

Programa de Asignatura Análisis Organizacional

A. Antecedentes Generales

1. Unidad Académica	Psicología					
2. Carrera	Psicología					
3. Código	SAR415					
4. Ubicación en la malla	Séptimo semestre					
5. Créditos	8					
6. Tipo de asignatura	Obligatorio	x	Electivo		Optativo	
7. Duración	Bimestral		Semestral	x	Anual	
8. Módulos semanales	Clases Teóricas	4	Clases Prácticas		Ayudantía	2
9. Horas académicas	Clases	68			Ayudantía	¿?
10. Pre-requisito	Psicología del Trabajo y las Organizaciones					

B. Aporte al Perfil de Egreso

Este es un curso disciplinar a nivel de Licenciatura que se dicta en el séptimo semestre de la carrera de Psicología. Su objetivo es que los estudiantes comprendan y analicen los principales componentes estructurales, administrativos, culturales y psicosociales constitutivos del funcionamiento de las organizaciones.

Más específicamente, la asignatura presenta a las organizaciones como sistemas sociales y técnicos en los cuales las personas se relacionan entre sí en el contexto de una estructura y una cultura organizacional, con un propósito conocido. Esas interrelaciones ocurren en un marco estructural, definido tanto por diseños y decisiones administrativas, así como por la convergencia natural de procesos psicosociales, formales e informales, que surgen intencionadamente o no dentro del mismo sistema organizacional.

La asignatura pretende que los estudiantes comprendan inicialmente los principales autores y criterios técnicos que explican el diseño formal de una organización. Instalado ese conocimiento, se busca que ellos y ellas sean capaces de analizar y diagnosticar organizaciones formales, utilizando diversos modelos teórico-prácticos para realizarlo. Del mismo modo, se busca complementar esos conocimientos con el foco puesto en los aspectos psicosociales inherentes a las relaciones internas y externas de una organización, incluyendo los fenómenos de cultura organizacional y poder, colaboración y conflicto en las organizaciones.

Las competencias desarrolladas en este curso serán requeridas para la asignatura Gestión e Intervención en Organizaciones, que se dicta en el octavo semestre, en cuarto año de la carrera de Psicología.

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 dos competencias genéricas (Licenciatura): **Responsabilidad Pública y Visión Analítica**.

El perfil del psicólogo está compuesto por **competencias específicas** que se organizan en seis dominios: Dominio Teórico, Integración Sistémica, Rigurosidad Científica, Diagnóstico, Intervención y Evaluación. El presente curso se orienta a desarrollar las siguientes competencias específicas del perfil en el ciclo de Licenciatura: **Integración Sistémica, Diagnóstico y Evaluación**.

C. Competencias y Resultados de Aprendizaje Generales que desarrolla la asignatura

Para concretar lo anterior asignatura se organizará según los siguientes resultados de aprendizaje

Competencias Genéricas	Resultados de aprendizaje
Responsabilidad Pública	Analizar e interpretar las distintas realidades organizacionales, utilizando modelos teórico-metodológicos pertinentes, para detectar necesidades y posibles áreas de mejora relevantes de considerar en el trabajo del psicólogo y en el ámbito público de interés.
Visión Analítica	Analizar variables y fenómenos estructurales y psicosociales en organizaciones, utilizando enfoques teóricos y metodológicos pertinentes, e identificando sus alcances y limitaciones.
Competencias Específicas	
Integración sistémica Integrar de manera coherente las dimensiones biológicas, psicológicas y socioculturales de fenómenos psicosociales para su comprensión, en distintos niveles de actuación (individual, grupal, organizacional y social) del quehacer del/la psicólogo/a.	Integrar y comprender la interacción de variables individuales, grupales, globales y del entorno, y explicar sus principales efectos en el funcionamiento de las organizaciones y en la experiencia de sus integrantes.
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.	Planificar una estrategia que asegure el involucramiento y la participación de los actores relevantes para un proceso de diagnóstico que permita dar cuenta de la complejidad organizacional. Diseñar procedimientos eficientes de recolección de información, enfocándose en variables pertinentes a los niveles elegidos, y utilizando tanto herramientas cuantitativas y/o cualitativas adecuadas, como fuentes fiables respecto de las preguntas diagnósticas.
Evaluación Desarrollar procesos de evaluación de intervenciones psicosociales, pertinentes y contextualizados, para la comprensión del proceso, resultados e impacto de intervenciones desarrolladas en contextos de desempeño profesional.	Construir explicaciones plausibles, coherentes y comprensibles para los actores de la organización, basadas en modelos conceptuales pertinentes, que sintetizen y ponderen la información recogida, y que permitan posteriormente trazar una estrategia compartida de intervención. Proponer criterios de satisfacción del proceso diagnóstico, atingentes al contexto organizacional en que estos ocurren y al propósito de cambio posterior.

D. Unidades de Contenidos y Resultados de Aprendizaje

Unidades de Contenidos	Competencia	Resultados de Aprendizaje
<p>1. Principios del análisis organizacional</p> <p>1.1. Lugar y rol del diagnóstico en el proceso de cambio organizacional</p> <p>1.2. Proceso lineal vs. investigación-acción</p> <p>1.3. Diagnóstico vs. co-diagnóstico</p> <p>1.4. Orientación académica vs. pragmática: encontrar la verdad vs. comprender mejor lo que ocurre para mejorar</p> <p>1.5. Síntomas vs. causas y antecedentes</p> <p>1.6. Análisis focalizado vs. multinivel</p>	<p>Diagnóstico</p> <p>Evaluación</p>	<p>Planificar una estrategia que asegure el involucramiento y la participación de los actores relevantes para un proceso de diagnóstico que permita dar cuenta de la complejidad organizacional.</p> <p>Proponer criterios de satisfacción del proceso diagnóstico, atingentes al contexto organizacional en que estos ocurren y al propósito de cambio posterior.</p>
<p>2. Metodología del levantamiento de información en organizaciones</p> <p>2.1. Opciones cualitativas: observación; análisis documental; la entrevista en profundidad, el grupo focal. Ventajas y limitaciones.</p> <p>2.2. Opciones cuantitativas: análisis y cruce de datos pre-existentes, el cuestionario; contenidos, opciones, fortalezas y debilidades.</p> <p>2.3. Secuencias óptimas para el levantamiento de datos en función del propósito.</p> <p>2.4. Criterios de suficiencia ética y técnica en la recolección de información</p>	<p>Diagnóstico</p> <p>Visión Analítica</p> <p>Evaluación</p> <p>Responsabilidad Pública</p>	<p>Planificar una estrategia que asegure el involucramiento y la participación de los actores relevantes para un proceso de diagnóstico que permita dar cuenta de la complejidad organizacional.</p> <p>Diseñar procedimientos eficientes de recolección de información, enfocándose en variables pertinentes a los niveles elegidos, y utilizando tanto herramientas cuantitativas y/o cualitativas adecuadas, como fuentes fiables respecto de las preguntas diagnósticas.</p> <p>Analizar variables y fenómenos estructurales y psicosociales en organizaciones, utilizando enfoques teóricos y metodológicos pertinentes, e identificando sus alcances y limitaciones.</p> <p>Proponer criterios de satisfacción del proceso diagnóstico, atingentes al contexto organizacional en que estos ocurren y al propósito de cambio posterior.</p> <p>Analizar e interpretar las distintas realidades organizacionales, utilizando modelos teórico-metodológicos pertinentes, para detectar necesidades y posibles áreas de mejora relevantes de considerar en el trabajo del psicólogo y en el ámbito público de interés.</p>
<p>3. Interpretación y diagnóstico organizacional.</p> <p>3.1 Perspectiva estructural</p>	<p>Visión Analítica</p>	<p>Analizar variables y fenómenos estructurales y psicosociales en organizaciones, utilizando enfoques</p>

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.

Se utilizarán como estrategia evaluativa una o más de las siguientes opciones:

- Evaluación teórica
- Análisis de casos
- Aprendizaje basado en problemas
- Aprendizaje basado en proyectos

Las instancias evaluativas serán las siguientes:

- **Evaluaciones sumativas** en la forma de certámenes, ejercicios individuales y grupales en sala y fuera de ella.
- **Evaluaciones formativas** en la forma de ejercicios breves escritos en tiempo de trabajo autónomo y/o en sala.
- **Examen** en modalidad oral o escrita.

La asistencia a clases y ayudantía está establecida en el instructivo del estudiante, según normas establecidas por la carrera: mínimo 50% de asistencia a clases y asistencia libre a ayudantía.

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.

G. Recursos de Aprendizaje

Bibliografía Obligatoria

- Gibson, J. (2011). Organizaciones: comportamiento, estructura y procesos. McGraw Hill.
- Jones, G. (2008). Teoría Organizacional: diseño y cambio en las organizaciones. Pearson Educación.
- Linstead, S. Fullop L. & Lilley S. (2009). Management and Organization: A Critical Text (Second Edition) London: Palgrave Macmillan.
- Morgan G. (1992). Imágenes de la Organización. México: Alfaomega S.A.

- Rodríguez, D. (2015). Diagnóstico Organizacional, octava edición, Santiago. Ediciones Universidad Católica de Chile.

Bibliografía Complementaria

- Baeza R. (2015) Cultura organizacional: la forma de ser de la empresa.
- Cárdenas L., Arciniegas Y., y Barrera M. Modelo de intervención en clima organizacional. *Internacional journal of Psychological Research*. 2009.p 121-127
- Chatman, J. A.; O'Reilly, C. A. (2016). Paradigm lost: Reinvigorating the study of organizational culture. *Research in Organizational Behavior*.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. Pearson Educación.
- Ivancevich, J., Gibson, J. & Donnelly, H. (2008) Organizaciones: comportamiento, estructura, procesos. México: McGraw-Hill/Irwin.
- Mintzberg, Henry; Brian, James. El proceso estratégico, conceptos, contextos y casos. Segunda Edición. México: Prentice Hall, 2012.
- Rodríguez, D. (1995). Gestión Organizacional, Santiago. Ediciones Universidad Católica de Chile.