



Ministerio de Cultura y Educación
 Universidad Nacional de San Luis
 Facultad de Ciencias Humanas
 Departamento: Educación y Formación Docente
 Área: Pedagógica

(Programa del año 2011)
 (Programa en trámite de aprobación)
 (Presentado el 10/04/2012 11:46:13)

I - Oferta Académica

| Materia | Carrera | Plan | Año | Período |
|--|-----------------------------|------|------|-----------------|
| (OPTATIVAS: TITULOS INTERMEDIOS) | | | | |
| ANÁLISIS ORGANIZACIONAL Y DINÁMICA INSTITUCIONAL | LIC. EN COMUNICACION SOCIAL | 2/99 | 2011 | 2° cuatrimestre |

II - Equipo Docente

| Docente | Función | Cargo | Dedicación |
|----------------------------|-------------------------|-----------|------------|
| CARLETTI, GRACIELA MARIA | Prof. Responsable | P.Adj Exc | 40 Hs |
| AMIEVA, SONIA PATRICIA | Prof. Colaborador | P.Adj Exc | 40 Hs |
| OLIVA, DOLORES LEONOR | Responsable de Práctico | JTP Exc | 40 Hs |
| TORRES ROJO, MIRIAM ROXANA | Responsable de Práctico | JTP Exc | 40 Hs |

III - Características del Curso

| Credito Horario Semanal | | | | |
|-------------------------|----------|-------------------|---------------------------------------|-------|
| Teórico/Práctico | Teóricas | Prácticas de Aula | Práct. de lab/ camp/ Resid/ PIP, etc. | Total |
| 4 Hs | 4 Hs | 4 Hs | 2 Hs | 6 Hs |

| Tipificación | Periodo |
|--|-----------------|
| A - Teoría con prácticas de aula y campo | 2° Cuatrimestre |

| Duración | | | |
|------------|------------|---------------------|-------------------|
| Desde | Hasta | Cantidad de Semanas | Cantidad de Horas |
| 10/03/2011 | 24/11/2011 | 16 | 60 |

IV - Fundamentación

El objetivo de la asignatura es analizar los aspectos teóricos y prácticos que permitan la comprensión del funcionamiento de las complejas organizaciones modernas, especialmente en relación al análisis de sus dimensiones y su relación con la comunicación organizacional. Se considera como unidad de análisis a la organización total, o bien, a una comunidad organizacional, visualizándola como un sistema abierto que se adapta, con distintos grados de éxito, a su ambiente.

V - Objetivos / Resultados de Aprendizaje

Se espera que al finalizar el curso, el alumno esté en condiciones de:

- Conocer y comprender los conceptos básicos del marco conceptual para el análisis organizacional: alcance y variables relevantes, y sus implicancias en el funcionamiento de las organizaciones.
- Conocer las diferentes corrientes del pensamiento organizativo como enfoque para explicar, analizar y sintetizar el

comportamiento de las organizaciones, en relación con los procesos comunicacionales.

- Desarrollar habilidades de formulación de juicios perceptuales, sobre la base de las competencias adquiridas, en relación con las variables ambientales que afectan las organizaciones objeto de análisis y su comunicación interna.
- Desarrollar habilidades de relevamiento, análisis de procesos y estructuras, evaluando sus implicancias para la comunicación y desarrollando, en su caso, las propuestas de mejoramiento o rediseño, integrando los distintos enfoques del cambio, observando diferentes impactos en la organización y en el marco de principios éticos.

VI - Contenidos

UNIDAD N° 1: NATURALEZA Y ALCANCE DE LAS INSTITUCIONES

1. Diferentes definiciones de institución, según diferentes enfoques. Características: elementos, dimensiones, distribuciones, y movimientos.

2. Dimensiones del ámbito institucional: lo instituido y lo instituyente.

La institucionalización.

3. Marco conceptual para el análisis organizacional: alcance y variables relevantes. Implicancias en el funcionamiento de las organizaciones.

Influencia de los factores contextuales. Dimensiones analíticas del ambiente: incertidumbre, cambio y complejidad.

Implicancias en los procesos comunicacionales.

5. Percepción del ambiente y su impacto en la organización. Arquitectura del contexto y estructura organizacional.

UNIDAD N° 2: ENFOQUES Y PARADIGMAS ORGANIZATIVOS

1. Evolución del pensamiento organizacional: Teorías clásicas: Taylor, Fayol y Weber. Teorías de las Relaciones Humanas, Elton Mayo. Neo humanorelacionismo. Maslow. Teoría de Sistemas; Teoría Teoría de la calidad total. Principales aportes y críticas de cada una.

2. Estructura organizacional Concepto y tipos de estructuras. Modelos orgánicos y mecánicos. Análisis de los parámetros de diseño. Especialización, formalización del comportamiento, centralización y descentralización.

3. Análisis de las configuraciones estructurales. Modelos mecánicos y orgánicos. Adhocracia, estructura matricial, en trébol. Nuevos diseños organizativos actuales.

4. El proceso de la comunicación en la organización. Relación entre los tipos de estructuras y el carácter de la comunicación que propicia cada uno.

UNIDAD 3: DINAMICA INSTITUCIONAL: principales conceptualizaciones para el análisis organizacional

1. Paradigmas de la simplicidad y de la complejidad. EL lugar de la comunicación.

2. Liderazgo, Clima y cultura institucional: conceptos, elementos, estilos. Cultura fuerte y débil. Tipos de cultura de trabajo.

4. Poder y autoridad. Tipos de poder. Conflicto y crisis.

5. El análisis organizacional. Concepto y objetivos. Diferencia entre análisis institucional y análisis organizacional.

6. La moral en las organizaciones .Perversión y corrupción. El enfoque de los valores de los directivos. Aspectos éticos. Moobing.

VII - Plan de Trabajos Prácticos

- Trabajo práctico N° 1: Conceptualizar, según la bibliografía indicada diferentes elementos que conforman una institución, estructura, tipo de comunicación , instituido, instituyente, e institucionalización.

- Trabajo práctico N°2: Elaborar un cuadro con los principales aportes de las teorías de la administración: Clásicas, burocracia, relaciones humanasm sistémica, calidad total, etc.principales críticas.

-Describir modelos mecánicos y orgánicos, tipos de comunicación, factores favorables y obstáculos.

Trabajo Práctico N°3: Luego dela lectura de un caso, identificar diferentes aspectos que hacen a la estructura, toma de decisiones, estilo de liderazgo, clima,conflictos, crisis y cultura institucional.

VIII - Regimen de Aprobación

Asistencia al 80 % de las clases teóricas; asistencias y aprobación del 100% de los trabajos prácticos.

Aprobación de dos evaluaciones parciales, con 4 para regularizar, y para promocionar, con 7, más un coloquio de integración final.

IX - Bibliografía Básica

- [1] ADDER, JJ. Organizaciones. Paidós. Bs As. 1998.
- [2] ABRAVAVEL y otros, Cultura Organizacional (Bogotá, Ed. Legis, 1992).
- [3] ANSOFF, Igor, La Dirección y su actitud ante el entorno (Madrid, Ed. Deusto, 1989)
- [4] BURKE, Warner, Desarrollo Organizacional (México, Ed. SITESA, 1989)
- [5] CHIAVENATO, Idalberto, Introducción a la Teoría General de la Administración (Bogotá, Ed. Mc Graw Hill, 1997).
- [6] DAFT, Richard, Teoría y diseño organizacional (México, Ed Thomson, 2000)
- [7] DEMING, W. Edwards, Calidad, Productividad y Competitividad (Madrid, Ed. Díaz de Santos S.A., 1989).
- [8] DRUCKER, Peter, La gerencia. Tareas, responsabilidades y prácticas (Buenos Aires, Ed. El Ateneo, 1998).
- [10] DUEÑAS RAMIA, Germán, Estrategias organizativas de fin de siglo, Revista Facultad de Ciencias Económicas, U.N.C., año L, N° 117-118, Mendoza, 1998.
- [11] ETKIN, Jorge y SCHVARSTEIN, Leonardo, Identidad de las organizaciones (Buenos Aires, Ed. Paidós SAIF, 1995)
- [12] ETKIN, Jorge, La doble moral de las organizaciones (Madrid, Ed. Mc Graw Hill, 1993)
- [13] FRISCHKNECHT, Federico, Organización (Buenos Aires, Ed. El Ateneo, 1984)
- [14] GALBRAITH, Jay, Planificación de organizaciones (Massachusetts, Ed. Fondo Educativo Interamericano S.A., 1977)
- [15] GIBSON. Las organizaciones. Edit. Mc Graw Hill.
- [16] HALL, Richard, Organizaciones, estructura, procesos y resultados (México, Ed. Prentice) 1996. Hispanoamericana S.A., 1996)
- [17] HODGETTS, Richard y ALTMAN, Steven, Comportamiento en las organizaciones (México, Ed. Mc.Graw Hill, 1991)
- [18] 1986)
- [19] KLIKSBERG, Bernardo, El pensamiento organizativo: del Taylorismo a la teoría de la
- [20] organización. La administración científica en discusión (Tomo I) y Estrategias
- [21] modernas en Administración: relaciones humanas y teoría de la organización (Tomo
- [22] II) (Buenos Aires, Ed. Paidós, 1983)
- [23] KLIKSBERG, Bernardo, El pensamiento organizativo: de los dogmas a un nuevo
- [24] paradigma gerencial (Buenos Aires, Ed. Tesis, 1990)
- [25] KOONTZ, Harold y Weihrich, Administración (México, Ed. Mc Graw Hill, 1998)
- [26] MINTZBERG, Henry, La estructuración de las organizaciones. Teoría de las políticas de gestión (Barcelona, Ed. Ariel S. A., 1984)
- [27] MINTZBERG, Henry, Diseño de organizaciones eficientes (Buenos Aires, El Ateneo,
- [28] 2001)
- [29] MINTZBERG, Henry, La naturaleza del trabajo directivo (Barcelona, Ed. Ariel S.A.,
- [30] 1983)
- [31] MINTZBERG, Henry, El poder en la organización (Barcelona, Ed. Ariel, 1992)
- [32] MORGAN, Gareth, Imágenes de las Organizaciones (México, Ed. Alfaomega S. A.,
- [33] 1992)
- [34] ROBBINS, Stephen, Comportamiento Organizacional (México, Ed. Prentice Hall, 1996)
- [35] SENGE, p: La Quinta disciplina en la práctica. Granica. 1996.
- [36] SCHEIN, S., Desarrollo Organizacional (Massachusetts, Ed. Fondo Educativo
- [37] Interamericano S.A., 1973)
- [38] SCHLEMENSON, Aldo, Análisis Organizacional y empresa unipersonal (Buenos Aires, Ed. Paidós, 1987),
- [39] SCHVARSTEIN, Leonardo, Diseño de organizaciones (Buenos Aires, Ed. Paidós SAICF, 1998)

X - Bibliografía Complementaria

| |
|-----|
| [1] |
|-----|

XI - Resumen de Objetivos

| |
|--|
| |
|--|

XII - Resumen del Programa

| |
|--|
| |
|--|

XIII - Imprevistos

| |
|--|
| |
|--|

XIV - Otros

| |
|--|
| |
|--|

| ELEVACIÓN y APROBACIÓN DE ESTE PROGRAMA | |
|--|--|
|--|--|

| | |
|--|-----------------------------|
| | Profesor Responsable |
|--|-----------------------------|

| | |
|--------|--|
| Firma: | |
|--------|--|

| | |
|-------------|--|
| Aclaración: | |
|-------------|--|

| | |
|--------|--|
| Fecha: | |
|--------|--|