

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
Requisitos:	Ninguno.
Créditos:	8.
Ubicación en el plan de estudio:	Sexto semestre, Nivel de Licenciatura
Horas académicas de clases por período académico:	64.
Horas académicas de prácticas por período académico:	16.
Horas académicas fuera del aula por periodo académico:	64

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 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 específicas y genéricas del perfil:

El perfil del psicólogo 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 nivel de Licenciatura:

Competencia específica del perfil de Licenciatura.	Integración sistémica Analizar el comportamiento humano a nivel individual, grupal, social integrando las dimensiones biológica, psicológica y sociocultural
---	--

Junto con ello el perfil de alumno de Psicología UDD, considera el desarrollo de competencias genéricas en ocho ámbitos: Eficiencia, Responsabilidad Pública, Ética, Autonomía, Emprendimiento y Liderazgo, Visión

Global, Comunicación y Visión Analítica. Este curso se orienta al desarrollo de la siguiente competencia genérica:

Competencia genérica	Eficiencia Planificar y ejecutar el trabajo en forma sistemática y rigurosa para el logro de las metas profesionales. Considerar los recursos necesarios para el abordaje de problemas Realizar seguimiento de metas establecidas, considerando indicadores de cumplimiento de éstas.
-----------------------------	---

D. Competencias, contenidos y resultados de aprendizaje del curso:

Comentario [i1]: Favor revisar los cambios sugeridos con control de cambio.

Las competencias del perfil señaladas anteriormente, se materializan en las siguientes competencias, contenidos y resultados de aprendizaje:

Competencia central del curso: Analizar los procesos psicosociales que tienen lugar en las organizaciones, para explicar cómo afectan el funcionamiento de la organización y a las personas que la integran.

Competencias del Curso	Contenidos del Curso	Resultados de Aprendizaje del Curso
1. Comparar las principales concepciones de organización y los paradigmas que las sustentan, <u>con el fin de distinguir distinguiendo</u> sus implicancias para el estudio, dirección e intervención de las organizaciones.	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, Lawrence y Lorsch, Emery & Trist. 1.3. Las organizaciones formales como sistemas expertos: la gestión de la complejidad social. 1.4. Concepciones contemporáneas y emergentes respecto a las organizaciones. 1.5. Enfoques convencionales versus enfoques críticos en el estudio y gestión de las organizaciones: comportamiento organizacional v/s <i>critical management</i> 1.6. El abordaje interdisciplinario y las metáforas con que se representa a las organizaciones: máquina, cerebro,	A nivel de competencia específica: 1.1. Explica los postulados centrales de las teorías clásicas, la teoría de sistemas y los enfoques contemporáneos respecto a las organizaciones, con el fin de contrastar sus aportes y consecuencias para la dirección y toma de decisiones. 1.2. Compara 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. A nivel de competencia genérica: 1.3 Estructura un plan de análisis para la comprensión de la

	<p>organismo, cárcel psíquica, sistema político y cultura.</p>	<p>realidad de una organización, con el fin de seleccionar e integrar los aportes de distintas disciplinas y enfoques, pertinentes para cada caso.</p>
<p>2. Explicar los procesos de comportamiento de nivel individual, grupal y global que ocurren en el contexto organizacional, vinculando los factores psicosociales, organizativos y técnicos que los generan, con la forma en que afectan al sujeto y el funcionamiento de la organización.</p>	<p>2.1. Procesos de comportamiento de nivel individual en la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación en el trabajo: teorías de proceso - contenido y sus aplicaciones • Contrato psicológico: concepto de contrato psicológico, tipos de contrato y los efectos de su cumplimiento / ruptura • Implicación y compromiso (<i>commitment</i>) desde la mirada gerencial y la mirada crítica • Características del puesto de trabajo y su relación con la satisfacción y rendimiento <p>2.2 Procesos de comportamiento de nivel grupal en la organización:</p> <p style="padding-left: 20px;">Liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo como fenómeno grupal y su distinción con los conceptos de autoridad y poder • La evolución de las teorías del liderazgo: teorías de rasgos, teorías conductuales, teorías situacionales, liderazgo transaccional v/s transformacional y modelos contemporáneos • El ajuste entre tipo de liderazgo y nivel organizacional <p style="padding-left: 20px;">Grupos y equipos de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procesos psíquicos y de conducta grupal emergente en el marco de la vida organizacional • Dinámicas de conflicto y cooperación intra e inter grupal • Equipos de trabajo: atributos de equipos de trabajo efectivos; fases de desarrollo de un equipo de trabajo • Factores organizacionales para la pertinencia y viabilidad del trabajo en 	<p>A nivel de competencia específica:</p> <p><u>2.1.</u> Diferencia los procesos de comportamiento que tienen lugar en la organización a nivel individual, grupal y global, <u>para distinguir sus distinguiendo las</u> dinámicas y factores implicados en ellos.</p> <p><u>2.2.</u> Distingue <u>Comprende</u> los efectos funcionales y disfuncionales <u>para de</u> la organización y sus integrantes, <u>con el fin de distinguir de</u> los procesos de comportamiento individual, grupal y global que en ella ocurren.</p> <p><u>2.1.2.3.</u> Compara <u>Distingue</u> los abordajes convencionales con los abordajes críticos de los procesos de comportamiento propios de la vida organizacional, <u>con el fin de comparando-comparar cómo</u> estos enfoques inciden en la forma de dirigir una organización.</p> <p>A nivel de competencia genérica:</p> <p><u>2.2.2.4.</u> Considera los recursos y herramientas conceptuales que explican los procesos de comportamiento individual, grupal y global en la organización, para la elaboración de un plan de análisis sistemático que permita abordar una realidad organizacional compleja.</p>

	<p>equipo</p> <p>2.3. Procesos y dinámicas de nivel organizacional</p> <p style="padding-left: 40px;">Estructura y diseño</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desafíos para el diseño organizacional: el alineamiento y tensiones entre estructura, estrategia y entorno • Las partes básicas de la organización, factores de diseño, criterios de división / agrupación de unidades y departamentalización • La noción de configuración organizacional y las tipologías de estructura <p style="padding-left: 40px;">Cultura Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perspectivas de análisis de la Cultura Organizacional: la visión managerial v/s la visión crítica • Componentes y niveles de la cultura organizacional: ideología, valores y artefactos • Surgimiento, mantención y modificación de las culturas y subculturas organizacionales • El vínculo y diferenciación entre Clima y Cultura Organizacional • La relación cultura / estructura organizacional y sus implicancias • Poder, Política y Conflicto Organizacional • Concepto de poder, bases de poder y sus efectos en la vida organizacional • La organización como sistema político: formas en que se organiza y ejerce el poder, la diversidad de intereses y presencia de coaliciones • La naturaleza legítima v/s ilegítima de la actividad política en las organizaciones • Factores condicionantes del conflicto, formas y dinámicas que adquiere en la organización. • 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 docente presentará los conceptos principales de la asignatura a partir de los conocimientos previos de los estudiantes, asumiendo un rol de mediador en la construcción del conocimiento. Podrá utilizar estrategias de diálogo entre los 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 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 estudiantes en los campos de aplicación real, así como también la retroalimentación permanente y oportuna de los desempeños de los 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 alumno 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.

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 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. **(PAPER INDEXADO EN ISI)**

I. Bibliografía Complementaria:

Abarca, N. (2010). *El líder como coach*. Santiago: Ediciones El Mercurio – Aguilar.

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

Aubert N., & De Gaulejac V. (1991) *El coste de la Excelencia* (1991) Buenos Aires: Paidós.

Echeverría, R. (2007). *La empresa emergente*. Buenos Aires: Ediciones Granica.

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. García, 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, Jeffrey (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)
Ruiz Olabuénaga, J. I. (1995) *Sociología de las Organizaciones*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Journals

Journal of Organizational Behavior.

Journal of Organizational Behavior Management.

International Review of Industrial and Organizational Psychology.

Journal of Occupational and Organizational Psychology.

European Journal of Work and Organizational Psychology.

Journal of Occupational Health Psychology.

Código de campo cambiado

Código de campo cambiado

Código de campo cambiado

Código de campo cambiado

Código de campo cambiado

Código de campo cambiado