



RES - 2025 - 108 - CD-ART # UNNE

VISTO:

El EXP - 2025 - 8164 # UNNE, por el cual se eleva el programa de la asignatura “Gestión y administración de organizaciones culturales”; y

CONSIDERANDO:

Que la asignatura “Gestión y administración de organizaciones culturales”, es una asignatura del tercer año, primer cuatrimestre de la carrera Licenciatura en Gestión y Desarrollo Cultural;

Que es necesario aprobar el programa presentado por el Mg. Joaquín Gustavo Bartlett, Profesor a cargo de la asignatura;

Que el programa propuesto cuenta con informe favorable del Gabinete de Asesoría Pedagógica de la Facultad;

Que el Régimen Pedagógico de la Facultad, establece en su Artículo 14, que los programas tendrán una vigencia de tres años, a partir de la fecha de su aprobación;

Que la Comisión de Enseñanza, Investigación, Posgrado y Designaciones aconseja aprobar dicho programa;

Que dicho despacho fue aprobado en Sesión Ordinaria del Consejo Directivo del día 22 de abril de 2025;

Que la presente medida se toma en virtud de las atribuciones conferidas al Consejo Directivo por el Art. 32º del Estatuto de la Universidad Nacional del Nordeste.

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA
FACULTAD DE ARTES, DISEÑO Y CIENCIAS DE LA CULTURA
RESUELVE:

ART. 1º - **APROBAR** el Programa de la asignatura “Gestión y administración de organizaciones culturales”, asignatura del tercer año, primer cuatrimestre de la carrera Licenciatura en Gestión y Desarrollo Cultural, cuyo texto ordenado figura como ANEXO de la presente Resolución, tal lo tramitado por EXP - 2025 - 8164 # UNNE, el



que tendrá vigencia a partir de la fecha y por el término de tres años, período que establece el Régimen Pedagógico de la Facultad.

ART. 2º - **REGISTRAR**, comunicar y cumplido, archivar.

LIC. ROBERTO JAVIER BEZOS
SECRETARIO ACADÉMICO

MGTER. ARQ. JOSÉ GABRIEL ROMERO
DECANO

ANEXO

ASIGNATURA

GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE ORGANIZACIONES CULTURALES

Área: Área de Gestión Cultural y Turística
Carrera: Licenciatura en Gestión y Desarrollo Cultural
Asignatura: Gestión y Administración de Organizaciones Culturales
Código:
Año: 2025
Carga Horaria: Carga horaria total: 96 horas
Nivel: 3er año
Cuatrimestre: 1er cuatrimestre
Equipo docente:
Profesor Adjunto: Mg. Joaquín Gustavo Bartlett

Fundamentación

Las incumbencias profesionales de los graduados de la Tecnicatura y Licenciatura en Gestión y Desarrollo Cultural requieren la comprensión de funciones vinculadas a los procesos de gestión de organizaciones culturales. En diversos grados de complejidad, este propósito implica en primera instancia, reconocer que la planificación, diseño, operativización y evaluación de modelos, estrategias y herramientas orientadas a estos fines se sustentan en paradigmas que definen modos de concebir la realidad organizacional. Como así también las formas de organizar el trabajo y al trabajador/a que participa en los procesos organizacionales.

Por lo tanto, la identificación y reflexión en torno a estos esquemas conceptuales resultan primordiales ya que implica abordar la complejidad de la gestión y desnaturalizar los abordajes que tienden a esquematizar las herramientas organizacionales como modelos neutrales. Esto último adquiere relevancia en las organizaciones culturales puesto que los bienes, servicios o producciones que en las mismas se gestan tienen como eje central la cultura, entendida como dimensión simbólica que ordena valores y normas sociales. De allí la necesidad de identificar y analizar las particularidades que adquieren las organizaciones culturales reconociendo la heterogeneidad de las mismas y los elementos estructurales y procesuales que las diferencian de otro tipo de organizaciones.

La particularidad que asumen las organizaciones culturales también están dadas por los/las actores involucrados/as. Resumidamente, la figura del/la artista y el/la gestor/a cultural dentro de los procesos organizacionales y de trabajo, presentar particularidades dadas por dimensiones simbólicas y materiales. Entre otros aspectos, diferencias de valoración social, profesionalización, inserción en el mercado de trabajo e ingresos. En el mismo sentido es que adquiere relevancia la inclusión, en la formación de los/las estudiantes de esta carrera, de aspectos que les permitan idear modelos de gestión del trabajo acordes con las especificidades de estas organizaciones y con el desempeño de las mismas en entornos complejos, entre los cuales se encuentran aquellos que apuntan al aprendizaje colectivo, a la formación de redes y a la promoción de la cooperación para el desarrollo cultural.

Por último y enmarcados en los ODS¹, la perspectiva de género se presenta como un desafío de innovación teórica y de herramientas de gestión para su operatividad dentro de las organizaciones culturales.

Todo lo anterior facilita la comprensión, implementación y evaluación de estrategias y herramientas que permiten la toma de decisiones y la planificación general en las

¹ Objetivos de Desarrollo Sostenible (UNNE – CS. Res. N° 489/22).

organizaciones, pero también, y principalmente, las orientadas a la gestión del trabajo de grupos y personas que integran las organizaciones, aspecto esencial para su funcionamiento.

En este marco, la asignatura Gestión y Administración de Organizaciones Culturales, ubicada en el primer cuatrimestre del tercer año del plan de estudios, pretende brindar elementos teóricos que contribuyan a la reflexión y análisis crítico del funcionamiento de las organizaciones culturales de la región y que a la vez permitan sustentar e implementar herramientas propicias para su gestión. Para ello, y a partir de estrategias de enseñanza teórico-prácticas, se desarrollan contenidos estructurados en cuatro unidades temáticas, las que parten de la presentación de enfoques o teorías organizacionales, continuando con la identificación y análisis de las particularidades de las organizaciones culturales y actores involucrados. A este primer bloque se lo complementa y articula con dos unidades destinadas a presentar herramientas de gestión con enfoques situados para el ámbito cultural y el abordaje y discusión de nuevas perspectivas de gestión con enfoque de género.

Los contenidos de esta materia tienen vinculación directa, de acuerdo al sistema de correlatividades del Plan de Estudios de la carrera (Cfr. Res. N° 846/11 C.S.), con las siguientes asignaturas:

- Introducción a la Gestión y Desarrollo Cultural (1° año), cuya aprobación es exigida para el cursado de esta asignatura.
- Formulación y Gestión de Proyectos para el desarrollo cultural (2° año), la que se requiere tener regularizada para el cursado y aprobada para poder rendir la presente asignatura.
- Museología (3° año), que exige la aprobación de la presente materia para poder rendirla.

Asimismo, los contenidos a desarrollar constituyen una profundización de algunas temáticas tratadas en las asignaturas Taller de Práctica I: gestión de políticas e instituciones culturales (de 1° año) y Patrimonio cultural, gestión y promoción (de 2° año).

Objetivos

Se espera que el/la estudiante logre:

- reconocer y comprender diferentes teorías de gestión y reflexionar desde estos paradigmas sobre la realidad de las organizaciones culturales de la región;
- distinguir y analizar las características de los diferentes tipos de organizaciones y emprendimientos culturales y los/las actores intervinientes;
- comprender y analizar distintas estrategias para la gestión organizacional, la gestión del trabajo y la gestión del conocimiento en las organizaciones culturales, y;
- conocer y disponer de herramientas con perspectiva de género que permitan conducir y promover procesos de formación y consolidación de equipos y grupos en las instituciones y comunidades donde actúe profesionalmente.

Contenidos mínimos:

Principales enfoques para el análisis organizacional. Planificación estratégica y operativa. Gestión financiera y presupuestaria. Procesos de cambio organizacional. La organización y gestión del trabajo en instituciones culturales: formas tradicionales y emergentes. Gestión del conocimiento: construcción de organizaciones inteligentes (capacitación permanente). Estrategias y herramientas de planificación y procesos de selección de personal. Elementos para la conformación y funcionamiento de equipos de trabajo. Estructuras y procesos

implicados. Las organizaciones culturales ante la cooperación cultural internacional; participación en redes, nuevas formas organizativas y de gestión compartidas.

Contenidos

UNIDAD 1: Perspectivas teóricas en gestión y elementos para su contextualización y crítica.

Contenidos de la Unidad:

- 1.1. Los enfoques clásicos del estudio de las organizaciones, el enfoque de las Relaciones Humanas y el enfoque sistémico: contexto de surgimiento, aspectos distintivos y consideraciones acerca del sujeto trabajador y la organización del trabajo.
- 1.2. Los modelos post-fordistas y la nueva gestión pública. Las relaciones entre los dispositivos de control y la calificación/descalificación de los trabajadores. Integración vertical y modelos de subcontratación. La transformación del discurso managerial contemporáneo. El trabajo en el nuevo capitalismo flexible. Las reformas en la gestión pública
- 1.3. El enfoque de los Estudios Críticos en Gestión: contexto de surgimiento, principales enunciados y elementos conceptuales que aportan a la reflexión en torno a las organizaciones.

UNIDAD 2: Organizaciones Culturales: actores, contextos y dimensiones de análisis.

Contenidos de la Unidad:

- 2.1. La cultura como campo social. Características de las organizaciones y emprendimientos culturales en términos de contextos, objetivos y estructuras. Formas de problematización.
- 2.2. El trabajo cultural, artistas y gestores. Definiciones básicas en torno a las condiciones laborales de artistas y los trabajadores/as de la cultura; diferencias entre precariedad, informalidad y flexibilidad laboral.
- 2.3. Conceptos para el análisis de dimensiones simbólicas del trabajo. Identidad y subjetividad en el trabajo cultural. Representaciones sobre el trabajo artístico y la gestión cultural.
- 2.4 La gestión cultural en perspectiva latinoamericana. Cooperación cultural y redes institucionales.

UNIDAD 3: Dinámicas de planificación y operatividad de las organizaciones culturales.

- 3.1. Planificación estratégica y operativa: delimitaciones conceptuales, ciclos del planeamiento estratégico (formulación, ejecución y evaluación), técnicas y herramientas para el análisis estratégico. Elementos intervinientes en el diseño de un plan operativo. Planificación financiera: elementos básicos en el diseño presupuestario.
- 3.2 Planificación participativa: enfoques y características. Grupos y equipos de trabajo: definiciones y distinciones entre ambos conceptos. Selección de personal como herramientas de Planificación.
- 3.3 Procesos de reclutamiento y selección de personal como herramientas de planificación: delimitaciones conceptuales, estrategias y técnicas propias de estos procesos.

UNIDAD 4: Problemáticas en el campo de la gestión. Enfoques, conceptos y herramientas para las organizaciones culturales.

Contenidos de la Unidad:

- 4.1. Diagnóstico de necesidades, implementación de distintos tipos de capacitación. Programas de evaluación de desempeño. Plan de carrera. Desarrollo y lógicas de intervención.
- 4.2. Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) en las organizaciones culturales: concepción tradicional y renovadora de las CyMAT. Formas de exclusión y prácticas abusivas en la gestión del trabajo. Discriminación y estereotipos. Riesgos psicosociales del trabajo. Bullying y síndrome de burnout.
- 4.3. Género y gestión. Perspectivas en el análisis de asimetrías y relaciones de poder. El concepto de violencia en el marco de la gestión. Violencia simbólica, características y lógicas de funcionamiento.
- 4.4. Protocolos de intervención. Políticas de gestión inclusivas y diversas. Marcos institucionales de acción y resolución de conflictos.

Metodología de enseñanza

La metodología de enseñanza propuesta para la asignatura incluye estrategias orientadas a promover en los/las estudiantes las capacidades y habilidades necesarias para analizar críticamente las problemáticas relacionadas con la gestión y administración de organizaciones culturales. Esto les permitirá llevar a cabo acciones concretas, plantear estrategias y manejar técnicas y herramientas adecuadas a la complejidad y realidad de estas organizaciones en la región. Por su parte la perspectiva pedagógica que asumimos, entiende a la educación superior y la enseñanza como una práctica dinámica, activa y compleja. La concebimos como una actividad socialmente situada y determinada por su contexto histórico, desarrollándose en un tiempo y lugar específicos. Es un proceso intencional que implica diversas mediaciones y entornos educativos institucionalizados, influenciada por las características particulares de los contextos y culturas en los que se lleva a cabo. Esto implica entender las prácticas de educación superior como parte de un complejo constructo cultural académico que influye en los procesos de enseñanza y participación por parte de estudiantes. A partir de los diferentes diagnósticos de cátedra que se realizan periódicamente desde el 2019, la asignatura presenta cinco principales características que tienden a influir al momento de diagramar dispositivos y metodologías de enseñanza.

*La ubicación de la asignatura en la currícula y plan de estudio: su ubicación en el tercer año involucra trayectorias estudiantiles que por una parte finalizan (estudiantes que deciden formarse a un nivel de tecnicatura) y por otro asumen desafíos de continuidad (estudiantes que deciden continuar la licenciatura y encuentra en la asignatura un campo de intervención para futuras tesis de grado).

*El perfil de los/las estudiantes y su trayectoria laboral: sucesivamente las diferentes cohortes de estudiantes cuentan con un número de relativamente importante de trabajadores del campo de la cultural. Esto implica dinámicas de aprendizaje que deben asentarse en un diálogo de saberes no institucionalizados.

*La asignatura como materia optativa de la Licenciatura en Administración (FCE): desde el año 2020, la asignatura se presenta como materia optativa, como desafío el perfil de estudiantes y la aproximación a textos y marcos de referencia del campo cultural requiere adecuaciones y reformulaciones que permitan dinámicas de integración y experiencias significativas entre estudiantes.

*La gestión como objeto de estudio: la relación estrecha entre el campo de la gestión y los marcos teóricos propios del ámbito empresarial, presentan como tarea necesaria el ejercicio analítico de traducción teórica mediante dispositivos de enseñanza que los sitúen y expliquen en función de sus contextos y paradigmas.

*La producción de conocimiento regional ligado al campo de gestión cultural: si bien en los últimos años se pudo incorporar material de estudio (artículos, ponencias, etc.) ligado a

temáticas del programa, se hace indispensable desde el espacio de la asignatura el impulso y producción de material pedagógico.

Trabajos prácticos

El espacio de trabajos prácticos tiene como objetivo abordar el análisis de los textos seleccionados en la bibliografía y/u otros que puedan aportar a conceptualizar las temáticas tratadas en las clases teóricas. La problematización y la relación entre el concepto y algún hecho de la realidad pretenden ser el disparador de un espacio de reflexión y construcción de esos vínculos, bajo la orientación docente conducida por la indagación contextual y la elaboración de ejemplos empíricos.

Los objetivos planteados en las actividades prácticas son que el estudiante:

- incorpore los diversos marcos teóricos y reconozca la diferencia entre ellos
- adquiera competencias propias del proceso de descubrimiento y conocimiento tales como la pregunta reflexiva, la argumentación, la transferencia tanto oral como escrita, el debate y la producción de pequeños informes
- logre una adecuación entre teoría y práctica, acentuando las dimensiones contextuales y condiciones de realización de los aspectos más instrumentales de la teoría

Los trabajos prácticos constituyen un proceso central de acompañamiento para los/las estudiantes, el desarrollo de los mismos tienen un carácter transversal al desarrollo de las unidades. Teniendo en cuenta el desarrollo de experiencias el dictado del espacio de trabajos prácticos, se proponen dos tipos de actividades prácticas:

Actividades de fortalecimientos de contenidos:

Desarrollo de consignas breves que tienen finalidad reforzar contenidos mínimos y específicos, analizando casos y ejemplos contruados por los/las estudiantes. En el mismo sentido, las guías de preguntas segmentadas por unidad, desarrollan los puntos más relevantes de la bibliografía.

Actividades de profundización y articulación de contenidos:

Desarrollo de consignas integradas y vinculadas a casos de análisis en profundidad. A diferencia de las actividades anteriores, los prácticos de articulación de contenidos tienen un plazo de extensión que contiene el dictado de varias unidades. En este sentido, la propuesta del trabajo práctico integrador tiene como objetivo el abordaje exhaustivo de las organizaciones culturales del medio a partir del relevamiento y caracterización de sus aspectos más importante; para el mismo se prevé: a) recolección de datos a partir de variables y aspectos definidos por los grupos y propuestos por la cátedra; b) el procesamiento de información de los datos primarios (entrevistas, encuestas realizadas por los grupos) o secundarios (noticias, sitios web, etc.); c) elaboración de un informe final donde se integren los datos e identifiquen aspectos facilitadores y aspectos obstaculizadores (o a mejorar) vinculados a la gestión de las organizaciones culturales.

Modalidad de Dictado de la asignatura:

Combinado: a) presencial situado (70% del total del cursado); b) presencial remoto sincrónico (30% del total del cursado).

La modalidad de dictado está diseñada a partir de las innovaciones pedagógicas y lineamientos propuestos por la Universidad Nacional del Nordeste para escenarios combinados de aprendizaje².

El dictado de la asignatura contará con una mayoría de clases presenciales situadas (no remotas) del 70%. La presentación de contenidos teóricos tendrá como soporte la selección de la bibliografía correspondiente y estará acompañada de actividades prácticas resolutorias en la misma jornada. El objetivo de las actividades será generar instancias de autoevaluación y de evaluación entre pares.

Para el dictado presencial remoto y sincrónico, se prevé un desarrollo de contenido teórico que implique la discusión y participación sobre textos seleccionados. Las actividades prácticas que acompañarán las clases estarán diseñadas en la plataforma Moodle y se centrarán en los siguientes recursos: a) cuestionario (mediante banco de preguntas); b) colección colaborativa; c) wiki colaborativo. Las diferentes instancias de evaluación serán acompañadas mediante el recurso de lista de cotejo (checklist).

Recursos didácticos

Para el dictado de la materia se prevé contar con: • Pizarra y marcadores. • Equipamiento informático: PC con acceso a internet, dispositivos de reproducción de archivos externos, parlantes y cañón/proyector. • Material bibliográfico, documentos científicos, material periodístico. • Aula de Informática: se planifica el desarrollo de algunas clases en el aula de informática, con el objetivo de que los estudiantes puedan trabajar en la identificación y análisis de casos particulares, accediendo simultáneamente a la información disponible de organizaciones, emprendimientos y redes propias del ámbito cultural.

Evaluación

1-Regímenes de evaluación:

a) Régimen por Promoción mediante evaluaciones parciales sin examen final.

Para acceder a esta modalidad, el/la estudiante deberá:

- Cumplir con el 80% de asistencia a las clases dictadas.
- Aprobar tres (3) evaluaciones parciales con una calificación igual o mayor que 6, con derecho a recuperar una de ellas.

Estas instancias consistirán en:

- Dos (2) evaluaciones parciales individuales y escritas
- Una evaluación parcial grupal: la misma comprenderá la entrega escrita de un trabajo práctico integrador y la exposición del mismo bajo la modalidad de coloquio.
- Recuperatorio de evaluación escrita: se podrá recuperar una (1) de las evaluaciones parciales individuales escritas, en los casos en los que se hubiera tenido insuficiente (1, 2, 3, 4 o 5) o se hubiere estado ausente en la misma y a fin de alcanzar la promoción.
- Recuperatorio de evaluación parcial grupal: en los casos en que el trabajo escrito grupal haya sido calificado como insuficiente, en la instancia de coloquio se podrá subsanar y recuperar contenidos específicos.

En caso de no aprobar esta instancia de recuperatorio o de inasistencia a la misma el/la estudiante pasará al Régimen por promoción mediante evaluaciones parciales con examen final, quedando bajo la condición de regular.

Por asistencia: el/la estudiante que no reúna el 80% de asistencia (aunque apruebe las 3 instancias de parcial) queda en condición de regular.

² Sistema Institucional de Educación a Distancia SIED. Secretaría General Académica. *Escenarios combinados para el aprendizaje en la UNNE*. Corrientes: Universidad Nacional del Nordeste, 2023.

– La calificación final resultará de promediar las calificaciones obtenidas en las tres evaluaciones parciales aprobadas, según lo establecido en los Art. 36º y 37º del Régimen Pedagógico.

b) Régimen por promoción mediante evaluaciones parciales con examen final.

Para acceder a esta modalidad, el/la estudiante deberá:

- Cumplir con el 60% de asistencia a las clases dictadas
- Aprobar dos (2) de las tres (3) evaluaciones parciales con una calificación igual o mayor que 6 y que consistirán en:
 - Una (1) evaluación individual escrita con derecho a recuperar
 - Una evaluación parcial grupal: la misma comprenderá la entrega escrita de un trabajo práctico integrador y la exposición del mismo bajo la modalidad de coloquio.
- Recuperatorio: se podrá recuperar una (1) de las evaluaciones parciales individuales escritas a fin de alcanzar la regularidad, en los casos en los que se hubiera tenido insuficiente (1, 2, 3, 4 o 5) o hubiere estado ausente en la misma y a fin de alcanzar la regularidad.
- Aprobación de examen final en los llamados propuestos según calendario académico dispuesto por la institución. La calificación final, será la que resulte del promedio y redondeo entre: la calificación de regularización y la del examen final aprobado.

c) Régimen por promoción mediante examen final.

Este régimen prevé:

- La presentación y aprobación de un trabajo práctico a definir por el equipo docente, por lo que el/la estudiante que desee acceder a la promoción de la materia mediante este régimen, deberá mantener al menos un encuentro con los docentes, a fin de acordar y definir las características que tendrá el trabajo. Esta instancia debe ser consensuada una semana antes del examen final.
- La aprobación del examen final establecido en los llamados propuestos según calendario académico. Esta evaluación tendrá dos instancias que deberán ser aprobadas: la primera escrita y la segunda oral, referidos a temas propuestos por el tribunal, extraídos del último programa de la materia y en vinculación con el trabajo práctico presentado.
- La calificación definitiva en este régimen, comprende el promedio de las notas correspondientes a los exámenes aprobados escrito y oral. La calificación de insuficiente en una de las instancias, tendrá carácter eliminatorio.

2-Criterios de evaluación:

De acuerdo a los objetivos propuestos, se evaluará a los/las estudiantes de acuerdo a los siguientes criterios:

- Adecuado manejo de las teorías que permiten comprender el funcionamiento de las organizacionales.
- Capacidad de reflexión y problematización de aspectos concernientes a la gestión y administración de organizaciones culturales.
- Habilidades para la apropiación y análisis críticos de herramientas y técnicas de gestión y administración.
- Capacidad de integración de los distintos temas de la asignatura.
- Creatividad en la realización de proposiciones que permitan abordar situaciones problemáticas en las organizaciones.
- Apropiado manejo de la redacción y la exposición oral. En caso de evaluaciones escritas se considerará la calidad de presentación de la misma: ortografía, sintaxis, coherencia textual. En caso de evaluaciones orales se tendrá en cuenta la buena expresión, la argumentación y el uso de términos correctos.
- Capacidad de trabajo en equipo.

- Presentación de trabajos en tiempo y forma.
- Cumplimiento de las actividades propuestas por la Asignatura para el trabajo en el aula, como así también las establecidas en el aula virtual.
- Asistencia y participación en clases.

Cronograma

Días y horarios de las clases presenciales:

Martes y Jueves. 17hs. – 20hs.

Días y horarios de las clases en escenarios combinados (virtuales)

Martes y Jueves. 17hs. – 20hs. Días adecuados según desarrollo de contenidos.

Días y horarios de tutorías: (virtual)

Lunes 17 hs.

Fechas de evaluaciones parciales:

Primer parcial: tercera semana de abril.

Segundo parcial: primera semana de junio.

BIBLIOGRAFÍA

UNIDAD 1

Bibliografía Básica

- Szlechter, D. Caravaca, E. Meilán, C. Tavella, G. (2018). “La perspectiva mecanicista. La organización científica del trabajo: el contexto histórico del surgimiento del taylorismo y el fordismo”. En: Teorías de las organizaciones: un enfoque crítico, histórico y situado, Diego Szlechter (coord.). Capítulo 2. Pp. 35-95. Buenos Aires: Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Ibarra Colado, E. (1991). “Notas para el estudio de las organizaciones en América Latina a partir de la reflexión crítica de la teoría de la organización”. En: Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México, Ibarra Colado, Eduardo y Montañó Hirose, Luis (coords.). Pp. 27-66. México: UAM-Iztapalapa Porrúa.
- Fernández Rodríguez, C. (2007). “Postmodernidad y teoría crítica de la empresa: Una presentación de los Critical Management Studies”. En: Vigilar y Organizar. Una introducción a los Critical Management Studies. Madrid: Siglo XXI.

Bibliografía complementaria

- Neffa, J. C. (2003). El trabajo Humano: contribuciones al estudio de un valor que permanece. Buenos Aires: Lume-Humanita. Tercera Parte, pp. 161- 223.

UNIDAD 2

Bibliografía Básica

- Bartlett, J. y Sobol, B. (2018). “Preguntas para conceptualizar las organizaciones culturales”. Documento elaborado para la cátedra Gestión y Administración de Organizaciones Culturales, Lic. en Gestión y Desarrollo Cultural, Facultad de Artes, Diseño y Ciencias de la Cultura, UNNE.
- Benhabib, D. Santillán Güemes, R. (2023). “El campo y los agentes de la gestión cultural”. En: Valorizar lo propio, potenciar lo común: gestión cultural para organizaciones sociales. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: RGC Libros.
- Krieger, M. (2001). La sociología de las organizaciones y las teorías organizacionales. En Sociología de las Organizaciones: una introducción al comportamiento organizacional, pp. 3-51. Brasil: Edic. Prentice Hall.
- Orozco, J. (2007). “Política cultural y modelos de gestión cultural”. En: Políticas culturales. Una revisión desde la gestión cultural, José Luis Mariscal Orozco (Comp.). pp. 19-44. Universidad de Guadalajara.
- Mauro, K. (2018). Entre el mundo del arte y el mundo del trabajo. Herramientas conceptuales para comprender la dimensión laboral del trabajo artístico. Telondefondo. Revista De Teoría Y Crítica Teatral, 14 (27), 114-143.

Bibliografía complementaria

- Bartlett, J. (2020). "Limitaciones y posibilidades de las teorías organizaciones en el campo de la Cultura". Documento elaborado para la cátedra Gestión y Administración de Organizaciones Culturales, Lic. en Gestión y Desarrollo Cultural, Facultad de Artes, Diseño y Ciencias de la Cultura, UNNE.
- Ramírez, N. (2022). "Concepciones y significados del trabajo en torno a la actividad teatral de los actores de teatro de la Ciudad de Corrientes. En: Dimensiones situadas del trabajo. Alegre, J.; Bartlett, J.; Gómez, C. (compiladores). Pp. 241-264 Buenos Aires: Tesepress.
- Czombos, N. González, M. (2022). "Artistas como trabajadores culturales Condiciones, (im)posibilidades, beneficios y malestares en gestores del arte en la provincia del Chaco". En: Dimensiones situadas del trabajo. Alegre, J.; Bartlett, J.; Gómez, C. (compiladores). Pp. 265-293. Buenos Aires: Tesepress.

UNIDAD 3

Bibliografía Básica

- Fernández, Martha; Ramírez, Guillermo y Hernández, Arturo (2012). "La intervención organizacional: una actividad científica y profesional para el cambio profundo de las organizaciones". En Ide@s CONCYTEG, 7 (79), pp. 39- 53.
- Krieger, Mario José y Fassio, Adriana (2016). "El análisis organizacional: el diagnóstico y la intervención en las organizaciones públicas". En Krieger (Coord). Métodos y técnicas de diagnóstico e intervención en administración pública, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Errepar. F. 183
- Coller, X. y Garvía, R. (2004), Análisis de organizaciones, Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid: Siglo XXI (Caps. 9). F. 149 - Krieger, Mario José y Fassio, Adriana (2016). "Cultura organizacional pública, técnicas de diagnóstico y de intervención organizacional". En Mario José Krieger (Coord). Métodos y técnicas de diagnóstico e intervención en administración pública, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Errepa

Bibliografía complementaria

- Bartlett, J. (2022). Problematicación y crítica en la gestión. Una descripción a partir de los conceptos de motivación y cultura. En: En: Dimensiones situadas del trabajo. Alegre, J.; Bartlett, J.; Gómez, C. (compiladores). Pp. 265-293. Buenos Aires: Tesepress.

- UNIDAD 4

Bibliografía Básica

- Neffa, J. C. (2015). Factores de Riesgos Psicosociales en el trabajo. Contribuciones a su estudio. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET. Capítulo III.
- Bartlett, J. (2014) "Estudios críticos de administración: dominación simbólica y relaciones de poder". En: Theomai estudios críticos sobre sociedad y desarrollo, n°30.
- Acker, J. (2000). Jerarquías, trabajos y cuerpos: una teoría sobre las organizaciones dotadas de género en Navarro, M. y Stimpson, C. R. (Comp.) Cambios sociales, económicos y culturales, Fondo de Cultura Económica.

Bibliografía complementaria

- Universidad Nacional del Nordeste (2021). Protocolo institucional ante situaciones de discriminación y violencias de género u orientación sexual de la Universidad Nacional del Nordeste (Res. 1098/18).
- Knights, D., y Willmott, H. (2007). Poder y subjetividad en el trabajo: de la degradación a la dominación en las relaciones sociales. En C. J. Fernández Rodríguez (Ed.), Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies (pp. 27-68) Siglo XXI

Hoja de firmas