UNIDAD **CUAJIMALPA**	DIVISION **CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES**	1 / 5
NOMBRE DEL PLAN **LICENCIATURA EN ADMINISTRACION**		

CLAVE	UNIDAD DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	CRED. 8
4210018	**COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES II**	TIPO **OBL.**
H.TEOR. **4.0**	SERIACION	TRIM. **II al VI**
H.PRAC. **0.0**		

OBJETIVO(S):

Objetivos Generales:

Que al final del curso el alumno sea capaz de:

1. Explicar las condiciones que exigieron la aplicación de nuevas formas de organización del trabajo basadas en la recomposición de tareas y el trabajo en equipo, y su relación con las nuevas teorías del comportamiento humano.
2. Interpretar las teorías de la motivación señalando su relación con el diseño y la satisfacción en el trabajo.
3. Comprender las teorías del liderazgo y su relación con la comunicación, el lenguaje y la representación.
4. Comprender los enfoques del desarrollo organizacional y las propuestas de cambio planificado en las organizaciones.
5. Interpretar y confrontar los tres enfoques básicos para estudiar la cultura organizacional.
6. Explicar las nuevas formas de trabajo basada en el individualismo y la competencia y sus efectos en la identidad y el comportamiento del individuo en la organización.

CONTENIDO SINTETICO:

1. Reestructuración de la empresa, participación en el trabajo y desburocratización.
   a) La crisis de los años sesenta.
   b) Demandas de participación.
   c) Nuevos principios de organización del trabajo.

2. Teorías de la motivación y satisfacción en el trabajo.

Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

ADECUACION
PRESENTADA AL COLEGIO ACADEMICO
EN SU SESION NUM. 320

EL SECRETARIO DEL COLEGIO

a) Escala de necesidades de Maslow.
b) Teorías de los dos factores de Herzberg.
c) La motivación como sustituto del sentido.

3. Liderazgo, comunicación y lenguaje.
   a) Estilos de liderazgo, el aporte de Lewin.
   b) La perspectiva behaviorista de Blake y Mouton.
   c) El modelo situacional de Hersey y Blanchard.
   d) Liderazgo, lenguaje y representación: una visión alternativa.

4. Desarrollo organizacional y procesos de cambio.
   a) Perspectivas del desarrollo organizacional.
   b) Cambio planificado en las organizaciones.
   c) Balance entre estructura y acción.

5. Cultura organizacional: tres enfoques básicos.
   a) Integración cultural, armonía y homogeneidad.
   b) Diferenciación cultural, separación y conflicto.
   c) Fragmentación cultural, multiplicidad y flujo.

6. Identidad y excelencia.
   a) ¿En busca de la excelencia?.
   b) Fabricación de identidades y explotación narcisista.
   c) Los costos de la excelencia.

MODALIDADES DE CONDUCCION DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE:

- Exposición de los temas del curso a cargo del profesor.
- Realización de una práctica en una organización real para describir algunos de los temas abordados en el curso de acuerdo con las indicaciones establecidas por el profesor. Este trabajo se realizará en equipos, deberá ser presentado oralmente al final del curso y se entregará por escrito en forma de monografía.
- Sesiones de discusión que se apoyarán en la bibliografía básica asignada para cada tema.

MODALIDADES DE EVALUACION:

Evaluación Global:

- Evaluaciones periódicas.

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA
Casa abierta al tiempo
ADECUACION
PRESENTADA AL COLEGIO ACADEMICO
EN SU SESION NUM. 320
EL SECRETARIO DEL COLEGIO

- Presentación oral de los resultados de la práctica.
- Presentación de una monografía escrita.
- Evaluación terminal.
- Participación del alumno en las sesiones de discusión.

Evaluación de Recuperación:

- El alumno deberá presentar la monografía exigida en el curso y una evaluación que contemple el contenido íntegro de la unidad de enseñanza aprendizaje.
- No requiere inscripción previa a la UEA.

BIBLIOGRAFIA NECESARIA O RECOMENDABLE:

1. Arnott Dave, *El culto a la empresa, el engañoso atractivo de la organización devoradora*, Buenos Aires, Paidós, (2002).

2. Aubert Nicole y De Gaulejac Vicent, *El coste de la excelencia, ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?*, Barcelona Paidós, (1993).

3. Baba Marietta L., *"History of Workplace Anthropology"*, en Anthropology of Work Review, http://www.practicalgatherings.com/workplace_anthro/history.html, (1998).

4. Bauman Zygmunt, *La cultura como praxis*, Barcelona Paidós, (2002).

5. Bennis Warren, *Desarrollo organizacional, su naturaleza, sus orígenes y perspectivas*, Reading, Fondo Educativo Interamericano, (1973).

6. Bennis Warren G., *Estructuras tradicionales, transformación y cambio, ensayos sobre el desarrollo y evolución de la organización humana*, Buenos Aires, Troquel, (1969).

7. Blake Robert R. y Mouton Jane S., *El nuevo GRID gerencial*, México, Diana, (1982).

Nuevo texto

Nuevo texto arta B. y Smircich Linda, *"Voicing Seduction to Silence Leadership"*, págs. 338-376, en K. Grint (ed.) Leadership:Classical, Conteporany and Critical and Critical Approaches, Nueva York, Oxford, University Press, (1997).

9. Deal Terrence E y Kennedy Allan A., *Culturas Corporativas, ritos y*

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

Casa abierta al tiempo

ADECUACION
PRESENTADA AL COLEGIO ACADEMICO
EN SU SESION NUM. 320

EL SECRETARIO DEL COLEGIO

rituales de la vida organizacional, México, Fondo Educativo Interamericano, (1985).

10. Hall Stuart y Du Gay Paul, (eds.), *Cuestiones de identidad cultural*, Buenos Aires, Amorrortu, (2003).

11. Hersey Paul y Blanchard Ken H., *Estilo eficaz de dirigir*, México, IDH, Ediciones, (1981).

12. Herzberg Frederick, *"El concepto de motivación-higiene y los problemas de la fuerza de trabajo"*, págs 49-57, en D.R. Hampton (comp.) Conceptos de comportamiento en administración, México, Ediciones Contables y Administrativas, (1981).

13. Hobbs Abravanel, Poupart Allaire y Simard Firsirotu (comps.), *Cultura organizacional, aspectos teóricos y metodológicos*, Bogotá, Legis, (1992).

14. Hofstede Geert, *Culturas y organizaciones, el software mental, la cooperación internacional y su importancia para la sobrevivencia*, México, Alianza, (1999).

15. Ibarra Colado Eduardo, *"Organización del trabajo y dirección estratégica, caracterización de la evolución de los paradigmas gerenciales"*, págs. 15-47, en E. Ibarra et al., Argumentos para un debate sobre la modernidad, Aspectos organizacionales y económicos, México, UAM-Iztapalapa, (1994).

16. Lewin Kurt, *"The Consequences of Authoritarian and Democratic Leadership"*, págs. 409-417, A. W. Gouldner (ed.), Studies in Leadership, Leadership and Democratic Action, Nueva York, Harper & Brothers, (1950).

17. Margulies Newton y Raia Anthony P. (eds.), *Desarrollo Organizacional, valores, proceso y tecnología*, México, Diana, (1993).

18. Martin Joanne, *Cultures in Organizations, Three Perspectives*, Nueva York, Oxford, University, Press, (1992).

19. Maslow Abraham H., *"Una teoría de la motivación humana"*, págs. 223-245, en H. M. Strage, (ed.), Hitos en la gestión empresarial, Un libro de lectura obligatoria, Barcelona, Apóstrofe, (1994).

20. Maslow Abraham H., *El management según Maslow, una visión humanista para la empresa de hoy*, Barcelona, Paidós, (2005).

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

Casa abierta al tiempo

ADECUACION
PRESENTADA AL COLEGIO ACADEMICO
EN SU SESION NUM. 320

EL SECRETARIO DEL COLEGIO

21. Marglin Stephen, *"Cómo atrapar las moscas con la miel"*, págs. 223-239, en M. Aglietta et al., Ruptura de un sistema económico, Madrid, H. Blume, (1981).

22. Parker Martin, *Organizational Culture and Identity*, Londres, Sage, (2000).

23. Peters Tom y Waterman Robert, *En busca de la excelencia*, México, Lasser Press, (1984).

24. Sievers Burkard, *"Beyond the Surrogate of Motivation"*, en Organization Studies, 7(3): 335-351, (1986).

25. Smircich Linda y Morgan Gareth, *"Leadership: The Management of Meaning"*, en Journal of Applied Behavioral Sciences, 18:257-273, (1982).

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

Casa abierta al tiempo

ADECUACION
PRESENTADA AL COLEGIO ACADEMICO
EN SU SESION NUM. 320

EL SECRETARIO DEL COLEGIO