



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

PROGRAMA DE ESTUDIOS

UNIDAD AZCAPOTZALCO		DIVISION CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES		1/ 4
NOMBRE DEL PLAN DOCTORADO EN INTERVENCION EN LAS ORGANIZACIONES				
CLAVE	UNIDAD DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE		CREDITOS	9
1218029	CULTURA ORGANIZACIONAL		TIPO	OPT.
H. TEOR. 3.0			TRIM.	V
H. PRAC. 3.0	SERIACION 1218003 Y 1218004 Y 1218005		NIVEL	DOCTORADO

**OBJETIVO(S):**

General (es):

Al final de la UEA el alumno será capaz de:

Identificar la importancia de los estudios de la cultura en las organizaciones y los sistemas de significación socialmente establecidos de la totalidad estructural donde se inserta, como fundamentos del proceso de intervención en las organizaciones.

Parcial (es):

Al final de la UEA el alumno será capaz de:

- Reflexionar sobre el debate en torno del concepto de cultura y el entramado significativo en que se inserta el hombre y las organizaciones.
- Conocer las principales perspectivas que le permitirán identificar y describir los elementos constituyentes de la cultura organizacional, el fenómeno y sus procesos de transformación.
- Desentrañar las estructuras de significación en la organización.
- Reflexionar sobre la organización como espacio de creación o recreación de la cultura y la implementación de elementos asociados al fenómeno cultural para el control del comportamiento humano, asociados a procesos de intervención.



UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

APROBADO POR EL COLEGIO ACADEMICO  
EN SU SESION NUM. 480

EL SECRETARIO DEL COLEGIO

NOMBRE DEL PLAN	DOCTORADO EN INTERVENCION EN LAS ORGANIZACIONES	2/ 4
CLAVE	1218029	CULTURA ORGANIZACIONAL

**CONTENIDO SINTETICO:**

Introducción y encuadre de la UEA dentro del plan de estudios del Doctorado.

Tema 1. El concepto de cultura.

- 1.1. Cultura un debate abierto que procede desde la antropología.
- 1.2. Un código socialmente establecido.
- 1.3. Nociones de cultura y subculturas.

Tema 2. Dimensiones simbólicas de la acción social.

- 2.1. La ideología, la ciencia, la moral, el sentido común.
- 2.2. El fluir social.

Tema 3. La organización como espacio de múltiples representaciones

- 3.1. La organización como espacio de construcción e interpretación de la acción social y el significado.
- 3.2. La organización como espacio de creación y control cultural.
- 3.3. La cultura como herramienta de gestión.
- 3.4. La naturalización de la acción managerial y formas de control mediante valores.
- 3.5. La cultura como medio para un fin.

Tema 4. ¿Valores compartidos?

- 4.1. Aproximación empírica.

Conclusiones finales de la UEA.

**MODALIDADES DE CONDUCCION DEL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE:**

La UEA se desarrollará mediante las siguientes modalidades:

- Se trabajará en forma de seminario.
- El profesor realizará una introducción al tema programado.
- Los alumnos, por equipo, expondrán temas asignados.
- Los alumnos realizarán las lecturas y entregarán ensayos críticos y propositivos.
- Los alumnos discutirán, en su caso, la aplicación de las lecturas correspondientes a través de ejemplos prácticos.
- El profesor coordinará la sesión y las respectivas conclusiones.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

APROBADO POR EL COLEGIO ACADEMICO  
EN SU SESION NUM. 480

EL SECRETARIO DEL COLEGIO

NOMBRE DEL PLAN	DOCTORADO EN INTERVENCION EN LAS ORGANIZACIONES	3 / 4
CLAVE	1218029	CULTURA ORGANIZACIONAL

**MODALIDADES DE EVALUACION:**

La evaluación global se integrará de la siguiente manera:

- Exposiciones individuales y grupales.
- Participación en clase.
- Los alumnos realizarán un ejercicio de estudio de caso donde recuperen alguna de las posturas teóricas para la comprensión de la cultura organizacional a partir de procesos de intervención, que será presentado por escrito y en una sesión previamente determinada.

**BIBLIOGRAFIA NECESARIA O RECOMENDABLE:**

Bibliografía necesaria:

1. Abrabanel, Allaire, Michael E. Firsirotu, B. Hobbs, R. Poupard y J. Simard. (1992). Cultura organizacional. Aspectos teóricos, prácticos y metodológicos Bogotá: Legis.
2. Alvesson, M. (1993). Cultural perspectives and organizations. Cambridge: Cambridge University Press.
3. Barba A. y Solís, P. (1997). Cultura en las Organizaciones: Enfoques y Metáforas de los Estudios Organizacionales. México: Vertiente Editorial.
4. Geertz, C. (1973). La interpretación de las culturas. New York: Gedisa.
5. Hatch, Mary Jo. (1993). The Dynamic of Organization Culture. En The Academic of Management Review (pp. 657-693). 18, n 4.
6. Linstead, S.; Grafton-Small, R. (1992). On reading organizational culture. Organizations Studies (pp. 331-355).
7. Martin, J. (1992). Cultures in Organizations. Oxford: Oxford University Press.
8. Meyerson, D. y Martin, J. (1987). Cultural change: a integration of three different views. Journal of Management Studies (pp. 623-647). N° 24.
9. Pacanowsky, M. E.; Trujillo, O'Donnell N. (1982). Communication and organizational cultures. Western Journal of speech communication (pp. 115-130). N° 46.
10. Pepper, G. L. (1990). Communication in organizations: a cultural approach. New York: Longman.
11. Pettigrew, Andrew M. (1979). On studying organizational cultures, Administrative Science Quarterly (pp. 570-581). N° 24.
12. Putnam, Linda L. (1983). The interpretive perspective: an alternative to functionalism". en L. Putnam y M. Pacanowsky (eds.) Communication and organizations: an interpretive approach. Beverly Hills: Sage.
13. Schein, E. (1985). Organizational culture and leadership. São Francisco:



UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

APROBADO POR EL COLEGIO ACADEMICO  
EN SU SESION NUM. 480

EL SECRETARIO DEL COLEGIO

NOMBRE DEL PLAN DOCTORADO EN INTERVENCION EN LAS ORGANIZACIONES		4/ 4
CLAVE 1218029	CULTURA ORGANIZACIONAL	

- Jossey-Bass.
14. Taylor, B. (2005). Postmodern theory. En S. May y D. MUmby (eds.). Engaging organizational communication theory & research: multiple perspectives (pp.113-140). Beverly Hills, CA: Sage.
  15. Thompson, J. (1998). Ideología y cultura moderna. Teoría crítica social en la era de las comunicaciones de masas. México: UAM-X.
  16. Trethewey, A. (1997). Organizational culture. En P. Byers (ed.), Organizational communication: theory and behavior (pp. 203-234). Needham Heights: Allyn and Bacon.
  17. Young, Ed. (1989). On the naming of the rose: interests and multiple meanings as elements of organizational culture. Organization Studies (pp. 187-206). N° 10.

Bibliografía recomendable:

1. Bormann, Ernest G. (1983). Symbolic convergence: organizational communication and culture. En L. Putnam y M. Pacanowsky (Coords.). Communication and organizations: an interpretive approach (99-122). Beverly Hills: Sage.
2. Brummans, B. y Putnam, L. (2003). New directions in organizational culture research. Organization pp. (640-644). N° 10.
3. Deetz, S.; Kersten, A. (1983). Critical models of interpretive research. En L. Putnam y M. Pacanowsky (coords.). Communication and organizations: an interpretive approach. Beverly Hills: Sage.
4. Eisenberg, E.; Riley, P. (2001). Organizational culture. En F. Jablin y L. PUTNAM (eds.) The new handbook of organizational communication: advances in theory, research, and methods. Thousand Oaks: Sage.
5. Jacques, E. (1951). The changing culture of a factory: a study of authority and participation in an industrial setting. London: Tavistock.
6. Jelenik, M.; Smircich, L.; y Hirsch, P. (eds). (1983). Organizational culture (special issue). Administrative Science Quarterly. 28(3).



UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

Casa abierta al tiempo

APROBADO POR EL COLEGIO ACADEMICO  
EN SU SESION NUM. 480

EL SECRETARIO DEL COLEGIO