

UNIDADES DE APRENDIZAJE

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica:							
Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo:							
Maestría en Administración de Organizaciones							
Unidad de aprendizaje: Teoría Organizacional.				Ciclo de formación: básico.			
				Eje de formación: básico			
				Semestre: primero			
Elaborado por:				Fecha de elaboración:			
Dr. Sergio Levin Kosberg				11 de noviembre de 2010			
Actualizado por:				Fecha de revisión y actualización:			
Dr. Augusto Renato Pérez Mayo				09 de noviembre de 2022			
Dr. Pablo Guerrero Sánchez							
Clave:	Horas teóricas:	Horas prácticas:	Horas totales:	Créditos:	Tipo de unidad de aprendizaje:	Carácter de la unidad de aprendizaje	Modalidad
No Aplica	2	2	4	6	Obligatorio	Posgrado	Presencial
Programa (s) educativo (s) en los que se imparte:							
Maestría en Administración de Organizaciones							

PRESENTACIÓN

El presente curso es un acercamiento claro y sustancial a la Teoría Organizacional. La temática abordada es holística (Vygotsky), ya que pretende afrontar la elaboración del aprendizaje en las Organizaciones en los que el profesor puede colaborar con sus estrategias de intervención Organizacional. La estructura del curso cubre los aspectos más importantes de esta temática, de tal manera que representa un acercamiento global, pero no así completo, de la materia, para cubrirlo se requiere del trabajo complementario en el curso y lo anterior de alguna manera nos remite a una investigación de información que nos acerque a los casos vivenciados en la experiencia del docente y alumno. (Ausubel).

Por ello, en esta asignatura las y los estudiantes podrán identificar conceptos, categorías científicas y premisas teóricas fundamentales de las teorías, así como los principales elementos

metodológicos que emanan directamente de las teorías tratadas, su planeación, así como ejecución.

PROPÓSITOS

En esta unidad de aprendizaje, las y los estudiantes desarrollarán conocimientos teóricos y metodológicos sobre las teorías aplicadas a las organizaciones, así como habilidades encaminadas a identificar ausencias y problemas que afecten el desempeño de la organización y lo hará, a través de la teorización e identificación de las propuestas metodológicas emanadas de cada teoría.

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

Competencias básicas
• aprendizaje estratégico
Competencias genéricas
Cognitivas-metacognitivas • Resolución de problemas • Pensamiento crítico • Creatividad Socioemocionales genéricas • Trabajo colaborativo • Cuidado de sí • Orientación al logro • Gestión emocional • Apertura a la experiencia • Relación con otros/as Digitales genéricas • Búsqueda, valoración y gestión de información • Comunicación y colaboración en línea • Creación de contenidos digitales • Seguridad en la red Socioculturales genéricas • Integridad personal • Comunicación en un segundo idioma • Interculturalidad • Responsabilidad social y ciudadana

- Aprecio por la vida y la diversidad
- Emprendimiento

Competencias específicas disciplinares

- Genera estudios de las organizaciones desde las interacciones entre los individuos para analizar el impacto de los cambios que se dan en las organizaciones que afectan el desarrollo de los recursos humanos ante un contexto de competitividad global externas para las organizaciones.
- Transforma las labores de administración de cualquier tipo de organización para control de calidad, alcance de los objetivos y toma de decisiones aplicando la gestión, asesoramiento, consultoría, investigación-acción, diseño y evaluaciones de proyectos.
- Genera áreas de oportunidad para la toma de decisiones para la mejora de procesos e innovación de organizaciones analizando aspectos económicos, administrativos o informáticos, así como maximizando los beneficios.
- Analiza a las organizaciones, desde sus características, especificidades y procesos formales e informales para responder adecuada y oportunamente a los desafíos que plantea su entorno desde una perspectiva de la administración, teoría de las organizaciones, el nuevo institucionalismo, aplicados al ámbito regional acercándose al conocimiento de las organizaciones públicas y privadas.
- Proyecta estrategias relacionadas a los recursos humanos, materiales, financieros, tecnologías de información, ciencia de datos y negocios inteligentes para control de los objetivos organizacionales de permanencia, crecimiento, expansión, innovación y conocimiento de frontera aplicando metodologías transdisciplinarias para la solución de los problemas y atendiendo a la sostenibilidad de la empresa y sus partes relacionadas.

Competencias Transferibles para el trabajo

Digitales para el trabajo

- Domina herramientas digitales para el diagnóstico organizacional de forma eficiente y efectiva
- Utiliza herramientas digitales para la formulación de indicadores en torno de un problema organizacional aplicando los conocimientos en la intervención
- Produce modelos teórico prácticos para la solución de problemas organizacionales mediante el uso de herramientas digitales y la comprensión de las correlaciones causales entre las variables

-Socioemocionales para el trabajo

- Establece formas efectivas de comunicación con la industria y el ámbito organizacional para definir los problemas organizacionales de forma eficaz y de mutuo acuerdo para ambas partes.
- Entabla formas asertivas de comunicación para dirigir equipos de trabajo de forma flexible y participativa.

- Observa un comportamiento innovador en la formación de soluciones flexibles para la intervención organizacional de forma creativa.

-Competencias para el trabajo transdisciplinar:

- Vincula los conocimientos en sociología, psicología, administración, ciencia política y económica para la comprensión holística del comportamiento organizacional de forma compleja.
- Establece las relaciones entre multidisciplinas para la comprensión y diagnóstico de los fenómenos organizacionales de forma compleja.
- Reconoce las relaciones entre la matemática y las ciencias sociales para establecer modelos comprensivos de forma situacional en las organizaciones

-Competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida laboral

- Establece criterios de aprendizaje de las tendencias innovadoras en términos de las nuevas escuelas interpretativas de intervención organizacional de forma que le permita diagnosticar sus elementos fundamentales de forma clara.
- Investiga de forma autónoma los elementos necesarios para la resolución de nuevas problemáticas formulando estrategias de intervención según las contingencias.
- Comprende las nuevas tecnologías de la información y comunicación de forma autónoma para aplicar a las nuevas estrategias de gestión y comunicación digital formulando nuevos esquemas de intervención acordes con la nueva realidad digital.

CONTENIDOS

Bloques	Temas
1.- LAS ORGANIZACIONES MODERNAS: PUNTO DE PARTIDA Objetivo: Que la persona en formación reconozca los bases epistemológicos de la administración como corrientes que inciden en el establecimiento de los cuerpos teóricos que describen, explican, controlan y predicen los comportamientos humanos en las organizaciones.	1. Bases epistemológicas de la administración. 2. Contexto socio histórico de la administración, hacia una definición de organización moderna. 3. Naturaleza, alcance y función social de la administración. 4. El debate: La transición de la administración hacia la teoría de las organizaciones. 5. Teoría de la organización, debate actual
2.- ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO Y RELACIONES HUMANAS	1. La visión mecánica de la organización: tiempos y movimientos. 2. La organización se humaniza: los experimentos de Hawthorne.

Objetivo: Que la persona en formación conozca y aplique los principios básicos de la administración científica y su paso a la humanización de las organizaciones.	3. Teorías y metodologías transdisciplinares en la intervención de Hawthorne.
3.- BUROCRACIA Y COMPORTAMIENTO Objetivo: Que la persona en formación conozca y aplique las principales conceptos, categorías, premisas teóricas fundamentales y metodologías propuestas para el estudio de la subjetividad y su influencia en la otredad del paradigma burocrático a la solución de problemas en las organizaciones.	1. Teoría de la Acción. Noción de expectativa y noción del sentido subjetivo. 2. La regla y normatividad como formas de dominación legal- racional. 3. La organización como sistema de decisiones. 4. El modelo de análisis del Tipo-Ideal.
4.- MODELO SISTÉMICO Y CONTINGENTE. Objetivo: Que la persona en formación identifique y aplique los elementos teóricos y metodológicos del pensamiento sistémico.	1. Bertalanffy y los aportes a la TGS aplicada al análisis de las organizaciones 2. Aportes de la visión sistémica. 3. Visión en conjunto, el contexto como variable analítica 4. El Modelo AO.
5.- ARTICULACIONES TEÓRICAS Y LA SOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES. Objetivo: Que la persona en formación conozca y aplique las diferentes perspectivas y metodologías de la Sociología de las Organizaciones para el análisis de las organizaciones públicas y privadas	1. Paradigmas sociológicos y teoría de la organización. 2. Anarquías organizadas y acoplamientos flojos 3. Nuevos Institucionalismo Sociológico en el análisis organizacional. La Epistemología Social, Etnometodología y fenomenología: el inicio. 4. Representaciones sociales, poder y lenguaje en las organizaciones. La construcción social de la organización.

6. LOS NUEVOS RUMBOS EN LA TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN. Objetivo: Que la persona en formación conozca y aplique las perspectivas y los modelos actuales en las organizaciones	1. La Organización simbólica. 2. La organización postmoderna 3. Cambio organizacional y cambio en los paradigmas de la Administración. 4. Metáfora y acción organizacional. Postmodernidad, lenguaje y sistemas autopoieticos y autorregulados 5. Los nuevos rumbos en la teoría de la organización
---	---

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas (Marque con X)			
Aprendizaje basado en problemas	☒	Nemotecnia	☐
Estudios de caso	☒	Análisis de textos	☒
Trabajo colaborativo	☐	Seminarios	☒
Plenaria	☒	Debate	☒
Ensayo	☒	Taller	☐
Mapas conceptuales	☐	Ponencia científica	☒
Diseño de proyectos	☒	Elaboración de síntesis	☒
Mapa mental	☐	Monografía	☐
Práctica reflexiva	☒	Reporte de lectura	☒
Trípticos	☐	Explosión oral	☒
Otros			
Estrategias de enseñanza sugeridas (Marque X)			
Presentación oral (conferencia o exposición) por parte del docente	☒	Experimentación (prácticas)	☒
Debate o Panel	☒	Trabajos de investigación documental	☒
Lectura comentada	☒	Anteproyectos de investigación	☐
Seminario de investigación	☐	Discusión guiada	☐
Estudio de Casos	☒	Organizadores gráficos (Diagramas, etc.)	☐
Foro	☐	Actividad focal	☐

Demostraciones	☐	Analogías	☐
Ejercicios prácticos (series de problemas)	☐	Métodos de proyectos	☐
Interacción con la realidad (a través de ideos, fotografías, dibujos software especialmente diseñado)	☐	Exploración de la web	☒
Archivo	☐	Portafolio de evidencias	☐
Ambiente virtual (foros, chat, correos, ligas a otros sitios web, otros)	☐	Enunciado de objetivo o intenciones	☐
Otra, especifique (lluvia de ideas, mesa redonda, textos programados, cine, teatro, juego de roles, experiencia estructurada, diario reflexivo, entre otras): Haga clic o pulse aquí para escribir texto.			

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Participación en clase con uso de bibliografía revisada previamente a la clase	30%
Tareas e investigación documental, con citas bibliográficas, en formato apa y presentación, así como redacción de puntos principales	30%
Ensayo, utilizando la bibliografía, citas, presentación y ortografía, síntesis de las ideas principales	40%
Total	100%

PERFIL DEL PROFESOR

Contar con Doctorado, preferentemente en Estudios Organizacionales, Administración, y contar con experiencia docente en posgrado dentro de las áreas económico-administrativas por lo menos durante 5 años demostrables.

Contar con conocimientos teóricos complejos en relación con las teorías globales, de alcances medios y específicos aplicadas a la solución de problemas en la organización públicas o privadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Básicas:
- ARGYRIS, C. (1973). Personality and organization theory revisited. Administrative Science Quarterly
- BARNARD, Chester I., (1968), The Functions of the Executive, Harvard University Press, Cambridge, (1938)
- BENNIS, W. G. (1966). Changing organizations. McGraw-Hill.
- BERGER y Luckman (1967), La construcción social de la realidad. Amorrortu Editores
- DIMAGIO y Powell (1983), The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. Economics Meets Sociology in Strategic Management
- EVAN, W. (1966) The Organization Set: Towards a Theory of Interorganizational Relations. In J. Thompson (Ed.), Approaches in Organization Design (pp. 173-191). Pittsburg, PA: Pittsburg University Press.
- MCGREGOR (1969), El aspecto humano de las empresas. Editorial Diana, México
- WINSLOW Taylor, Frederick (1911). EBook of Shop Management. Oxford University Press, Great Britain
- FJ ROETHLISBERGER y William J. Dickson (1911) (1961) Management and the Worker. Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts.
- MAYO E. (1975) The Human Problems of an Industrial Civilization. London. Sexta Edición. Routledge.
- JO HATCH, Mary (1997), Organization Theory. Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives, Oxford University Press, Great Britain.
- SCOTT, W. Richard (1992), Organizations. Rational, Natural and Open Systems, Prentice Hall, New Jersey.
- CLEGG, Stewart R. y Cynthia Hardy (1996), "Organizations, Organization and Organizing", en Clegg, Stewart R., Cynthia Hardy y Walter R. Nord, Handbook of Organizations Studies, Sage, Londres,
- CROZIER, Michel y Erhard Friedberg (1990), El actor y el sistema, Alianza, México.
- CROZIER, Michel, El fenómeno burocrático. Buenos Aires: Amorrortu, 1969
- CYERT, Richard y James March (1963), A Behavioral Theory of the Firm, Prentice Hall Inc., New Jersey.
- HALL, Richard (1996), Organizaciones: estructura y procesos, Prentice Hall, México.
- IBARRA, Eduardo y Luis Montaña (1992), "Teoría de la organización y administración pública. Insuficiencias, simplezas y desafíos de una maltrecha relación", en Revista Gestión y Política Pública, Vol.1, núm. 1, CIDE, México.
- GEORG SCHERER, Andreas (2003), Modes of Explanation in Organization Theory, en Haridimos Tsoukas y Christian Knudsen [Coords], The Oxford Handbook of Organization Theory: Meta-theoretical Perspectives, Oxford University Press, EUA.
- MARCH y Simon (1958), Organizations. Harvard
- MAYO, Elton (1972), Problemas humanos de una civilización industrial, Nueva Visión, Buenos Aires, págs. 65-99 y 155-170 ("El experimento de la Hawthorne en la Western Electric Company"; "Desarrollo de la investigación en la Western Electric. El programa de entrevistas"; y "El problema del Administrador". (1946)

- MEYER y Rowan (1977), Institutionalized Organizations: Formal Structure. American Journal of Sociology, Vol. 83, No. 2 (Sep., 1977).
- MERTON, Robert K. (2002), Teoría y estructuras sociales, Fondo de Cultura Económica, México.
- MERTON (1957), Social Theory and Social Structure. New York: The Free Press
- MINTZBERG (1983), Power In and Around Organizations. SAGE Publications
- MORGAN, Gareth (1998), Imágenes de la organización, Ed. Alfaomega; México
- MONTAÑO Hirose, Luis (1998), "Metáfora y acción organizacional. Postmodernidad, lenguaje y 'sistemas autorregulados a partir de un estudio de caso en México", en Clegg, Stewart R., et.al. Administración global: tensiones entre universalismo teórico y realidades locales, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México
- PETERS y Waterman (1982), In Search of Excellence. Warner Books
- PERROW, Charles (1984) "La historia del Zoológico" o La vida en el arenal organizativo", en Salaman, Graeme y Kenneth Thompson, Control e ideología en las organizaciones, Fondo de Cultura Económica, México.
- PERROW (1970), Organizational Analysis: Broka
- PFEFFER, Jeffrey (2000), Los nuevos rumbos en la teoría de la organización, Oxford, México
- SELZNICK, P. (1957) Leadership in Administration: A Sociological Interpretation. Harper & Row, New York
- SCOTT, Richard (2007), Organizations. Rational, natural and open Systems, Sage Edition, Tercera Edición, Reino Unido.
- SIMON, Herbert (1988), El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisorios en la organización administrativa, Aguilar Buenos Aires.
- SIMON, H. A. (1947). Administrative behavior; a study of decision-making processes in administrative organization. Macmillan.
- SCHEIN (1985), Organizational Culture and Leadership. Jossey-Bass
- FINE (1984), Negotiated Order and Organizational Cultures. Annual Review of Sociology Vol. 10:239-262 (Volume publication date August 1984) <https://doi.org/10.1146/annurev.so.10.080184.001323>
- WEBER, Max (1992), Economía y Sociedad, Fondo de Cultura Económica, México, págs. 695-752 (Capítulo IX: "Sociología de la Dominación"). (1922)13.
- WILLIAMSON (1983), Organizational Innovation: The Transaction-Costs Approach. American Journal of Sociology, Vol. 87, No. 3 (Nov., 1981), pp. 548-577. The University of Chicago Press
- WOODWARD (1958), Management and Technology. London: H.M.S.O

Complementarias:

Web: <https://www.latindex.org/latindex/>

<https://scielo.org/es/>

<https://miar.ub.edu/idioma/es>

<https://www.revistascytconacyt.mx/>

<https://www.revistascytconacyt.mx/index.php/revistas/area/5>

<http://riaa.uaem.mx/>

<https://scholar.google.com/>

Otros: