

IDENTIFICACION

Nombre de la Asignatura	ANÁLISIS Y CAMBIO ORGANIZACIONAL
Año	2017
Semestre	3er Semestre
Profesores:	Marcelo Arnold-Cathalifaud Felipe Pérez-Solari

INTRODUCCIÓN

La comprensión e intervención de las organizaciones requiere de un conocimiento teórico que permita comprender la complejidad de sus procesos. Esta asignatura tiene por objetivo entregar herramientas sistémicas y constructivistas para la realización de investigación e intervención en sistemas organizacionales. Se dará cuenta del lugar que ocupan las organizaciones en la sociedad, la posibilidad de generar modelos y programas para su observación y ejemplos empíricos de investigaciones relacionadas con la materia.

MÓDULO 1: INTRODUCCIÓN A LOS SISTEMAS ORGANIZACIONALES

Objetivos Generales

- Discutir el rol de las organizaciones en la sociedad contemporánea.
- Ejercitar herramientas conceptuales en relación a las organizaciones como sistemas sociales.

Objetivos específicos

- Caracterizar las organizaciones como sistemas sociales.
- Reflexionar acerca de las características de los sistemas organizacionales.
- Analizar las potencialidades de la perspectiva sistémico-constructivista.

CONTENIDOS

Sesión	Unidad	Contenido
1	Las organizaciones y el enfoque sistémico.	Teorías de sistemas sociales (TGS, TSSA).
2	Interacción, organización y sociedad.	Lugar de las organizaciones en la sociedad.
3	Sistemas sociales organizacionales.	Las organizaciones desde una perspectiva sistémico-constructivista.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía obligatoria

- Unidad 1: Luhmann, N. (2010). *Organización y decisión*. México: Herder. Cap. 1: Teoría de la organización: Las construcciones Clásicas.
- Unidad 2: Luhmann, N. (2013). Interacción, Organización, Sociedad. Aplicaciones desde la teoría de sistemas. En N. Luhmann, *La moral de la sociedad* (pp. 197-214). España: Trotta.
- Unidad 3: Arnold-Cathalifaud M. (2008). Las Organizaciones desde la Teoría de los Sistemas Sociopoiéticos. *Cinta Moebio*, pp. 90-108.

Bibliografía complementaria

- Argyris, C. y Schön, D. (1978) *Organizational Learning*. Addison Wesley, Reading, Massachussets.
- Chia, R. (1995). From modern to postmodern organizational analysis. *Organization Studies*. 16 (4), 579-604.
- Rodríguez, D. (2004). *Organizaciones para la modernización*. México: Universidad Iberoamericana.
- Sisto V. (2004). *Teoría(s) organizacional(es) postmoderna(s) y la gest(ac)ión del sujeto postmoderno*. Tesis Doctoral, dirigida por el Dr. Lupicino Íñiguez Rueda. Programa de Doctorat en Psicología Social, Departamant de Psicologia de la Salut i de Psicologia Social, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Smith, W. (2001). Chaos theory and postmodern organization. *International Journal of Organizational Theory & Behavior*. 4 (3&4), 259-286.
- Swieringa, J. y Wierdsma, A. (1995) *La organización que aprende*. Addison-Wesley Iberoamericana, U.S.A.

MÓDULO 2: CARACTERÍSTICAS RELEVANTES DE LAS ORGANIZACIONES COMO SISTEMAS SOCIALES

Objetivo General:

- Distinciones para observar la forma en que operan las organizaciones en tanto sistemas sociales autopoieticos.

Objetivos específicos:

- Describir y analizar la configuración de las organizaciones como sistemas sociales autopoieticos.

CONTENIDOS

Sesión	Unidad	Contenido
1	Decisiones.	Las decisiones como unidades básicas de las operaciones de las organizaciones.
2	Individuo y Organización.	Construcción de la membresía en las organizaciones.
3	Cambio Organizacional.	Cambios organizacionales y estructurales (primer orden y segundo orden).

BILIOGRAFÍA

Bibliografía obligatoria:

- Unidad 1: Rodríguez, D. (1996). *Gestión organizacional* (pp. 89-112). México: Universidad Iberoamericana. Cap. 4: Toma de decisiones.
- Unidad 2: Rodríguez, D. (1996). *Gestión organizacional* (pp. 135-154). México: Universidad Iberoamericana. Cap. 6: Individuo y Organización.
- Unidad 3: Rodríguez, D. (1996). *Gestión organizacional* (pp. 215-238). México: Universidad Iberoamericana. Cap. 9: Cambio Organizacional.

Bibliografía complementaria

- Baecker, D. (2001). Managing corporations in networks. *Thesis eleven*, 66(1), 80-98.
- Baecker, D. (2006). The form of the firm. *Organization*, 13(1), 109-142.
- Baecker, D. (2012). Observing networks: a note on asymmetrical social forms. *Cybernetics & Human Knowing*, 19(4), 9-25.
- Cyert, R. M. and J. G. March (1963) *A Behavioral Theory of the Firm*. Englewood Cliffs, CA:Prentice-Hall.
- March, J. G. and H. A. Simon (1958) *Organizations*. New York: John Wiley.
- Mohe, M., & Seidl, D. (2011). Theorizing the client—consultant relationship from the perspective of social-systems theory. *Organization*, 18(1), 3-22.

- Roth, S. (2014). The multifunctional organization: Two cases for a critical update for research programs in management and organization.
- Roth, S. (2014). The things that go without saying: on performative differences between business value communication and communication on business values. *International Journal of Business Performance Management*, 15(3), 175-191.
- Smircich, Linda (1983) 'Concepts of Culture and Organizational Analysis', *Administrative Science Quarterly* 28: 339–58.

MODULO 3: DIAGNÓSTICOS ORGANIZACIONALES

Objetivo General

- Discutir herramientas para realizar de manera comprensiva y analítica diagnósticos en organizaciones.

Objetivos específicos

- Conocer metodologías de diagnóstico organizacional.
- Conocer modelos de análisis organizacional.
- Analizar las potencialidades y limitaciones de las intervenciones en organizaciones, considerando los múltiples escenarios que enfrentan.

Sesión	Unidad	Contenido
1	Diagnóstico organizacional.	Características de los diagnósticos organizacionales.
2	Modelos de análisis organizacional.	Variables organizacionales estratégicas.
3	Procesos organizacionales y cultura organizacional.	Conceptualización y diagnóstico de procesos organizacionales básicos.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía obligatoria

- Unidad 1: Rodríguez, D. (2004) *Gestión Organizacional. Elementos para su estudio* (pp. 31-42). Ediciones Universidad Católica de Chile, Santiago. Cap 2: Diagnóstico Organizacional.

- Unidad 2: Rodríguez, D. (2004) *Gestión Organizacional. Elementos para su estudio* (pp. 43-64). Ediciones Universidad Católica de Chile, Santiago. Cap 3: Modelos de Análisis.
- Unidad 3: Rodríguez, D. (2004) *Gestión Organizacional. Elementos para su estudio* (pp. 165-188). Ediciones Universidad Católica de Chile, Santiago. Cap 10: Diagnóstico de Procesos.
- Rodríguez, D. (2012). Un concepto sistémico de cultura organizacional. En *Niklas Luhmann y el legado universalista de su teoría: Aportes para el análisis de la complejidad social contemporánea* (pp. 393-404). Santiago: RIL.

Bibliografía complementaria

- Ashkanasy, N., Wilderom, C. y Peterson, M. (2000) *Handbook of Organizational Culture & Climate*. Sage, U.S.A.
- Beckhard, R. (1973) *Desarrollo Organizacional: estrategias y modelos*. Fondo Educativo Interamericano, U.S.A.
- Burke, W. (1988) *Desarrollo Organizacional, Punto de vista Normativo*. Serie de Desarrollo Organizacional, Addison – Wesley Iberoamericana, U.S.A.
- Cárdenas, L., Arciniegas, Y.C. y Barrera, M. (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, 2(2), 121-127.
- Diaz, R. y Zavala, G. (2006) *Tendencias Relevantes en el Cambio Cultural*. Apunte docente.
- French, W. y Bell, C. (1996) *Desarrollo Organizacional*. Prentice Hall Hispanoamericana, México.
- Gallos, J. (Ed.) (2002) *Organization Development*. Jossey-Bass, USA.
- Gonnet, J. P. (2013). Organizaciones y problemas sociales. Una aproximación sistémica. *Íconos-Revista de Ciencias Sociales*, (41), 137-152.
- Hatch, M. (1993). The dynamics of organizational culture. *Academy of management Review*, Vol 18, nº 4, pp.657-693.
- Hofstede, G. y Nevijsen, B. (1990): Measuring Organizational Cultures: A Qualitative Study across twenty cases. *Administrative Science Quarterly*
- Hong, J. y Engeström, Y. (2004). Changing principles of communication between chinese managers and workers. *Management Communication Quarterly*, 17; 552.
- Schein, E. (1983) The Role of the Founders in Creating Organizational Culture. *Organizational Dynamics*, U.S.A.
- Schein, E. (1988) *La Cultura Empresarial y el Liderazgo*. Plaza y Janés. Barcelona.
- Thévenet, M. (1992) *Auditoría de la Cultura Organizacional*, Ediciones Díaz de Santos, S.A. Madrid, España.

MÓDULO 4: APLICACIONES DE LA TEORÍA DE LAS ORGANIZACIONES COMO SISTEMAS AUTOPOIÉTICOS

En el presente módulo, se revisan aplicaciones generales de la teoría de sistemas en las organizaciones.

Objetivo General:

- Abordar algunas implicancias de este desarrollo teórico, como asimismo su aplicación concreta en algunos casos.

Objetivo específico:

- Ilustrar algunas implicancias de la aplicación de la correspondiente teoría.

CONTENIDOS

Sesión	Unidad	Contenido
1	Cambio y Cultura Organizacional.	Distinciones y Cultura Organizacional.
2	Organizaciones y sistemas funcionales.	Organización y Sistemas Funcionales: Relación entre el sistema salud y los hospitales.
3	Semántica organizacional.	Las Universidades desde la Teoría de los Sistemas Sociales.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía Obligatoria:

- Unidad 1: Arnold Cathalifauld M. (2003). Cambio en la cultura organizacional en una corporación transnacional IZTAPALAPA 55 • AÑO 24.
- Unidad 2: Knudsen, M (2007). Structural couplings between organizations and function systems: looking at standards in health care. *Cybernetics & Human Knowing*, 14, 2(3), pp. 111-131.
- Unidad 3: Arnold-Cathalifaud, M. (2000). Las Universidades como Sistemas Sociales: Estructura y Semántica Revista Mad. No.2. Mayo 2000. Departamento de Antropología. Universidad de Chile.

Bibliografía complementaria

- Akerstrom Andersen, N. (2000). Public market—Political firms. Acta Sociol. Andersen
- Akerstrom Andersen, N., and Kjaer, P. (1996). Institutional construction and change: An analytical strategy of institutional history. COS rapport nr. 5/ 1996, CBS. DK ISSN 0903-6695.
- Born, A., and Goldschmidt, L. (1997). Legal regulation and communicative couplings. Law Policy, 19(1), 23–51.
- Roth, S. (2014). The multifunctional organization: Two cases for a critical update for research programs in management and organization.

EVALUACIÓN DE LA ASIGNATURA

Controles de lectura (4)	60%
Ejercicios por Módulos	40%