



ORGANIZACIONES

1. Identificación:

Nombre del Curso: Organizaciones

Código: 300ANG002

Tipo de Curso: Fundamental

Créditos Académicos: Tres (3)

Número de horas:

48 horas de trabajo presencial + 96 horas de trabajo independiente= 144

Descripción del Curso: En el desarrollo del curso, los estudiantes, con la colaboración del docente, asimilarán y contrastarán los diferentes elementos conceptuales provenientes de disciplinas como la sociología, la economía y la misma antropología, con las actuales practicas administrativas, en el análisis y comprensión de las organizaciones, en especial lo referente a su estructura, procesos y prácticas existentes.

Prerrequisitos: Ninguno

Denominación de las unidades:

1. Naturaleza de las Organizaciones
2. Sociología del trabajo
3. El tamaño de la organización, Ciclo de vida y Declinación
4. La Nueva Organización Basada en la Información y el Conocimiento
5. Control y Gobierno Organizativo
6. Administración y Cultura Organizacional,
7. Entorno de las Organizaciones,
8. Economía de las Organizaciones.

Palabras clave:

Organización, trabajo, estructura, cultura, neoinstitucionalismo, conocimiento, entorno, efectividad.

Departamento: Gestión de Organizaciones

Campo del Conocimiento: Organizaciones.

Formato de Circulación: Blackboard, papel.

Elaborado: Equipo Docentes Área de Organizaciones Fecha: julio de 2007	Revisado: Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: noviembre 19 de 2007	Aprobado: Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: noviembre 19 de 2007	Aprobado: Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha: marzo 13 de 2008
---	--	--	--



2. 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 plenarias de discusión a partir de las investigaciones. De igual forma se hará uso de 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, lo que se convertirá en fuente de información para la presentación al final de un trabajo reflexivo sobre las temáticas vistas en clase.

3. 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 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.

4. 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.

5. Competencias a Desarrollar:

Al terminar el curso los estudiantes estarán en capacidad de:

Competencias cognitivas:

▪ Interpretativas:

- ↳ Entender los fundamentos del enfoque administrativo y organizacional, sin excluir su complementariedad.

Elaborado: Equipo Docentes Área de Organizaciones Fecha: julio de 2007	Revisado: Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: noviembre 19 de 2007	Aprobado: Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: noviembre 19 de 2007	Aprobado: Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha: marzo 13 de 2008
---	--	--	--



- ↪ 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
- ↪ Interpretar la evolución de la teoría organizacional.

▪ **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
- ↪ Explicar el alcance de los modelos organizacionales
- ↪ Emitir juicio crítico sobre el desarrollo de cada una de las temáticas en términos del desarrollo de herramientas para la solución de problemas empresariales.

▪ **Propositivas:**

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

Competencias Laborales:

En esta asignatura no se desarrollan competencias laborales específicas. 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.

Elaborado: Equipo Docentes Área de Organizaciones Fecha: julio de 2007	Revisado: Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: noviembre 19 de 2007	Aprobado: Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: noviembre 19 de 2007	Aprobado: Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha: marzo 13 de 2008
--	--	---	---



- ↪ 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.

6. PRESENTACIÓN DE LAS UNIDADES

1. Naturaleza de las organizaciones

- 1.1 Por que estudiar las organizaciones
- 1.2 Las organizaciones y el individuo
- 1.3 Las organizaciones y el cambio social
- 1.4 Organizaciones multinacionales
- 1.5 Tipología de las organizaciones

2. Sociología del trabajo

- 2.1 Definición del trabajo
- 2.2 El lenguaje
- 2.3 La organización social
- 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. El tamaño de la organización, ciclo de vida y declinación

- 3.1 División del trabajo y organización de puestos de trabajo
- 3.2 Trabajo equipo y equipos de trabajo autogestionados
- 3.3 Reducción de niveles jerárquicos y reducción de plantilla

4. La nueva organización basada en la información y el conocimiento

- 4.1 Drucker su visión sobre la administración
- 4.2 La organización basada en la información

Elaborado: Equipo Docentes Área de Organizaciones Fecha: julio de 2007	Revisado: Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: noviembre 19 de 2007	Aprobado: Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: noviembre 19 de 2007	Aprobado: Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha: marzo 13 de 2008
---	--	--	--



4.3 La productividad de quienes trabajan con el conocimiento

5. Control y Gobierno Organizativo

- 5.1 La naturaleza del poder en las organizaciones
- 5.2 El conflicto en las organizaciones
- 5.3 Consecuencias sociales del poder
- 5.4 La naturaleza del problema de organizar
- 5.5 Mecanismo de gobierno organizativo
- 5.6 Dilema del Prisionero
- 5.7 Herbert Simon y la Escuela de la toma de decisión
- 5.8 De la organización a la auto-organización
- 5.9 Poder y toma de decisiones

6. Administración y cultura organizacional

- 6.1 Cultura organizativa
- 6.2 Formación de la cultura
- 6.3 Consideraciones culturales internacionales
- 6.4 Culturas fuertes y débiles
- 6.5 Indicadores y manifestaciones culturales
- 6.6 Efecto de la cultura en las organizaciones
- 6.7 Cultura y ventaja competitiva

7. Entorno de las organizaciones

- 7.1 El ambiente y el desarrollo de las organizaciones
- 7.2 Dimensiones ambientales
- 7.3 Dimensiones analíticas
- 7.4 La gestión del entorno
- 7.5 La permeabilidad, la elasticidad y el mantenimiento de los límites organizativos
- 7.6 Teoría de Recursos

8. Economía de las Organizaciones

- 8.1 Concepto de organización
- 8.2 Presunciones sobre el comportamiento del principal-agente
- 8.3 Asimetría de información como fuente de poder
- 8.4 Costos de agencia y su tipología
- 8.5 Limitaciones de la teoría de agencia

7. 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.

Elaborado: Equipo Docentes Área de Organizaciones Fecha: julio de 2007	Revisado: Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: noviembre 19 de 2007	Aprobado: Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: noviembre 19 de 2007	Aprobado: Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha: marzo 13 de 2008
---	--	--	--



Cada sesión consta de tres partes:

- I. En la primera parte, a partir de las lecturas obligatorias, se hará 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? Cada participante previamente anunciado por el profesor deberá entregar al inicio de la sesión un taller de lectura de una extensión máxima de dos (2) páginas.
- II. Luego se realizarán una o dos presentaciones breves (máximo 15 minutos cada una) de las lecturas recomendadas para exposición. El expositor debe resaltar los principales aportes de los autores más representativos de cada escuela o perspectiva teórica y el aporte original del autor del artículo o capítulo respectivo. El estudiante que presente una lectura, debe entregar a cada uno de los participantes una guía de su presentación (resumen, fotocopia de los acetatos, etc.). Esta presentación será evaluada por el grupo y constituye evaluación.
- III. En la parte final de cada sesión se tiene previsto hacer la síntesis de la discusión, siguiendo el hilo conductor del curso e identificando los principales aportes, de las diferentes perspectivas estudiadas, al desarrollo del pensamiento administrativo y de la teoría de la organización. En algunas sesiones se realizan talleres, casos y presentaciones en video sobre las temáticas relacionadas.

8. SISTEMA DE EVALUACIÓN:

Tipo de Evaluación	Frecuencia	Valor unitario	Valor total
Exámenes parciales (individual)	Dos (2)	20%	40%
Informes, talleres y Quices	Cinco (5)	4%	20%
Exposición	Uno (1)	10%	10%
Examen final acumulado (individual)	Uno (1)	30%	30%
		Total	100%

9. BIBLIOGRAFIA

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.

Elaborado:	Revisado:	Aprobado:	Aprobado:
Equipo Docentes Área de Organizaciones Fecha: julio de 2007	Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: noviembre 19 de 2007	Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: noviembre 19 de 2007	Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha: marzo 13 de 2008



- 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.
- 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. I 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
- Velásquez, Mastretta Gustavo (2005). Sociología de la organización. Editorial limusa.
- Zapata, Álvaro (2001) Paradigmas de la cultura organizacional. Cali, Universidad del Valle.

Elaborado: Equipo Docentes Área de Organizaciones Fecha: julio de 2007	Revisado: Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: noviembre 19 de 2007	Aprobado: Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: noviembre 19 de 2007	Aprobado: Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha: marzo 13 de 2008
--	---	--	--