****

**DEPARTAMENTO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA: TRABAJO SOCIAL**

**CATEDRA: GESTION DE LAS ORGANIZACIONES**

**PROF. : LILIANA CORDERO**

**TRABAJO INTEGRADOR**

**“La Duda”**

**Alumnas:**

**Fecha de entrega: 9 de noviembre 2015**

**INDICE**

**Introducción……………………………………………………………………………………….……………..3 1.Argumento de película “La Duda”. Comunicación, poder, cultura y burocracia…………………………………………………………………………………………………..…..…4**

**2. Comunicación…………………………………………………………………………………………………6**

**3. Protagonistas- orígenes del conflicto……………………………………………………………………………………………..……………...8**

**4. Etapas del conflicto………………………………………………………………………………………10**

**5. Perrow: “¿el por que de la burocracia?”……………………………………………………….12**

**6. Estilos de dirección de Ander Egg…………………………………………………………………13**

**7. Comunicación, cultura y poder…………………………………………………………………….14**

**8. El conflicto …………………………………………………………………………………………………..16**

**9. El estilo de Dirección……………………………………………………………………………………18**

**INTRODUCCION**

En el presente trabajo se exponen los conocimientos adquiridos en la cátedra Gestión de las Organizaciones de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Nacional de La Matanza a partir de la bibliografía correspondiente a la misma y las clases desarrolladas durante el segundo cuatrimestre del 2015.

Para lo mismo se tiene en cuenta como base del trabajo la película La Duda (2008) y la institución, personajes y conflictos que se representan en la misma para poder realizar un análisis de la complejidad de las organizaciones desde la mirada de las ciencias sociales, lo que colabora a nuestra formación profesional que nos atraviesa diariamente como futuros trabajadores sociales.

1. **Descripción del argumento del film “la duda”: comunicación, poder, cultura y burocracia**

El film se sitúa en la década del ‘60 en Estados Unidos, en una Escuela dependiente de la Iglesia Católica. Como protagonistas sus directivos, el padre Flynn y la hermana Aloysius, y la joven profesora la hermana James. Al comienzo de la película el padre recita un sermón escrito por el mismo sobre la duda y la fe, por lo que la hermana Aloysius sospecha que algo extraño podría estar sucediendo respecto su superior, el padre Flynn y en la cena le comenta dicho pensamiento a las otras hermanas, pidiéndoles que sean cuidadosa y le adviertan todo lo que les parezca sospechoso. En esta escena ninguna de las hermanas pareciera opinar distinto de su superiora Aloysius o al menos expresarlo; de la misma manera la hermana Jame incluso se ve presionada a opinar en pos de lo expresado sobre el sermón. Desde un comienzo de la película se puede decir que se expone la función de sentido de pertentenencia, es decir, solidaridad operativa, psicológica y **cultural**.[[1]](#footnote-1)

Durante la clase que dictaba la hermana James con niños de 12 años, uno de sus alumnos, Donald, quien es el primer alumno afroamericano en la escuela y se ha incorporado recientemente, es llamado al rectorado a hablar con el padre Flynn. Al regresar la hermana James siente olor a alcohol en su boca y observa que el niño se ve angustiado por su gestualidad y conducta distraída en la clase. La hermana James podemos decir que analizo la **comunicación** no verbal y control social[[2]](#footnote-2). Al comentarle lo sucedido a la hermana Aloysius, se entera que el padre sospechosamente ha cambiado de Lugar de trabajo y ciudad varias veces en los últimos años, por lo que ambas se muestran preocupadas por la seguridad de los niños y enfrentan al padre Flynn. El **conflicto** en cuestión se centra con interés respecto a los niños, pese a que todo el tiempo se muestra omnipresente un conflicto de poderes sobre la dirección de la institución y la jerarquía entre los personajes[[3]](#footnote-3).

El niega todo y no quiere hablar del tema, se muestra dolido por las sospechas sobre él y finalmente les dice que lo que paso se debe a que lo encontraron al niño bebiendo vino de la misa. El padre explica que decidió hablar en privado con el chico y omitir el asunto porque de hacer vox populi el asunto el chico no podría ser mas monaguillo e incluso podría ser expulsado del colegio, sumado a que los compañeros de clase lo discriminan y molestan (bulling) por su condición étnica. Si bien para la hermana James la situación se ha aclarado la hermana Aloysius, de personalidad exigente y conservadora en tanto a manejo de la institución, decide seguir investigando y la cita a la madre de Donald. En este punto se expone como la **burocracia** dentro de la que se encuentran insertas las tareas de los trabajadores de una institución son influenciadas por lo extra organizativo, como los cambios generacionales a los que la iglesia siempre le ha costado adaptarse[[4]](#footnote-4).

Aloysius le comenta sus sospechas y sobre una “relación entre el niño y el padre Flynn que no corresponde” , pero la señora le dice que su hijo solo necesita unos meses en el colegio para poder exceder a otro mejor, le explica que el niño es homosexual por lo que el padre suele golpearlo y castigarlo con cualquier motivo. Le comenta que el padre Flynn protege a su hijo de los ataques de los otros niños, lo defiende, por lo que solo le ruega que no expulse a su hijo del colegio ni involucre a su familia con sus problemas personales con Flynn. Aloysius al no tener apoyo de la madre del niño y ni siquiera de la hermana James, quien luego de una charla con el padre Flynn pasa a creer en su inocencia y en su buena voluntad para educar a los chicos con afecto y romper con el conservadurismo que quiere imponer Aloysius en el colegio. Casi al final, la hermana a causa de mentiras sobre poseer ciertos conocimientos sobre pasado del padre lo presiona para que renuncie, por lo que él decide dejar el colegio, pero recibe un ascenso en otro lugar. El **poder** aquí se expresa como coercitivo, dado que descansa sobre el control de una de las partes. También se presenta como poder de expertos ya que es resultado de la capacidad y/o conocimiento que ella posee, aunque este sea falso[[5]](#footnote-5).

Finalmente la hermana Aloysius siente haber ganado una batalla contra el mal, sabe que ha pecado para lograrlo (mintiendo, por ejemplo). Luego de una conversación con la hermana James reconoce sentir dudas.

1. **Comunicación**

A partir del comienzo de la película podemos ver escenas de la vida cotidiana de los miembros de la iglesia, el despertar en el convento y los preparativos para la misa y el desarrollo de la misma.

Musitu nos explica como cada componente de la conducta es parte de la comunicación dado que nos puede proporcionar una respuesta más amplia, siempre que no nos situemos en una imagen incompleta de la conducta no verbal. Un ejemplo es la expresión de **intimidad**, expresión espontanea de una relación afectiva hacia otra persona, sea desde miradas o contacto físico, desde el amor se da el acercamiento y en caso de desagrado evitación[[6]](#footnote-6). El primer caso lo vemos en la escena de entrada al colegio, donde el padre Flynn se acerca a saludar al alumnado y a la hermana James. Tanto al alumno Donald, quien será su protegido durante el transcurso de la historia, como a la hermana James los saluda con afectuosidad, frases cordiales e incluso gestos de cercanía. Por el contrario, a otro alumno, William London, quien no es un buen alumno a los criterios de la institución, es saludado por el padre Flynn a modo de regaño, inspeccionándole las manos para evaluar su higiene.

El contacto físico visto desde la concepción de **estatus, poder y dominio**, proceso de control social, se dice que en determinadas situaciones en las que se requiere resaltar las diferencias de poder, el contacto físico puede representar una violación de la intimidad y un símbolo de poder[[7]](#footnote-7). Tal situación es claramente expresada en las actitudes violentas de la hermana hacia los alumnos; cuando son sorprendidos durmiendo o conversando durante la misa o saliéndose de las filas de entrada a clase.

Según Etkin la **doble moral** es el deterioro social que produce el cambio arbitrario de valores de acuerdo a las circunstancias o conveniencias de los actores sociales que actúan de modo egoísta o inmoral[[8]](#footnote-8). Respecto a la actitud violenta de la hermana Aloysius se puede observar que si bien posee un rol de educadora y religiosa al mismo tiempo, lo que implicaría un acercamiento desde el amor que profesa la fe católica hacia los niños, por el contrario, aquí se expresa la coexistencia de contradicciones, conceptualizadas por el mismo autor.

Sobre la **cultura** a partir de Morgan quien la explica como costumbres y normas sociales en las que si uno se adhiere al comportamiento tendrá éxito en la construcción de una apropiada realidad social[[9]](#footnote-9). Aquí se ve como los niños de el film son tomados en cuenta como inadaptados o buenos niños y recibidos con diferentes tratos por los trabajadores de la institución según sea su comportamiento durante la misa o la clase a partir del reglamento del cual todos tienen conocimiento.

1. **Protagonistas principales: características e intereses[[10]](#footnote-10)**

* Padre Flynn: Es el superior de la Institución. Se muestra como un ser agradable, sensible y de buen trato con sus compañeros y o demás miembros de la congregación como también con sus alumnos. Sabe identificar quienes han obrado bien y merecen ser felicitados como quienes no, es decir, justicia. Representa el concepto de instituyente, dado que promueve realizar cambios en la iglesia respecto a la influencia social para poder así acercarse a la familia. Su interés es básicamente respecto a la **labor organizativa** o interés de fusión, ya que su cometido está relacionado con el trabajo que realiza.
* Hermana Aloysius: también posee un alto cargo pero igualmente responde a los sacerdotes. Expresa un accionar violento hacia el alumnado. Se muestra como una persona desconfiada y para lograr sus objetivos busca alianzas. Tiene un carácter imponente y seguro. Al salirse del margen de sus funciones laborales se puede decir que sus intereses se basan mayormente en su **vida privada** acercándose a intereses de carrera que por oposición a intereses de labor organizativa.
* Hermana James: es la más joven de las hermanas maestras de la institución. Es una persona sensible, solidaria y confiada. Su prioridad es el bienestar del alumnado y la paz en la institución. Su interés principal es de **carrera**, ya que involucra intereses, valores, creencias y actitudes de la vida personal dentro de la vida laboral configurando ambos.

**Fuentes u orígenes de conflicto**

Según Morgan, el conflicto es un estado desafortunado que en circunstancias más desfavorables debería desaparecer. Está siempre presente. Puede ser: personal, interpersonal, entre grupos o coaliciones rivales. En este caso es de coalición por su carácter de *ofrecer una estrategia para desarrollar los propios intereses en la organización, y los miembro suelen prestar una atención a aumentar su influencia o poder a través de estos medios. A veces las coaliciones se inician por actores menos poderosos que buscan el apoyo de otros[[11]](#footnote-11)*. Independientemente de la razón o la forma se origina en la divergencia de intereses, sea percibida o real. En el caso de “La Duda”, es percibida dado que no se tiene certezas ni pruebas sobra el accionar del cura.

Según Robbins *el conflicto es un proceso que comienza cuando una parte percibe que otra ha afectado negativamente algo que le interesa o que está a punto de afectarla* [[12]](#footnote-12)

1. **Etapas del conflicto. [[13]](#footnote-13)**
2. Oposición o incompatibilidad potencial: en el primer paso se dan las condiciones que crean las oportunidades para que surja el conflicto. como condiciones (también causa o fuentes del conflicto) se encuentran: la comunicación, la estructura y variables personales.

En este caso la variable de estructura se da en tanto a la jerarquía tradicional de la iglesia donde se genera una división de roles por merito y genero, y donde la hermana Aloysius no tiene posibilidad de ascenso por sobre el padre Flynn; así mismo también se evidencian modos de ver la institución y la educación de maneras opuestas, siendo ella quien tiende a mantener la tradición estática y el padre quien apela a modernizarla.

1. Conocimiento y personalización: si las condiciones citadas en la etapa anterior afectan en forma negativa algo que es de estimación para alguna de las partes, entonces se llevan a conflicto real en esta etapa. Es donde las partes afectadas están consientes del conflicto. Es la etapa donde se tiende a definir los temas del conflicto. Aquí las percepciones modelan las percepciones.

Se puede citar como escena de esta etapa en el comienzo del film, ya que durante la escena de cena entre las hermanas, Aloysius revela tener sospechas sobre la persona del padre Flynn sin seguridad de porque o en base a qué tema sospechar.

1. Intenciones: intervienen en las percepciones y emociones de la gente y su comportamiento. Son las decisiones para actuar de determinada forma. Se definen dos dimensiones: cooperativismo (satisface las preocupaciones del otro); asertividad (satisface sus propias conveniencias). Se diferencian cinco intenciones: competitiva, colaboradora, evasiva, complaciente, arreglo con concesiones.

Las intenciones tanto del padre Flynn (colaboradora) como de la hermana James (complaciente) son en tanto a las preocupaciones del otro, y las de la hermana Aloysius son para sus propias conveniencias y competitiva

1. Comportamiento: es el momento en que los conflictos se vuelven visibles. En esta etapa se incluye las declaraciones, acciones y reacciones de las partes del conflicto.

Se puede ejemplificar con la escena en la que las hermanas enfrentan al padre Flynn sobre los hechos ocurridos en la rectoría con el alumno Donald, claramente acusándolo de tener conductas abusivas sobre el niño, el padre Flynn sorprendido niega cualquier acusación y se siente ofendido.

1. Resultados: la interacción acción reacción entre partes tiene como consecuencias distintas técnicas; solución de problemas, metas superorainales, ampliación de recursos, evasión/allanamiento, arreglo con concesiones/mando autoritario, modificación de la variable humana, modificación de las variables estructurales. La resolución del conflicto de la película es la de modificación de las variables estructurales, pudiéndose entender esto según lo expresado por el autor como *cambio en la estructura formal de la organización y los patrones de interacción de las partes en conflicto por medio del rediseño de puestos, transferencias, creación de puestos de coordinación y otras medidas similares.* Es en la última escena donde nos informamos por la protagonista Aloysius, que el padre Flynn ha sido ascendido con un alto cargo en otra institución de la iglesia.
2. **Perrow “El por qué de la burocracia”.**

A partir de la teoría del autor, sociología de las organizaciones, podemos fundamentar que existe en la institución a analizar del film, es decir, la iglesia/escuela, un aparato burocrático mediante el cual se administran las acicones rutinarias y estables pudiendo ser esta una herramienta para la eficiencia organizativa. Como tarea estable se puede ejemplificar todo lo que implica la administración de una institución educativa, sea presentismo y progreso del alumnado, contenidos académicos, tareas de limpieza, etc. Dentro de esta división se encontraban los personajes ejerciendo diferentes roles. EL padre Flynn articulando los valores religiosos, las tareas de la iglesia y la difucion ideológica de la misma con el alumnado del colegio dependiente de dicha iglesia a partir de su cargo directivo; la hermana Aloysius como organismo de control y ente ejcutor de tareas generales de la institución; y finalmente en la pirámide jerarquica la hermana James con el menor rango como encargada de los contenidos educativos con cursos de niños de 12 años.

Si bien las instituciones burocráticas universalistas implican hacer merito para el ascenso, es según Weber una expectativa inalcanzable, lo cual influye en el accionar del rol de Aloysius con comportamientos hostiles ya que en varias escenas queda expuesto su comportamiento competitivo y avasallante.

1. **- Estilos de dirección de Ander Egg:**

Quien tiene una tarea de dirección, no necesariamente ejerce un liderazgo, y un líder no siempre ejerce funciones de dirección.[[14]](#footnote-14)

El estilo de dirección es decisivo para que el trabajo de la organización pueda ser productiva, ya que crea condiciones para el desarrollo personal. Orientar y motivar a la gente que trabaja dentro de la organización para cumplir los objetivos propuestos.

La función directiva comporta dos aspectos:

Dirigir personas: hay que conseguir que se hagan las cosas mediante el esfuerzo interrelacionado de las personas que realizan diferentes actividades.

Dirigir o instrumentar procedimientos: Se pone en acción lo que se planifico dentro del ámbito de la unidad operativa integrada a niveles más amplios de la organización. Es un proceso sobre los recursos humanos y materiales divididos en diferentes etapas.

En la película podemos identificar distintos estilos de dirección, el estilo de dirección del Sacerdote es Dirección político-social: se apoya en la habilidad política y negociadora del que dirige, se funda en la capacidad de disponer oportunamente lo que hay que realizar en cada circunstancia.

Por otro lado el estilo de dirección de la directora es Dirección por información: consiste en analizar y proyectar lo que se va a hacer y disponer que se haga, es básicamente normativa. Por último el estilo de dirección de la hermana profesora es de Dirección por supervisión: se realiza por control y vivencia directa de lo que se hace, se apoya fundamentalmente en la intuición.

En diferentes momentos del film podemos observar distintos subsistemas los cuales identifica el autor Ander Egg: Subsistema de metas y valores, Subsistema estructural, subsistema psicosocial, Subsistema administrativo.

El Subsistema Psicosocial es el que puede reconocerse en la película, ya que existen relaciones interpersonales y relaciones sociales que se dan en el interior de la organización, que incide además en el funcionamiento de la institución. Claro es el ejemplo de la relación que se establece entre el padre y el alumno, las escenas cuando ambos se encuentran juntos y el vínculo personal que demuestran los mismos.

1. **Comunicación, cultura y poder:**

- Existe un episodio en donde se encuentran la madre del alumno y la directora, este se desarrolla en la escuela en la oficina de la directora, la madre del alumno es citada por las regulares calificaciones del mismo, en esta escena se puede observar por un lado el comportamiento territorial de la directora que utiliza como medios de señalización un conjunto de objetos que indican la existencia de propiedad, la relación de ella y su espacio personal.

“La cantidad relativa de influencia o de poder que un individuo utiliza en un contexto limitado, como en grupos pequeños y en situaciones cara a cara”[[15]](#footnote-15)

En este episodio se ve un claro control de poder por parte de la directora hacia la madre, definición de poder: “La capacidad que A tiene de influir en el comportamiento de B, de manera que B haga las cosas que no haría en otro caso”[[16]](#footnote-16). Esta definición implica, un potencial que no necesita realizarse, una relación de dependencia y el supuesto de discrecionalidad. El poder también puede existir sin ser utilizado.

Por otro lado podemos visualizar en la escena que muestra una reunión entre la directora, el sacerdote y la maestra diferentes formas de comunicación, de influencias de poder. , la política es el poder en acción, por lo tanto siempre que las personas se reúnan en grupos se ejercerá poder. El comportamiento político se da entonces cuando en las organizaciones se realizan actividades que no forman parte del papel formal de las mismas, tratando de influir en la distribución de beneficios y prejuicios dentro de la organización.

En la escena se puede ver aspectos comunicación verbal, también observamos aspectos de la comunicación no verbal como la de la expresión facial, esta es un procesamiento de categorización de la emoción que efectúan los interlocutores en una situación comunicativa, las miradas, los gestos. En esta escena comienzan a indagar al padre dándole a entender que saben acerca de la situación incómoda (que ve la directora) acerca del padre y el alumno.

“El control social implica una respuesta más deliberada e intencionada, diseñada para promover un cambio en la conducta del otro”[[17]](#footnote-17), esta conducta de control social y de persuasión en la comunicación no verbal es una de las que refleja claramente la escena.

En la escena se visualiza distintos tipos de poder, en el caso de la directora, esta refleja el Poder coercitivo, es aquel que se basa en el temor, uno reacciona ante este poder por temor de los resultados negativos que pudieran resultar si uno no cumple, descansa sobre la aplicación de amenaza, sanciones físicas como la imposición de un castigo, la generación de frustración mediante la restricción de movimientos o el control por la fuerza de las necesidades fisiológicas o de seguridad básicas. La directora ejerce poder coercitivo mediante su confianza en su facilidad verbal.

El poder que ejerce el padre es el Poder legítimo, este es un poder que la persona recibe como resultado de su posición en la jerarquía formal de una organización. El padre tenía una aceptación legítima de su autoridad por parte de la organización (escuela) y las personas.

En la escena se ve la negociación que existe por parte del padre y la hermana profesora, cuando esta le cree al mismo acerca de su versión de los hechos sucedidos, también puede verse que no hay coacción conjunta en cuanto a pensamientos entre el padre, la directora, y la hermana profesora.

1. **El conflicto**

es el proceso que comienza cuando una parte percibe que otra ha afectado negativamente algo que le interesa a la primera, o que está a punto de afectarlo. “El conflicto tiene una gama amplia que las personas experimentan en las organizaciones como la incompatibilidad de metas, diferencias sobre la interpretación de los hechos, desacuerdos con base en expectativas del comportamiento y cosas semejantes”.[[18]](#footnote-18)

El conflicto que se desarrolla a lo largo de la película es un conflicto disfuncional, ya que este perjudica al desempeño del grupo.

La Negociación: aparece en casi todas las interacciones de las personas en los grupos u organizaciones. Es el proceso en que dos o más partes intercambian bienes o servicios y tratan de ponerse de acuerdo en el porcentaje o tasa de intercambio para ellos.

Damos a explicar la “Ventana de Johari”, se trata de una ventana de comunicación entre uno mismo y los demás, esta brinda información sobre uno mismo y recibe información de los demás. Se divide en columnas y filas la cual se completa en una ventana de cuatro áreas, área publica es el conocimiento de la persona entre uno y los demás, el área oculta que trata de lo que uno sabe de uno mismo pero no está dispuesto a compartir, el área ciega es aquel conocimiento que los otros tienen de uno pero no se lo dicen, y por último el área desconocida esta lo que ni uno mismo y los demás no conocen de mi persona son las motivaciones inconscientes.

En la escena de la película la cual muestra una reunión entre estos tres protagonistas Sacerdote, Directora, Hermana profesora. Ellos hablan del evento de fin de año por la fiesta de navidad, aquí se puede visualizar como interactúa la ventana de Joahri en ellos. Por un lado se ve que la profesora legitima al padre y coincide con sus pensamientos afectivos para con las personas. La información oculta por parte del padre es la relación que tiene con el niño una reunión que tuvo con el chico, el padre no sabía que ellas estaban al tanto de la situación, por ende esto pasa a ser una información pública. Que con anterioridad era una información oculta, en donde la directora tiene una perspectiva de tipo de área ciega para con el padre, ya que esta tenía un conocimiento (la reunión del padre con el niño) que no lo decía, esta información también la tenía la hermana profesora.

Lo que no saben aún de ellos mismos es que el Padre si tiene un vínculo afectivo personal con el niño, pero no lo acepta, aunque este vínculo personal remite a un afecto de padre e hijo y de querer ayudarlo. Por parte de la hermana profesora podemos decir que esta no está preparada para asumir responsabilidades por ende ella misma no sabe que no se permite a conocer algo nuevo que no sea de su agrado, es entonces que prefiere mantenerse al margen. Y por último la directora en realidad manifiesta un claro rechazo hacia el padre, ya que ella por ser mujer y monja nunca iba a llegar a ser superiora, no puede ascender en la institución, y esto le provoca una indignación.

Indicaremos entonces un hipotético final de la película, en donde concluiremos el film mostrando que lo que realmente sucede es una perversión en la cultura y que se refleja en las organizaciones, en donde la directora tenía un gran odio hacia el padre y hacia la misma institución a la cual tanto se aferraba, y aun no podría reconocerlo, ya que se mantenía en sus motivaciones inconscientes. Existía una vinculación perversa y tenía que ver con la naturaleza misma de la organización, es decir, esta situación se respondían a un tipo de entorno cultural y social. La misma institución promueve falencias y destrucción desde el momento en que no hay una libertad de toma de decisiones, y la vida gira entorno a la religión y sus pautas autoritarias.

“Dichos estados de perversidad pueden ser considerados como una tendencia latente en toda organización social que se pone de manifiesto o se actualiza frente a la presencia de ciertas perturbaciones ambientales”.[[19]](#footnote-19)

1. **El estilo de Dirección**

El estilo de Dirección que emplea la directora es el Estilo autoritario persuasivo, este se caracteriza en que quien dirige decide sin consultar, toma decisiones y antes de ponerlas en práctica las explica a sus subordinados con el propósito de persuadirlos. Puede aceptar preguntas y las responde pero en el queda el poder de la decisión.

El estilo de dirección que ejerce el padre es Estilo paternalista, que consiste en establecer entre la dirección y el resto del personal una relación padres-hijos, se procura ganar el afecto de los subordinados que imponer una manera de pensar (como el caso del autoritarismo), es una forma de seducción para que los subordinados cumplan con sus funciones.

Existen principios de justicia local que hacen que pueda incluirse a un niño negro como protagonista teniendo en cuanta la actitud de la madre de este. La vida de las personas esta moldeada por sucesivos encuentros institucionales que tienen poder de otorgarle o negarle los bienes escasos que busca. El sentido “local” se refiere a los diferentes sectores institucionales que utilizan diferentes principios sustantivos de distribución.

Se observa que la madre del niño busca un lugar en el servicio institucional, ya que el niño venía padeciendo un rechazo por parte de las personas en diferentes instituciones a las cuales a concurrido con anterioridad. La justicia local abarca la asignación de bienes y responsabilidades, debe existir una práctica de distribución equitativa en las organizaciones.

1. Petit Francoise. Solidaridad cultural: se entiende por el comportamiento de los individuos dentro de los grupos en los que comparten el mismo proceso de acceso a la individualidad. [↑](#footnote-ref-1)
2. Musitu. Capitulo 5 : funciones de la comunicación no verbal. [↑](#footnote-ref-2)
3. Robbins, el conflicto y la negociación. Según el autor el conflicto es un proceso que comienza cuando una parte percibe que otra ha afectado negativamente algo que le interesa a la primera o que está a punto de afectarla. [↑](#footnote-ref-3)
4. Burocracia, termino analizado por Max Weber . Perrow Charles en Sociología de las organizaciones, la burocracia se crea para poder administrar tareas estables y rutinarias como fundamento para la eficiencia organizativa; en la burocracia se pretende se pretende, entre otras cosa, eliminar toda influencia extra organizativa sobre el comportamiento de sus miembros. [↑](#footnote-ref-4)
5. Robbins, El Poder. [↑](#footnote-ref-5)
6. Musitu Gonzalo, Lila Soledad, Herrero Juan. “El espacio y la comunicación”. [↑](#footnote-ref-6)
7. Shclenker, 1980, citado en Musitu Gonzalo, Lila Soledad, Herrero Juan. 1.1 Estatus, poder y dominio “El espacio y la comunicación”. [↑](#footnote-ref-7)
8. Etkin Jorge Ricardo. “La doble moral de las organizaciones”. [↑](#footnote-ref-8)
9. Morgan “La creación de la realidad social ”cap. 5 [↑](#footnote-ref-9)
10. Morgan- cap.6- intereses conflictos y poder: las organizaciones como sistemas políticos [↑](#footnote-ref-10)
11. morgan- cap.6- intereses conflictos y poder: las organizaciones como sistemas políticos. Pag 141 [↑](#footnote-ref-11)
12. Robbins. “El poder y la negociación”. Cap. 12 [↑](#footnote-ref-12)
13. Robbins. “El poder y la negociación”. Cap. 12 [↑](#footnote-ref-13)
14. Ander Egg “Administracion de programas de Accion Social”. Cap 2 [↑](#footnote-ref-14)
15. Keating y colaboradores (1977), “Funciones de la comunicación no verbal”. [↑](#footnote-ref-15)
16. A. Capone, “El poder y el conflicto” capitulo 12. [↑](#footnote-ref-16)
17. Sacramento Pinazo, Gonzalo Musitu, “Aspectos interpersonales de la comunicación no verbal”, cap 5 [↑](#footnote-ref-17)
18. El conflicto, la organización y el comportamiento entre grupos, cap 13 [↑](#footnote-ref-18)
19. Etking, “Pervercion en la cultura”, cap 9 [↑](#footnote-ref-19)