

PROGRAMA

A. Antecedentes Generales.

Nombre de la asignatura	: La organización y sus procesos.
Código de la asignatura	: SOP326.
Carácter de la asignatura	: Obligatoria.
Tipo de asignatura	: Teórico.
Pre-requisitos	: Ninguno.
Créditos	: 8.
Ubicación en el plan de estudio	: Sexto semestre.
Horas académicas semanales	: 4 Teóricas 0 Prácticas.
Total horas académicas por semestre	: 68 Teóricas 0 Prácticas.

B. Intenciones del curso:

Este es un curso disciplinar a nivel de Licenciatura, que se dicta el sexto semestre de la carrera de Psicología.

El objetivo de este curso es que los y las estudiantes comprendan la naturaleza y funcionamiento de las organizaciones en tanto sistemas sociales y técnicos, así como los procesos psicosociales que en ellas ocurren y que afectan tanto a las organizaciones como a sus integrantes. Para el logro de lo anterior, en este curso se abordarán los elementos constituyentes de las organizaciones y su funcionamiento, articulándose las principales explicaciones y controversias existentes al respecto.

Las competencias desarrolladas en este curso serán requeridas para la asignatura Diagnóstico y Diseño de Intervención en Gestión de Personas, que se dicta en el séptimo semestre, en cuarto año de la carrera de Psicología.

C. Competencias del curso:

El perfil del y la estudiante UDD considera el desarrollo de **competencias genéricas** en ocho ámbitos: Eficiencia, Responsabilidad Pública, Ética, Autonomía, Emprendimiento y Liderazgo, Visión Global, Comunicación y Visión Analítica. El presente curso se orienta al desarrollo de la competencia genérica (Licenciatura): **Eficiencia**.

El perfil del psicólogo y psicóloga está compuesto por **competencias específicas** que se organizan en cinco dominios: Dominio Teórico, Integración Sistémica, Rigurosidad Científica, Diagnóstico e Intervención. El presente curso se orienta a desarrollar la siguiente competencia específica del perfil en el ciclo de Licenciatura: **Integración Sistémica**.

A continuación, se presenta una tabla que describe la competencia específica (Integración sistémica) y genérica (Eficiencia) que este programa desarrolla y se plantea la **sub-competencia central** del curso que integra ambas competencias.

Competencia Genérica a nivel de Licenciatura	Sub-competencia del Curso
<p><u>Eficiencia</u> -Analizar la tarea a realizar, organizando sus etapas según los recursos disponibles para alcanzarlos. -Planificar un trabajo, cumpliendo con los plazos establecidos y entregando un producto de calidad.</p>	<p>Analizar los distintos procesos psicosociales presentes en una organización, logrando explicar, de manera rápida y eficiente, la complejidad del comportamiento individual, grupal y organizacional.</p>
<p>Competencia Específica a nivel de Licenciatura</p>	
<p><u>Integración Sistémica</u> Analizar el comportamiento humano a nivel individual, grupal, social integrando las dimensiones biológica, psicológica y sociocultural.</p>	

D. Contenidos y Resultados de Aprendizaje del Curso

Contenidos del Curso	Resultados de Aprendizaje del Curso
<p>1. Enfoques y Teorías Organizacionales: 1.1. Teorías clásicas sobre las organizaciones, aportes de la sociología y las ciencias de la administración: Taylor, Fayol, Weber, Marx 1.2. La comprensión de las organizaciones desde la teoría general de sistemas y la organización como sistema socio-técnico: Bertalanffy, Emery & Trist. 1.4. Enfoques convencionales versus enfoques críticos en el estudio y gestión de las organizaciones.</p>	<p>A nivel de competencia genérica: 1.1. Diseñar un procedimiento eficiente de recolección de información, que integre aportes de distintas disciplinas y enfoques, para comprender la realidad de una organización.</p> <p>A nivel de competencia específica: 1.2. Explicar los postulados centrales de las teorías clásicas y la teoría de sistemas respecto a las organizaciones, analizando sus aportes y efectos para la dirección y toma de decisiones. 1.3. Comparar el abordaje convencional con el abordaje crítico de las organizaciones, para identificar los aportes, limitaciones e implicancias de cada uno en la gestión y toma de decisiones.</p>
<p>1. Procesos de comportamiento de nivel individual en la organización: 1.1. Motivación en el trabajo: teorías de proceso -</p>	<p>A nivel de competencia genérica: 2.1. Evaluar, de manera rigurosa y sistemática, la realidad de una organización, considerando</p>

contenido y sus aplicaciones.

1.2. Análisis de rol y contrato psicológico en las organizaciones.

1.3. Características del puesto de trabajo y su relación con la satisfacción y rendimiento.

2. Procesos de comportamiento de nivel grupal en la organización:

2.1. Liderazgo como fenómeno grupal y su distinción con los conceptos de autoridad y poder.

2.2. Enfoques de liderazgo: teoría de rasgos, liderazgo situacional, liderazgo transaccional v/s transformacional, liderazgo adaptativo.

Grupos y equipos de trabajo.

2.3. Procesos psíquicos y de conducta grupal emergente en el marco de la vida organizacional.

2.4. Equipos de trabajo: atributos de equipos de trabajo efectivos; fases de desarrollo de un equipo de trabajo.

3. Procesos y dinámicas de nivel organizacional:

Estructura y diseño organizacional

3.1. Desafíos para el diseño organizacional: el alineamiento y tensiones entre estructura, estrategia y entorno.

3.2. La noción de configuración organizacional y las tipologías de estructura.

Cultura y Clima

3.3. Componentes y niveles de la cultura organizacional: ideología, valores y artefactos.

3.4. Surgimiento, mantención y modificación de las culturas y subculturas organizacionales.

3.5. El vínculo y diferenciación entre Clima y Cultura Organizacional.

Poder, Política y Conflicto

3.6. Concepto de poder, bases de poder y sus efectos en la vida organizacional.

3.7. La organización como sistema político: la diversidad de intereses y presencia de coaliciones.

3.12. La naturaleza legítima v/s ilegítima de la

los procesos de comportamiento individual, grupal y global que ocurren en ella.

A nivel de competencia específica:

2.2. Explicar, a partir de un caso, los procesos de comportamiento individual, grupal y global presentes en una organización.

2.3. Analizar los procesos de motivación, ejercicio del rol y características del puesto de trabajo presentes en un caso organizacional.

2.4. Examinar los procesos de comportamiento grupal presentes en una organización, a la luz de los principales enfoques que explican el liderazgo, la conducta grupal emergente y el desarrollo de equipos de trabajo.

2.5. Deducir los efectos funcionales y disfuncionales que los procesos de comportamiento global (Poder, Política y Conflicto; Cultura y Clima; Estructura y diseño Organizacional), generan para una organización y sus integrantes.

actividad política en las organizaciones.
3.13. Efectos del conflicto en la organización: factor disfuncional v/s catalizador del cambio.

E. Estrategias de enseñanza y aprendizaje sugeridas:

Este curso, al ser teórico, integra experiencias de aprendizaje orientadas a la comprensión profunda y reflexiva de los conceptos y teorías pertinentes al desarrollo de las competencias del curso y sus resultados de aprendizaje a nivel específico y genérico.

En el espacio de cátedra, el o la docente presentará los conceptos principales de la asignatura a partir de los conocimientos previos de los y las estudiantes, asumiendo un rol mediador en la construcción del conocimiento. Podrá utilizar estrategias de diálogo entre los y las estudiantes, discusión, comparación de teorías y debate crítico, incorporando aspectos conceptuales en el análisis de situaciones reales. Se reflexionará sobre los aportes, alcances y limitaciones de los modelos teóricos revisados, en cuanto al estudio y comprensión del ser humano.

Dados los resultados de aprendizaje esperados en este curso se sugiere incorporar la metodología de *estudio de casos* para facilitar la integración de aspectos conceptuales en el análisis de situaciones reales contingentes en el área de las organizaciones.

El y la estudiante en su tiempo autónomo realizará estudio personal orientado a la lectura de los textos de apoyo, búsqueda de información complementaria, ejercicios de organización de la información y preparación de materiales para los ejercicios de análisis y aplicación que se realizarán en cátedra. Este trabajo es fundamental para el desarrollo de procesos reflexivos y de una actitud activa respecto a su aprendizaje.

Como recurso de apoyo al aprendizaje, todas las salas cuentan con proyector audiovisual, parlantes y acceso a internet, además, todas las asignaturas tienen un espacio en la plataforma i-cursos que cuenta con herramientas para publicar material, realizar foros, enviar de tareas, wiki, entre otras. Junto con ello, los docentes pueden solicitar a la Facultad otros materiales didácticos como tecleras, recursos audiovisuales, textos, etc.

F. Estrategias de Evaluación:

Las estrategias de evaluación de este curso, permiten dar cuenta del logro de competencias y resultados de aprendizaje a nivel genérico y específico. Para ello, se promueve el uso de evaluaciones auténticas que favorecen una estrecha relación entre las experiencias de aprendizaje y las situaciones que enfrentarán los y las estudiantes en los campos de aplicación real, así como también la retroalimentación permanente y oportuna de los desempeños de los y las estudiantes.

En consecuencia, las instancias evaluativas serán las siguientes:

Evaluaciones parciales: 70% de la nota final del curso.

- 2 Certámenes acumulativos: 35% cada uno (Las evaluaciones incluyen estudio de caso).
- Controles de lectura y/o ejercicios de ayudantía: 30%.

Examen: 30 % de la nota final del curso: (se sugiere modalidad escrita).

**El cambio en ponderaciones de evaluación deberá ser autorizado por la Facultad previo a la realización del curso.*

G. Normas del curso:

La normativa del curso será afín a lo establecido por la Universidad en el reglamento del estudiante y políticas internas (instructivo del estudiante) de la Facultad de Psicología.

La asistencia a clases y ayudantía será establecida en el instructivo del estudiante, según normas establecidas por la carrera.

La nota mínima de aprobación del curso es un 4,0, no existe eximición a examen y éste debe aprobarse con nota mínima 3.0, sin haber examen de repetición ni segunda instancia.

De acuerdo al reglamento académico del estudiante de pregrado, cualquier falta de honestidad, podrá ser sancionada según su gravedad, desde amonestación verbal hasta expulsión de la Universidad. Sin perjuicio de lo anterior, en lo que respecta al plagio o copia en evaluaciones, las sanciones pueden ir desde nota 1.0 en la evaluación, hasta la reprobación de la asignatura con nota 1.0.

Se espera que la y el estudiante asista puntualmente a sus actividades académicas, mantenga una actitud de participación activa y a la altura de la responsabilidad que se espera del rol profesional al que aspiran.

H. Bibliografía Obligatoria:

Linstead, S. Fullop L. & Lilley S. (2009). Management and Organisation: A Critical Text (Second Edition) London: Palgrave Macmillan.

Mintzberg, H. & Quinn, J.B. (1991). El Proceso estratégico. Conceptos, contextos y casos. México: Prentice Hall.

Morgan G. (1992). Imágenes de la Organización. México: Alfaomega S.A.

Robbins, S. (2009). Comportamiento organizacional. México: Pearson.

Robinson, S.L. & Rousseau, D. M. (1994). Violating the Psychological Contract: Not the Exception but the Norm. Journal of Organizational Behavior, 15, 245-259.

I. Bibliografía Complementaria:

Alcover de la Hera J. (2004) Introducción a la Psicología del Trabajo. Madrid: McGraw Hill.

Franklin, B. y M. Krieger (2011). Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. México: Pearson.

Friedmann; R (2004). Gestión y organización de empresas en el siglo XXI. Santiago: RIL Editores.

Rodríguez, D. & Arnold, M. (1991). Sociedad y teoría de sistemas. Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile.

Ivancevich, J., Gibson, J. & Donnelly, H. (2008) Organizaciones: comportamiento, estructura, procesos. México: McGraw-Hill/Irwin.

Lucas, A. & Garcia, P. (2002) Sociología de las Organizaciones. Madrid: MacGraw Hill/ Interamericana.

Majluf, N. (2011) Los desafíos de la gestión. De lo formal a lo sutil. Santiago: Ediciones El Mercurio – Aguilar.

Páez, D. et al (2012). Emotions and Decision-Making Processes in Management Teams: A Collective Level Analysis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(1)

Pfeffer, J. (1993). *El poder en las organizaciones: Política e influencia en una empresa*. Madrid: McGraw Hill.

Raineri, A. (2006). Estilos de dirección como determinantes del clima laboral en Chile. *Revista Abante*, 9 (1)

J. Recursos en línea

- Curso online: I-cursos
- Bases de datos:
- Páginas web

() El o la docente agregará **como mínimo** un artículo en inglés que esté disponible en las bases de datos con las que cuenta la universidad y a las que se puede acceder a través del Sistema de Biblioteca en el link: <http://bibliotecaudd.cl/recursos-por-tema/base-de-datos/>*