



ASIGNATURA: ORGANIZACIONES

I. Identificación:

Nombre del Curso: Organizaciones

Código: 300ANG002

Tipo de Curso: Núcleo de formación fundamental

Créditos Académicos: Tres (3)

Número de horas: 48 horas de trabajo presencial + 96 horas de trabajo independiente= 144 horas total

Prerrequisitos: Ninguno.

Departamento: Gestión de Organizaciones.

Campo del conocimiento: Organizaciones.

Formato de circulación: Digital e impreso.

Palabras claves: Organización, trabajo, lenguaje, estructura, cultura, aprendizaje, conocimiento, entorno, efectividad, poder.

II. Introducción:

Este curso inicia con la explicación de los conceptos fundamentales que hacen parte del estudio de las organizaciones, vistos desde la interdisciplinariedad, para facilitar al estudiante los elementos básicos en el análisis de las dinámicas organizacionales, desde la complejidad que presentan en la actualidad.

El proceso formativo se lleva a cabo mediante el desarrollo de ejercicios prácticos en donde el estudiante indaga el estado del arte de cada una de las temáticas a estudiar, haciendo uso de diferentes fuentes de información, que permitan la realización de plenarios de discusión a partir de las investigaciones. De igual forma se utilizan talleres en clase basados en el análisis alusivo a las diferentes temáticas a trabajar. Lo anterior con el ánimo de propiciar la generación de criterios sólidos sobre el comportamiento de las organizaciones y sus implicaciones sobre el sistema social, que se convierte en fuente de información para la presentación al final de un trabajo reflexivo sobre las temáticas vistas en clase.

III. Justificación:

La relación entre las organizaciones y los eventos económicos, sociales, políticos, entre otros, es innegable, a pesar de esto el análisis de su impacto suele ser limitado a una concepción parcial de la administración; de

Elaborado: Yolanda Zapata y Jenny Peláez M. Fecha: Octubre de 2009	Revisado: Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: 01 Diciembre/09	Aprobado: Director del Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: 01 Diciembre /09	Aprobado: Directora Carrera Administración de Empresas Fecha:
---	--	--	--



ahí que el análisis organizacional pretenda incorporar elementos de otras disciplinas que permitan enriquecer la comprensión de las estructuras, procesos y prácticas organizacionales.

Para el logro de lo anterior, el desarrollo de las sesiones está dirigido a la comprensión de los diferentes elementos que componen el análisis organizacional, pretendiendo formar criterios útiles que permitan complementar visiones de disciplinas como la sociología y la economía tomándolas como ejes de interés para la administración.

IV. Objetivo

Brindar las herramientas conceptuales y metodológicas adecuadas que permitan desarrollar una visión más amplia de la evolución del campo de la teoría organizacional, su relación con el pensamiento administrativo y su interacción con otras disciplinas de las ciencias sociales y humanas.

V. Competencias a Desarrollar:

Los contenidos específicos de la asignatura, al tiempo que contribuyen en la formación de las competencias generales definidas en el perfil del egresado de la Pontificia Universidad Javeriana Cali, aportan al estudiante los elementos de conocimiento (conceptuales, metodológicos y actitudinales) necesarios para alcanzar las siguientes competencias:

Competencias cognitivas:

▪ Interpretativas:

- ↳ Entender los fundamentos del enfoque administrativo y organizacional, sin excluir su complementariedad.
- ↳ Comprender los aportes de la sociología del trabajo al análisis de las organizaciones.
- ↳ Reconocer la importancia de la nueva organización basada en la información y el conocimiento.
- ↳ Entender la importancia del poder en la configuración organizacional.
- ↳ Interpretar la toma de decisiones como componente fundamental del ejercicio administrativo y organizacional.
- ↳ Interpretar la relación entre cultura organizacional y administración.
- ↳ Comprender la importancia del tamaño, ciclo de vida y declinación de las organizaciones.
- ↳ Apreciar la importancia de las dimensiones del entorno y su gestión

▪ Argumentativas:

- ↳ Explicar la complementariedad entre la administración, la sociología y la economía para el análisis organizacional.
- ↳ Explicar la importancia del conflicto en el análisis organizacional
- ↳ Explicar cada uno de los componentes del proceso de toma de decisiones dentro de las diferentes organizaciones
- ↳ Emitir juicio crítico sobre el desarrollo de cada una de las temáticas, en términos del desarrollo de herramientas para la solución de problemas empresariales.

Elaborado: Yolanda Zapata y Jenny Peláez M. Fecha: Octubre de 2009	Revisado: Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: 01 Diciembre/09	Aprobado: Director del Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: 01 Diciembre /09	Aprobado: Directora Carrera Administración de Empresas Fecha:
---	--	--	--



▪ **Propositivas:**

- ↳ Proponer alternativas de solución a problemáticas típicas, de baja complejidad, en las organizaciones.
- ↳ Plantear alternativas de diseño organizacional

Competencias Laborales:

Se contribuye de manera significativa a la formación de todas las competencias laborales requeridas para el desempeño en los diferentes campos ocupacionales de la gerencia.

Competencias Axiológicas:

Los contenidos de la asignatura, las estrategias didácticas y la orientación del docente, contribuirán, además, a desarrollar en el estudiante, las siguientes capacidades de comportamiento, necesarias en el entorno en que llevará a cabo su futuro desempeño laboral:

- ↳ Desarrollar las acciones propias de su desempeño y compromiso organizacional en el marco de los valores y principios sociales fundamentales.
- ↳ Proceder con equidad en todas sus actuaciones dentro y fuera de una organización.
- ↳ Acatar la legislación, normas y reglas que aseguren el mantenimiento de una interacción respetuosa y mutuamente beneficiosa con todos los colaboradores de cualquier organización.

Competencias Generales:

Además de las competencias anteriores, esta asignatura contribuirá al desarrollo de las siguientes competencias generales:

Solución de problemas concretos, capacidad de trabajar en equipo, creatividad e innovación, aprendizaje autónomo, iniciativa y espíritu emprendedor, habilidades para manejar bases de datos, comunicación oral y escrita en la propia lengua, comprensión de textos en inglés, liderazgo, capacidad de integración de conocimientos, responsabilidad social y ética, contextualización, toma de decisiones responsable, capacidad de participación y diálogo, orientación al logro, capacidad de negociación.

VI. Presentación de las Unidades

1. Organizaciones y efectividad organizacional

- 1.1 ¿Qué es una organización?
- 1.2 Teoría, diseño y cambios organizacionales.
- 1.3 ¿Cómo miden los gerentes la efectividad organizacional?

2. Sociología del trabajo

- 2.1 Definición del trabajo
- 2.2 El lenguaje
- 2.3 La organización social

Elaborado: Yolanda Zapata y Jenny Peláez M. Fecha: Octubre de 2009	Revisado: Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: 01 Diciembre/09	Aprobado: Director del Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: 01 Diciembre /09	Aprobado: Directora Carrera Administración de Empresas Fecha:
---	--	--	--



- 2.4 Concepciones del trabajo
 - 2.5 Significado del trabajo
 - 2.6 La ética laboral
 - 2.7 Productividad y tecnología
 - 2.8 Formas de organización para el trabajo
- 3. Partes interesadas en la organización y ética**
- 3.1 Partes interesadas internas y externas
 - 3.2 Efectividad organizacional
 - 3.3 Altos directivos y ética organizacional
 - 3.4 Creación de una organización ética
- 4. La Administración en un ambiente global cambiante**
- 4.1 ¿Qué es el ambiente organizacional?
 - 4.2 Teoría de la dependencia de recursos
 - 4.3 Estrategias inter organizacionales para la administración de las dependencias de los recursos
 - 4.4 Caso Colombiano.
 - 4.5 Teoría de los costos de transacción.
- 5. Retos básicos del diseño organizacional**
- 5.1 Diferenciación
 - 5.2 Equilibrio de diferenciación e integración.
 - 5.3 Equilibrio de centralización y descentralización
 - 5.4 Equilibrio entre estandarización y ajuste mutuo
 - 5.5 Estructuras organizacionales mecanizada y orgánica
 - 5.6. Estructuras organizacionales virtuales y en red
- 6. Diseño de la estructura organizacional: autoridad y control**
- 6.1 Autoridad: ¿cómo y por qué ocurre la diferenciación vertical?
 - 6.2 Control: factores que afectan la forma de la jerarquía
 - 6.3 Los principios de la burocracia
 - 6.4 La influencia de la organización informal
 - 6.5 Tecnologías de información y empowerment.
- 7. Creación y administración de la cultura organizacional**
- 7.1 ¿Qué es la cultura organizacional?
 - 7.2 ¿Cómo se transmite la cultura organizacional?
 - 7.3 ¿De dónde proviene la cultura organizacional?
 - 7.4 La responsabilidad social.
 - 7.5 Caso Colombiano
- 8. Transformaciones organizacionales, ciclo de vida de la organización**
- 8.1 El ciclo de vida de la organización
 - 8.2 Nacimiento de la organización
 - 8.3 El modelo de la ecología de la población, del nacimiento organizacional
 - 8.4 La teoría institucional del crecimiento organizacional

Elaborado: Yolanda Zapata y Jenny Peláez M. Fecha: Octubre de 2009	Revisado: Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: 01 Diciembre/09	Aprobado: Director del Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: 01 Diciembre /09	Aprobado: Directora Carrera Administración de Empresas Fecha:
---	--	--	--



- 8.5 El modelo de Greiner de crecimiento organizacional
- 8.6 Declive y muerte organizacional
- 8.7 Resultados del informe GEM – Colombia

9. Toma de decisiones organizacionales y aprendizaje organizacional

- 9.1 Modelos de la toma de decisiones organizacionales
- 9.2 La naturaleza del aprendizaje organizacional
- 9.3 Administración del conocimiento y tecnología de información
- 9.4 Factores que afectan el aprendizaje organizacional
- 9.5 Mejora de la toma de decisiones y el aprendizaje
- 9.6 Caso Colombiano

10. Administración del conflicto, poder y política.

- 10.1 ¿Qué es el conflicto organizacional?
- 10.2 Modelo de Pondy del conflicto organizacional
- 10.3 Administración de conflictos: estrategias de resolución de conflictos.
- 10.4 ¿Qué es el poder organizacional?
- 10.5 Fuentes de poder organizacional
- 10.6 Uso del poder: política organizacional.

VII. Metodología

Este curso se ofrece en la modalidad de seminario de discusión haciendo énfasis en la asimilación de los conceptos y sus implicaciones para la sociedad, la organización y las personas.

En las sesiones de clase se realizan las siguientes actividades:

- I. A partir de las lecturas obligatorias, se hace la discusión de los temas propuestos. Cada participante debe realizar las lecturas intentando formarse su propio punto de vista y tratando de responder al interrogante: ¿De qué hablan los textos? Para lograr esto los estudiantes deben utilizar técnicas como los mapas conceptuales, mapas mentales, informes, relatorías, entre otros.
- II. Durante las clases se realizan talleres aplicados al tema propuesto, videos sobre las temáticas relacionadas y casos de organizaciones y ejemplos colombianos que los ayuden a hacer la conexión de la teoría con la realidad.

Finalmente el docente da las orientaciones que complementen el tema tratado buscando hacer la síntesis de la discusión, siguiendo el hilo conductor del curso e identificando los principales aportes de las diferentes perspectivas estudiadas de la teoría de la organización. En algunas sesiones se plantean trabajos de campo aplicados a las organizaciones con los temas que se desarrollen en la clase, permitiéndole al estudiante tener contacto directo con ellas. En algunos casos hay exposiciones para sustentar lo investigado.

Elaborado: Yolanda Zapata y Jenny Peláez M. Fecha: Octubre de 2009	Revisado: Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: 01 Diciembre/09	Aprobado: Director del Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: 01 Diciembre /09	Aprobado: Directora Carrera Administración de Empresas Fecha:
---	--	--	--



VIII. Sistema de Evaluación:

Tipo de Evaluación	Frecuencia	Valor unitario	Valor total
Exámenes parciales (individual)	Dos (2)	20%	40%
Informes, talleres y Quices			15%
Trabajos de campo grupal		15%	15%
Examen final acumulado (individual)	Uno (1)	30%	30%
		Total	100%

IX. Bibliografía

- **Bibliografía básica**

TEXTO GUÍA: JONES, Gareth R. Teoría Organizacional: diseño y cambio en las organizaciones. Quinta Edición, 2008, Editorial Prentice Hall.

MÚNERA, Pablo (2009) La idea de Organización: una concepción amplia para una acción efectiva. 2 ed. Ed. Comunicación S.A.

VELAZQUEZ Mastretta, Gustavo (2005). Sociología de la organización. Editorial Limusa.

- **Bibliografía complementaria**

AKTOUF, Omar (2002). La administración: entre tradición y renovación. Ediciones Universidad del Valle.

_____ Michel CHRETIEN (1986), Antropología de la comunicación y cultura organizacional. En Revista Cuadernos de Administración No 20, julio de 1995, Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle.

BLANK, León (1990). El proceso de toma de decisiones en la organización. En La administración de organizaciones. Centro Editorial Universidad del Valle

DAFT, Richard (2000). Teoría y diseño organizacional. Sexta Edición.

DRUCKER, Peter (1999). Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI. Editorial Norma

ENGEL, Paul G. H. Aprender a responder: las organizaciones europeas de desarrollo en un contexto político global cambiante. Revista CIDOB d'Àfers Internacionals, Núm. 72, p. 57 – 65.

GARETH, Morgan (1998). Imágenes de la Organización. Editorial Alfa Omega.

Elaborado: Yolanda Zapata y Jenny Peláez M. Fecha: Octubre de 2009	Revisado: Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: 01 Diciembre/09	Aprobado: Director del Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: 01 Diciembre /09	Aprobado: Directora Carrera Administración de Empresas Fecha:
---	--	--	--



HARVARD Business Review América Latina, Volumen 84 Número 1. Las trampas ocultas en la toma de decisiones Artículo de Revista. p104-112. Hammond, John S. Publicación 2006

_____. Volumen 84 Número 3. p54-66, El estilo de toma de decisiones del ejecutivo experimentado Hourihan, Gary. Publicación 2006.

_____. El caso HBR: El motín de los bastones: gestionar una fuerza de trabajo envejecida / Cornelia Geissler Artículo de Revista Volumen 83 Número 10.

_____. Estrategias regionales para el liderazgo global. Volume 83 Número 12/ p80-92. Ghemawat, Pankaj.

_____. Liderar de acuerdo a los tiempos / Anthony J. Mayo Artículo de Revista. Volumen 83 Número 10/Harvard Business Review América Latina. p40-50. Publicación 2005

_____. No son empleados, son personas. Volumen 83 Número 11/p123-131 Drucker, Peter F.

OGLIASTRI, Enrique (1996) Pedro y Gloria. Tomado de Revista Universidad EAFIT, No. 94.

PERAZA, Rodríguez Y. García Remus. Conflictos en las organizaciones: formas y estilos adoptados. Un método alternativo: La Mediación. Revista transporte, desarrollo y medio ambiente Vol. 26 No. 1 2006.

ROBBINS, Stephens, Coulter, Mary (2005). Administración. - 8ed. México: Pearson Educación.

SEMLER, Ricardo (1994). La Administración sin Administradores. Tomado de: Contra la Corriente. Sao Paulo, Vergara Editores. Capítulo I.

SOTO, Maria Autora, Barrios Fernández Norma. Gestión del conocimiento. Revisión crítica del estado del arte. ACIMED; Mar-Abr 2006, Vol. 14 Issue 2, P1, 43

ZAPATA, Álvaro (2001) Paradigmas de la cultura organizacional. Cali, Universidad del Valle.

- **Webgrafía**

www.dinero.com
www.portafolio.com.co

Elaborado: Yolanda Zapata y Jenny Peláez M. Fecha: Octubre de 2009	Revisado: Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: 01 Diciembre/09	Aprobado: Director del Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: 01 Diciembre /09	Aprobado: Directora Carrera Administración de Empresas Fecha:
---	--	--	--