

Teoría de la organización

Maestría en Administración y Políticas Públicas, CIDE

Agosto – diciembre 2022

Profesora Samantha Ortiz

samantha.ortiz@cide.edu

Martes y jueves 10:10 am a 12:10 pm

Descripción del curso

En este curso aprenderemos y discutiremos las teorías clásicas en estudios organizacionales, así como conocimientos sobre los principales retos y problemas de la acción colectiva. El curso se enfoca en el diseño, gestión y estudio de las organizaciones públicas. Dada la complejidad de nuestro objeto de estudio, las teorías y conceptos que discutiremos en clase vienen de múltiples disciplinas como la sociología, la administración pública y los estudios organizacionales y de gestión (*management*). El curso está diseñado para preparar a estudiantes de maestría que buscan una carrera en la administración pública, sociedad civil, sector privado o en la academia.

En la primera parte del curso (3 sesiones) aprenderemos sobre los estudios organizacionales en general y desarrollaremos nociones básicas del pensamiento organizacional. En la segunda parte (9 sesiones) cubriremos las teorías y discusiones clásicas en estudios organizacionales. La tercera parte del curso (13 sesiones) está dedicada a los principales temas que conforman el estudio presente y futuro de las organizaciones. Antes de cada sesión, es importante realizar una lectura cuidadosa de los textos requeridos. Durante la clase, discutiremos las implicaciones teóricas y prácticas de estos textos.

Objetivos de aprendizaje:

1. Conocer y saber aplicar a situaciones prácticas los principales conceptos y teorías de los estudios organizacionales
2. Desarrollar habilidades de análisis, investigación y argumentación propias de estudiantes de maestría
3. Ofrecer conocimientos y herramientas para ser agentes de cambio en el sector público

Evaluación y reglas del curso

Participación en clase	15 %
Examen parcial	30 %
Controles de lectura	15 %
Presentación final	10 %
Trabajo final escrito	30 %

Este curso depende de la participación activa de todas las integrantes. La participación en clase será evaluada según la frecuencia con la que hagas preguntas o participes en la discusión del grupo. Procura ser clara(o/e) en tus intervenciones, sensible y no silenciar o ridiculizar otras voces. Este es un espacio seguro y plural donde busquemos aprender de diversas experiencias y conocimientos.

El examen parcial tendrá lugar el 11 de octubre durante el horario de clase. Será un examen de conocimientos que puede incluir preguntas abiertas cortas y largas (mini-enayos). Durante el curso habrá seis controles de lectura sorpresa al inicio de la clase. Consistirán en una o dos preguntas cortas sobre las lecturas requeridas.

El trabajo final consiste en una propuesta de investigación basada en cualquiera de los temas vistos en clase u otro tema de los estudios organizacionales elegido por la estudiante. Cada estudiante debe elegir un tema, teoría o fenómeno en una organización pública y proponer un marco teórico y metodología para estudiar el problema y eventualmente diseñar una intervención. Los criterios para este trabajo final serán compartidos en la sesión 16 (13 de octubre). Deben enviar su propuesta de tema por correo electrónico antes del 20 de octubre. Presentarán su propuesta de investigación en las últimas dos sesiones del curso para recibir retroalimentación. La propuesta final escrita deberá ser enviada por correo electrónico antes del 20 de diciembre a las 11:59 pm.

No existe un máximo de faltas permitidas en este curso. Sin embargo, dada la complejidad del curso y sus criterios de evaluación, no se recomienda faltar a ninguna sesión. No será posible reponer controles de lectura o puntos de participación excepto en situaciones extraordinarias. A los 15 minutos de iniciada la sesión, no será posible ingresar al salón de clases y contará como falta.

La deshonestidad académica —o su sospecha— en cualquiera de los trabajos, controles o exámenes entregados en este curso, será considerado una falta al Código de Ética. En estos casos, el trabajo/examen/control tendrá una calificación de cero y, dependiendo de la gravedad del caso, será llevado a Junta de Profesores y Comité de Ética del CIDE.

Recursos institucionales

El Centro de Escritura del CIDE ofrece acompañamiento y asesoría para trabajos escritos. Asegúrate de contactarles al inicio de proyectos para obtener los mejores resultados. Correo electrónico: centro.escritura@cide.edu o puedes presentarte físicamente en el Centro en horarios de atención.

Para conocer las obligaciones de docentes y estudiantes puedes consultar el [código de ética](#) y el [reglamento de docencia](#) vigente en el sitio web del CIDE.

En casos de [discriminación o violencia de género](#) consulta el protocolo de atención y la lista de puntos de contacto capacitados para dar seguimiento en este enlace: <https://www.cide.edu/nosotros/protocolo-atencion/>

Para recibir apoyo emocional puedes contactar a la Coordinadora de Asesoría Psicopedagógica Ma. Elena Quintana Garay (malena.quintana@cide.edu).

Recursos adicionales

Para obtener material adicional sobre los contenidos del curso o tu tema en el trabajo final, recomiendo los siguientes podcasts, videos y revistas académicas:

Podcast *Talking About Organizations* (<https://www.talkingaboutorganizations.com/>)

Podcast *Les Administradores Públicos* (Twitter @PAadmpublico)

Curso *Teoría de la Organización* del Dr. David Arellano en [YouTube](#)

Principales revistas: *Administrative Science Quarterly*, *Organization Science*, *Organization Studies*, *Academy of Management Journal*, *Journal of Management Studies*, *Public Administration Review*, *The Academy of Management Review*, *Gender & Society*, *Annual Review of Sociology*, *American Journal of Sociology*.

Asesoría y dudas

Por favor, hacer cita por correo electrónico: samantha.ortiz@cide.edu

Contenidos del curso*

1. Introducción (23 agosto)

En esta sesión discutiremos los objetivos y contenidos del curso, así como su evaluación y reglas de participación. También compartiremos algunas de las herramientas y habilidades básicas necesarias para llevar el curso con éxito.

Primera parte: panorama de los estudios organizacionales

- ### 2. Teorías y estudios organizacionales: tradiciones, disciplinas y enfoques (25 agosto)
- ¿Qué son los estudios organizacionales? ¿De dónde surgen? ¿Cuáles son los principales enfoques que han caracterizado nuestro entendimiento de las organizaciones? En esta sesión construiremos un “mapa” para comprender esta disciplina y poder situar cada una de las teorías y temas en su contexto histórico, social y teórico. Reflexionaremos también sobre las limitaciones de esta disciplina para el estudio y gestión de organizaciones mexicanas, latinoamericanas y del “Sur Global”.

Lecturas requeridas:

- W. Richard Scott and Gerald F. Davis. 2006. "The subject is organizations, the verb is organizing" en *Organizations and organizing: rational, natural, and open systems perspectives* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Ibarra-Colado, Eduardo. 2006. "Organization Studies and Epistemic Coloniality in Latin America: Thinking Otherness from the Margins". *Organization* 13 (4): 463–88.

Lecturas y recursos adicionales:

- Álvarez, Antonio Barba. 2013. "Administración, Teoría de La Organización y Estudios Organizacionales: Tres Campos de Conocimiento, Tres Identidades". *Revista Gestión y Estrategia* 0 (44): 139–51.
- Özkazanç-Pan, Banu. 2008. "International Management Research Meets 'The Rest of the World'". *The Academy of Management Review* 33 (4): 964–74.
- Koza, Mitchell P., y Jean-Claude Thoenig. 1995. "Organizational Theory at the Crossroads: Some Reflections on European and United States Approaches to Organizational Research". *Organization Science* 6 (1): 1–8.

* Los contenidos del curso pueden cambiar (previo aviso) según el ritmo, desempeño e intereses del grupo. Existe también un esfuerzo activo por encontrar un balance entre autores y autoras en el temario por lo que puede que algunas de las lecturas cambien.

- Barley, S. 2016. 60th Anniversary Essay: Ruminations on how we became a mystery house and how we might get out. *Administrative Science Quarterly*, 61(1) 1-8.
- Talking About Organizations Podcast #70: Epistemic Coloniality in Latin America – Eduardo Ibarra-Colado
- Talking About Organizations Podcast #41: Images of Organization – Gareth Morgan

3. Las organizaciones públicas (30 agosto)

¿Qué distingue a una organización pública de otras organizaciones? En esta sesión reflexionamos sobre las condiciones o atributos particulares de las organizaciones públicas y sobre la relación entre los estudios organizacionales y la administración pública.

Lecturas requeridas:

- Christensen, Tom, Per Lægveid, y Kjell Arne Røvik. 2007. “Organization theory for the public sector”. En *Organization theory and the public sector: Instrument, culture and myth*, 1–19. Routledge.

Lecturas adicionales:

- Perry, James L., y Hal G. Rainey. 1988. “The public-private distinction in organization theory: A critique and research strategy”. *Academy of management review* 13 (2): 182–201.
- Rainey, Hal G., y Barry Bozeman. 2000. “Comparing public and private organizations: Empirical research and the power of the a priori”. *Journal of public administration research and theory* 10 (2): 447–70.
- Boyne, George A. 2002. “Public and private management: what’s the difference?” *Journal of management studies* 39 (1): 97–122.
- Kaufman, Herbert. 1964. “Organization theory and political theory”. *American Political Science Review* 58 (1): 5–14.
- Rainey, Hal G. 2021. “What Makes Public Organizations Distinct”. En *Understanding and Managing Public Organizations*, de Hal G. Rainey, Sergio Fernandez, y Deanna Malatesta, 40–76. John Wiley & Sons.

4. Agencia y estructura en el pensamiento organizacional (1 septiembre)

Una de las principales tensiones en el estudio de las organizaciones es si las personas podemos determinar o influenciar estructuras sociales o si somos el producto de estas estructuras sobre las cuales no tenemos control. En esta sesión exploramos algunas de las respuestas teóricas a esta tensión.

Lecturas requeridas:

- Sewell, William H. 1992. “A Theory of Structure: Duality, Agency, and Transformation”. *American Journal of Sociology* 98 (1): 1–29.

Lecturas y recursos adicionales:

- Stinchcombe, Arthur. 2013. “Social Structure and Organizations”. En *Handbook of Organizations*, de James March. Vol. 20. Rand McNally Sociology Series. Routledge.
- Reed, Michael. 2005. “The Agency/Structure Dilemma in Organization Theory: Open Doors and Brick Walls”. En *The Oxford Handbook of Organization Theory*, editado por Haridimos Tsoukas y Christian Knudsen, 289–309. Oxford: Oxford University Press.
- Emirbayer, Mustafa, y Ann Mische. 1998. “What Is Agency?” *American Journal of Sociology* 103 (4): 962–1023.
- Video “Curso de Teoría de la Organización. Sesión 1. Presentación: organización, individuo y sociedad” del Dr. David Arellano Gault (YouTube)

Segunda parte: teorías clásicas de las organizaciones

5. Burocracia (6 septiembre)

En esta sesión discutimos la burocracia según Weber y cómo esta teoría ha evolucionado en las disciplinas de estudios organizacionales y administración pública

Lecturas requeridas:

- Weber, Max. 1978. *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. University of California Press. Secciones: “Basic Sociological Terms”; “The Types of Legitimate Domination”; “Domination and Legitimacy”; y “Bureaucracy”

Lecturas y recursos adicionales:

- Barenstein, Jorge. 1982. *El análisis de la burocracia estatal desde la perspectiva weberiana*. Centro de Investigación y Docencia Económicas.
- Monteiro, Pedro, y Paul S. Adler. 2021. “Bureaucracy for the 21st Century: Clarifying and Expanding Our View of Bureaucratic Organization”. *Academy of Management Annals*, diciembre.
- Eisenstadt, S. N. 1959. “Bureaucracy, Bureaucratization, and Debureaucratization”. *Administrative Science Quarterly* 4 (3): 302–20.

- McDonnell, Erin Metz. 2017. “Patchwork Leviathan: How Pockets of Bureaucratic Governance Flourish within Institutionally Diverse Developing States”. *American Sociological Review* 82 (3): 476–510.
- Du Gay, Paul, ed. 2005. *The Values of Bureaucracy*. Oxford ; New York: Oxford University Press.
- Sager, Fritz, y Christian Rosser. 2009. “Weber, Wilson, and Hegel: Theories of Modern Bureaucracy”. *Public Administration Review* 69 (6): 1136–47.
- Talking About Organizations Podcast # 6: Bureaucracy – Max Weber
- Video “Curso de Teoría de la Organización. Sesión 2. Weber y su importancia para la TO” del Dr. David Arellano Gault (YouTube)
- Podcast Les Administradores Públicos: recordando a Weber

6. Condiciones, promesas y problemas de la burocracia (8 septiembre)
 Discutiremos las principales críticas a la burocracia como forma y principio de organización.

Lecturas requeridas:

- Crozier, M. 1964. *El fenómeno burocrático*. Buenos Aires. Amorrortu. Capítulos 6 y 7.
- Kaufman, Herbert. 1981. “Fear of Bureaucracy: A Raging Pandemic”. *Public Administration Review* 41 (1): 1–9.

Lecturas y recursos adicionales:

- Merton, R. K. (1949). *Social Theory and Social Structure*. Glencoe, Ill.: Free Press.
- Perrow, Charles. 1986. “Why Bureaucracy?” En *Complex Organizations: A Critical Essay*. McGraw-Hill Companies, Incorporated.
- Selznick, Philip. 1943. “An Approach to a Theory of Bureaucracy”. *American Sociological Review* 8 (1): 47–54.
- Blau, P. M. 1955. *The Dynamics of Bureaucracy*. Chicago: University of Chicago Press.
- Blau, Peter M. 1963. “Critical remarks on Weber’s theory of authority”. *American Political Science Review* 57 (2): 305–16.
- Cook, Brian J. 2018. “Bureaucracy and Democracy: Perils and Prospects”. En *Handbook of American Public Administration*, de Edmund C. Stazyk y H. G. Frederickson, 81–98. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Meier, Kenneth J. 1997. “Bureaucracy and Democracy: The Case for More Bureaucracy and Less Democracy”. *Public Administration Review* 57 (3): 193–99.
- Gouldner, Alvin W. 1964. *Patterns of Industrial Bureaucracy*. Free Press.

- Alvesson, Mats, y Paul Thompson. 2006. “Post-Bureaucracy?” En *The Oxford Handbook of Work and Organization*, de Stephen Ackroyd, Rosemary Batt, Paul Thomson, y Pamela Tolbert. Oxford University Press.
- Adler, Paul S., y Bryan Borys. 1996. “Two Types of Bureaucracy: Enabling and Coercive”. *Administrative Science Quarterly* 41 (1): 61–89.
- Video “Curso de Teoría de la Organización. Sesión 2. El debate con Weber” del Dr. David Arellano Gault (YouTube)

7. Visión económica de las organizaciones: costos de transacción (13 septiembre)

Una de las teorías más clásicas de porqué surgen o existen las organizaciones es para reducir o eliminar costos de transacción. En esta sesión exploramos el origen de la visión económica de las organizaciones y algunos de sus supuestos.

Lecturas requeridas:

- Coase, Ronald Harry. 1960/2013. “The problem of social cost”. *The journal of Law and Economics* 56 (4): 837–77.

Lecturas y recursos adicionales:

- Coase, Ronald Harry. 1937. “The nature of the firm”. *economica* 4 (16): 386–405.
- Williamson, Oliver E. 1981. “The economics of organization: The transaction cost approach”. *American journal of sociology* 87 (3): 548–77.
- Olson, Mancur. 1965. *Logic of collective action: Public goods and the theory of groups (Harvard economic studies. v. 124)*. Harvard University Press.
- Downs, Anthony. 2002. “Why Bureaus are Necessary”. *Public Management-Critical Perspectives, Routledge-Taylor & Francis Group, London, New York*, 109–18.
- Talking About Organizations Podcast #44: Transaction Costs and Boundaries of the Firm – Williamson and Malone
- Video “Curso de Teoría de la Organización. Sesión 19. Teoría económica de las organizaciones” del Dr. David Arellano Gault (YouTube)

8. Visión económica de las organizaciones: agente principal (15 septiembre)

Discutimos el problema de agente principal y algunas de las “soluciones” que han guiado como diseñamos y gestionamos organizaciones.

Lecturas requeridas:

- Eisenhardt, Kathleen M. 1989. “Agency theory: An assessment and review”. *Academy of management review* 14 (1): 57–74.

Lecturas y recursos adicionales:

- North, Douglass C. 1990. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press.
- Williamson, Oliver E. 1973. “Markets and hierarchies: some elementary considerations”. *The American economic review* 63 (2): 316–25.
- Jensen, Michael C., y William H. Meckling. 1976. “Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure”. *Journal of financial economics* 3 (4): 305–60.
- Video “Curso de Teoría de la Organización. Sesión 20. Costos de transacción, instituciones y agente principal” del Dr. David Arellano Gault (YouTube)

9. Racionalidad y toma de decisiones – Carnegie School (20 septiembre)

En esta y la siguiente sesión exploramos las principales aportaciones de la *Carnegie School*—un grupo de académicos que utilizó conocimientos de la economía, la administración de empresas, la administración pública y la psicología para desarrollar teorías sobre cómo las personas dentro de la organización toman decisiones y actúan.

Lecturas requeridas:

- Simon, Herbert A. 2013. *Administrative Behavior*. 4a ed. The Free Press. Capítulos 1 a 4

Lecturas y recursos adicionales:

- March, James G., y Herbert A. Simon. 1993. *Organizations*. John Wiley & Sons. Capítulo 6: “Cognitive Limits on Rationality”
- Cohen, Michael D., James G. March, y Johan P. Olsen. 1972. “A garbage can model of organizational choice”. *Administrative science quarterly*, 1–25.
- March, James G. 1978. “Bounded rationality, ambiguity, and the engineering of choice”. *The bell journal of economics*, 587–608.
- March, James G., Johan P. Olsen, y Søren Christensen. 1976. *Ambiguity and Choice in Organizations*. Universitetsforlaget.
- Feldman, Steven. 1988. Secrecy, information, and politics: an essay on organizational decision making. *Human Relations*. 41:73-90
- Video “Curso de Teoría de la Organización. Sesiones 12 y 13. La maquinaria simoniana” del Dr. David Arellano Gault (YouTube)
- Talking About Organizations Podcast #4: Carnegie Mellon Series #1 – Organizational Routines
- Talking About Organizations Podcast #85: Carnegie-Mellon Series #6—Organizations

10. Comportamiento organizacional – Carnegie School (22 septiembre)

Lecturas requeridas:

- Simon, Herbert A. 2013. *Administrative Behavior*. 4a ed. The Free Press. Capítulos 7 a 9

Lecturas adicionales:

- Cyert, Richard M., y James G. March. 1992. *Behavioral Theory of the Firm*. Wiley. Capítulo 7: A Summary of Basic Concepts
- March, James G. 1991. “Exploration and exploitation in organizational learning”. *Organization science* 2 (1): 71–87.
- Gavetti, Giovanni, Daniel Levinthal, y William Ocasio. 2007. “Perspective—Neo-Carnegie: The Carnegie School’s Past, Present, and Reconstructing for the Future”. *Organization Science* 18 (3): 523–36.
- Rerup, Claus, y Bryan Spencer. 2021. “Carnegie School Experiential Learning and Routine Dynamics”. En *Cambridge Handbook of Routine Dynamics*, 445–59. Cambridge University Press Cambridge, United Kingdom.
- Kaufman, Herbert. 2006. *The Forest Ranger: A Study in Administrative Behavior*. Resources for the Future.

11. Acción colectiva y comportamiento estratégico: Crozier y Friedberg (27 septiembre)

La “escuela francesa” representada por Michel Crozier, Erhard Friedberg y Jean-Claude Thoenig plantea teorías sobre estrategia y acción colectiva para comprender el comportamiento dentro de las organizaciones.

Lecturas requeridas:

- Friedberg, Erhard. 1993. “Las cuatro dimensiones de la acción organizada”. *Gestión y Política Pública, volumen II, número 2, julio-diciembre de 1993, pp 283-313*.

Lecturas y recursos adicionales:

- Crozier, Michel, y Erhard Friedberg. 1990. *El actor y el sistema: las restricciones de la acción colectiva*. Alianza México.
- Crozier, Michel, y Jean-Claude Thoenig. 1976. “The regulation of complex organized systems”. *Administrative Science Quarterly*, 547–70.
- Crozier, Michel. 1972. “The relationship between micro and macrosociology: A study of organizational systems as an empirical approach to the problems of macrosociology”. *Human Relations* 25 (3): 239–51.

- Video “Curso de Teoría de la Organización. Sesión 15. La escuela francesa” del Dr. David Arellano Gault (YouTube)

12. Interacciones sociales y negociación del orden: Goffman y Gouldner (29 septiembre)

Exploramos los enfoques de negociación del orden e interaccionismo para comprender cómo las personas construyen el orden social dentro y a través de las organizaciones. Este enfoque rompe con la ilusión de que las organizaciones son máquinas que pueden ser configuradas y controladas por medio de instituciones o reglas. Reflexionaremos sobre cómo las personas, en interacción, interpretan y transforman las reglas del juego.

Lecturas requeridas:

- Goffman, Erving. 1983. “The Interaction Order: American Sociological Association, 1982 Presidential Address”. *American Sociological Review* 48 (1): 1–17.
- Bechky, Beth A. 2011. “Making Organizational Theory Work: Institutions, Occupations, and Negotiated Orders”. *Organization Science* 22 (5): 1157–67.

Lecturas y recursos adicionales:

- Goffman, E. 1981. *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires. Amorrortu.
- Gouldner, Alvin W. 1964. *Patterns of Industrial Bureaucracy*. Free Press.
- Goffman, Erving. 1955. “On face-work: An analysis of ritual elements in social interaction”. *Psychiatry* 18 (3): 213–31.
- Hallett, Tim, y Marc J. Ventresca. 2006. “Inhabited Institutions: Social Interactions and Organizational Forms in Gouldner’s Patterns of Industrial Bureaucracy”. *Theory and Society* 35 (2): 213–36.
- Schulman, Paul R. 1993. “The negotiated order of organizational reliability”. *Administration & Society* 25 (3): 353–72.
- Day, Robert, y Jo Anne V. Day. 1977. “A review of the current state of negotiated order theory: An appreciation and a critique”. *Sociological Quarterly* 18 (1): 126–42.
- Talking About Organizations Podcast #78: Patterns of Bureaucracy — Alvin Gouldner
- Video “Curso de Teoría de la Organización. Sesión 5. Goffman y la importancia de los microcomportamientos” del Dr. David Arellano Gault (YouTube)

13. Construcción (y destrucción) del sentido: Weick (4 octubre)

Exploramos la literatura de *sensemaking* y sus usos para comprender cómo las personas reaccionan a situaciones inesperadas o de incertidumbre dentro de las organizaciones.

Lecturas requeridas:

- Weick, Karl. 1995. *Sensemaking in organizations*. Sage Publications. Capítulos 1 y 2.

Lecturas y recursos adicionales:

- Rom, Noa, y Ori Eyal. 2019. “Sensemaking, sense-breaking, sense-giving, and sense-taking: How educators construct meaning in complex policy environments”. *Teaching and Teacher Education* 78: 62–74.
- Weick, K.E. 1993. “The Collapse of Sensemaking in Organizations: The Mann Gulch Disaster” *Administrative Science Quarterly*, 38: 628-652.
- Weick, K. (2001). *Making sense of the organization*. Oxford. Blackwell, pp. 5-29 (24 pp.)
- Gioia, D.A. & Thomas, J.B. 1996. Identity, image and issue interpretation: Sensemaking during strategic change in academia. *Administrative Science Quarterly*, 41: 370-403.
- Thomas, J.B., Clark, S.M., & Gioia, D.A. 1993. Strategic sensemaking and organizational performance: Linkages among scanning, interpretation, action, and outcomes. *Academy of Management Journal*. 36(2): 239-270.
- Gioia, D.A & Chittipeddi, K. 1991. Sensemaking and Sensegiving in Strategic Change Initiation. *Strategic Management Journal*, 12: 433-448.
- Brown, Andrew D., Ian Colville, y Annie Pye. 2015. “Making sense of sensemaking in organization studies”. *Organization studies* 36 (2): 265–77.
- Talking About Organizations Podcast #26: Enacted Sensemaking in Crisis Situations.
- Video “Curso de Teoría de la Organización. Sesión 21. Sensemaking” del Dr. David Arellano Gault, invitada especial Dra. Ana Díaz (YouTube)

14. Sesión de repaso para el examen parcial (6 octubre)

15. Examen parcial (11 octubre)

Tercera parte: temas contemporáneos del estudio de las organizaciones

16. Poder (13 octubre)

El poder es un concepto central para entender el funcionamiento de las organizaciones. En esta sesión exploramos algunas de las formas en que el poder ha sido estudiado y en las siguientes sesiones exploraremos temas que muestran las distintas formas a través de las cuales se ejerce poder en las organizaciones.

Lecturas requeridas:

- Fleming, Peter, y André Spicer. 2014. “Power in management and organization science”. *Academy of Management Annals* 8 (1): 237–98.

Lecturas adicionales:

- Colado, Eduardo Ibarra. 2001. “Foucault, gubernamentalidad y organización: una lectura de la triple problematización del sujeto.” *Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* 22 (50): 321–58.
- Crozier, Michel. 1973. “The Problem of Power”. *Social Research* 40 (2): 211–28.
- Mintzberg, Henry. 1984. “Power and organization life cycles”. *Academy of Management review* 9 (2): 207–24.
- Emerson, R.M. 1962. “Power-dependence relations.” *American Sociological Review*, 27: 31-41.
- Clegg, Stewart R., David Courpasson, y Nelson Phillips. 2006. *Power and organizations*. Sage.
- Courpasson, David. 2000. “Managerial strategies of domination. Power in soft bureaucracies”. *Organization studies* 21 (1): 141–61.
- Lukes, S. 1980. *Poder. Un enfoque radical*. México. S. XXI

***En los últimos 15 minutos de la sesión discutiremos los criterios para el trabajo final**

17. Control (18 octubre)

Exploramos los distintos tipos de control y sus mecanismos, así como tendencias en los modos de control que han empleado las organizaciones en el tiempo.

Lecturas requeridas:

- Etzioni, Amitai. 2013. “Organizational Control Structure”. En *Handbook of Organizations*, editado por James March, 650–77. Routledge.
- Barley, Stephen R., y Gideon Kunda. 1992. “Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Managerial Discourse”. *Administrative Science Quarterly* 37 (3): 363–99.

Lecturas y recursos adicionales:

- Kunda, Gideon. 2006. *Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation*. Temple University Press.
- Cardinal, Laura B., Markus Kreutzer, y C. Chet Miller. 2017. “An Aspirational View of Organizational Control Research: Re-invigorating Empirical Work to Better Meet the Challenges of 21st Century Organizations”. *Academy of Management Annals* 11 (2): 559–92.
- Sitkin, Sim B., Chris P. Long, y Laura B. Cardinal. 2020. “Assessing the Control Literature: Looking Back and Looking Forward”. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 7 (1): 339–68.
- Cardinal, Laura B., Sim B. Sitkin, y Chris P. Long. 2004. “Balancing and Rebalancing in the Creation and Evolution of Organizational Control”. *Organization Science* 15 (4): 411–31.
- Müller, Monika. 2017. “‘Brand-Centred Control’: A Study of Internal Branding and Normative Control”. *Organization Studies* 38 (7): 895–915.
- Eisenhardt, Kathleen M. 1985. “Control: Organizational and Economic Approaches”. *Management Science* 31 (2): 134–49.
- Alvesson, Mats, y Dan Kärreman. 2004. “Interfaces of Control. Technocratic and Socio-Ideological Control in a Global Management Consultancy Firm”. *Accounting, Organizations and Society* 29 (3–4): 423–44.
- Talking About Organizations Podcast #49: Engineered Culture and Normative Control – Gideon Kunda

18. Cultura y socialización (20 octubre)

Exploramos algunas ideas básicas de cómo la cultura y las relaciones sociales pueden ser utilizadas para controlar el comportamiento de las personas dentro de la organización.

Lecturas requeridas:

- Van Maanen, J. (1975). Police Socialization: A Longitudinal Examination of Job Attitudes in an Urban Police Department. *Administrative Science Quarterly* Vol. 20, No. 3 (1975): 207-228.

Lecturas y recursos adicionales:

- Geertz, C. 1973. *The Interpretation of Cultures*. New York, NY: Basic Books. Chapter 1: "Thick description: Toward an interpretive theory of culture". 3-30.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D.D. and Sanders, G., 1990. Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative science quarterly* 35(2), pp. 286-316.

- Giorgi, S., Lockwood, C., & Glynn, M. A. 2015. The many faces of culture: Making sense of 30 years of research on culture in organization studies. *Academy of Management Annals*, 9(1), 1-54.
- Van Maanen, John Eastin, y Edgar Henry Schein. 1977. “Toward a theory of organizational socialization”. *Documento de trabajo*.
- Van Maanen, John, y Stephen R. Barley. 1982. “Occupational communities: Culture and control in organizations”. *Documento de trabajo*.
- Kunda, Gideon. 2006. *Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation*. Temple University Press.
- Martin, Joanne. 1992. *Cultures in organizations: Three perspectives*. Oxford University Press.
- Podcast Les Administradores Públicos: cultura organizacional

***Enviar tu tema tentativo para el trabajo final hoy antes de las 11:59 pm**

19. Emociones y afecto (25 octubre)

Las emociones se han convertido en un tema importante de estudio en teorías de la organización. Discutiremos el rol que tienen las emociones en la realización del trabajo y los lazos que desarrollan las personas con su organización. Comprender mejor la dimensión emocional de las organizaciones nos puede ayudar tanto para temas de control y regulación como para mejorar las condiciones en las cuales las personas realizan su trabajo.

Lecturas requeridas:

- Menzies, Isabel EP. 1960. “A case-study in the functioning of social systems as a defence against anxiety: A report on a study of the nursing service of a general hospital”. *Human relations* 13 (2): 95–121.

Lecturas adicionales:

- Wharton, Amy S. 2009. “The Sociology of Emotional Labor”. *Annual Review of Sociology* 35 (1): 147–65.
- Karabanow, Jeffrey. 1999. “When Caring is Not Enough: Emotional Labor and Youth Shelter Workers”. *Social Service Review* 73 (3): 340–57.
- Moisander, Johanna K., Heidi Hirsto, y Kathryn M. Fahy. 2016. “Emotions in institutional work: A discursive perspective”. *Organization Studies* 37 (7): 963–90.
- Kanter, Rosabeth Moss. 1968. “Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities”. *American Sociological Review* 33 (4): 499.

- Hochschild, Arlie Russell. 2012. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. University of California Press.
- Steinberg, Ronnie J., y Deborah M. Figart. 1999. “Emotional Labor Since: The Managed Heart”. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 561 (1): 8–26.
- Martin, Joanne, Kathleen Knopoff, y Christine Beckman. 1998. “An Alternative to Bureaucratic Impersonality and Emotional Labor: Bounded Emotionality at The Body Shop”. *Administrative Science Quarterly* 43 (2): 429–69.
- Kouamé, Saouré, Taieb Hafsi, David Oliver, y Ann Langley. 2021. “Creating and Sustaining Stakeholder Emotional Resonance with Organizational Identity in Social Mission-Driven Organizations”. *Academy of Management Journal*, septiembre.
- Lopez, Steven H. 2006. “Emotional Labor and Organized Emotional Care: Conceptualizing Nursing Home Care Work”. *Work and Occupations* 33 (2): 133–60.
- Meier, Kenneth J., Sharon H. Mastracci, y Kristin Wilson. 2006. “Gender and Emotional Labor in Public Organizations: An Empirical Examination of the Link to Performance”. *Public Administration Review* 66 (6): 899–909.
- Effler, Erika Summers. 2010. *Laughing Saints and Righteous Heroes: Emotional Rhythms in Social Movement Groups*. Morality and Society Series. Chicago ; London: The University of Chicago Press Chicago and London.
- Rynes, Sara L., Jean M. Bartunek, Jane E. Dutton, y Joshua D. Margolis. 2012. “Care and Compassion Through an Organizational Lens: Opening Up New Possibilities”. *Academy of Management Review* 37 (4): 503–23.
- Barsade, Sigal G., y Donald E. Gibson. 2007. “Why Does Affect Matter in Organizations?” *Academy of Management Perspectives* 21 (1): 36–59.
- Talking About Organizations Podcast #88: Social Defenses Against Anxiety — Isabel Menzies
- Talking About Organizations Podcast #35: The Managed Heart – Arlie Hochschild

20. Alienación y trabajo significativo (27 octubre)

Otro tema importante en el estudio actual de las organizaciones es el de trabajo significativo. ¿Cómo lograr que las personas encuentren sentido en el funcionamiento de la organización y en sus labores cotidianas? ¿Por qué esto es importante? El significado del trabajo es particularmente relevante en relación con nociones de servicio público y la producción de valor público en organizaciones gubernamentales.

Lecturas requeridas:

- Tummers, Lars G., y Eva Knies. 2013. “Leadership and Meaningful Work in the Public Sector”. *Public Administration Review* 73 (6): 859–68.
- Carton, Andrew M. 2018. “‘I’m Not Mopping the Floors, I’m Putting a Man on the Moon’: How NASA Leaders Enhanced the Meaningfulness of Work by Changing the Meaning of Work”. *Administrative Science Quarterly* 63 (2): 323–69.

Lecturas adicionales:

- Roy, Donald F. 1959. “‘Banana Time’ Job Satisfaction and Informal Interaction”. *Human Organization* 18 (4): 158–68.
- Selznick, Philip. 2002. *The Communitarian Persuasion*. Washington D.C.: Woodrow Wilson Center Press.
- Bailey, Catherine, Ruth Yeoman, Adrian Madden, Marc Thompson, y Gary Kerridge. 2019. “A Review of the Empirical Literature on Meaningful Work: Progress and Research Agenda”. *Human Resource Development Review* 18 (1): 83–113.
- Lysova, Evgenia I., Blake A. Allan, Bryan J. Dik, Ryan D. Duffy, y Michael F. Steger. 2019. “Fostering Meaningful Work in Organizations: A Multi-Level Review and Integration”. *Journal of Vocational Behavior*, Review Issue 2017/18 (Annual issue), 110 (febrero): 374–89.
- Berg, Justin M., Jane E. Dutton, y Amy Wrzesniewski. 2013. “Job crafting and meaningful work”. En *Purpose and meaning in the workplace*, 81–104. Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Jiang, Winnie Yun. 2021. “Sustaining Meaningful Work in a Crisis: Adopting and Conveying a Situational Purpose”. *Administrative Science Quarterly*, febrero.
- Bunderson, J. Stuart, y Jeffery A. Thompson. 2009. “The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-Edged Sword of Deeply Meaningful Work”. *Administrative Science Quarterly* 54 (1): 32–57.
- Yeoman, Ruth, Catherine Bailey, Adrian Madden, y Marc Thompson. 2019. *The Oxford Handbook of Meaningful Work*. Oxford University Press.

21. Conflictos entre metas y organizaciones híbridas (1 noviembre)

Muchas organizaciones, entre ellas las públicas, tienen metas que pueden contradecirse (e.g., justicia social y eficiencia). ¿Cómo estudiar y gestionar este tipo de organizaciones? Y ¿Cómo atender los retos a los que se enfrentan las personas dentro de la organización?

Lecturas requeridas:

- Battilana, Julie, y Matthew Lee. 2014. “Advancing Research on Hybrid Organizing – Insights from the Study of Social Enterprises”. *Academy of Management Annals* 8 (1): 397–441.

Lecturas adicionales:

- Levinthal, Daniel A., y Claus Rerup. 2021. “The Plural of Goal: Learning in a World of Ambiguity”. *Organization Science* 32 (3): 527–43.
- Ashforth, Blake E., Kristie M. Rogers, Michael G. Pratt, y Camille Pradies. 2014. “Ambivalence in Organizations: A Multilevel Approach”. *Organization Science* 25 (5): 1453–78.
- Ashforth, Blake E., y Peter H. Reingen. 2014. “Functions of Dysfunction: Managing the Dynamics of an Organizational Duality in a Natural Food Cooperative”. *Administrative Science Quarterly* 59 (3): 474–516.
- DiBenigno, Julia. 2018. “Anchored Personalization in Managing Goal Conflict between Professional Groups: The Case of U.S. Army Mental Health Care”. *Administrative Science Quarterly* 63 (3): 526–69.
- Salvato, Carlo, y Claus Rerup. 2018. “Routine Regulation: Balancing Conflicting Goals in Organizational Routines”. *Administrative Science Quarterly* 63 (1): 170–209.
- Gaba, Vibha, y Henrich R. Greve. 2019. “Safe or Profitable? The Pursuit of Conflicting Goals”. *Organization Science* 30 (4): 647–67.

22. Desigualdades y discriminación (3 noviembre)

Este enfoque analiza a las organizaciones como sistemas sociales que determinan el valor de ciertos tipos de funciones, acciones, roles y personas y por lo tanto pueden generar dinámicas de discriminación y desigualdad.

Lecturas requeridas:

- McMurray, Robert, y Alison Pullen. 2019. “Introduction: Power, politics and exclusion”. En *Power, Politics and Exclusion in Organization and Management*, 1–7. Routledge.

Lecturas adicionales:

- Bishu, Sebawit G., y Andrea M. Headley. 2020. “Equal Employment Opportunity: Women Bureaucrats in Male-Dominated Professions: Women Bureaucrats in Male-Dominated Professions”. *Public Administration Review*, marzo.

- Chan, C. K., & Anteby, M. 2016. Task segregation as a mechanism for within-job inequality: Women and men of the Transportation Security Administration. *Administrative Science Quarterly*, 61(2), 184-216.

23. Feminismo (8 noviembre)

En esta sesión nos enfocamos en el tema de género en las organizaciones. Discutiremos algunas de las formas a través de las cuales las organizaciones generan o sustentan violencia de género y discriminación. También discutiremos algunas de las propuestas que han surgido desde el feminismo para transformar a las organizaciones.

Lecturas requeridas:

- Stivers, Camilla. 2002. *Gender Images in Public Administration: Legitimacy and the Administrative State*. SAGE Publications. Capítulos por definir.
- Acker, Joan. 1990. “Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations”. *Gender and Society* 4 (2): 139–58.

Lecturas y recursos adicionales:

- Gherardi, Silvia. 2005. “Feminist Theory and Organization Theory: A Dialogue on New Bases”. En *The Oxford Handbook of Organization Theory*, editado por Haridimos Tsoukas y Christian Knudsen, 210–36. Oxford: Oxford University Press.
- Liu, Helena. 2019. “Decolonising organizations with bell hooks”. En *Power, Politics and Exclusion in Organization and Management*. Routledge.
- Simpson, Ruth, y Jason Hughes. 2020. “Mary Douglas: The cultural and material manifestations of dirt and dirty work”. En *Rethinking Culture, Organization and Management*, 25–38. Routledge.
- Vachhani, Sheena J. 2020. “Luce Irigaray’s philosophy of the feminine: Exploring a culture of sexual difference in the study of organizations”. En *Rethinking Culture, Organization and Management*, 55–72. Routledge.
- Benschop, Yvonne. 2019. “Joan Acker: Champion of feminist organization theory”. En *Gender, Embodiment and Fluidity in Organization and Management*, 8–24. Routledge.
- Bearfield, Domonic A. 2009. “Equity at the Intersection: Public Administration and the Study of Gender”. *Public Administration Review* 69 (3): 383–86.
- Meier, Kenneth J., Sharon H. Mastracci, y Kristin Wilson. 2006. “Gender and Emotional Labor in Public Organizations: An Empirical Examination of the Link to Performance”. *Public Administration Review* 66 (6): 899–909.

- Connell, Raewyn. 2006. “Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites”. *Public Administration Review* 66 (6): 837–49.
- Feeney, Mary K., Lisa Carson, y Helen Dickinson. 2019. “Power in Editorial Positions: A Feminist Critique of Public Administration”. *Public Administration Review* 79 (1): 46–55.
- Knepper, Hillary J., Gina Scutelnicu, y Rebecca Tekula. 2020. “The Slippery Slope: Struggling for Equity in the Academy in the Era of #MeToo”. *Public Administration Review* n/a (n/a).
- Alkadry, Mohamad G., y Leslie E. Tower. 2006. “Unequal Pay: The Role of Gender”. *Public Administration Review* 66 (6): 888–98.
- Schachter, Hindy Lauer. 2017. “Women in Public Administration: Giving Gender a Place in Education for Leadership”. *Administration & Society* 49 (1): 143–58.
- D’Agostino, Maria J., y Helisse Levine, eds. 2011. *Women in Public Administration: Theory and Practice*. Sudbury, MA: Jones & Bartlett Learning.
- Desivilya, Helena Syna, y Dalit Yassour-Borochowitz. 2008. “The Case of CheckpointWatch: A Study of Organizational Practices in a Women’s Human Rights Organization”. *Organization Studies* 29 (6): 887–908.
- Kanter, R. M. 1977. *Men and women of the corporation*. Perseus Books.
- Kanter Fotaki, M. and Harding, N. 2015. *Gender and the Organization. Women at Work in the 21st Century*. London: Routledge.
- Talking About Organizations Podcast #17: Tokenism – Rosabeth Moss

24. Aprendizaje organizacional (10 noviembre)

¿Cómo se crea, transfiere y utiliza el conocimiento al interior de las organizaciones?
 ¿Cómo aprenden las organizaciones de su comportamiento para poder realizar ajustes o cambios necesarios? Este tema sirve como preparación para las siguientes sesiones sobre cambio organizacional.

Lecturas requeridas:

- Levitt, Barbara, and James G. March. “Organizational learning.” *Annual review of sociology* 14.1 (1988): 319-338.

Lecturas adicionales:

- Lee, Gwendolyn K., Joseph Lampel, y Zur Shapira. 2020. “After the Storm Has Passed: Translating Crisis Experience into Useful Knowledge”. *Organization Science*, julio.

- Argote, Linda. 2012. *Organizational learning: Creating, retaining and transferring knowledge*. Springer Science & Business Media.
- Fiol, C. Marlene, y Marjorie A. Lyles. 1985. “Organizational learning”. *Academy of management review* 10 (4): 803–13.
- Schulz, Martin. 2017. “Organizational learning”. En *The Blackwell companion to organizations*, 415–41. Wiley Online Library.
- Huber, George P. 1991. “Organizational learning: The contributing processes and the literatures”. *Organization science* 2 (1): 88–115.
- Talking About Organizations Podcast #42: Carnegie Mellon Series #5 – Organizational Learning

25. Cambio organizacional: sesión teórica (15 noviembre)

Los temas vistos hasta esta sesión, en esta tercera parte del curso, nos muestran la necesidad de transformar nuestras organizaciones para atender problemas o demandas importantes. En esta y la siguiente sesión exploraremos algunas teorías y conceptos que han sido desarrollados para entender cómo las organizaciones cambian y cómo podemos gestionar este cambio.

Lecturas requeridas:

- Fernandez, Sergio, and Hal G. Rainey. “Managing Successful Organizational Change in the Public Sector.” *Public Administration Review* 66 no. 2 (2006): 168-76.
- Feldman, Martha S. 2000. “Organizational Routines as a Source of Continuous Change”. *Organization Science* 11 (6): 611–29.

Lecturas adicionales:

- Thomas, Robyn, Leisa D. Sargent, y Cynthia Hardy. 2011. “Managing Organizational Change: Negotiating Meaning and Power-Resistance Relations”. *Organization Science* 22 (1): 22–41.
- Ashburner, Lynn, Ewan Ferlie, y Louise FitzGerald. 1996. “Organizational Transformation and Top-Down Change: The Case of the NHS”. *British Journal of Management* 7 (1): 1–16.
- Langley, Ann, Clive Smallman, Haridimos Tsoukas, y Andrew H. Van de Ven. 2013. “Process Studies of Change in Organization and Management: Unveiling Temporality, Activity, and Flow”. *Academy of Management Journal* 56 (1): 1–13.
- Feldman, Martha S. 2004. “Resources in Emerging Structures and Processes of Change”. *Organization Science* 15 (3): 295–309.
- Thoenig, Jean Claude, y Erhard Friedberg. 1976. “The Power of the Field Staff. The Case of the Ministry of Public Works, Urban Affairs and Housing

in France”. En *The Management of Change in Government*, editado por Arne F. Leemans, 314–37. Institute of Social Studies. Dordrecht: Springer Netherlands.

- Feldman, Martha S., y Brian T. Pentland. 2003. “Reconceptualizing Organizational Routines as a Source of Flexibility and Change”. *Administrative Science Quarterly* 48 (1): 94–118.
- Luescher, L. S. & Lewis, M. (2008). Organizational change and managerial sensemaking: Working through paradox. *Academy of Management Journal* 51(2), 221-240.
- Van de Ven, A. H. & Poole, M. S. (1995). Explaining development and change in organizations. *Academy of Management Review* 20(3), 510-540.
- Haveman, H. “Between a Rock and a Hard Place: Organizational Change and Performance Under Conditions of Fundamental Environmental Transformation.” *Administrative Science Quarterly*, 37 (1992): 48-75.
- Boyne, George A., and Kenneth J. Meier. “Environmental Turbulence, Organizational Stability, and Public Service Performance.” *Administration and Society* 40 no. 8 (2009): 799-824.

26. Cambio organizacional: sesión práctica (17 noviembre)

En esta sesión discutiremos el estudio de caso y responderemos las preguntas que plantea el mismo. Es importante que lleguen preparados para responder a esas preguntas utilizando evidencia o argumentos que hagan referencia al contenido visto en el curso.

Lecturas requeridas:

- Estudio de caso: Arellano, D, Victor Figueras y Dionisio Zavaleta. El Cambio en organizaciones públicas: El caso del Fondo Federal de la Vivienda y su proceso de cambio en la década de los 90 (México).

Lecturas adicionales:

- Arellano, D. (2010). Reformas administrativas y cambio organizacional: hacia el “efecto neto”. *Revista Mexicana de Sociología*. 72(2)
- Arellano, D. (2010). El enfoque organizacional en la política y la gestión pública: entendiendo a las organizaciones gubernamentales. En Merino, M. y Cejudo, G. Problemas, decisiones y soluciones: Enfoques de política pública. FCE. México.
- Arellano, D. et al. 2006. ¿Reforma organizacional del gobierno por diseño genérico? El NIE en acción: el caso del MIDO en México. *Reforma y Democracia* 36. 33-68

27. Tecnología y cambio organizacional (22 noviembre)

El uso de tecnologías (y la llegada de nuevas tecnologías) en las organizaciones afecta la realización de tareas, las relaciones sociales formales e informales y, eventualmente el cómo funciona la organización. En esta sesión discutiremos algunas de las teorías que han sido desarrolladas para comprender cómo la tecnología configura a las organizaciones.

Lecturas requeridas:

- Orlikowski, Wanda J. 2000. “Using technology and constituting structures: A practice lens for studying technology in organizations”. *Organization science* 11 (4): 404–28.

Lecturas adicionales:

- Barley, Stephen R. 1986. “Technology as an occasion for structuring: Evidence from observations of CT scanners and the social order of radiology departments”. *Administrative science quarterly*, 78–108.
- Trist, Eric Lansdown, y Kenneth W. Bamforth. 1951. “Some social and psychological consequences of the longwall method of coal-getting: An examination of the psychological situation and defences of a work group in relation to the social structure and technological content of the work system”. *Human relations* 4 (1): 3–38.
- Tushman, Michael L., y Philip Anderson. 2018. “Technological discontinuities and organizational environments”. En *Organizational Innovation*, 345–72. Routledge.
- Orlikowski, Wanda J. 1992. “The duality of technology: Rethinking the concept of technology in organizations”. *Organization science* 3 (3): 398–427.
- DeSanctis, Gerardine, y Marshall Scott Poole. 1994. “Capturing the complexity in advanced technology use: Adaptive structuration theory”. *Organization science* 5 (2): 121–47.
- Martin, Joanne. 1992. *Cultures in organizations: Three perspectives*. Oxford University Press.

28. Democracia y organizaciones públicas (24 noviembre)

En esta última sesión exploramos algunos de los retos a los que se enfrentan las organizaciones públicas—y las personas dentro de estas organizaciones—al realizar sus labores en un contexto democrático. Reflexionamos sobre cómo las discusiones entre burocracia y democracia y entre administración y política han afectado el funcionamiento de las organizaciones. También discutiremos los retos actuales de las organizaciones públicas frente al populismo.

Lecturas requeridas:

- Arellano-Gault, David. 2020. “Responding to the populist attack on public administration”. *Asia Pacific Journal of Public Administration* 42 (1): 6–8.

Lecturas adicionales:

- Etzioni-Halevy, Eva. 2009. *Bureaucracy and Democracy*. London: Routledge.
- Bartels, Koen, y Nick Turnbull. 2020. “Relational public administration: a synthesis and heuristic classification of relational approaches”. *Public Management Review* 22 (9): 1324–46.
- Goodsell, Charles T. 2019. “The Anti-Public Administration Presidency: The Damage Trump Has Wrought”. *The American Review of Public Administration* 49 (8): 871–83.
- Lewis, Michael. 2018. *The Fifth Risk: Undoing Democracy*. Penguin UK.
- O’Leary, Rosemary. 2019. *The Ethics of Dissent: Managing Guerrilla Government*. CQ Press.
- Bechky, Beth A. 2021. *Blood, Powder, and Residue: How Crime Labs Translate Evidence into Proof*. Princeton University Press.
- Karunakaran, Arvind, Wanda J. Orlikowski, y Susan V. Scott. 2022. “Crowd-based accountability: Examining how social media commentary reconfigures organizational accountability”. *Organization Science* 33 (1): 170–93.

***Al final de esta sesión haremos un sorteo para determinar quienes presentan avances del trabajo final en las sesiones 29 y 30.**

29. Presentaciones del trabajo final (29 noviembre)

30. Presentaciones del trabajo final (1 diciembre)

Entrega del trabajo final escrito antes del 20 de diciembre a las 11:59 pm