

PROGRAMA

A. Antecedentes Generales.

Nombre de la asignatura	: Diagnóstico y Diseño de Intervención en Organizaciones.
Código de la asignatura	: SD0423.
Carácter de la asignatura	: Obligatoria.
Tipo de asignatura	: Mixto.
Pre-requisitos	: La Organización y sus procesos.
Créditos	: 10.
Ubicación en el plan de estudio	: Octavo semestre.
Horas académicas semanales	: 4 Teóricas 2 Prácticas.
Total horas académicas por semestre	: 68 Teóricas 34 Prácticas.

B. Intenciones del curso:

Este es un curso disciplinar a nivel de Licenciatura y se dicta el octavo semestre de la carrera de Psicología.

En este curso se busca que los y las estudiantes dominen modelos integrativos de diagnóstico, que consideran y articulan la diversidad de niveles y factores incidentes en el funcionamiento y logro de resultados de las organizaciones. En este sentido, se espera que los y las estudiantes desarrollen la habilidad de diseñar y realizar un proceso de diagnóstico organizacional, logrando establecer una necesidad de cambio junto con un foco y objetivos de intervención que sean consistentes con el diagnóstico realizado.

En este marco, se espera además que los y las estudiantes adquieran una visión panorámica respecto de las principales herramientas de cambio organizacional aplicadas a nivel individual, grupal y organizacional, discriminando su utilidad en diferentes procesos de cambio.

Lo anterior implica que los y las estudiantes desarrollen la capacidad de visualizar y posicionarse en el rol de consultor organizacional (interno o externo) que implica identificar los aspectos evidentes e implícitos que condicionan un proceso de intervención y cambio. Esto también incluye desarrollar la habilidad de distinguir los tipos y niveles de demanda que suelen presentarse en forma simultánea en todo proceso de consultoría, junto con diferenciar a la contraparte de un proyecto, del sistema-cliente, los destinatarios y los stakeholders implicados en este.

Junto con diseñar y analizar un proceso de intervención organizacional en términos de su efectividad e impacto, los y las estudiantes desarrollarán la capacidad de identificar y analizar las implicancias éticas presentes en todo proceso de intervención, debiendo desarrollar una postura consistente con el rol del psicólogo y los códigos de ética y profesionalismo que ello exige.

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): **Emprendimiento y Liderazgo**.

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: **Diagnóstico, intervención y rigurosidad científica**.

A continuación, se presenta una tabla que describe las competencias específicas (Diagnóstico, intervención y rigurosidad científica) y genérica (Emprendimiento y Liderazgo) 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>Emprendimiento y Liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> -Planificar, colaborativamente, una intervención innovadora, fundamentada en el conocimiento disciplinar y acorde a las necesidades del contexto. -Resolver los problemas derivados de una tarea académica, mostrando perseverancia y tolerancia a frustración, al buscar distintas alternativas de solución. 	<p>Diseñar un programa de intervención significativo para la organización, fundamentado en las estrategias de cambio planificado, y que surge a partir de un diagnóstico riguroso que garantiza la participación activa de la contraparte, clientes y stakeholders.</p>
<p>Competencia Específica a nivel de Licenciatura</p>	
<p>Diagnóstico: Diseñar procesos de diagnóstico individual, grupal y social, aplicando técnicas e instrumentos de evaluación con el objetivo de sintetizar e integrar resultados en informes escritos.</p> <p>Intervención: Diseñar planes de intervención, individuales y grupales, que promuevan el bienestar de las personas y respondan a un proceso diagnóstico anterior.</p> <p>Rigurosidad Científica: Aplicar procesos de recolección y análisis de datos, a la comprensión de problemáticas del ser humano y sus posibles soluciones, integrando revisión sistemática y actualizada de literatura científica.</p>	

D. Contenidos y resultados de aprendizaje del curso:

Contenidos del curso	Resultados de Aprendizaje del curso
<p>1. Consultoría y el desarrollo organizacional (DO) como marco para el diagnóstico y la intervención.</p> <p>1.1. El Desarrollo Organizacional como enfoque y disciplina.</p> <p>1.2. Fundamentos del Desarrollo Organizacional.</p> <p>1.3. La relación de consultoría y sus implicancias para el rol del psicólogo organizacional.</p> <p>2. Análisis y Diagnóstico Organizacional:</p> <p>2.1. Modelos de diagnóstico organizacional: Modelo de Congruencia (Nadler & Tushman); Modelo Gestión Estratégica (Hax & Majluf)</p> <p>2.2. Articulación de niveles de diagnóstico (individual, grupal, organizacional) y sus variables (o procesos de Comportamiento Organizacional) respectivas.</p> <p>2.3. El diagnóstico como proceso en el marco del DO y la relación de consultoría</p> <p>2.4. Diagnóstico/ Co-diagnóstico Organizacional: Etapas y técnicas cualitativas y/o cuantitativas acordes al proceso de estudio</p> <p>2.5. Rol de psicólogo en el programa de intervención como socio de negocio y actor clave del co-diagnóstico</p>	<p>A nivel de competencia genérica:</p> <p>1.1. Planificar una estrategia que asegure el involucramiento y la participación de todos los actores para un proceso de diagnóstico que permita dar cuenta de la complejidad organizacional.</p> <p>A nivel de competencia específica:</p> <p>1.2. Aplicar los principales conceptos, modelos y metodologías de diagnóstico organizacional, para explicar el funcionamiento de la organización a nivel micro y macro-organizacional.</p> <p>1.3. Proponer un foco y objetivos de intervención organizacional basados en el análisis del sistema-cliente y sus distintos actores, las necesidades de cambio presentes, y las posibilidades y restricciones que impone el contexto organizacional.</p> <p>1.4. Diagnosticar procesos organizacionales utilizando variables pertinentes a los niveles elegidos, herramientas cuantitativas y cualitativas adecuadas, y fuentes fiables respecto de las preguntas diagnósticas.</p>
<p>1. Cambio Organizacional:</p> <p>1.1. El cambio organizacional como problema.</p> <p>1.2. Tipos y Niveles de Cambio</p> <p>1.3. Etapas del Proceso de Cambio.</p> <p>1.4. Estrategias de Cambio Organizacional y dificultades que suelen encontrarse.</p> <p>1.5. Medición de impacto del desarrollo y cambio organizacional.</p> <p>2. Intervención organizacional, el proceso y herramientas:</p> <p>2.1. La intervención como proceso en el marco del DO y la relación de consultoría: criterios y cómo administrarla.</p> <p>2.2. Etapas del Proceso de Intervención.</p>	<p>A nivel de competencia genérica:</p> <p>2.1. Construir un procedimiento que garantice la participación de contraparte, clientes y stakeholders en el diseño de un programa de intervención válido, realista y significativo para la organización.</p> <p>A nivel de competencia específica:</p> <p>2.2. Sugerir vías de acción que hagan viable un proceso de cambio organizacional considerando las fuerzas favorables y las resistencias presentes en una organización</p> <p>2.3. Diseñar una estrategia de gestión planificada de cambio seleccionando las herramientas de intervención organizacional más pertinentes.</p>

2.3. Herramientas y Niveles de Intervención de nivel individual.	2.4. Evaluar la calidad de un proceso de intervención organizacional considerando la rigurosidad en el diagnóstico y sus fundamentos disciplinares, tanto como la evaluación de sus efectos.
2.4. Herramientas y Niveles de Intervención de nivel grupal.	
2.5. Herramientas y Niveles de Intervención de nivel organizacional.	

E. Estrategias de enseñanza y aprendizaje sugeridas:

Este curso, al ser mixto integra experiencias de aprendizaje teóricas y prácticas, pertinentes a 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 y el diálogo entre pares. A su vez, entregará los lineamientos de las actividades prácticas y retroalimentará a los y las estudiantes en el desarrollo de éstas, pudiendo hacer simulaciones de desempeños, tutorías en pequeños grupos, discusión de problemas o situaciones reales, entre otras estrategias de enseñanza-aprendizaje que faciliten la construcción de conocimiento.

De acuerdo a los resultados de aprendizaje esperados, en esta asignatura, se implementará una *intervención inicial* es decir una actividad en terreno que implique la elaboración de un diagnóstico y diseño de intervención organizacional, enmarcado en contextos laborales reales.

En el espacio de ayudantía, se aclararán dudas de los y las estudiantes respecto de los conceptos centrales del curso, de las lecturas y debates de casos (reales y supuestos), junto con ello, se realizará seguimiento de las actividades prácticas, pudiendo hacerse a través de monitoreo directo en los terrenos de aplicación o bien, a través de simulaciones en la sala de clases.

El y la estudiante en su tiempo autónomo, realizará estudio personal o trabajo fuera del aula, el cual podrá estar orientado a las lecturas de los textos de apoyo, búsqueda de información complementaria, realización de trabajos en equipo, visitas a terreno o ejercicios de aplicación. Este trabajo es fundamental para el desarrollo de procesos reflexivos y de una actitud activa respecto de su aprendizaje.

Como recurso de apoyo al aprendizaje, las salas cuentan con proyector audiovisual, parlantes y acceso a internet, además, 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, baterías de test, modelos tridimensionales, 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: 30% cada uno.
- Trabajo grupal teórico-práctico: Proyecto de intervención 25%.
- Controles de lectura y ejercicios de aplicación: 15%.

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:

Cummings, T. & Worley C. (2009). Organization Development and Change. Mason, USA: South-Western Cengage Learning

French, W. & Bell, C. (1995). Desarrollo Organizacional, aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización. México: Prentice-Hall

Jones, G. (2008). Teoría Organizacional, Diseño y cambio en las organizaciones. México: Pearson.

Nadler, D. & Tushman, M. (1980). A Model For Diagnosing Organizational Behavior: Applying A Congruence Perspective; en Organizational Dynamics, Autumn 1980.

Rodríguez, D. (2002) Diagnóstico organizacional. Santiago: Universidad Católica de Chile.

I. Bibliografía Complementaria:

- Atschul, C. (2002). *Estar de paso: Roles y competencias del consultor*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Carr, A. (2001) Understanding Emotion and Emotionality in a Process of Organizational Change. *Journal of Organization Change Management*. Vol 14 N°5, 2001. 241 – 434.
- Dyer, W. (1998). *Formación de Equipos. Problemas y alternativas*. México: Addison Wesley Iberoamericana.
- Guizar, R. (2003). *Desarrollo Organizacional*. México: Mc Graw- Hill.
- Kotter J. & Schlesinger L. (2008) *La Elección de Estrategias Para el Cambio*. Harvard Business School Publishing Corporation. Julio 2008.
- Kotter, J. (1995). Liderar el cambio, por qué fracasan los intentos de transformación. *Harvard Business Review*, Diciembre 2011.
- Anderson, D. (Ed.) (2012) *Cases and exercises in organization development & change*. California: SAGE Publications, Inc.
- Quijano, S. (2006). *Dirección de Recursos Humanos y Consultoría en las Organizaciones*. Madrid: Editorial Icaria S.A.
- Sorge, A. & Van Witteloostuijn, A. (2004). The (Non)Sense of Organizational Change: An Essay about Universal Management Hypes, Sick Consultancy Methaphors and Healthy Organization Theories. *Organization Studies* 25(7) pp. 1205 – 1231. ISSN 0170-8406. SAGE Publications.
- Taylor, C. (2006) *La cultura del Ejemplo*. Buenos Aires: Aguilar

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/>*