

UNIDAD	CUAJIMALPA	DIVISION	CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES	1 / 5
NOMBRE DEL PLAN LICENCIATURA EN ADMINISTRACION				
CLAVE	UNIDAD DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE		CRED.	8
4210053	CULTURAS, CONFLICTOS Y ORGANIZACION		TIPO	OPT.
H.TEOR. 4.0	SERIACION		TRIM.	
H.PRAC. 0.0			VIII al XII	
		AUTORIZACION		

OBJETIVO(S) :

Objetivo General:

Que al final del curso el alumno sea capaz de:

Comprender las formulaciones teóricas que explican la cultura en las organizaciones, con la finalidad de apreciar los espacios organizados como lugares en los que se conforman las identidades de individuos y grupos y los efectos que producen en las relaciones de cooperación, sea en situaciones de consenso o de conflicto. Asimismo, apreciar las restricciones de los imperativos estructurales que se desprenden de la integración económica en el manejo de organizaciones caracterizadas por su amplia diversidad cultural.

Objetivos Específicos:

Que al final del curso el alumno sea capaz de:

1. Explicar las tensiones entre burocracia y cultura en el contexto de las nuevas formas de organización del trabajo.
2. Comprender las distintas posturas teóricas en torno a la cultura en las organizaciones, confrontando las visiones unitaria, plural y fragmentaria.
3. Apreciar los efectos de la "cultura de la excelencia" en el comportamiento y desempeño de los individuos y los efectos que acarrea en términos de su estabilidad material y emocional.
4. Apreciar las explicaciones existentes en torno al origen del conflicto y los métodos y técnicas propuestos para su resolución.
5. Confrontar las tesis culturalistas con las explicaciones sobre los imperativos estructurales para interpretar el desempeño de las organizaciones de realidades nacionales distintas en el contexto de la integración económica.



UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

ADECUACION

PRESENTADA AL COLEGIO ACADEMICO
EN SU SESION NUM. 320

EL SECRETARIO DEL COLEGIO

CLAVE 4210053

CULTURAS, CONFLICTOS Y ORGANIZACION

CONTENIDO SINTETICO:

1. Burocracia y cultura: un viejo debate.
 - a) Producción en masa y satisfacción en el trabajo.
 - b) Nuevas formas de organización y participación en el trabajo.
 - c) Burocracia: ¿muerte o reinención?
2. Cultura en las organizaciones: posturas teóricas.
 - a) Cultura corporativa: integración a través de valores.
 - b) Culturas en las organizaciones: diferenciación, separación y conflicto.
 - c) Cambio cultural: fragmentación y coyunturas.
3. Cultura de la "excelencia": identidades en tiempos de mercado.
 - a) Filosofía de la excelencia: una genealogía.
 - b) Homo psychologicus: excelencia y competencia.
 - c) Los costos de la excelencia.
4. Conflicto, resistencia y estrategias de intervención.
 - a) Explicaciones sobre el origen del conflicto.
 - b) Manejo del conflicto y negociación.
 - c) Métodos de resolución de conflictos.
5. Economía vs. cultura: los determinantes del desempeño.
 - a) Integración económica y realidades nacionales diversas.
 - b) Imperativos estructurales del desempeño organizacional.
 - c) Culturalismo y desempeño: un debate en curso.

MODALIDADES DE CONDUCCION DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE:

- Exposición de los temas del curso a cargo del profesor.
- Organización de sesiones de discusión con el apoyo de la bibliografía básica establecida.
- Realización de ensayos escritos sobre temas específicos del curso.

MODALIDADES DE EVALUACION:

Evaluación Global:

Se ponderarán las siguientes actividades a criterio del profesor:



UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

ADECUACION

PRESENTADA AL COLEGIO ACADEMICO
EN SU SESION NUM. 320

EL SECRETARIO DEL COLEGIO

CLAVE 4210053

CULTURAS, CONFLICTOS Y ORGANIZACION

- Evaluaciones periódicas.
- Ensayos escritos sobre temas específicos del curso.
- Participación del alumno en las sesiones de discusión.
- Evaluación terminal.

Evaluación de Recuperación:

- El alumno deberá presentar una evaluación objetiva que contemple todos los contenidos de la unidad de enseñanza-aprendizaje.
- No requiere inscripción previa a la UEA.

BIBLIOGRAFIA NECESARIA O RECOMENDABLE:

Bibliografía Básica:

1. Aubert Nicole y Vincent de Gaulejac, 1993, El coste de la excelencia, ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?, Barcelona, Paidós, 285 págs.
2. Clegg Stewart R., 1990, Modern Organizations, Organization Studies in the Postmodern World, Londres, Sage, 261 págs.
3. Clegg Stewart R., 1992, "¿De las culturas antiguas a la fatuidad postmoderna?", en Gestión y política pública, 1(1): 103-153.
4. Hall Stuart y Paul du Gay, eds., 2003, Cuestiones de identidad cultural, Buenos Aires, Amorrortu, 314 págs.
5. Hobbs Abravanel, Allaire Poupert y Firsirotu Simard, comps., 1992, Cultura organizacional: aspectos teóricos, prácticos y metodológicos, Bogotá, Legis, 202 págs.
6. Hofstede Geert, 1999, Culturas y organizaciones: el software mental, La cooperación internacional y su importancia para la sobrevivencia, México, Alianza, 447 págs.
7. Kets de Vries, Manfred F. R. y Danny Miller, 1993, La organización neurótica, Barcelona, Apóstrofe, 259 págs.
8. Leal Carretero Fernando, 1998, "Del conflicto a la complementariedad: una nueva visión del diálogo organizacional", págs. 349-377, en Stewart R.



UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

ADECUACION

PRESENTADA AL COLEGIO ACADEMICO
EN SU SESION NUM. 320

EL SECRETARIO DEL COLEGIO

CLAVE 4210053

CULTURAS, CONFLICTOS Y ORGANIZACION

Clegg, Eduardo Ibarra Colado y Luis Bueno Rodríguez (eds.), Administración global: tensiones entre universalismo teórico y realidades locales, México, UAM-Iztapalapa.

9. Martin Joanne y Peter Frost, 1996, "The Organizational Culture War Games: A Struggle for Intellectual Dominance", págs. 599-621, en Stewart R. Clegg, Cynthia Hardy y Walter R. Nord (eds.), Handbook of Organization Studies, Londres, Sage.
10. Moscovici Serge y Willem Doise, 1994, Conflict and Consensus, Londres, Sage.
11. Parker Martin, 2000, Organizational Culture and Identity. Londres: Sage.
12. Pipitone Ugo, 1994, La salida del atraso: un estudio histórico comparativo, México, Fondo de Cultura Económica, 471 págs.
13. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2004, Informe sobre Desarrollo Humano 2004, La libertad Cultural en el Mundo Diverso Hoy, Ediciones Mundi-Prensa, Madrid.
14. Uriz Javier, 1994, La subjetividad de la organización, El poder más allá de las estructuras, Madrid, Siglo XXI, 367 págs.

Bibliografía Recomendable:

1. Alcaide Castro Manuel, 1987, Conflicto y poder en las organizaciones, Madrid, MTSS, 365 págs.
2. Clark Burton R., 1972, "The Organizational Saga in Higher Education", en Administrative Science Quarterly, 17(2): 178-184.
3. Deal Terrence E. y Allan A. Kennedy, 1985, Culturas Corporativas: ritos y rituales de la vida organizacional, México, Fondo Educativo Interamericano, 245 págs.
4. Hickson David J. y Derek S. Pugh, 1995, Management Worldwide, The Impact of Societal Culture on Organizations around the Globe, Londres, Penguin Books, 307 págs.
5. Kreiner Kristian y Majken Schultz, 1998, "Soft Cultures: The Symbolism of Cross-Border Organizing", pags. 65-88, en N. Brunsson y J. Olsen (ed.) Organizing Organizations, Norway, Fagbokforlaget.



UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

Sapri

ADECUACION
PRESENTADA AL COLEGIO ACADÉMICO
EN SU SESION NUM. 320

EL SECRETARIO DEL COLEGIO

CLAVE 4210053

CULTURAS, CONFLICTOS Y ORGANIZACION

6. Lasch Christopher, 1999, La cultura del narcisismo, Barcelona, Andrés Bello, 330 págs.
7. Likert Rensis y Jane Gibson Likert, 1986, Nuevas formas para solucionar conflictos, México, Trillas, 391 págs.
8. Lipovetsky Gilles, 1996, La era del vacío, Ensayos sobre el individualismo contemporáneo, Barcelona, Anagrama, 220 págs.
9. Lipovetsky Gilles, 2003, Metamorfosis de la cultura liberal: ética, medios de comunicación, empresa, Barcelona, Anagrama, 129 págs.
10. Lowen Alexander, 2000, El narcisismo: la enfermedad de nuestro tiempo, Barcelona, Paidós, 274 págs.
11. Martin Joanne, 1992, Cultures in Organizations, Three Perspectives, Nueva York, Oxford University Press, 228 págs.
12. Martin Joanne, 2002, Organizational Culture: Mapping the Terrain, Thousand Oaks, Sage, 402 págs.
13. Mills Albert J., 1988, "Organization, Gender, and Culture", en Organization Studies, 9: 351-370.
14. Morgan Gareth, 1990, Imágenes de la organización, México, Alfa Omega Rama.
15. Peters Tom y Robert Waterman, 1984, En busca de la excelencia, México, Lasser Press, 351 págs.
16. Prasad Pushkala Albert J. Mills, Michael Elmes y Anshuman Prasad, eds., 1997, Managing the Organizational Melting Pot, Dilemmas of Workplace Diversity, Thousand Oaks, Sage, 395 págs.
17. Schein Edgar H., 1985, Organizational Culture and Leadership, San Francisco, Jossey-Bass.
18. Smircich Linda, 1983, "Concepts of Culture and Organizational Analysis", en Administrative Science Quarterly, 28(3): 339-389.
19. Trice Harrison M. y Janice M. Beyer, 1993, The Cultures of Work Organizations, Englewood Cliffs, Prentice Hall.



UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

ADECUACION

PRESENTADA AL COLEGIO ACADEMICO
EN SU SESION NUM. 320

EL SECRETARIO DEL COLEGIO