



| | | | |
|---|----------------------------|--|---|
| Programa de la Asignatura: Cultura y Comportamiento Organizacional | | | |
| Clave: 1839 | Semestre: 8 | Campo de conocimiento: Psicología Organizacional | Área de Formación: Profesional Terminal |
| Tradición: | | Línea terminal: Procesos Psicosociales en las Organizaciones | |
| Créditos: 6 | HORAS | | HORAS POR SEMANA 3 |
| | Teoría 3 | Práctica 0 | |
| Tipo: Teórico | Modalidad: Curso | Carácter: Optativa | Semanas: 16 |

Objetivo general de aprendizaje:

Identificar las variables que inciden en el desarrollo de la cultura organizacional de acuerdo a la metodología psicosocial y a las características de la empresa y describir su interrelación en condiciones tales que permitan establecer intervenciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y el entorno, así como incrementar la productividad.

Objetivos específicos:

1. Describir los valores, creencias y actitudes hacia la gestión empresarial y la fuerza de trabajo, las características y formas de organización de la producción y las prácticas administrativas.
2. Describir las concepciones que se tiene empresa, trabajo, productividad, de trabajadores mexicanos, de empresarios y directores y las repercusiones en la ejecución del trabajo, en su interacción.
3. Describir la estructura legal que condiciona las empresas, el trabajo y la productividad, organizaciones patronales, organizaciones de trabajadores, ideología social y empresarial, contexto político, condiciones socioeconómicas y estado ecológico.
4. Describir el impacto de los ajustes y cambios en la cultura empresarial receptora y en la cultura empresarial forastera, así como perspectivas del funcionamiento a corto, mediano y largo plazo y prácticas administrativas adaptadas.
5. Elaborar el diseño del control del proceso a través de índices de integración cultural, control de conflicto e índices del clima y satisfacción laboral.

Seriación (Obligatoria/indicativa): Ninguna

Seriación antecedente: Ninguna

Seriación subsecuente: Ninguna

Índice Temático

| Unidad | Tema | Horas | |
|------------------------|---|----------|-----------|
| | | Teóricas | Prácticas |
| 1 | Variables que inciden en el desarrollo de la cultura organizacional | 6 | 0 |
| 2 | Concepciones contemporáneas de productividad, trabajo y gestión empresarial | 9 | 0 |
| 3 | Concepciones contemporáneas de organización social y su repercusión en la productividad, el trabajo y gestión empresarial | 9 | 0 |
| 4 | Variables culturales que afectan a los actores, la estructura empresarial, la comunidad y las prácticas administrativas | 12 | 0 |
| 5 | Métodos, técnicas y procedimientos de integración cultural | 12 | 0 |
| <i>Total de horas:</i> | | 48 | 0 |
| <i>Total:</i> | | 48 | |

Contenido Temático

| Unidad | Tema y subtemas |
|--------|--|
| 1 | 1. Variables que inciden en el desarrollo de la cultura organizacional 1.1. Cultura e idiosincrasia. 1.2. Las prácticas culturales. 1.3. Los valores y las prácticas culturales. 1.4. Formas contemporáneas de producción. 1.5. Conceptualizaciones sobre el tiempo y el espacio. |
| 2 | 2. Concepciones contemporáneas de productividad, trabajo y gestión empresarial 2.1. Las concepciones del trabajo en diferentes culturas. 2.2. Las diversas concepciones sobre el comportamiento de los trabajadores. 2.3. La idiosincrasia de los trabajadores mexicanos. 2.4. La idiosincrasia de los empresarios mexicanos. |
| 3 | 3. Concepciones contemporáneas de organización social y su repercusión en la productividad, el trabajo y gestión empresarial 3.1. Cultura y organización social. 3.2. Concepto de cultura organizacional. 3.3. Niveles de la cultura. 3.4. Las prácticas de producción en diferentes culturas. 3.5. Tipologías culturales. 3.6. Cultura en las organizaciones. 3.7. Psicología ecológica. |
| 4 | 4. Variables culturales que afectan a los actores, la estructura empresarial, la comunidad y las prácticas administrativas 4.1. Impacto de las culturas productivas en las empresas y en la comunidad. 4.2. Proceso de adaptación y ajuste. 4.3. Choque cultural. |

| Unidad | Tema y subtemas |
|--------|--|
| | 4.4. Implantación de sistemas productivos. 4.5. Transplante de culturas. 4.6. Fusión de prácticas administrativas. |
| 5 | 5. Métodos, técnicas y procedimientos de integración cultural 5.1. Procesos de integración cultural. 5.2. Técnicas de integración cultural. 5.3. Clima laboral. |

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Alvesson, M. (2002). *Understanding Organizational Culture*. Boston: Sage Publications.

Cameron, K. and Quinn R. (2005). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. New York: Jossey-Bass.

Koontz, H. (2004). *Administración: una perspectiva global*. México: McGraw-Hill.

Schein, E. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. New York: Jossey-Bass.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Funakawa, A. (1997). *Transcultural Management: A New Approach for Global Organizations*. New York: Jossey Bass.

| ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE | | | | | MECANISMOS DE EVALUACIÓN | | | | |
|--|----|---|----|---|--|----|---|----|---|
| Exposición oral | Sí | X | No | | Exámenes parciales | Sí | X | No | |
| Exposición audiovisual | Sí | X | No | | Examen final escrito | Sí | X | No | |
| Ejercicios dentro de clase | Sí | X | No | | Trabajos y tareas fuera del aula | Sí | X | No | |
| Ejercicios fuera del aula | Sí | X | No | | Exposición de seminarios por los alumnos | Sí | X | No | |
| Seminario | Sí | | No | X | Participación en clase | Sí | X | No | |
| Lecturas obligatorias | Sí | X | No | | Asistencia | Sí | X | No | |
| Trabajos de investigación | Sí | X | No | | Seminario | Sí | | No | X |
| Prácticas de taller o laboratorio | Sí | | No | X | Bitácora | Sí | | No | X |
| Prácticas de campo | Sí | | No | X | Diario de Campo | Sí | | No | X |
| Aprendizaje basado en solución de problemas | Sí | X | No | | Evaluación centrada en desempeños | Sí | X | No | |
| Enseñanza mediante análisis de casos | Sí | X | No | | Evaluación mediante portafolios | Sí | X | No | |
| Trabajo por Proyectos | Sí | X | No | | Autoevaluación | Sí | | No | X |
| Intervención supervisada en escenarios reales | Sí | | No | X | Coevaluación | Sí | | No | X |
| Investigación supervisada en escenarios reales | Sí | | No | X | Otros: | | | | |
| Aprendizaje basado en tecnologías de la información y comunicación | Sí | | No | X | | | | | |
| Aprendizaje cooperativo | Sí | | No | X | | | | | |
| Otras: | | | | | | | | | |

PERFIL PROFESIOGRÁFICO DE QUIENES PUEDEN IMPARTIR LA ASIGNATURA:

Licenciado en Psicología. Experiencia laboral en ámbitos de psicología del trabajo. Interés por las personas, por las empresas, por la productividad. Conocimientos de organización empresarial, de productividad, de dinámica de grupos. Manejo e interpretación de instrumentos de evaluación.

