



RES - 2026 - 165 - CD-ECO # UNNE

Sesión 16/04/2026

VISTO:

El Expediente 2026-7710; y

CONSIDERANDO:

Que a través del mencionado Expediente la Secretaria de Posgrado eleva propuesta para realizar el **Curso de Posgrado** denominado: **“Hacia un estudio sociológico de la gestión”**, desarrollado en forma conjunta con el Centro de Estudios Sociales de la UNNE;

Que la modalidad del curso es teórica-práctica, con encuentros presenciales e híbridos y actividades asincrónicas. Su objetivo es: Proporcionar una formación en los estudios de la gestión desde una perspectiva sociológica, sintetizando, actualizando e integrando los conocimientos esenciales del campo; ofrecer una mirada histórica, crítica y situada en el contexto latinoamericano de los principales desarrollos teóricos en torno a la gestión del proceso de trabajo; introducir a las y los estudiantes en el conocimiento de las herramientas conceptuales y metodológicas básicas de los estudios críticos organizacionales, desde una visión amplia del fenómeno organizativo y enfocar los temas del seminario teniendo en cuenta el contexto micro y macrosocial del fenómeno organizacional, para entender la distribución de roles en las organizaciones;

Que los destinatarios deberán poseer título de grado universitario, expedido por universidades nacionales o privadas reconocidas oficialmente, o título de nivel superior no universitario (art. 39 bis- LES), en todos los casos con una duración no menor a cuatro (4) años y estará a cargo del Doctor Diego Szlechter;

Que se adjunta además el Dictamen de la Comisión de Posgrado de la Facultad con la recomendación de su aprobación;

Lo aconsejado por la Comisión de Enseñanza e Investigación;



Lo resuelto por el Consejo Directivo en Sesión Ordinaria
de fecha 16-04-2026;

Por ello:

**EL CONSEJO DIRECTIVO
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
RESUELVE:**

ARTICULO 1°: Aprobar el dictado del **Curso de Posgrado** denominado “**Hacia un estudio sociológico de la gestión**”, desarrollado en forma conjunta con el Centro de Estudios Sociales de la UNNE con una carga horaria total de **treinta (30) horas**, de acuerdo al detalle que figura en el Anexo de la presente Resolución.

ARTICULO 2°: Designar al **Doctor Diego Szlechter** como Docente responsable del Curso de Posgrado denominado “**Hacia un estudio sociológico de la gestión**”.

ARTICULO 3°: Determinar que el **Curso de Posgrado** aprobado en el Artículo 1°, deberá autofinanciarse.

ARTICULO 4°: Elevar copia de la presente Resolución al Rectorado de la Universidad Nacional del Nordeste para su conocimiento.

ARTICULO 5°: Registrar la presente Resolución, efectuar las comunicaciones correspondientes y oportunamente proceder a su archivo.

VERONICA M.L. GLIBOTA LANDRIEL
SECRETARIA ACADÉMICA

MOIRA YANINA CARRIO
DECANA

ANEXO

Curso de Posgrado “Hacia un estudio sociológico de la gestión”

Unidad académica responsable: Facultad de Ciencias Económicas y Centro de Estudios Sociales (CES) de la Universidad Nacional del Nordeste (UNNE)

Destinatarios: Deberán poseer título de grado universitario, expedido por universidades nacionales o privadas reconocidas oficialmente, o título de nivel superior no universitario (art. 39 bis- LES), en todos los casos con una duración no menor a cuatro (4) años. La oferta está pensada especialmente para graduadas y graduados de carreras vinculadas al campo de la gestión, como ser Lic. en Administración, Lic. en Relaciones Laborales, Lic. en Gestión de Recursos Humanos, pero también con otras titulaciones que se desempeñen en este ámbito y tengan interés, como por ejemplo Sociología, Ingeniería, Abogacía, Psicología, Contabilidad, etc.

Fecha de inicio y finalización: Segundo semestre. Preferentemente los viernes de 17 a 20.

Modalidad de cursado: híbrida (virtual sincrónica y asincrónica).

Carga horaria: 30 horas (18 horas sincrónicas y 12 horas asincrónicas).

Cupo: El cupo mínimo se establece en 15 cursantes y el máximo es de 30 cursantes.

Certificación a otorgar: de aprobación y de asistencia.

Condiciones a cumplir para la emisión del certificado: Se extenderán certificados de aprobación del Curso de Posgrado a las y los profesionales que aprueben y cumplimenten todas las instancias de evaluación establecidas por el docente dictante. A quienes sólo hayan cumplimentado con el requisito mínimo de asistencia se les extenderá certificado de asistencia.

Docente a cargo:

Dr. Diego Szlechter

Doctor en Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de General Sarmiento - IDES (Argentina), Master en Administración de Empresas de la Universidad Ben Gurión (Israel), B.A. en Economía y en Ciencia Política de la Universidad Hebrea de Jerusalén (Israel). Profesor asociado del Instituto de Industria de la Universidad Nacional de General Sarmiento. Investigador independiente del CONICET. Coordinador de la asignatura Teoría de la Organización en la Universidad Nacional de General Sarmiento. Coordinador Académico de la Maestría en Estudios Organizacionales de la Universidad Nacional de General Sarmiento. Co-Coordinador del Grupo de Estudios en Sociología del Management (GESOM). Fundador de la Red Argentina de Estudios Organizacionales. Miembro del Directorio de la Red de Estudios Organizacionales de Latinoamérica (REOL). Director del Laboratorio de Estudios de Nuevos Trabajos y Empleos (LENTE) (Universidad Nacional de General Sarmiento). Representante nacional de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (ALAST). Ha dictado cursos y clases de posgrado en la Universidad Nacional de General Sarmiento, FLACSO, Universidad de la República (Uruguay), Universidad de San Buenaventura (Colombia), Universidad de Bologna (sede Buenos Aires), Universidad Nacional de Antioquía (Colombia), Universidad Nacional Autónoma de

México y Universidad de San Pablo (sede San Carlos). Sus investigaciones se centran en la Sociología del Management, los Estudios Sociales de la Gestión y La Sociología del Trabajo.

Infraestructura y equipamiento necesarios: plataforma Zoom o Meet disponible para generación de reunión y enlace.

Fuente de financiamiento: El curso se autofinanciará con los ingresos por aranceles.

Matrícula de inscripción y honorarios: El curso se financia con los ingresos de la matrícula, cuyo valor es de \$ 70.000,- (pesos setenta mil). Con el pago del arancel se confirma la inscripción al curso y se procede a la habilitación de acceso en aula virtual.

El monto de honorarios docentes totaliza \$ 750.000,- (pesos setecientos cincuenta mil)

Becas: Los docentes y becarios de la FCE y del CES (UNNE) cuentan con una bonificación del 20%.

Fundamentación:

La problemática de la gestión ha sido históricamente abordada desde la perspectiva de la conducción empresarial. Las vertientes críticas han estado ausentes durante gran parte del siglo XX. Recién con la crisis del fordismo durante la década del 70 del siglo pasado, un conjunto de investigaciones se han congregado en el mundo anglosajón dentro del campo de los *Critical Management Studies* dando inicio a un fructífero periodo en el que comenzaron a difundirse miradas que desnaturalizan la perspectiva instrumental del management. En nuestra región en general y con particularidad en México, durante la década del 80, a partir del influjo de ideas proveniente principalmente del Reino Unido, surgieron espacios académicos con espíritu crítico de mano principalmente en los estudios de Ibarra Colado y Montaña Hirose. La existencia de la Red de Estudios Organizacionales de Latinoamérica a nivel continental y el Grupo de Estudios en Sociología del Management en nuestro país, son tributarios de los intentos de poner en cuestión el orden managerial y proponer una comprensiva de sus postulados.

Los contenidos de esta propuesta formativa se estructuran alrededor de dos ejes analíticos clave del fenómeno organizacional. Por un lado el que se vincula con la gestión de todo lo que acontece al interior de las organizaciones. Por otro lado, el estudio de las y los encargados de implementar la política de la conducción de dichas organizaciones, comúnmente denominados *managers*. En función de este abordaje, el seminario se propone trazar una mirada sociológica, histórica y situada en nuestra región de lo que los abordajes ortodoxos denominan “ciencias de la gestión”. A su vez, procuraremos comprender los dispositivos de control y disciplinamiento así como viejas y nuevas formas de implicación subjetiva presentes en los principios manageriales. Cuestiones tales como los procesos de selección de recursos humanos, los mecanismos de construcción de la carrera, la pretensión de establecer una cultura organizacional hegemónica y las formas que adquiere la resistencia incluso en aquellas y aquellos se erigen como representantes del capital, serán abordados en clave sociológica. Por último, analizaremos las transformaciones surgidas a partir de la pandemia y la incorporación de herramientas de inteligencia artificial en la gestión del proceso de trabajo. En cuanto al estudio de los puestos de conducción de las organizaciones, el seminario tiene por objetivo proporcionar a las y los estudiantes elementos teóricos, históricos y analíticos necesarios para comprender la complejidad que involucra a un actor emblemático de las organizaciones empresarias del capitalismo moderno: las y los asalariados de altos puestos. Se trata de analizar la complejidad y ambigüedad inherente de un actor que ocupa un lugar singular en el marco de la relación capital-trabajo, pues es a la vez representante del capital y responsable de su valorización, al mismo tiempo que cumple un rol subordinado en el seno de las relaciones de producción

al no ser dueña o dueño de los medios productivos. Esta situación configura una relación de tensión entre el consentimiento y la resistencia que estructura gran parte del trabajo managerial y que explica una parte de las formas de acumulación y ejercicio del poder en el capitalismo moderno. El seminario

apunta a brindar elementos que guíen a las y los estudiantes en la reflexión acerca de cuestiones tales como: la construcción de la subjetividad de los cuadros directivos de empresas, la retórica del management, los procedimientos de recursos humanos (evaluación, selección, control), la conformación de la carrera directiva, las formas de consentimiento y las prácticas resistentes en el trabajo managerial, en el contexto local y sus vinculaciones con procesos de carácter global.

Objetivos de enseñanza

Proporcionar una formación en los estudios de la gestión desde una perspectiva sociológica, sintetizando, actualizando e integrando los conocimientos esenciales del campo.

Ofrecer una mirada histórica, crítica y situada en el contexto latinoamericano de los principales desarrollos teóricos en torno a la gestión del proceso de trabajo.

Introducir a las y los estudiantes en el conocimiento de las herramientas conceptuales y metodológicas básicas de los estudios críticos organizacionales, desde una visión amplia del fenómeno organizativo.

Enfocar los temas del seminario teniendo en cuenta el contexto micro y macrosocial del fenómeno organizacional, para entender la distribución de roles en las organizaciones.

Objetivos de aprendizaje

Que las y los estudiantes:

Desarrollen actitudes y aptitudes básicas para la lectura crítica de la bibliografía y la observación crítica del fenómeno de la gestión.

Desarrollen la capacidad para recolectar, analizar, decidir o consultar información significativa, con rigor, en cuestiones atinentes a esta disciplina.

Opinen, expongan y debatan sobre asuntos relacionados con las disciplinas involucradas en las prácticas de gestión.

Conceptualicen críticamente la realidad para comprender diversas situaciones de trabajo en diferentes configuraciones organizacionales que refuerzan las desigualdades sociales existentes a nivel macrosocial.

Adquieran herramientas teóricas y metodológicas que les permitan comprender la complejidad del mundo del trabajo gerencial.

Conozcan los principales aportes teóricos que en la actualidad contribuyen a la comprensión de las especificidades de ese campo de estudios.

Desarrollen la capacidad de identificar la difusión de los discursos y prácticas propias del campo managerial en otras esferas del mundo social.

Contenidos

Módulo 1: El surgimiento del estudio de la Gestión en el campo académico. Prehistoria e historia de una disciplina en permanente construcción

Del oficio a la ciencia: el surgimiento del campo de la Gestión en el norte global. Contexto histórico, antecedentes e importación de los diferentes paradigmas de la Gestión. La profesionalización de la gestión: Tensiones y dilemas.

Módulo 2: La preocupación por las interacciones sociales y los aspectos simbólicos en la gestión del proceso de trabajo: los debates en torno a la cultura organizacional.

Antecedentes de la mirada cultural en las organizaciones: 1. El descubrimiento del poder de la organización informal en el experimento Hawthorne y la emergencia de la Escuela de Relaciones

Humanas. 2. La gestión de lo simbólico en las nuevas formas de organización del trabajo. La organización como fenómeno cultural y como escenario de interacciones sociales. La cultura como cuestión política: el lugar del conflicto y del poder en la cultura organizacional. La doctrina de la excelencia: El carácter ideológico de la cultura corporativa. Las contradicciones culturales del discurso corporativo.

Módulo 3: El surgimiento de la teoría crítica de la gestión: La difusión del management como paradigma hegemónico de la gestión (del trabajo).

Las principales críticas a las Ciencias de la Gestión en su versión clásica y ortodoxa. Los aportes de la crítica social a la comprensión del fenómeno organizativo en el mundo occidental en general y en América Latina en particular. Los principales ejes de debate en torno a los estudios críticos del management: El conflicto como factor estructurante en la relación capital/trabajo y las nuevas formas de ejercicio del poder en el capitalismo actual. La agenda de investigación para el estudio de las organizaciones contextualizado en la realidad latinoamericana en general y en la Argentina en particular. De la empresa a la sociedad: los Estudios Sociales de la Gestión y el proceso de “managerialización” de la sociedad.

Módulo 4: Coordenadas epistemológicas para el estudio de los cuadros de conducción organizacionales.

La problemática del management en el campo de las Ciencias Sociales. La especificidad de la sociología del management. La ambigüedad de la figura del manager y la polisemia en su definición: la o el asalariado de confianza como clave interpretativa global. La problemática de la tensión entre propiedad y comando-control. Definición en términos objetivos y simbólicos de la categoría socio-ocupacional del personal jerárquico. El surgimiento de los managers en las empresas capitalistas: conceptualización e historización. Caso: La emergencia de la comunidad gerencial en la Argentina.

Módulo 5: La práctica gerencial en clave sociológica. La relación entre management y proceso de trabajo. El management como dispositivo disciplinario y dispositivo de gobierno. Motivación e implicación subjetiva. Las evaluaciones de desempeño del personal de mando: contribución y retribución. Las políticas de segmentación y estratificación de la población managerial. Las competencias gerenciales. El ordenamiento meritocrático. Hegemonía y consentimiento en el proceso de trabajo. La producción del consentimiento y las prácticas resistentes de las y los “representantes del capital”. La construcción de la carrera. La esquizofrenia gerencial: la vinculación zigzagueante con la empresa y la carrera.

Módulo 6: Las nuevas formas de organización del trabajo jerárquico: pandemia y pospandemia. El caso de las firmas de base tecnológica.

El trabajo managerial en firmas de vanguardia tecnológica. Nuevas formas de implicación subjetiva. La gestión de la felicidad y la intimidad en el trabajo. Los algoritmos como insumo de las estrategias de gestión. Redes sociales y cultura corporativas. La gamificación del espacio de trabajo. La irrupción del teletrabajo: realineamiento de tiempo de trabajo y de “ocio”; el lazo social en épocas de *home office*.

Mutaciones en la noción de renta como “sobresalario” de empleadas y empleados de firmas tecnológicas: renta de calificación, renta de lealtad y la emergencia de la nueva renta de espacio-tiempo.

Metodología de enseñanza

El seminario consta de 30 horas en total en modalidad virtual sincrónica y asincrónica distribuidas en 6 clases sincrónicas de 3 horas cada una y 4 clases asincrónicas de 3 horas cada una que se extenderán a lo largo de 10 semanas. Las clases asincrónicas contarán con apoyatura en el aula virtual mediante actividades subidas a dicha plataforma. Las clases sincrónicas serán fundamentalmente teóricas (excepto la última, en la que las y los estudiantes deberán exponer los lineamientos principales del trabajo final), si bien articuladas con casos referidos al mundo del trabajo, mientras que las clases asincrónicas tendrán un carácter práctico. Se estimulará la participación activa de las y los estudiantes con la finalidad de vincular sus propios temas de investigación o de su práctica profesional con la temática del seminario.

Para ello, se propone la siguiente dinámica pedagógica:

- Exposiciones dialogadas a través de 5 (cinco) clases virtuales asincrónicas.
- Exposición de las y los estudiantes del trabajo -durante la sexta clase sincrónica- a presentar como evaluación final del seminario según las pautas establecidas por el docente.
- Entrega del trabajo final.
- Realización de las actividades prácticas (lectura y análisis de bibliografía con guía de trabajo y visualización de material fílmico alusivo con su respectiva guía de preguntas) que estarán cargadas en el aula virtual para las 4 (cuatro) clases asincrónicas.

Instancias de evaluación y aprobación

Criterios generales de Evaluación

Participación en los encuentros sincrónicos.

Realización de las actividades prácticas planteadas en el aula virtual: participación en la puesta en común de dichas actividades durante los encuentros sincrónicos;

Utilización de lenguaje técnico y comunicación adecuada en la exposición de la estructura del trabajo final;

Trabajo final integrador: la elaboración de un trabajo final deberá estar centrada en el análisis de un caso o de una problemática del universo del trabajo de gestión desde una perspectiva crítica. El objetivo es reflexionar sobre algún aspecto del proceso laboral o de la presencia de pautas de gestión empresarial en diversas esferas del mundo social, a partir de los conceptos vistos en el seminario. La estructura del trabajo, que podrá ser de carácter teórico o con base empírica, contempla las siguientes secciones: descripción del caso o de la problemática; originalidad y relevancia; objetivos y estrategia metodológica; breve relevamiento bibliográfico que incluya los principales aportes de las y los diferentes autores vinculados a la temática y marco teórico; conclusiones; bibliografía. El trabajo final tendrá una extensión máxima de 10 páginas en letra Times New Roman tamaño 12 a espacio y medio y podrá ser presentado en grupos de hasta 3 personas, siguiendo las pautas establecidas por la UNNE.

Requisitos de aprobación del curso

- 80% de asistencia a los encuentros sincrónicos.
- 100% de las actividades prácticas realizadas.
- Entrega en tiempo y forma del TF, con su posterior aprobación.

Cronograma estimativo

Clases sincrónicas: Viernes – 17hs a 20hs (a definir las fechas según calendario académico 2026).

Clases asincrónicas: el docente a cargo de la asignatura destinará un horario a acordar con las y los estudiantes en el foro del aula virtual a los fines de despejar dudas sobre las actividades prácticas.

Clase 1: Sincrónica. Módulo 1.

Clase 2: Asincrónica. Actividad práctica. Film “Pobres habrá siempre” (1958). Dir. Carlos Borcosque. Guía de preguntas vinculadas al módulo 1.

Clase 3: Sincrónica. Módulo 2.

Clase 4: Asincrónica. Actividad práctica. Film “El círculo” (2017). Dir. James Ponsoldt. Guía de preguntas vinculadas al módulo 2.

Clase 5: Sincrónica. Módulo 3.

Clase 6: Asincrónica. Actividad práctica: Film “La Cuadrilla” (2001). Dir. Ken Loach. Guía de preguntas vinculadas al módulo 3.

Clase 7: Sincrónica. Módulo 4.

Clase 8: Asincrónica. Actividad práctica: Lectura de artículo académico con guía de preguntas vinculadas al módulo 4.

López Ruiz, O. (2002), Los ejecutivos de las transnacionales. De trabajadores de altos ingresos a capitalistas en relación de dependencia, *Nueva Sociedad*, pp. 45-59. <https://nuso.org/articulo/los-ejecutivos-de-las-transnacionales-de-trabajadores-de-altos-ingresos-a-capitalistas-en-relacion-de-dependencia/>

Clase 9: Sincrónica. Módulos 5 y 6.

Clase 10: Sincrónica. Exposición de la estructura del trabajo final por parte de las y los estudiantes.

Bibliografía

Módulo 1

Bibliografía obligatoria

Dorfman A. (1995); Taylorismo y Fordismo en la industria argentina de los 30' y 40". En Revista Realidad Económica, N° 132, pp. 87-96.

<https://pensamientonacional.com.ar/libros/taylorismo-y-fordismo-en-la-industria-argentina-de-los-30-y-40-entrevista/>

Gantman, E. (2002). La creación de conocimiento administrativo en la República Argentina: Reflexiones sobre el desarrollo de la investigación en management en universidades argentinas (1995-2000) (Documento de trabajo n° 81). Buenos Aires: Universidad de Belgrano. <http://repositorio.ub.edu.ar/handle/123456789/11262>

Lobato M. Z. (2003). Organización, racionalidad y eficiencia de la organización del trabajo en la Argentina: el sueño de la americanización y su difusión en la literatura y en la prensa. Revista Sociología del trabajo, 49, pp. 61-92. <https://revistas.ucm.es/index.php/STRA/issue/view/4495/99>

Meilán, C., Blugerman, L., Agoff, S. Gibert, G. (2020). La organización como un fenómeno complejo, pp. 30-39. En D. Szlechter (coord.). Teorías de las organizaciones. Un enfoque crítico, histórico y situado (2da. Ed.). Los Polvorines: Ed. Universidad Nacional de General Sarmiento. [https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/pdfs_ediciones/Teor%C3%ADas_de_las_organizaciones_\(2da_ed.\)-completo.pdf](https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/pdfs_ediciones/Teor%C3%ADas_de_las_organizaciones_(2da_ed.)-completo.pdf)

Szlechter, D. y R. Berman (2023). Tensiones, dilemas y conflictos en el proceso de profesionalización del management en la Argentina. Revista Papeles de trabajo, Revista electrónica de la Escuela IDAES, UNSAM, 32, pp. 124-147. <https://revistasacademicas.unsam.edu.ar/index.php/papdetrab/article/view/1607>

Material fílmico obligatorio

“Pobres habrá siempre” (1958). Dir. Carlos Borcosque.

Bibliografía complementaria

Medina-Vicent, M., Szlechter, D. y Bartlett, J. (2025). La gestión como campo de problematización. Introducción al Dossier Estudios críticos de la Gestión. Perspectivas y dimensiones. Revista De prácticas y discursos, 14(23), pp. 1-14. <https://revistas.unne.edu.ar/index.php/dpd/article/view/8220>

Szlechter, D., Caravaca, E., Meilán, C., Tavella, G. Fardelli Corropolese, C. (2020). La perspectiva mecanicista. La organización científica del trabajo: el contexto histórico del surgimiento del taylorismo, el fordismo y los modelos organizacionales autogestionados, pp. 41-118.. En D. Szlechter (coord.). Teorías de las organizaciones. Un enfoque crítico, histórico y situado (2da. Ed.). Los Polvorines: Ed. Universidad Nacional de General Sarmiento. [https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/pdfs_ediciones/Teor%C3%ADas_de_las_organizaciones_\(2da_ed.\)-completo.pdf](https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/pdfs_ediciones/Teor%C3%ADas_de_las_organizaciones_(2da_ed.)-completo.pdf)

Módulo 2

Bibliografía obligatoria

Anzoátegui, M.; C. Chosco Díaz; D. Szlechter; R. Berman (2020). Las perspectivas sistémicas. Construyendo conocimiento sobre los sistemas organizacionales desde un abordaje interdisciplinario y descolonializado: una propuesta de abordaje desde el sur, pp. 147-173. En D. Szlechter (coord.). Teorías de las organizaciones. Un enfoque crítico, histórico y situado (2da. Ed.). Los Polvorines: Ed. Universidad Nacional de General Sarmiento. [https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/pdfs_ediciones/Teor%C3%ADas_de_las_organizaciones_\(2da_ed.\)-completo.pdf](https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/pdfs_ediciones/Teor%C3%ADas_de_las_organizaciones_(2da_ed.)-completo.pdf)

Szlechter, D. (2014) La cultura corporativa: una revisión crítica desde la Sociología del Trabajo publicado en Revista Venezolana de Gerencia, Vol. 19, N° 65, enero-marzo, pp. 138-157. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29030101008.pdf>

Wright, S. (1998); La politización de la cultura. Anthropology today, Vol. 14, N° 1, febrero, pp. 128-141. https://www.researchgate.net/publication/270224466_The_Politicization_of_'Culture'

Material fílmico

“El círculo” (2017). Dir. James Ponsoldt.

Bibliografía complementaria

Szlechter, D. (2024). La transformación del contenido del trabajo managerial: un breve recorrido histórico. *Revista Ensamblés en sociedad política y cultura*, año 11, n.20, pp. 19-36. <https://revistas.ungs.edu.ar/papers/html-ensambles-num20/ensambles20-2-d2.html>

Módulo 3

Bibliografía obligatoria

Gantman, E. (2017) El desarrollo de los estudios críticos de gestión en los países latinoamericanos de habla hispana. *Política y sociedad*, 54(1), pp. 45-64. <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/51679>

Gantman, E. (2017). En torno al potencial transformador de los CMS (Critical Management Studies). *Recerca, Revista de Pensament i Anàlisi*, 20, pp. 15-33. <https://www.raco.cat/index.php/RecercaPensamentAnalisi/article/view/328309>

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 E. Ibarra Colado & L. Montaña Hirose (Eds.), *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México*, pp. 27-66. UAM Iztapalapa/Porrúa. <https://dcsh.izt.uam.mx/posgrado/peo/wp-content/uploads/2024/07/Ibarra-Colado-1.pdf>

Ibarra Colado, E. (2005). Origen de la empresarialización de la universidad: el pasado de la gestión de los negocios en el presente del manejo de la universidad. *Revista de educación superior*, Vol XXXIV, (2), 134, pp. 13-37. <https://www.redalyc.org/pdf/604/60411920003.pdf>

Szlechter, D. y A. Loguzzo (2020). La Administración crítica: una oportunidad para estudiar la sociedad. *Revista Cuadernos del Cimbage, Facultad de Ciencias Económicas de la UBA*. n° 22, pp. 23-38. <https://ojs.economicas.uba.ar/CIMBAGE/article/view/1723/2733>

Material fílmico

“La Cuadrilla” (2001). Dir. Ken Loach.

Bibliografía complementaria

Luci, F., Szlechter, D. y Zangaro, M. (2018). Ceocracia, estado argentino y el management más allá del management: miradas desde la sociología. Ponencia presentada en el XXXVI Congreso de LASA (Latin American Studies Association) *Estudios Latinoamericanos en un mundo globalizado*. Barcelona, 23-26 de mayo.

Szlechter, D. *et al.* (2020). *Estudios Organizacionales en América Latina: Hacia una agenda de investigación*. RAE-Revista de Administração de Empresas, [S.l.], v. 60, n. 2, p. 84-92, abr. <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/81364>

Módulo 4

Bibliografía obligatoria

Alonso, L. y C. Rodríguez (2013). Los discursos del management. Una perspectiva crítica. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, 28 (I), pp. 42-69. https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/10533

Clarke, T., Clegg, S. e Ibarra Colado, E. (2000). Estudios organizacionales y paradigmas gerenciales: elementos esenciales de una nueva retórica. *Denarius*, pp. 121-158. <https://scispace.com/pdf/estudios-organizacionales-y-paradigmas-gerenciales-elementos-15j0fv5jof.pdf>

Luci, F. (2011). Managers de grandes empresas: ¿trabajadores o patrones? *Apuntes de Investigación del CECYP*, pp. 195-203. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/194243>

Luci, F. y D. Szlechter. (2014), La Sociología del management en Argentina: debates para un campo en formación. En *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 20, n° 32, pp. 113-156. San Pablo, Brasil. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/51631>

Luci, F. (2017). El trabajo de mando: los managers de empresas como objeto de estudio de las ciencias sociales. *Revista Ciencias Sociales*, pp. 114-119. <https://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2017/05/REVISTA-93-114-LUCI.pdf>

Szlechter, D. (2017). Del gerente al meritócrata: la investigación del trabajo directivo de grandes firmas como excusa para indagar fenómenos sociales más amplios. *Revista Ensamblés en sociedad, política y cultura*. Primavera año 4, n.7, pp. 100-116. https://revistas.ungs.edu.ar/index.php/ensambles/user/setLocale/pt_BR?source=%2Findex.php%2Fensambles%2Farticle%2Fview%2F369

Bibliografía para actividad práctica

López Ruiz, O. (2002), Los ejecutivos de las transnacionales. De trabajadores de altos ingresos a capitalistas en relación de dependencia, *Nueva Sociedad*, pp. 45-59. <https://nuso.org/articulo/los-ejecutivos-de-las-transnacionales-de-trabajadores-de-altos-ingresos-a-capitalistas-en-relacion-de-dependencia/>

Bibliografía complementaria

Szlechter, D., Luci, F. y Zangaro, M. (2016). Desentrañando la conducción empresaria argentina: una mirada sociológica sobre el mundo del management local. *Red de Estudios de Historia de Empresas*. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/114901>

Módulo 5

Bibliografía obligatoria

Battistini, O. y D. Szlechter (2017). “Cuando la carrera no rinde. Las consecuencias de la convergencia salarial de trabajadores white y blue collar en grandes empresas en la Argentina”. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*. Universidad Nacional Autónoma de México, n° 230, mayo-agosto, Nueva época, pp. 243-272. <https://www.revistas.unam.mx/index.php/rmcpys/article/view/52829>

Luci, F. (2011). La carrera directiva en el marco de la reconfiguración empresarial argentina: ¿una “revolución managerial”? *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET)*, Año 16, Número 26, pp. 145-181. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/194176>

Luci, F. (2015). De los dispositivos clásicos a la interpelación subjetiva: apuntes sobre la normalización del trabajo de mando en grandes empresas argentinas. *Question*, vol. 1 pp. 425-445. <https://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/question/article/view/2691>

Luci, F. (2017). ¿Manejadas por sus propios dueños? Las grandes empresas y el trabajo de formación de managers. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo*, (9), pp. 31-59. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/78397>

Szlechter, D. (2013). La segmentación del mercado interno de trabajo gerencial. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 18, N° 29. San Pablo, Brasil, pp. 13-51.
<https://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/94>

Wright, E. y M. Burawoy (1990). Coercion and consent in contested exchange. En: E. Wright, comp. (1994). *Interrogating inequality: essays on class analysis, Socialism and Marxism*. Londres: Verso, pp. 72-87.

<https://www.sccc.wisc.edu/soc/faculty/pages/wright/Published%20writing/Interrogating-Inequality-4-coercion.pdf>

Bibliografía complementaria

Szlechter, D. (2014); El malestar en el orden meritocrático managerial. Una problemática de grandes empresas de la Argentina. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad de la República*, Vol. 27, N° 35, julio - diciembre. Montevideo, Uruguay, pp. 49-70.

<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/6809>

Szlechter, D. y O. Battistini (2016). Entre el oficio y el mérito. La evaluación del trabajo frente a la problemática del solapamiento salarial. Pléyade. *Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, n° 18, diciembre, pp. 95-129. <http://www.revistapleyade.cl/index.php/OJS/article/view/103/92>

Módulo 6

Bibliografía obligatoria

Krepki, D. (2019). “Trabajar jugando”: La institucionalización del ocio como práctica empresaria en la industria del software. *Estudios del ISHiR*, 25, pp. 1-15.

<https://ojs.rosario-conicet.gov.ar/index.php/revistaISHIR/article/view/1011>

Krepki, D., & Palermo, H. (2020). Ludificación del trabajo y disciplina algorítmica. *Estudios Del Trabajo. Revista De La Asociación Argentina De Especialistas En Estudios Del Trabajo (ASET)*, (59). pp. 1-28. <https://ojs.aset.org.ar/revista/article/view/72>

Szlechter, D. y M. Zangaro (2020). Big Data y People Analytics: gestión científica de la intimidad y de las emociones. *Revista Innovar de la Facultad de Ciencias Económicas y Contaduría de la Universidad Nacional de Colombia*, 30(78), octubre - diciembre, pp. 75-87.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512020000400075

Szlechter, D., A. Pavone y C. Bentivoglio (2024). La incorporación del juego como estrategia de implicación subjetiva en el trabajo en grandes empresas. En F. Jardim, O. López Ruiz y P. Méndez. (Orgs.), *Governamentalidades Latino-Americanas: Tramas entre colonialidade e Neoliberalismo*, pp. 193-221. San Pablo, Brasil: Editorial FEUSP. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/250836>

Szlechter, D. y M. Zangaro (2025). La cultura organizacional en el trabajo a distancia. Dilemas y tensiones en la generación de lazo social en managers de firmas tecnológicas. *Revista del Cesot*, (17), pp. 37-61. doi: [https://doi.org/10.56503/cesot/n.17\(2025\)/3335](https://doi.org/10.56503/cesot/n.17(2025)/3335)

Bibliografía complementaria

Szlechter, D. y C. Bentivoglio (2021). Teletrabajo en firmas del modelo GAFa. Gestionando intimidades a distancia. *Sociedad, Economía y Organizaciones COVID 19 nuevas realidades y pospandemia*, Tomo I. En Instituto de Prospectiva, Innovación y Gestión del Conocimiento (Comp). Editorial ECOE, Cali, Colombia, pp. 16-47.

<https://prospectiva.univalle.edu.co/publicaciones/item/450-ejemplo-de-libro-o-documento-para-compartir>

Zangaro, M. y D. Szlechter (2022). Reconocimiento y trabajo: una mirada desde el posfordismo. *Revista Trabajo y sociedad*, Núm. 39, Invierno, pp. 105-125.

https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/39%20ZANGARO%20y%20Szlechter_Reconocimiento,%20trabajo,%20posfordismo,%20GAFA,%20subjetividad.pdf

Hoja de firmas