

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOMAS DE ZAMORA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA: LICENCIATURA EN RELACIONES LABORALES

Cátedra: SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

PROPUESTA ACADÉMICA

AÑO 2013

Profesor Asociado: Ph.D. Carlos Cozzi

I. FUNDAMENTACION

Los contenidos seleccionados para abordar la materia abarcan desde el estudio y análisis del mercado de trabajo y las diferentes organizaciones que intervienen desde sus dinámicas y configuración. Los contenidos responden a temáticas relativas a la estructuración del trabajo como proceso social, las consecuencias y efectos sociales de la tecnología y el sistema productivo como también la intervención de las instituciones públicas en el mercado de trabajo

Los tres ejes transversales de la materia se definen de la siguiente manera:

- la profundidad del análisis de las organizaciones participantes del conflicto laboral desde su misión y función, estructura, proyección ideológica, etc
- el análisis de las organizaciones de la Economía Social o Tercer Sector, dedicando especial atención a las entidades cooperativas
- la generación de conocimientos a partir del diseño de estrategias de investigación bajo diferentes paradigmas.

II. OBJETIVOS GENERALES

El marco conceptual y operativo que se propone intenta proveer al estudiante los elementos que posibiliten:

- a) brindar un conjunto de instrumentos conceptuales que permitan analizar la complejidad del fenómeno organizacional, la lógica estructural y el conjunto de procesos sociales que atraviesan las organizaciones en general
- b) Desplegar los aportes de la Sociología del Trabajo dentro del contexto de la sociedad contemporánea.
- c) Aportar herramientas que posibiliten una aproximación a la elaboración de diagnósticos, al manejo de conflictos y evaluaciones organizacionales.

III. UNIDADES PROGRAMÁTICAS

UNIDAD I: La naturaleza del fenómeno organizacional.

CONTENIDOS

Delimitación del objeto de estudio. Relación con otras disciplinas. Los aportes de la Administración, de la Psicología, de la Psicología Social, la Sociología en la mirada organizacional.

BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

- Petit,F: “Psicosociología de las Organizaciones”. Ed Herder. Barcelona 1984. Cap 1.
- Etzioni,A. “Organizaciones modernas”. Ed Uteha, Méjico 1975. introd.. y Cap 1.
- Altschul,C y otros: “La organización; nuevas perspectivas para su conocimiento”. Layetana Ediciones Bs As.1978.
- Etkin,J: “Política, gobierno y gerencia de las organizaciones”. Pearson Education, Bs As, Año 2000. Cap 1.

UNIDAD II: El Pensamiento Organizacional

CONTENIDOS

Los paradigmas como intento de comprender el fenómeno organizacional. La teoría de las organizaciones. La identidad de las organizaciones.

BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

- Etkin,J y Schvarstein,L: “Identidad de las organizaciones”. Ed Paidos. Bs As. 1997. Caps 2, 3,4
- Krieger, M: “Sociología de las Organizaciones”. Ed Prentice Hall. Brasil. 2001 Cap 1
- Cozzi,C : ”Paradigmas en Teoría Organizacional” (Ficha de Cátedra)
- Morín, Edgar: “Introducción al pensamiento complejo”. Parte 5. La complejidad y la empresa. Ed Gedisa, España 1990.

UNIDAD III: Paradigmas en Sociología del Trabajo

CONTENIDOS

Principales paradigmas de la Sociología del Trabajo. Cambios históricos en el sistema de la organización del trabajo y su influencia en las relaciones sociales

BIBLIOGRAFIA OBLIGATORIA

Lengyel, M: "La organización moderna, más allá del fordismo". Colección Estrategias de Negocios, Mercado, Buenos Aires. Cap 1 a 3, pags. 13 a 50. Año 2000

Sennett, R: La Corrosión del carácter " Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo". Anagrama, Barcelona, España, 2000 Cap 1 a 3.

UNIDAD IV: La construcción de la identidad laboral

CONTENIDOS

El nuevo capitalismo y las formas flexibles de organización. Los espacios laborales como estructuradores de la narrativa personal. Interacción entre el trabajo, la identidad y la acción colectiva. Los dispositivos de control como mecanismos inhibidores de la acción colectiva. Ideología dominante y construcción de la identidad del desempleado.

BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

-Battistini O(comp.): "El trabajo frente al espejo". Ed Prometeo, Buenos Aires, 2004.

-Sennett, R: " La cultura del nuevo capitalismo ", Ed. Anagrama, Barcelona, 2007.

- Hochschild, Arlie R: " Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional " en: Giddens,A y Hutton,W compiladores " En el límite", Ed. Tusquets, Barcelona, 2001.

-Hochschild,Arlie,R: " La mercantilización de la vida cotidiana", Ed Katz, España 2003, artículo – La geografía emocional y el plan de vuelo del capitalismo- páginas 285-306.

UNIDAD V: Poder y autoridad en las organizaciones.

CONTENIDOS

Los Procesos Organizacionales. Relaciones de poder en las organizaciones. Autoridad y Liderazgo. Zonas de incertidumbre. El fenómeno burocrático. Las organizaciones inteligentes. Nuevas formas de managment.

BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

-Petit,F: opus cit. Cap 3

-Senge,P: La nueva tarea del líder. Crear organizaciones que aprendan. En Revista Alta Gerencia Año 1 Tomo II.

-Senge,P: “La quinta disciplina”. Ed Granica. Barcelona. 1993

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA

-Crozier,M: “El fenómeno burocrático” Ed Amorrortu . 1971.

-Kastica,E: “Team Building y Empowerment. En Revista Palermo Business Review N°1

-Walker Lee: “El managment de la Mafia”. Ed. Gránica. Buenos Aires. 1993.

UNIDAD VI . TRABAJO, ORGANIZACIONES FORMALES Y MOVIMIENTOS SOCIALES

CONTENIDOS

Nuevas formas de organización del trabajo a partir de la globalización. De las organizaciones formales a los movimientos sociales.

BIBLIOGRAFIA OBLIGATORIA

Castel,R: “ El proceso de individualización: fragilización de los soportes de identidad frente a las transformaciones del capital y el trabajo. En Cátedra Unesco: Las trasformaciones del trabajo, de la producción social y de los riesgos en un período de incertidumbre. Siglo XXI editores, Bs. As. 2010, págs 23 a 34.

Castel,R: “El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo”. Fondo de Cultura Económica, Bs As, 2010, Cap V, ¿ Más allá del salariado o más acá del empleo? La institucionalización del precariado. Págs 125 a 142.

Abal Medina Paula y Diana Menendez Nicolás (compiladores).” Colectivos resistentes. Procesos de politización en la Argentina reciente “. Ed Imago Mundi, Buenos Aires,2011

Rebón, J y Saavedra, I (2006): “Empresas Recuperadas: La autogestión de los trabajadores”, Colección Claves para todos. Editorial Capital Intelectual.

UNIDAD VII: El diagnóstico organizacional

CONTENIDOS

El diagnóstico organizacional. Planificación y ejecución. La teoría del Desarrollo Organizacional (DO). Intervención organizacional. El método Socioanalítico, el análisis institucional, la intervención psicopedagógica.

BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

-Chiavenato,I: "Gestión del Talento Humano", Ed Mc Graw Hill, Colombia, 2002, caps 13 y 14.

-Petit, 2da parte.: opus cit

-Rodriguez, D: "Diagnóstico Organizacional"Ed Alfaomega . Chile 2002

-Altschul,C: opus cit.

UNIDAD VIII: La cultura organizacional y el cambio.

CONTENIDOS

Cultura Organizacional y Cambio. La relación entre Cultura e Ideología Organizacional. Mitos, rituales y metáforas. El concepto de cambio organizacional. La planificación del cambio.

BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

-Abravanel, y otros."Cultura Organizacional. Aspectos teóricos-prácticos y metodológicos". Ed Degis. Colombia. 1992.

-Etkin,J: opus cit, caps 11 y 12.

-Bennis,W: "Estructuras tradicionales, transformación y cambio". Ed De Troquel Bs As 1969.

-Lucas Marín, A: "Sociología para la empresa". Ed Mc Graw Hill. Madrid 1994.

-Schlemenson, A:"Análisis Organizacional y Empresa Unipersonal". Ed Piados. Bs As 1993.

-Press Eduardo: "Psicología de las Organizaciones". Ed Macchi Buenos Aires, 2005

IV. METODOLOGÍA DE TRABAJO.

La modalidad de trabajo pensada para el trabajo aúlico es teórico-práctico.

Se analizarán casos ocurridos en distintas organizaciones donde se procurará desarrollar los conceptos provistos por el marco teórico.

Los recursos didácticos a utilizar dentro del dispositivo educativo son:

- videos realizados por el estudio del Picadero y por Proyecto Iniciativa.
- retroproyector para la exposición del filminas.
- consultas vía on-line con los profesores permanentemente.
- guías de preguntas al finalizar cada clase.

V. SISTEMAS DE REGULARIDAD Y EVALUACIÓN

SISTEMA DE REGULARIDAD: se considerará regular al alumno/a que alcance el porcentaje de asistencia a clases ajustado a la normativa vigente en la Facultad. Además deberá tener las dos evaluaciones parciales aprobadas (mínimo 4) para poder acceder al examen final de integración.

SISTEMA DE EVALUACIÓN: Las evaluaciones serán presenciales e individuales y los alumnos pueden recuperar una de las evaluaciones parciales ya sea por ausencia o aplazo. Esta cátedra no opta por el régimen de promoción directa. El sistema de promoción se encuadrará en el marco de la normativa vigente.

VI. CRITERIOS DE ACREDITACION

Esta Cátedra define como parámetros suficientes y necesarios para la promoción de la materia los siguientes :

- a) manejo de los conceptos fundamentales explicitados en la bibliografía y desarrollados en las exposiciones teóricas.
- b) evidencia en el análisis organizacional aplicado a un caso simulado.
- c) integración de los contenidos.

Ph. D Carlos Cozzi
Psicología Organizacional
Febrero de 2013