucionales de gobierno, tipos de actores y modos de tomar de decisiones (habida cuenta de los marcos regulatorios específicos de cada institución).
- b. Analizar las formas de legitimidad y los problemas de funcionamiento propios de cada forma institucional mediante casos ilustrativos específicos sobre:
 - La cuestión de la coherencia entre las esferas institucional y organizativa.
 - Las diferencias entre ambas esferas, consideradas en forma sincrónica (conflictos) o diacrónica (como procesos históricos de diferenciación).
 - La complementariedad (vinculada con la cuestión de las redes interorganizacionales, público/privadas por ejemplo).

Unidad 2. Configuraciones y Metáforas: de la burocracia a la organización-red

Las metáforas (paradigmas) mecánica vs. orgánica y las formas organizativas burocrática vs. adhocrática. Niveles de análisis, mecanismos de coordinación, parámetros del diseño, dispositivos, herramientas y reglas. Burocracia y estandarización. Adhocracia y establecimiento de enlaces para la comunicación informal.

A partir de las anteriores distinciones se espera que los alumnos aprendan a:

- a. distinguir entre generaciones de dispositivos, herramientas y procedimientos organizativos, y
- b. razonen sobre los alcances y limitaciones complementarias de las configuraciones organizativas básicas.

Unidad 3. Contexto histórico y organización

La transición del Feudalismo al Capitalismo. La Modernidad (industrialismo y burocracia). Análisis socio-histórico de las teorías sobre la organización: ejes conceptuales, aspectos metodológicos y supuestos subyacentes. Organizaciones y dispositivos de gestión en perspectiva histórica. Los paradigmas y dispositivos de gestión en contexto.

El objetivo pedagógico de esta unidad es lograr que los alumnos aprendan a situar las configuraciones organizativas y las contribuciones teóricas en su contexto, valorando su aporte pero evitando simultáneamente la crítica anacrónica y la recepción acrítica.

Unidad 4. La Cultura Organizacional

Culturas regionales, nacionales, organizacionales, profesionales. Las burocracias en tanto culturas. Cultura Organizacional: definición, niveles de análisis y tipos de problemas. Liderazgo y transformación cognoscitiva (en la creación, la reproducción y el cambio en la cultura organizacional). La cultura y la construcción de confianza en las relaciones entre organizaciones. Casos pedagógicos ilustrativos (Procter & Gamble, TM+X).

El objetivo pedagógico de esta unidad es lograr que los alumnos:

- a. Comprendan el fenómeno organizativo como un producto histórico, localizado y específico de la acción humana que simultáneamente la condiciona y que puede tanto propiciar como dificultar la comunicación entre las personas dentro y más allá de las fronteras de la organización.
- b. Amplíen su mirada sobre los supuestos, valores y creencias que otorgan una identidad particular a cada organización y enmarcan de un modo peculiar las lógicas de acción de sus integrantes y la naturaleza del desempeño organizacional, facilitando o dificultando la comunicación con miembros de otras organizaciones.

Unidad 5. El poder

Enfoques substancialistas vs. relacionales del poder. Formas de legitimidad. Autoridad formal vs. poder. Las adhocracias en tanto organizaciones contingenciales. Actores, estrategias (objetivos, recursos) y sistemas concretos de acción. El poder en las relaciones entre organizaciones: modos de gobernanza en las cadenas de valor globales. Casos pedagógicos ilustrativos (Agencia Contable, Monopolio Industrial, SECOBAT, FAMA).

El objetivo pedagógico de esta unidad es que los estudiantes:

- a. Tomen distancia de un enfoque espontáneamente reductor del análisis organizacional a los rasgos de personalidad de quienes ejercen formalmente el poder y se interroguen sobre la lógica de las relaciones que los actores construyen al desplegar sus estrategias en las organizaciones, en tanto contextos de la acción colectiva.
- b. Comprendan que tales contextos se restringen cada vez menos al de la organización considerada individualmente.

Unidad 6. Comunicación y organización

La comunicación formal, interna y externa. La comunicación informal y la transmisión del conocimiento tácito. Ambiente semántico y lenguaje. La comunicación en las burocracias y las adhocracias. Comunicación y construcción de confianza en las redes de organizaciones. De la comunicación lineal y unidireccional a la traducción. Casos pedagógicos (La reparación imposible de un Robot en Tierra del Fuego; El caso FAMA).

El objetivo pedagógico de esta unidad es que los estudiantes:

- añ. Desarrollen una visión global e integrada de la comunicación organizacional (interna y externa; formal e informal), en tanto herramienta de gestión estratégica.

b. Comprendan el valor de la comunicación como factor clave para la transmisión del conocimiento tácito y la construcción de confianza en las organizaciones y en el trabajo conjunto con miembros de otras organizaciones.

Unidad 7. Cambio organizacional e innovación

Invencción versus innovación (en productos, procesos, funciones organizacionales, instituciones). Aprendizaje de circuito simple versus doble: la mejora continua en tanto transformación cognoscitiva. Complementariedad de la innovación incremental y la radical. Formas organizativas y formas de cambio en la regulación. Actores e instituciones en el territorio como base para la innovación y la inserción en cadenas globales. Comunidades de práctica e innovación. Casos pedagógicos (FAMA S.A.).

El objetivo pedagógico de ésta unidad es que los estudiantes:

- a. Integren los ejes teóricos centrales del curso (cultura, poder, comunicación) vinculándolos con el aprendizaje, la innovación y el cambio organizacional.
- b. Perciban el valor estratégico de las redes y sistemas de instituciones públicas y privadas promotoras de la innovación y la formación de las personas para la inserción sostenible en cadenas globales.

Unidad 8. Individuo y organización: del empleo a la empleabilidad

El fin del estado de bienestar: del empleo a la empleabilidad. ¿Carrera organizacional o trayectoria personal? Las transformaciones del mercado de trabajo. La carrera en la organización burocrática. La participación en proyectos en las organizaciones adhocráticas. Pros y contras de las trayectorias personales: el individuo gerente de si mismo. Casos pedagógicos (análisis de carreras y trayectorias en *curricula* comparados).

El objetivo pedagógico de esta unidad es que los alumnos:

- a. Reflexionen sobre el riesgo de pérdida de la empleabilidad en un contexto signado por la rápida obsolescencia de los conocimientos.
- b. Examinen la forma y la lógica de las antiguas y las nuevas trayectorias laborales.
- c. Examinen los fundamentos de sus propias estrategias de inserción y desarrollo profesional en dicho contexto.

Unidad 9. Organizaciones de la Economía Social

El concepto de Economía Social. Convergencias y divergencias entre el enfoque del tercer sector y la economía social. La perspectiva de la economía solidaria. Naturaleza de las organizaciones de la Economía Social. Dilemas característicos. Las organizaciones de la Economía Social en Argentina.

El objetivo de esta unidad es que los estudiantes comprendan:

- a. la importancia de situar las cuestiones de organización en su marco institucional.
- b. la especificidad de los problemas institucionales propios de las organizaciones de la sociedad civil.

Unidad 10. Guía integrada de análisis organizacional

Metodologías para el análisis de una organización en función del tipo de pertenencia institucional, los ejes analíticos (poder, cultura, comunicación), procesos (de cambio e innovación) y niveles (individual y colectivo). Selección de estrategias analíticas en función de problemas y niveles organizacional/interorganizacional.

El objetivo de ésta unidad es que los alumnos aprendan a:

- a. Utilizar metodologías rigurosas de análisis organizacional.
- b. Selecciones estrategias de diagnóstico en función de la naturaleza y alcance de los problemas.

Unidad 11. Casos Pedagógicos

Seleccionados y traducidos o desarrollados por la Cátedra, incluyen una parte descriptiva, destinada a la lectura por parte de los alumnos, y una nota pedagógica destinada al docente. Se incluyen en la segunda parte del libro de la Cátedra. Como bibliografía ampliatoria se mencionan las fuentes de donde provienen.

Bibliografía

Unidad 1. Instituciones y organizaciones

Bibliografía obligatoria:

Walter, J., Bez, Zulema y colaboradores (2015). *Sociología de las Organizaciones: de la burocracia a la organización-red*. Editorial a definir. Capítulos 2 y 10.

Bibliografía ampliatoria

Castells, M. (1997). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura, Vol. I, La sociedad red*. Alianza Editorial, Madrid.

Suárez, F. (1995). "Debilidades de las ONGs." *Enoikos*, III(9). FCE. Buenos Aires

Touraine, A. (1969). *La sociedad post industrial*. Barcelona: Ariel.

Unidad 2. Configuraciones y Metáforas: de la burocracia a la organización-red

Bibliografía obligatoria:

Walter, J., Bez, Zulema y colaboradores (2015). *Sociología de las Organizaciones: de la burocracia a la organización-red*. Editorial a definir. Capítulo 3.

Morgan, G. (1991). *Imágenes de la organización*. México DF: Alfa Omega. Capítulos 2 y 3.

Bibliografía ampliatoria

- Castells, M. (1996). *La Sociedad Red*. (E. Ariel, Ed.) (1a ed.). Barcelona.
- Mintzberg, H. (1988). *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona: Editorial Ariel.
- Mintzberg, H. (1992). *El Poder en la Organización. La Teoría Política de la Gestión*. Barcelona: Ariel.
- Walter, J. (2002). "La organización transaccional." *Enoikos*, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires.
- Walter, J. (2002b). "Tecnologías de Gestión." *Revista Encrucijadas*, 2(20), 64-72.

Unidad 3. Contexto histórico y organización

Bibliografía obligatoria:

- Walter, J., Bez, Zulema y colaboradores (2015). *Sociología de las Organizaciones: de la burocracia a la organización-red*. Editorial a definir. Capítulo 4.

Bibliografía ampliatoria

- Berger, S. (2006). *Desde las Trincheras*. Empresa Activa.
- Berger, S. (2009). "La industria en el contexto internacional". *Boletín Techint*. Buenos Aires
- Borón, A. (2002). *Mundo global, guerra global?* Buenos Aires. Icaria Editorial.
- Castells, M. (1998) *La era de la información*. Alianza Editorial. Madrid.
- Coriat, B. (1994). *Los desafíos de la competitividad: globalización de la economía y dimensiones macroeconómicas de la competitividad*. Buenos Aires, Argentina.
- Giddens, A. (1979). *La estructura de clases en las sociedades avanzadas*. México DF: Alianza Editorial.
- Hobsbawm, E. (1995). *Historia del Siglo XX*. Barcelona. Edit. Crítica. Selección.
- Hobsbawm, E. (1989). *La era del Imperio (1875-1914)*. Barcelona. Edit. Labor. Cap.2

Unidad 4. La Cultura Organizacional

Bibliografía obligatoria:

Walter, J., Bez, Zulema y colaboradores (2015). *Sociología de las Organizaciones: de la burocracia a la organización-red*. Editorial a definir. Capítulo 5.

Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo, una visión dinámica*. Barcelona: Plaza y Janés. Fragmentos seleccionados.

Bibliografía ampliatoria

Becattini, G. (2002). "Del distrito industrial marshalliano a la «teoría del distrito» contemporánea. Una breve reconstrucción crítica". *Investigaciones Regionales*, (1), 9-32.

Clegg, S. (2007). "Corporate Culture". In *International Encyclopedia of Organization Studies*. SAGE Publications.

Kennedy, T. D. and A. (1982). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*.

Gereffi, G., Humphrey, J., & Sturgeon, T. (2005). "The governance of global value chains". *Review of International Political Economy*, 12(1), 78-104.
doi:10.1080/09692290500049805

Gereffi, G., & Korzeniewicz, M. (1994). *Commodity chains and global capitalism. Contributions in economics and economic history*, 149.

Humphrey, J., & Schmitz, H. (1998b). "Trust and inter-firm relations in developing and transition economies". *Journal of Development Studies*, 34(4), 32-61.

Humphrey, J., & Schmitz, H. (2000). *Governance and upgrading: linking industrial cluster and global value chain research*. IDS working paper 120. 37 pag.

Ruffier, J., & Walter, J. (2010). "Elementos para una sociología de la máquina: el rescate de un robot industrial en Tierra del Fuego". In *Jornadas Internacionales sobre Circumpolaridad Norte y Sur*. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires.

Porter, M. (2003). "The Economic Performance of Regions". *Regional Studies*, 37(6-7), 545-546. doi:10.1080/0034340032000108688

Provan, K., Fish, A., & Sydow, J. (2007). "Interorganizational Networks at the Network level: A Review of the Empirical Literature of Whole Networks." *Journal of Management*.

Sainsaulieu R. (2005) "La construction des identités au travail" en Phillipe Cabin et Bruno Choc coordinateurs. *Les organisations. Etat des savoirs*. France. Edit. Sciences Humaines.

Tódeva, E. (2007). "Networks". In *International Encyclopaedia of Organization Studies*. Sage publications. London.

Schein, E. (1982). *Psicología de la Organización*. México DF: Prentice Hall.

Walter, J. (2000). "Technological Adaptation and 'Learning by Cooperation'. A Case Study of a Successful Onshore Technology Transfer in Tierra del Fuego." *The Journal of Technology Transfer*, 25(1), 13-22. doi:10.1023/A:1007878819270

Walter, J. (2011). "Estrategias multcadena y modalidades multinivel de organización de los productores de cítricos de la Cuenca del Plata." *Desarrollo Economico - Revista de Ciencias Sociales*, 51(202), 59-83.

Unidad 5. El poder

Bibliografía obligatoria:

Walter, J., Bez, Zulema y colaboradores (2015). *Sociología de las Organizaciones: de la burocracia a la organización-red*. Editorial a definir. Capítulo 6.

Crozier, M., & Friedberg, E. (1990). *El actor y el sistema: las restricciones de la acción colectiva*. México DF: Alianza Editorial. Capítulo 2 : "El poder desde el punto de vista de la organización".

Bibliografía ampliatoria

Arocena, J. (2010). *Las organizaciones humanas- De la racionalidad mecánica a la inteligencia organizacional*. Montevideo. Universidad Católica. Grupo Magro Editores

Bernoux, P. (1981). *Un travail à soi*. Editions Privat.

Bernoux, P. (1985). *La sociologie des organisations: initiation théorique suivie de douze cas pratiques*. Paris: Ed du Seuil.

Friedberg, E. (1993). *Le Pouvoir et la Règle. Dynamiques de l'action organisée*. Paris: Seuil.

Gouldner, A. (1954). *Patterns on Industrial Bureaucracy*. New York: Free Press.

Huxham, C., & Beech, N. (2010). "Inter-organizational Power". In *The Oxford Handbook of Interorganizational Relations*. New York. Oxford University Press.

Litterer, J. A., & Etzioni, A. (1964). "A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement, and Their Correlates". *American Sociological Review*. doi:10.2307/2091214

March, J., & Simon, H. (1961). *Teoría de la Organización*. Barcelona: Ariel.

Merton, R. (1952). *Reader on Bureaucracy*. New York: Free Press.

Mottez, B. (1972). *La Sociología Industrial*. Barcelona: Oikos-tau Ediciones.

Gereffi, G., Humphrey, J., & Sturgeon, T. (2005). "The governance of global value chains". *Review of International Political Economy*, 12(1), 78-104.

Womack, J., Jones, D., & Roos, D. (1992). *La máquina que cambió el mundo*. Madrid: McGraw-Hill.

Unidad 6. Comunicación y organización

Bibliografía obligatoria:

Walter, J., Bez, Zulema y colaboradores (2015). *Sociología de las Organizaciones: de la burocracia a la organización-red*. Editorial a definir. Capítulo 7.

Bibliografía ampliatoria

Costa, J. (1992). *Imagen pública: Una ingeniería social*. Madrid, España.: Editorial Fundesco.

Gordillo, M. A. (2010). *Joint Ventures: de la negociación al contrato entre el inversor argentino y chino*. FLACSO- Universidad de Barcelona- Universidad de San Andrés.

Kreps, G. (1995). *La comunicación en las organizaciones*. Addison-Wesley.

Postman, N. (1977). *Crazy talk, stupid talk : how we defeat ourselves by the way we talk and what to do about it*. A Delta book. Delta Book.

Ritter, M. (2005). "El rol de la comunicación en el proceso de fusiones y adquisiciones". In *Master Dir-Com. Los profesores tienen la palabra* Joan Costa. Bolivia: Grupo Editorial Design.

Unidad 7. Cambio organizacional e innovación

Bibliografía obligatoria:

Walter, J., Bez, Zulema y colaboradores (2015). *Sociología de las Organizaciones: de la burocracia a la organización-red*. Editorial a definir. Capítulo 8.

Bibliografía ampliatoria

Akrich, M., Callon, M., & Latour, B. (2002). "The key success in innovation. Part I: the art of interressement". *International Journal of Innovation Management*, 6(2), 187-206.

Argyris, C. (1976). "Single-loop and double-loop models in research on decision making". *Administrative Science Quarterly*.

Artopoulos, A. (2013). *Tecnología e innovación en países emergentes. La historia del Pulqui II (1947-1960)*. Buenos Aires, Argentina.: Edit. Lenguaje Claro.

- Callon, M. (1976). "L'opération de traduction comme relation symbolique." In P. Claude Gruson; Philippe Roqueplo; Pierre Thuillier (Ed.), *Incidences des rapports sociaux sur le développement scientifique et technique* (pp. 105-139). Paris: Cordes.
- Callon, M. (1986). « Éléments pour une sociologie de la traduction: la domestication des coquilles Saint-Jacques et des marins-pêcheurs dans la baie de Saint-Brieuc ». *L'Année Sociologique* (1940/1948-).
- DeTerssac, G., & Lalande, C. (2002). *Du train à vapeur au TGV. Sociologie du travail d'organisation*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Gutiérrez, C. (2001). *I&D, Aprendizaje técnico-organizacional y posicionamiento comercial. La calificación internacional en tecnología hidroenergética de una firma metalúrgica argentina (1977-1997)*. Tesis en la Maestría en Políticas y Gestión de la Ciencia y la Tecnología. Universidad de Buenos Aires.
- Imai, M. (1986). *Kaizen: The Key to Japanese Competitiveness Success*. NY : McGraw-Hill.
- Lengyel, M., & Bottino, G. (2011). La producción en red en Argentina y sus fundamentos institucionales. *Desarrollo Económico - Revista de Ciencias Sociales*, 51(202-203), 369-407.
- Lundvall, B.-A. (Ed.). (1992). *National Systems of Innovation. Towards a theory of Innovation and Interactive Learning*. London: Pinter.
- March, J. (1991). "Exploration and Exploitation in Organizational Learning". *Organizational Science*, 2(february), 71-87.
- McDermott, G., & Corredoira, R. (2011). "Recombinar para competir: las instituciones público-privadas y la transformación del sector vitivinícola argentino". *Desarrollo Económico - Revista de Ciencias Sociales*, 51(202-203), 317-341.
- Midler, C. (2004). *El Auto Que No Existia*. Buenos Aires: Ediciones FADU.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1999). *La organizacion creadora de conocimiento*. México DF: Oxford University Press.
- Saxenian, A. (1990). "Regional networks and the resurgence of Silicon Valley". *California Management Review*.
- Saxenian, A. (1991). "The origins and dynamics of production networks in Silicon Valley". *Research Policy*.
- Walter, J. (2000). "Technological Adaptation and 'Learning by Cooperation'. A Case Study of a Successful Onshore Technology Transfer in Tierra del Fuego." *The Journal of Technology Transfer*, 25(1), 13-22. doi:10.1023/A:1007878819270

Wenger, E. C., & Snyder, W. M. (2000). "Communities of practice: The organizational frontier". *Harvard Business Review*, 78, 139–145.
doi:10.1177/0170840603024003909

Unidad 8. Individuo y organización: del empleo a la empleabilidad

Bibliografía obligatoria:

Walter, J., Bez, Zulema y colaboradores (2015). *Sociología de las Organizaciones: de la burocracia a la organización-red*. Editorial a definir. Capítulo 9.

Bibliografía ampliatoria

Alonso, L. E. (2004). "La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión". Madrid. *Revista REIS*.

Bauman, Z. (2005). *Vidas desperdiciadas. La modernidad y sus parias*. Paidós, Buenos Aires.

Bourdieu, P. (1997). *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Barcelona: Editorial Anagrama.

Briand, J.-P., & Chapoulie, J.-M. (2006). Donald Roy. *Un Sociologue à l'usine*. Paris: La Découverte.

Castells, M. (1998). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Alianza Editorial.

Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres*. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica.

Clegg, S., Courpasson, D. & Phillips, N. (2006), *Power in Organizations. Foundations of Organizational Science*. London, Sage Publications.

Foucault, M. (2007). *Nacimiento de la Biopolítica*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Gaulejac, V. de (2013), *Neurosis de clase. Trayectoria social y conflictos de identidad*. Buenos Aires. Edit. Nuevo Extremo

Reich, R. (1993). *El Trabajo de las Naciones*. Edit. Vergara.

Spyropoulos, G. (1997). *Las relaciones de trabajo en Europa: tendencias actuales y perspectivas futuras*. PIETTE-CONICET- Asociación Trabajo y Sociedad. Buenos Aires.

Touraine, A. (1992). *Crítica de la Modernidad*. Fondo de Cultura Económica de Argentina.

Unidad 9. Organizaciones de la Economía Social

Bibliografía obligatoria:

Walter, J., Bez, Zulema y colaboradores (2015). *Sociología de las Organizaciones: de la burocracia a la organización-red*. Editorial a definir. Capítulo 10.

Bibliografía ampliatoria

Defourny, J.; Develtere, P. (2001) "Orígenes y perfiles de la economía social en el Norte y en el Sur" en: Defourny, J.; Develtere, P.; Fonteneau, B. (Comp.) (2001), *La economía social en el Norte y en el Sur*, Buenos Aires, Ediciones Corregidor.

Eberwein, W. (2010). "Gobernanza Internacional y Organizaciones No Gubernamentales". *Revista Del Centro de Estudios de Sociología Del Trabajo. Facultad de Ciencias Económicas de La Universidad de Buenos Aires.*, (2)

Roitter, M.; Gonzalez Bombal, I. (Comp.) (2000), *Estudios sobre el Sector Sin Fines de Lucro en Argentina*. CEDES. Buenos Aires

Suárez, F. (1995). "Debilidades de las ONGs." *Enoikos*, III(9). Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires.

Vuotto M. (2013). "Cooperativismo". In Coraggio, J. L.; Laville, J.L.; Cattani, A. (Org.) *Diccionario de la otra economía*. Editorial de la Universidad de General Sarmiento.

Unidad 10. Guía integrada de análisis organizacional

Bibliografía obligatoria:

Walter, J., Bez, Zulema y colaboradores (2015). *Sociología de las Organizaciones: de la burocracia a la organización-red*. Editorial a definir. Capítulo 11.

Bibliografía ampliatoria

Bernoux, P. (1985). *La sociologie des organisations: initiation théorique suivie de douze cas pratiques*. Paris: Ed du Seuil.

Callon, M. (1976). "L'opération de traduction comme relation symbolique." In P. Claude Gruson; Philippe Roqueplo; Pierre Thuillier (Ed.), *Incidences des rapports sociaux sur le développement scientifique et technique* (pp. 105-139). Paris: Cordes.

Callon, M. (1986). « Éléments pour une sociologie de la traduction: la domestication des coquilles Saint-Jacques et des marins-pêcheurs dans la baie de Saint-Brieuc ». *L'Année Sociologique* (1940/1948-).

- Crozier, M., & Friedberg, E. (1990). *El actor y el sistema: las restricciones de la acción colectiva*. México DF: Alianza Editorial. Capítulo metodológico.
- Kennedy, T. D. and A. (1982). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Capítulo metodológico.
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo, una visión dinámica*. Barcelona: Plaza y Janés. Capítulo metodológico.
- Walter, Jorge y Bez, Zulema (2015), "Los entramados exportadores en tanto redes de traducción. Reflexiones metodológicas a partir de un estudio de caso". In Díaz, R.; Pelupessy, W. y Pérez Akaki, P. (editores), *Ideas latinoamericanas sobre el enfoque de cadenas globales de mercancías*. Unidad de Servicios Editoriales de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Unidad 11. Casos Pedagógicos

Bibliografía obligatoria:

Walter, J., Bez, Zulema y colaboradores (2015). *Sociología de las Organizaciones: de la burocracia a la organización-red*. Editorial a definir. Segunda parte: casos pedagógicos.

Bibliografía ampliatoria

- Bernoux, P. (1985). *La sociologie des organisations: initiation théorique suivie de douze cas pratiques*. Paris: Ed du Seuil. Casos "Monopolio Industrial", "SECOBAT" y "TM+X".
- Crozier, M. (1966), *El Fenómeno Burocrático*. Ed. Amorrortu. **El caso de la Agencia Contable de Paris.**
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo, una visión dinámica*. Barcelona: Plaza y Janés. **El caso Procter & Gamble.**
- Walter, Jorge y Bez, Zulema (2015), "Los entramados exportadores en tanto redes de traducción. Reflexiones metodológicas a partir de un estudio de caso". In, Díaz, R.; Pelupessy, W.; Pérez Akaki, A. (editores), *Ideas latinoamericanas sobre el enfoque de cadenas globales de mercancías*. Unidad de Servicios Editoriales de la Universidad Nacional Autónoma de México. **El caso FAMA.**

Métodos de conducción del aprendizaje

Los cursos se desarrollarán mediante clases teóricas y prácticas. Se realizarán exposiciones sobre cada unidad temática que luego se debatirán con los alumnos recurriendo para ello al análisis de casos reales construidos pedagógicamente para su uso en clase por los profesores.

Durante las clases teóricas tendrá lugar un desarrollo progresivo de los conceptos y metodologías, por medio de la exposición dialogada y participativa, efectuando referencias a la realidad de las organizaciones locales. Durante las clases prácticas o de taller, se apoyará este enfoque mediante la resolución de casos pedagógicos que se pondrán previamente en conocimiento de los alumnos, mediante la aplicación de los conceptos y recurriendo para ello a métodos de diagnóstico rigurosos.

Asimismo, a lo largo de los cursos se realizarán pequeños trabajos de investigación o análisis por grupos sobre las temáticas que se determinen.

Se incentivará la participación mediante la exigencia de lectura previa del material teórico obligatorio que el profesor presentará en clase. Ciertos textos de la bibliografía ampliatoria se pondrán a disposición en la página de la materia y se convertirán en obligatorios cuando el desarrollo del curso haga aconsejable profundizar sobre algún aspecto. Si la lectura de dicho material lo requiriese se habilitarán foros de discusión. Durante las clases serán sistemáticas las referencias al contexto histórico y espacial pertinente de los casos o situaciones bajo análisis.

Cuando sea necesario, con la finalidad de dar impulso el proceso de aprendizaje, coadyuvar a conocer el grado de avance y consolidar los conocimientos con vistas a los exámenes parciales, se realizarán tests de lectura de carácter presencial o a distancia. También se recurrirá a la resolución de casos prácticos y/o el análisis de informaciones estadísticas o de archivo. Estos trabajos deberán ser devueltos por los docentes con comentarios que realimenten el proceso de aprendizaje, para un mejor desempeño de los alumnos en las evaluaciones.

Métodos de evaluación

Para los cursos regulares la evaluación consistirá, en 2 (dos) parciales escritos teórico-prácticos, que deberán ser aprobados con una calificación mínima de 4 (cuatro). Si uno de los parciales ha sido calificado con nota inferior a 4 (cuatro) o el alumno se ausentó con aviso, podrá rendir una evaluación recuperatoria. Además se presentará un trabajo final grupal, en grupos de no más de 4 (cuatro) personas, consistente en el análisis de un caso. Los profesores procurarán que haya variedad de formas institucionales entre los casos elegidos por los alumnos. Se evaluará la versión escrita y la presentación oral ante los compañeros del curso. Los miembros de cada grupo recibirán la misma calificación, que se promediará en cada caso con las notas individuales.

Para aprobar el curso es necesario aprobar los parciales, el trabajo práctico y, cuando sea el caso, el recuperatorio, obteniendo una nota final promedio de 7 (siete) o más puntos. Los alumnos que obtengan notas finales de más de 4 (cuatro) puntos pero inferiores a 7 (siete) puntos, serán considerados regulares a los fines de rendir un examen final de la asignatura. Con una calificación final inferior a 4 (cuatro) puntos, la materia estará desaprobada.



En todos los casos, la nota final resultará del promedio de los parciales y, cuando corresponda, del recuperatorio, además de la nota grupal recibida tras la presentación escrita y oral del análisis de un caso. En caso de ausencia en uno de los parciales, se podrá utilizar el recuperatorio para hacerlo, no computándose el ausente para el cálculo del promedio final.

Los alumnos que no se presenten a todas las evaluaciones establecidas serán calificados como ausentes, salvo cuando hayan tenido una evaluación con nota (no recuperada) inferior a 4 (cuatro) puntos, en cuyo caso la nota final será insuficiente.

Los alumnos que no asistan al 75 % (setenta y cinco por ciento) o más de las clases, serán calificados como ausentes, salvo cuando correspondiera aplicar lo referido en el párrafo anterior. A efecto del cómputo de asistencia referido, en cada clase teórica y práctica se llevará un registro de los presentes.

Las notas de los exámenes, serán dadas en todos los casos en forma presencial y en el aula y horario establecido para la asignatura.

En el caso de los alumnos libres, la evaluación será realizada mediante un examen escrito u oral sobre la base del Programa Analítico de la materia.