

Organizaciones e instituciones sociales¹

Créditos: 8

Carga horaria: 60 horas presenciales y 60 no presenciales

Profesores/as: Alejandro Noboa

Correo electrónico: anoboa@unorte.edu.uy

Año lectivo: 2014

1. FUNDAMENTACIÓN

El presente Programa se dictará en el segundo cuatrimestre del año 2014, asignatura Organizaciones e Instituciones sociales, que pertenece al Plan de Estudios 2012 de la Licenciatura de Ciencias Sociales de la Regional Norte - Universidad de la República. Entre los objetivos que él mismo establece para la formación del futuro egresado se destaca la necesidad de adquirir un pensamiento crítico-reflexivo acerca de la realidad organizacional que le permita operar sobre ella, y la disposición de la suficiente información teórica y capacitación para la intervención que le permita desarrollar su práctica profesional atendiendo a las demandas de este tipo de entidades sociales.

En este sentido, se habla de Organizaciones e instituciones sociales como conceptos que describen fenómenos relacionados que coexisten en la realidad social. Las organizaciones implican procesos organizacionales que predominan en un determinado período histórico como los procesos de participación, descentralización, liderazgo, construcción cultural entre otros que merecen la atención por la importancia que asumen en este Siglo.

Asimismo las organizaciones, constituyen escenarios de interacción social micro y meso sociológica que la sociología intenta comprender, explicar y modificar. Este campo demanda la necesidad de aportar al científico social (Lic. en Ciencias Sociales) conocimiento sobre las distintas teorías acerca de las organizaciones que le permitan identificar las características comunes que identifican a determinados agrupamientos humanos dentro del contexto de las transformaciones del mundo contemporáneo.

De igual modo las instituciones son formas cristalizadas de organizaciones que perduran en el tiempo configurando un fenómeno social específico y con una existencia particular.

Por otra parte, interesa para la formación del sociólogo particularmente las organizaciones de la Administración Pública y las organizaciones de la sociedad civil (OSC), en tanto fenómeno que ha alcanzado relevancia en el escenario actual por el rol que cumple en la sociedad y en la agenda pública.

¹ Este Programa es tributario del Programa de Sociología de las Organizaciones de la carrera de Sociología de la Universidad de Buenos Aires, Prof. Angel Petriella y del Programa de Sociología de las Organizaciones de la Universidad Nacional de la Plata Profs. María Pagani y Matías Manuelle.

2. OBJETIVOS

- Dotar al estudiante de un conjunto de conocimientos, y competencias para que al finalizar el curso, domine, con niveles de suficiencia, los fundamentos y conceptos de la sociología de los procesos organizacionales y sus aplicaciones prácticas.
- Conocer las principales teorías sobre las organizaciones, su desarrollo en la historia de la sociedad e identificar los diferentes tipos organizacionales según sus objetivos, configuraciones y funcionamiento.
- Comprender las organizaciones como fenómenos complejos, reconocer las variables fundamentales que las componen y las diferentes dimensiones (cultura, liderazgo, comunicación, poder, etc) desde una mirada sociológica que estimule la capacidad de conceptualización teórica y metodológica.
- Generar una perspectiva crítica y reflexiva de la sociedad y sus formas organizacionales, poniendo al alumno *“en situación”*, esto es, refiriendo su mirada y reflexión al trabajo de campo y la intervención profesional específica, que le permita en el futuro desempeñarse exitosamente.

3. CONOCIMIENTOS PREVIOS

Para el cursado de la materia se requiere conocimientos previos en Metodología de la investigación tanto cuantitativa como cualitativa. También si bien en el curso se insistirá sobre ello deberá el estudiante tener capacidades que permitan escribir un trabajo científico con todo lo que ello implica.

4. CONTENIDOS

Es así que la Unidad I analiza el concepto de organizaciones y los diferentes tipos de organizaciones. Públicas y privadas. Realizando un recorrido por los principales problemas de las organizaciones de esta época.

La Unidad II analiza en profundidad paradigmas y escuelas en teoría social de las organizaciones. En particular el fenómeno de las organizaciones públicas particularmente los aportes teóricos de la burocracia de Max Weber y Crozier.

En las siguientes tres unidades se propone un acercamiento al fenómeno organizacional en las siguientes manifestaciones: el problema del diseño y los distintos diseños (Unidad III), el poder y la autoridad (Unidad IV), las formas culturales y de liderazgo (Unidad V).

En la Unidad VI se propone una reflexión acerca del rol del profesional en las organizaciones y su inserción en equipos de trabajo interdisciplinarios. Los contenidos de esta unidad atraviesan el programa, es decir que se retoman las diferentes estrategias de intervención y análisis para el estudio de la estructura organizacional, las relaciones de poder, la cultura, etc.

En la unidad VII, se busca comprender el comportamiento de los individuos y de los grupos en las organizaciones. Se aborda la problemática de los sujetos en las organizaciones: el ingreso,

desarrollo, motivaciones, sentidos de pertenencia, resistencias, conflictos, etc.

La Unidad VIII busca abordar el estudio descentralización y la participación en las políticas públicas. Sus etapas: diseño, decisión e implementación. Como fenómenos característicos de esta época. Se analizará en particular el caso de la Universidad de la República como caso de proceso de descentralización del ámbito público en el Uruguay.

UNIDAD 1: ORGANIZACIONES Y PROCESOS ORGANIZACIONALES. INTRODUCCIÓN A LA PROBLEMÁTICA SOCIOLÓGICA.

1.1. Las organizaciones como objeto de estudio de la Sociología. Conceptualización, significado y características. Fundamentos teóricos del análisis de la organización. Tipos de organizaciones: públicas y privadas. La relación de las organizaciones con el contexto social.

1.2. El desarrollo de las organizaciones a través del tiempo sociedad pre-industrial, industrial, post-industrial y del conocimiento. Claves de caracterización de las organizaciones en cada período el escenario de la modernidad. Los problemas de las organizaciones en esta época: motivación y participación, nuevas tecnologías, comunicación y género.

1.3. Los cambios en los procesos organizacionales de esta época: descentralización y participación.

Bibliografía obligatoria

Mayntz, Renate (1980). Sociología de las Organizaciones; Editorial. Alianza Universidad; España (Cap 1, 3 y 4).

Perrow, Charles (1992). "Una sociedad de organizaciones", Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS), Nº 59, pp. 19-55.

Brunet, I y otros (2011). Sociología de las organizaciones, Editorial Universitas. Madrid. Capítulo I.

UNIDAD 2: LAS DIFERENTES TEORÍAS DE LAS ORGANIZACIONES

2.1. La organización científica del trabajo y el hombre económico. La Teoría Clásica o de la Administración Científica: los aportes de Taylor y Fayol. El Fordismo.

Las Teorías Sociológicas de la Organización. La escuela de relaciones humanas: los estudios en la planta Hawthorne. Los grupos en las organizaciones. Los grupos informales. Las relaciones interpersonales. Aportes de Mayo.

El modelo burocrático. La racionalidad burocrática: Weber. Consecuencias inesperadas de la burocracia.

Teoría de los sistemas: La organización como sistema y sus características.

Los enfoques psico-sociológicos. Las teorías de las necesidades y de las motivaciones. Los

aportes de Mc Gregor y Maslow.

2.2. Nuevas formas de organizaciones en la sociedad del conocimiento. Nuevas tecnologías y redes.

Bibliografía obligatoria

Morgan, Gareth (1993). Imágenes de la organización, (Capítulos 1, 2, 3). México: Alfa omega-Rama.

Ruiz Olabuénaga, I. (2007) Sociología de las organizaciones complejas. Universidad Deusto. Bilbao. Capítulo I.

Brunet, I. y otros (2011). Sociología de las organizaciones, Editorial Universitat. Madrid. Capítulo II.

Arocena, J. (2010). Las organizaciones humanas, (Capítulo 5). Montevideo. Editorial Grupo Magro.

UNIDAD 3: LA ESTRUCTURA DE LAS ORGANIZACIONES

3.1. Concepto de estructura. Estructura formal e informal. Las partes fundamentales de la organización. Organigramas. Jerarquía y ámbito de control. Distintos diseños organizacionales: relación entre objetivos organizacionales y el diseño.

3.2. Particularidades del modelo burocrático: la administración pública. Limitaciones y capacidades de los diferentes tipos de estructura. Conflictos que se desarrollan en cada tipo.

3.3. Diseños organizacionales transversales. Las formas divisionales, Estructuras ad-hoc, Organizaciones Misionarias, políticas.

Bibliografía obligatoria

Mintzberg, Henry (1992). *Diseño de organizaciones eficientes*. Ed. El Ateneo, Argentina. (Pgs.5-23, Caps. 8, 9, 10, 11 y 12).

Etkin, Jorge (1986). Burocracia en corporaciones públicas y privadas, Buenos Aires, Macchi (Introducción: Descripción del fenómeno burocrático, pág: 13 a 24) .

Etzioni, Amitai (1975). Organizaciones modernas, México, UTEHA. (Cap. 5: Burocracias: estructura y legitimación).

Hall, Richard (1983). Organizaciones: estructura y proceso, Prentice Hall; México; (Cap. 3 y 4)

Schvarstein, L. (1998). Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas. Buenos Aires. (Cap. 1, 2 y 3).

UNIDAD 4: CULTURA, CAMBIO ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO

4.1. Cultura organizacional: Concepto y tipologías. Modelos comunicacionales. Cultura y cambio organizacional. Tipos de cambio en las organizaciones: cambios incrementales vs. Cambios radicales. La cultura y el cambio organizacional en la Administración Pública. Cultura e identidad de las organizaciones. Clima organizacional.

4.2. Relaciones entre diseño, cultura organizacional y conducción. Liderazgo, conceptos, Teorías. Visión integral del liderazgo. Distintos Estilos. Liderazgos participativos. Visión crítica del liderazgo. Dirigir en la Administración Pública.

Bibliografía obligatoria

Crozier, Michel y Friedberg, E. (1990). El actor y el sistema: las restricciones a la acción colectiva. Alianza, México. Cap. 6. SACARIA

Ruiz Olabuénaga, I. (2007) Sociología de las organizaciones complejas. Universidad Deusto. Bilbao. Capítulo VII a XI.

UNIDAD 5: LA DIMENSIÓN DEL PODER EN LAS ORGANIZACIONES

5.1. El concepto de poder en Foucault. Sociedad Disciplinaria y control. Dispositivos de poder y organizaciones. Nuevas formas de ejercicio del poder.

5.2. El concepto de poder en Bourdieu. el poder como relación social, juego y lucha. Habitus y campo. Teoría de los campos y análisis organizacional. El poder como relación social. Las nociones de habitus y campo.

5.3. El concepto de poder en Crozier. Actores, estrategias, márgenes de libertad y oportunidades. Las zonas de incertidumbre.

5.4 Género y poder en las organizaciones

Bibliografía obligatoria

Foucault, Michel (1989). *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*, Siglo XXI, 17a edición, Buenos Aires (Cap. 2: Los medios del buen encauzamiento y 3: El panoptismo)

Bourdieu, Pierre (1990). *Sociología y Cultura* ("Algunas propiedades de los campos", Pág. 135 a 142.). Buenos Aires: Ed. Grijalbo.

Crozier, Michel y Friedberg, Erhard (1990). *El actor y el sistema: las restricciones a la acción colectiva*. Alianza, México. (Cap. 2).

Brunet, I. y otros (2011). Sociología de las organizaciones, Editorial Universitas. Madrid. Capítulo V.

UNIDAD 6: LOS SUJETOS EN LAS ORGANIZACIONES: IDENTIDAD, DESARROLLO Y MOTIVACIONES.

6.1. Ingreso y permanencia de las personas en la organización. Desarrollo del personal y

evaluación de desempeño, competencias y capacitación. Estrategias de motivación del personal.

6.2. Los cambios en la organización del trabajo y su impacto en la construcción de subjetividad e identidad.

Bibliografía obligatoria

Schvarstein, Leonardo (2005). "Dialéctica del contrato psicológico del sujeto con su organización" en Schvarstein, Leonardo y Leopold, Luis (comp.), Trabajo y Subjetividad. Entre lo existente y lo necesario, Editorial Paidós, Buenos Aires.

Schvarstein, L. (1998). Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas. Buenos Aires. (Cap. 1, 2 y 3).

Ruiz Olabuénaga, I. (2007) Sociología de las organizaciones complejas. Universidad Deusto. Bilbao. Capítulo XII a XIII.

UNIDAD 7: ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

7.1. El científico social en las organizaciones. Metodologías para el estudio de las organizaciones. El trabajo interdisciplinario.

7.2 Orientaciones para el estudio del fenómeno organizacional. Etapas, referencias y orientaciones en la intervención. El papel del Profesional: confianza y confidencialidad.

7.3. El análisis organizacional: los elementos formales e informales, las dimensiones y variables de análisis para el estudio organizacional. La intervención comunitaria y participativa como parte de una red. Reconocimiento de actores y roles.

Bibliografía obligatoria

Callejo, J. y Viedma, A. (2005) Proyectos y estrategias de investigación social: la perspectiva de la intervención. Capítulo 4 y 5.

Carballeda, Alfredo (2001) "La interdisciplina como diálogo. Una visión desde el campo de la salud", en revista de Trabajo Social al Margen; Edición Digital N ° 23. Primavera de 2001. www.margen.org

Schlemenson, Aldo (1990). La perspectiva ética en el análisis organizacional". Buenos Aires: Paidós. (Introducción; cap. 4 y cap. 6)

Baez, J y otro. (2009). Investigación cualitativa. ESIC. Capítulo 14.

UNIDAD 8: NUEVAS FORMAS ORGANIZACIONALES EN EL ÁMBITO PÚBLICO: LOS PROCESOS DE DESCENTRALIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN. ESTUDIO DE LOS CASOS DE DESCENTRALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA Y LOS PROCESOS PARTICIPATIVOS EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PRESUPUESTOS PARTICIPATIVOS.

8.1. Nuevas formas de organización y gestión en organizaciones públicas: la nueva gestión

pública o “management” público y los modelos de participación.

8.2. Organizaciones sociales de la Sociedad Civil y Tercer Sector: Pymes, ONGs, asambleas populares. Gestión participativa. Las organizaciones en red.

8.3. Descentralización de la gestión pública: el caso universitario (U de la R).

8.4. Participación en los procesos de las políticas públicas: diseño, decisión, planificación y puesta en funcionamiento. Los presupuestos participativos como modelo de participación.

Bibliografía obligatoria

López, Andrea (2007). “Nueva Gestión Pública. Algunas precisiones para su abordaje conceptual”, en Chaves, Guillermo (comp), La nueva política del pensamiento a la acción, La Plata, EDULP – Ministerio de Gobierno.

Osborne, David y Gaebler, Ted (1994). La reinención del gobierno. La influencia del espíritu empresarial en el sector público, Buenos Aires: Ediciones Paidós, (Prefacio y Cap. I: Gobierno Catalizador)

De Piero, Sergio (2005). Organizaciones de la sociedad civil: tensiones de una agenda en construcción, Buenos Aires: Editorial Paidós, (Capítulo 2, 3, y 5).

Noboa y otros. Participación ciudadana. La gestión de los presupuestos participativos vista desde sus protagonistas. Departamento de Ciencias Sociales, RN., Udelar.

Arce, Eray y Pagani, Ma. Laura (2008). “El Presupuesto Participativo como política pública de participación ciudadana: debilidades y fortalezas de la experiencia platense”. En: V Jornadas de Sociología de la UNLP y I Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, UNLP. La Plata.

5. METODOLOGÍA DE TRABAJO Y SISTEMA DE EVALUACIÓN

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

La materia se desarrolla a partir de dos espacios, teórico y práctico, lo que permite desplegar los corpus teóricos y la reflexión crítica y al mismo tiempo adquirir herramientas prácticas vinculadas al estudio e intervención en organizaciones e instituciones sociales y sus relaciones con el contexto. En consonancia con esto último, se desdobra un Trabajo de Campo que permite la articulación entre la reflexión orientada a la praxis de los conceptos y la ejercitación de herramientas de diagnóstico e intervención organizacional.

Como se ha dicho el curso se desarrollará a través de clases teóricas y prácticas donde se orientará la realización del Trabajo final.

En las exposiciones teóricas se apuntará fundamentalmente a realizar una presentación sistemática de los temas y problemas involucrados en cada unidad del programa, brindando referencias que permitan contextualizar la producción de los autores, explicitar las perspectivas teóricas en que se inscriben, sus diferencias con otras corrientes, relaciones y diferencias entre

autores, etc. En este sentido se precisarán conceptos y argumentos centrales que puedan resultar particularmente complejos o cuyo conocimiento suele darse por descontado en la bibliografía.

Las clases prácticas se realizarán en grupos chicos, en reuniones de 2 horas semanales. Las mismas comprenden: revisión de la bibliografía (obligatoria y complementaria); debate sobre los temas; ejercicios prácticos de reflexión sobre situaciones organizacionales; estudios de casos para el trabajo de resolución de problemas de temas específicos; exposición de películas, presentación de expositores. Los alumnos deberán fichar las lecturas elaborando una ficha que deberán presentar al docente al final de cada Unidad.

Asimismo, se propone como actividad final integradora un Trabajo de Campo Final (individual) que permita a los alumnos recorrer los diversos temas de la materia y relacionar los contenidos conceptuales y técnicas metodológicas a un objeto específico (organización), que será seleccionado según la orientación, interés, o circunstancia contextual que se considere importante de incorporar a la reflexión crítica.

Este trabajo, que deberá respetar las condicionantes del trabajo académico de acuerdo a la normativa APA (que se comunicarán), será requisito para la aprobación y promoción de la materia, es una forma de nutrir a los temas teóricos de un insumo real.

Sistema de evaluación

La promoción es con evaluaciones parciales y examen final (Alumno Reglamentado). Las condiciones para la aprobación de la materia son:

- Asistencia a clases de los alumnos: 80 % Faltas justificadas : 2 clases
- Dos Parciales: el primero al promediar el cuatrimestre. El segundo parcial se realizará al finalizar el curso.
- Se requiere una nota mínima de 9 (nueve) puntos en cada evaluación para alcanzar la promoción sin examen final y de 3 (tres) puntos (alumno reglamentado, aprueba pero con examen final).
- Los alumnos que obtienen en cualquiera de los dos Parciales nota 2 o menos pierde la condición de Reglamentado prepara la materia para darla en condición de libre o recursa la materia.
- Trabajo de Campo será requisito para la aprobación de la materia la realización del trabajo de campo exploratorio individual. Se evaluará la presentación del trabajo en el último encuentro a través de una exposición en el que se podrá utilizar distintas metodologías.
- Concepto General. El docente tendrá en cuenta para la nota final la participación del alumno en la clase y el cumplimiento en la entrega de Fichas de Lectura.
- Finalmente, el Trabajo de Campo Final supone la incorporación de recursos aprendidos en otras asignaturas conceptuales y metodológicos como la observación participante y entrevistas cualitativas, entre otros.

El Trabajo tiene como fin brindar a los alumnos la posibilidad de realizar un abordaje de diferentes tipos de organizaciones teniendo en cuenta las diferentes dimensiones de análisis, los contextos sociales y políticos y la perspectiva de los diferentes actores que la integran.

En este sentido, el Trabajo supone el relevamiento, descripción, eventualmente formulación de hipótesis y análisis sobre distintos aspectos de una organización.

La metodología del proyecto implica una estrategia doble. Por un lado, un acercamiento empírico por etapas, donde los alumnos se irán acercando a la problemática en sucesivos enfoques. Esta estrategia implica un diseño de investigación exploratorio, que supondrá trabajar con fuentes secundarias en primera instancia y luego con técnicas cualitativas de investigación social.

A su vez, el Trabajo de Campo a pesar de ser exploratorio implica una elaboración constante por parte del Equipo de los conceptos y problemáticas que se discuten en las clases teóricas.

Durante el curso el docente orientará el desarrollo del trabajo y además sugerirá bibliografía pertinente de acuerdo a la organización elegida por el grupo de alumnos (máximo 3 integrantes) para realizar el trabajo integrador final.

Si bien es cierto el Trabajo y su defensa será grupal, se prevee la complementación de la evaluación mediante los dos parciales de carácter individual a realizar durante el año cuyo formato será convencional: preguntas de conocimiento sobre los temas trabajados en clase. La calificación final surgirá de la combinación de todas estas fuentes: fichas de lecturas, parciales individuales y Trabajo final colectivo y su defensa.

6. BIBLIOGRAFÍA

UNIDAD 1: ORGANIZACIONES Y PROCESOS ORGANIZACIONALES. INTRODUCCIÓN A LA PROBLEMÁTICA SOCIOLÓGICA.

Mayntz, Renate (1980). Sociología de las Organizaciones; Editorial. Alianza Universidad; España (Cap 1, 3 y 4).

Perrow, Charles (1992). "Una sociedad de organizaciones", Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS), Nº 59, pp. 19-55.

Brunet, I y otros (2011). Sociología de las organizaciones, Editorial Universitat. Madrid. Capítulo I.

UNIDAD 2: LAS DIFERENTES TEORÍAS DE LAS ORGANIZACIONES

Morgan, Gareth (1993). Imágenes de la organización, (Capítulos 1, 2, 3). México: Alfa omega-Rama.

Ruiz Olabuénaga, I. (2007) Sociología de las organizaciones complejas. Universidad Deusto. Bilbao. Capítulo I.

Brunet, I. y otros (2011). Sociología de las organizaciones, Editorial Universitat. Madrid. Capítulo

II.

Arocena, J. (2010). Las organizaciones humanas, (Capítulo 5). Montevideo. Editorial Grupo Magro.

UNIDAD 3: LA ESTRUCTURA DE LAS ORGANIZACIONES

Mintzberg, Henry (1992). *Diseño de organizaciones eficientes*. Ed. El Ateneo, Argentina. (Pgs.5-23, Caps. 8, 9, 10, 11 y 12).

Etkin, Jorge (1986). Burocracia en corporaciones públicas y privadas, Buenos Aires, Macchi (Introducción: Descripción del fenómeno burocrático, pág: 13 a 24) .

Etzioni, Amitai (1975). Organizaciones modernas, México, UTEHA. (Cap. 5: Burocracias: estructura y legitimación).

Hall, Richard (1983). Organizaciones: estructura y proceso, Prentice Hall; México; (Cap. 3 y 4)

Schvarstein, L. (1998). Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas. Buenos Aires. (Cap. 1, 2 y 3).

UNIDAD 4: CULTURA, CAMBIO ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO

Crozier, Michel y Friedberg, E. (1990). El actor y el sistema: las restricciones a la acción colectiva. Alianza, México. Cap. 6. SACARIA

Ruiz Olabuénaga, I. (2007) Sociología de las organizaciones complejas. Universidad Deusto. Bilbao. Capítulo VII a XI.

UNIDAD 5: LA DIMENSIÓN DEL PODER EN LAS ORGANIZACIONES

Foucault, Michel (1989). *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*, Siglo XXI, 17a edición, Buenos Aires (Cap. 2: Los medios del buen encauzamiento y 3: El panoptismo)

Bourdieu, Pierre (1990). *Sociología y Cultura* ("Algunas propiedades de los campos", Pág. 135 a 142.). Buenos Aires: Ed. Grijalbo.

Crozier, Michel y Friedberg, Erhard (1990). *El actor y el sistema: las restricciones a la acción colectiva*. Alianza, México. (Cap. 2).

Brunet, I. y otros (2011). Sociología de las organizaciones, Editorial Universitat. Madrid. Capítulo V.

UNIDAD 6: LOS SUJETOS EN LAS ORGANIZACIONES: IDENTIDAD, DESARROLLO Y MOTIVACIONES.

Schvarstein, Leonardo (2005). "Dialéctica del contrato psicológico del sujeto con su organización" en Schvarstein, Leonardo y Leopold, Luis (comp.), Trabajo y Subjetividad. Entre lo existente y lo necesario, Editorial Paidós, Buenos Aires.

Schvarstein, L. (1998). Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas. Buenos Aires. (Cap. 1, 2 y 3).

Ruiz Olabuénaga, I. (2007) Sociología de las organizaciones complejas. Universidad Deusto. Bilbao. Capítulo XII a XIII.

UNIDAD 7: ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

Callejo, J. y Viedma, A. (2005) Proyectos y estrategias de investigación social: la perspectiva de la intervención. Capítulo 4 y 5.

Carballeda, Alfredo (2001) "La interdisciplina como diálogo. Una visión desde el campo de la salud", en revista de Trabajo Social al Margen; Edición Digital N ° 23. Primavera de 2001. www.margen.org

Schlemenson, Aldo (1990). La perspectiva ética en el análisis organizacional". Buenos Aires: Paidós. (Introducción; cap. 4 y cap. 6)

Baez, J y otro. (2009). Investigación cualitativa. ESIC. Capítulo 14.

UNIDAD 8: NUEVAS FORMAS ORGANIZACIONALES EN EL ÁMBITO PÚBLICO: LOS PROCESOS DE DESCENTRALIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN. ESTUDIO DE LOS CASOS DE DESCENTRALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA Y LOS PROCESOS PARTICIPATIVOS EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PRESUPUESTOS PARTICIPATIVOS.

López, Andrea (2007). "Nueva Gestión Publica. Algunas precisiones para su abordaje conceptual", en Chaves, Guillermo (comp), La nueva política del pensamiento a la acción, La Plata, EDULP – Ministerio de Gobierno.

Osborne, David y Gaebler, Ted (1994). La reinención del gobierno. La influencia del espíritu empresarial en el sector público, Buenos Aires: Ediciones Paidós, (Prefacio y Cap. I: Gobierno Catalizador)

De Piero, Sergio (2005). Organizaciones de la sociedad civil: tensiones de una agenda en construcción, Buenos Aires: Editorial Paidós, (Capítulo 2, 3, y 5).

Noboa y otros. Participación ciudadana. La gestión de los presupuestos participativos vista desde sus protagonistas. Departamento de Ciencias Sociales, RN., Udelar.

Arce, Eray y Pagani, Ma. Laura (2008). "El Presupuesto Participativo como política pública de participación ciudadana: debilidades y fortalezas de la experiencia platense". En: V Jornadas de Sociología de la UNLP y I Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, UNLP. La Plata.

BIBLIOGRAFIA AMPLIATORIA

BERGER, Peter y LUCKMANN, Thomas (1993). *La construcción social de la realidad*. Amorrortu Editores, Buenos Aires.

BERNOUX, Phillipe (1985). *Sociologie des organisations*. Ed. Du Seuil, Paris.

BERTALANFFY, L. Von (1976). *Teoría general de los sistemas. Fundamentos, desarrollo y aplicaciones*. Fondo de Cultura Económica, México.

BLUMMER, H. (1982). *El interaccionismo simbólico*. Hora, Barcelona.

CROZIER, M. (1965) *El fenómeno burocrático*. Amorrortu, Buenos Aires.

CROZIER, M. (1990) *El actor y el sistema*, Alianza Editorial, México.

DEAL, Terrence E. y KENNEDY, Allan A. (1986) . *Culturas corporativas. Ritos y rituales de la vida organizacional*. Fondo Educativa Interamericano. México. Primera edición en inglés 1982.

FLORES, Fernando (1997, 1ª ed. 1994). *Creando organizaciones para el futuro*. Dolmen, Providencia.

GARFINKEL, Harold (1967) *Studies in Ethnomethodology*, Englewood Cliffs: Prentice Hall.

GARMENDIA, José Antonio (1994). *Tres culturas: organización y recursos humanos*. Editorial ESIC, Madrid.

GOFFMAN, Erving (1989, 1ª ed. Inglés 1959). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*”. Amorrortu Editores, Buenos Aires.

GOFFMAN, Erving (1974). “*Frame Analysis*”. Amorrortu Editores, Buenos Aires.

GOFFMAN, Erving (1995). *Estigma. La identidad deteriorada*. Amorrortu Editores, Buenos Aires. Traducido del original en inglés de 1963.

HALL, Richard (1979). *Organizaciones: estructura y proceso*. Prentice Hall, Madrid.

HOFSTEDE, Geertz. (1999) *Culturas y organizaciones. El software mental. La cooperación internacional y su importancia para la supervivencia*. Alianza Editorial, Madrid. Primera edición en inglés 1991.

LUCAS MARIN, Antonio y GARCÍA RUIZ, Pablo. (2002) *Sociología de las organizaciones*. Mac Graw Hill, Madrid.

MAYNTZ, Renate (1987, 1ª ed. alemán 1963). *Sociología de la organización*. Alianza Editorial, Madrid.

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL. *Publicaciones oficiales*.

MINTZBERG, H (1995). *La estructuración de las organizaciones*. Ed. Ariel, Barcelona.

OFICINA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL. *Publicaciones oficiales*.

PERROW, Charles (1998). *Sociología de las organizaciones*. Mc Graw Hill, Madrid.

PETERS, Thomas J. y WATERMAN, Richard H. (1982) “*In Search of Excellence: Lesons from America’s Best Run Companies*”, Harper & Row, Nueva York.

RUIZ OLABUÉNAGA, José Ignacio. (1995) *Sociología de las organizaciones*, Universidad Deusto, Bilbao.

SCHEIN, Edgar (1982). *Psicología de la organización*. Prentice Hall, México.

SCHVARSTEIN, Leonardo (1998). *Diseño de organizaciones: tensiones y paradojas*. Piados, Buenos Aires.

SCHVARSTEIN, Leonardo (1997, 1ª ed. en 1992). *Psicología social de las organizaciones. Nuevos aportes*. Paidós, Buenos Aires.