



Programa 2015
Diagnóstico Organizacional para el Cambio y la Innovación

I.- Identificación de la actividad curricular: Diagnóstico Organizacional para el Cambio y la Innovación	
Carrera en que se dicta:	Psicología
Profesor o equipo:	Dr. Carlos Díaz Canepa
Ciclo al que pertenece:	Diplomado en Gestión del Cambio e Innovación Organizacional
Semestre:	1
Modalidad:	
Carácter:	
Pre - requisitos:	no
Año	2015
II.- Descripción / Justificación de la actividad curricular	
Formación en habilidades básicas de diagnóstico organizacional	
III.- Objetivos de la actividad curricular	
Objetivo: El curso tiene por objetivo principal entregar modelos y herramientas de diagnóstico organizacional, haciendo énfasis en la comprensión de los recursos y dinámicas conducentes al cambio y la innovación. Este curso busca promover las habilidades de análisis a través de la experiencia concreta. Al final del curso los estudiantes estarán en condiciones de: <ul style="list-style-type: none">• Analizar y categorizar los recursos, dinámicas y problemáticas organizacionales• Generar modelos comprensivos de los procesos conducentes al estado de situación organizacional• Desarrollar una postura conceptual y ética propia respecto del rol del profesional en el diagnóstico organizacional	
IV.- Temáticas o contenidos de la actividad curricular	
<ol style="list-style-type: none">1. Las organizaciones2. Enfoques Modelos y Herramientas de Diagnóstico3. Diagnóstico Cultural4. Diagnóstico de Recursos5. Diagnóstico de Procesos6. Diagnóstico de Sistemas de Trabajo	
V.- Metodología de la actividad curricular	
Se abordarán aspectos teóricos y metodológicos con base a estudios en terreno, discusiones grupales y clases expositivas. Los estudiantes deberán en consecuencia desarrollar observaciones e indagaciones en terreno que les permita contar con referencias experienciales que den soporte al aprendizaje teórico-metodológico.	
VI.- Evaluación de la actividad curricular	
<ol style="list-style-type: none">1. Estudio de Caso: 70%<ul style="list-style-type: none">• Presentación: 40%• Informe: 30%2. Evaluación Oral: 30%	

VII.- Bibliografía básica y obligatoria de la actividad curricular

6. Díaz Canepa, C. (2002). *Enfoque sistémico en Análisis de Trabajo: Algunos Elementos Teóricos y una Ilustración Empírica*. Psykhe: Revista de la Escuela de Psicología de la PUC, 11(2), 43-54.
7. Díaz Canepa, C. (2008). Organizaciones flexibles, incertidumbre e identidad, en Soto, A. (Ed.), *Flexibilidad laboral y subjetividades: Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago: LOM-UAH
8. Engeström, Y. (2008). *From teams to knots*. Cambridge: Cambridge University Press.
9. Martin, J. (2002). *Organizational culture*. London: Sage
10. Mintzberg, H. (1980). Structure in 5's: A Synthesis of the Research on Organization Design. *Management Science*, Vol. 26, No. 3. (Mar., 1980), pp. 322-341
11. Mintzberg, H. (1978). Mintzberg's Final Paradigm. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 23, No. 4. (Dec., 1978), pp. 635-636
12. Mintzberg, H. (1984). *La Estructuración de las Organizaciones*. Ed. Ariel. Barcelona.
13. Mintzberg, H. y Westley, F. (1992), *Strategic Management Journal*, Vol. 13, Special Issue: Fundamental Themes in Strategy Process Research. pp. 39-59.
14. Schein, E. (1994). *Organizational psychology*. NJ: Prentice-Hall
15. Schein, E. (1999). *The corporate culture survival guide: sense and no sense about culture change*. San Francisco, Calif: Jossey-Bass.
16. Rasmussen, J. (1993) *Analysis of tasks, activities and work in the field and in laboratories*. *Le Travail humain*. 56, nº 2-3, ps. 133-155.
17. Schneider B. (Ed.) (1990). *Organizational climate and culture*. Oxford: Jossey-Bass Publishers.

VIII.- Bibliografía complementaria

1. Amalberti, R., de Montmollin, M. y Theureau J. (1991). *Modèles d'analyse du travail*. París: Mardaga.
2. Cooper, C., Cartwright, S. y Early P. (Ed.) (2001). *Handbook of organizational culture and climate*. Chichester: Wiley.
3. Díaz Canepa, C. (2005). Transferring technologies to developing countries: a cognitive and cultural approach In Robert J. Sternberg and David D. Preiss (ed.) *Intelligence and technology: The Impact of Tools on the Nature and Development of Human Abilities*. N.J: Lawrence Erlbaum Associates
4. Haslam, A., van Knippenberg, D., Platow, M. y Ellemers, N. (2003). *Social identity at work*. New York: Taylor and Francis Inc.
5. Kuutti, K. (2001). Activity theory as a potential framework for human-computer interaction research in Nardi, B. (Ed.), *Context and consciousness*. Cambridge: MIT Press
6. Leplat, J (2001). La gestion des communications par le contexte. *Revue électronique Pistes*, Vol 3, nº1
7. Weill-Fassina, A., Rabardel, P. y Dubois, D. (1993). *Représentations pour l'action*. Toulouse: Octares
8. Wilson, J y Corlett, N (2005). *Evaluation of Human Work*. NY: CRC Press