

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

2022

PROFESOR : Dr. Marcelo Arnold-Cathalifaud
AYUDANTES : Joaquín Sáez L.
E-MAIL : marnold@uchile.cl
Horario : Miércoles 10:15 – 13:30
Sala :

PROGRAMA		
1. Nombre de la actividad curricular ANTROPOLOGÍA APLICADA: ANTROPOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES		
2. Nombre de la actividad curricular en inglés APPLIED ANTHROPOLOGY: ANTHROPOLOGY OF ORGANIZATIONS		
3. Unidad Académica / organismo de la unidad académica que lo desarrolla DEPARTAMENTO DE ANTROPOLOGÍA		
4. Ámbitos 1.- Formación Teórica – Metodológica 3.- Problemáticas sociales actuales, locales y regionales		
5. Horas de trabajo 7.5	Presencial 3.0	no presencial 4.5
6. Número de créditos SCT – Chile	5	
7. Requisitos	-	
8. Propósito general del curso	La asignatura tiene por propósitos: a) Identificar la relevancia de las organizaciones formales en la sociedad contemporánea y las	

	<p>características centrales de sus operatorias y variedades estructurales.</p> <p>b) Analizar las teorías organizacionales, como guías de los estudios en organizaciones y como fundamentos implícitos para su comprensión, administración y gestión.</p> <p>c) Valorar la especificidad de los aportes de la antropología social en el campo interdisciplinario de los estudios organizacionales.</p>
<p>9. Competencias a las que contribuye el curso</p>	<p>A1: Problematizar los diversos desarrollos históricos de la disciplina y de los marcos teóricos-metodológicos desde los que se ejerce el quehacer profesional.</p> <p>A2: Integrar los marcos teóricos-metodológicos en el ejercicio de la profesión y el desarrollo disciplinario.</p> <p>B1: Valorar críticamente la diversidad cultural y comprender los procesos culturales como fenómenos dinámicos para integrarlo en el quehacer profesional.</p> <p>C2: Aportar desde una perspectiva crítica a la solución de las necesidades y los problemas sociales a partir del ejercicio de su profesión.</p> <p>C3: Valorar críticamente su labor profesional respetando los compromisos éticos y asumiendo la importancia del rol social y político del conocimiento.</p>
<p>10. Subcompetencias</p>	<p>A1.3: Reconocer el papel del antropólogo en la generación de conocimiento, tomando en cuenta las consideraciones epistemológicas de su trabajo profesional, de la antropología y de las ciencias en general.</p> <p>A2.1: Aplicar el desarrollo teórico actualizado de la disciplina en la actividad profesional y de investigación.</p>

	<p>AS2.2: Problematizar los fenómenos socioculturales, aportando en proyectos de investigación e intervención social.</p> <p>AS2.3: Contribuir en la formulación y desarrollo de políticas, programas y proyectos en instituciones y organizaciones diversas, con énfasis en lo sociocultural.</p> <p>CS2.2: Participar en procesos de intervención a nivel de instituciones sociales, organizaciones comunitarias y de la sociedad civil en general, actuando profesional y éticamente</p> <p>C3.1: Realizar una labor profesional fundada en un compromiso ético y social, problematizando la relación entre la diversidad sociocultural, los marcos legales y los Derechos Humanos. (Patrimonio/Conservación).</p> <p>C3.2: Problematizar la relación entre su propio quehacer profesional, las fuentes de información, y el conocimiento disciplinar que genera.</p> <p>C3.3: Problematizar y aplicar los marcos normativos (legales y consuetudinarios) y éticos involucrados en el ejercicio profesional y en el proceso investigativo.</p> <p>C3.4: Reconocer la situación que ocupa el antropólogo en su quehacer profesional, manteniendo una actitud crítica frente al ejercicio de este, considerando sus consecuencias sociales y políticas.</p>
--	--

11. Resultados de Aprendizaje

- a) Identificar los aportes de la antropología social al conocimiento profesional de las organizaciones.
- b) Distinguir formas para intervenir organizaciones y colaborar a sus demandas de cambios.
- c) Evaluar las contribuciones de la antropología social al mejoramiento de las prestaciones organizacionales y a la calidad de vida de sus miembros.

Se trabajarán críticamente herramientas científico-profesionales aplicables a diferentes niveles de las organizaciones, tomando en cuenta su amplia variedad estructural, objetivos y propósitos (empresas, servicios públicos, transnacionales, cooperativas, organizaciones ciudadanas, ONGs,

sindicatos, etcétera).

12. Saberes / contenidos

Unidad 1. Introducción a la historia y a las características de la aproximación de la antropología social aplicada a las organizaciones.

Unidad 2. Las organizaciones en la sociedad contemporánea: operatorias y de sus variedades estructurales.

Unidad 3. Epistemología de las organizaciones: paradigmas, teorías, modelos, esquemas de distinción, enfoques culturalistas, constructivistas y sistémicos.

Unidad 4. Procesos y dinámicas organizacionales: a) aspectos estructurales, b) motivaciones laborales, c) poder y conflictos, d) climas.

Unidad 5. Cultura organizacional: teorías, procedimientos para sus análisis, diagnósticos y principios para su intervención y cambios.

Unidad 6. Desarrollo y cambio en las organizaciones: modelos de cambio organizacional, instrumentos y consideraciones éticas.

Unidad 7. Tópicos de Business Anthropology: comunicación intercultural, dimensiones culturales y etnografías especializadas.

13. Metodología

Clases expositivas.

Presentación y discusión de lecturas seleccionadas.

Diseño y aplicación de un estudio organizacional.

14. Evaluación

Prueba única de contenidos (30%)

Presentaciones (30%)

Estudio organizacional (40%)

* Al final del semestre habrá una única instancia para recuperar las evaluaciones para las inasistencias justificadas.

15. Requisitos de aprobación

NOTA MÍNIMA DE APROBACIÓN: 4.0

ASISTENCIA OBLIGATORIA 75%

*Importante.

- a) La asistencia se registra sólo al inicio de cada módulo de clases.
- b) La entrega de trabajos *on line* debe ceñirse a las reglas establecidas en clases.
- c) Las informaciones docentes serán por UCURSOS o con l-s representantes del curso.
- d) Es responsabilidad de cada estudiante estar atento a todo lo anterior.

16. Palabras Clave

[Sociedad, Organizaciones, Procesos, Personas, Cultura Organizacional]

17. Bibliografía Obligatoria

Cadenas, H., Arnold, M & A. Urquiza Eds. (2014). La organización de las organizaciones sociales. Aplicaciones desde perspectivas sistémicas. RIL Editores).

Morgan, G. (1990). Imágenes de la Organización. Ra-ma.

Rodríguez, D. (2001). Gestión Organizacional. Elementos para su estudio. Ediciones Universidad Católica de Chile, Santiago.

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

Thévenet, M. (1992). Auditoría de la Cultura empresarial. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

18. Bibliografía Complementaria

Si desea profundizar las perspectivas desarrolladas en la cátedra puede consultar, entre otros, los siguientes textos:

Abravanel, A.; Firsirotu, H.; Poupart & Simard (1992). Cultura Organizacional: aspectos teóricos, prácticos y metodológicos. Bogotá: Fondo Editorial Legis.

Alderete, Francisco (1987). Investigación de cultura en las comunicaciones de la organización: estudio cualitativo en la I. Municipalidad de Pudahuel. Tesis de Magíster en Comunicación Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.

Alvesson, M. y Berg, O. (1992). Corporate culture and organizational symbolism. Berlin: De Gruyter.

Argyris, C. y D. Schön (1978). Organizational Learning, Addison Wesley, Reading, Massachusetts.

Arnold, M. y D. Rodríguez (1992). Las organizaciones: observaciones teóricas y proyecciones para la observación sociocultural. En revista chilena de antropología 11, PP. 87-94.

Arnold, Marcelo (2000). Las Universidades como Sistemas Sociales: Estructura y Semántica, Revista Mad. No.2. Mayo 2000. Departamento de Antropología. Universidad de Chile.

Arnold, Marcelo y Dimas Santibañez (1994). Modernización y Participación Social, Eds. E. Pistacchio, E.

.Galaz y C. Rammsy. Ministerio Secretaría General de Gobierno, Cap.1. Gestión Pública. Aspectos

Ocultos de la Modernización del Estado (pp.39-49).

Arnold, Marcelo y Mario Radrigán (1994). Dilema Cultural en las Empresas Cooperativas, Konrad Adenauer Stiftung – ICECOOP.

Arnold, Marcelo y Rodrigo Flores (2003). Aportes de la antropología sociocultural al estudio y comprensión de las organizaciones. Movimiento de campo en torno a cuatro fronteras de la antropología en Chile. Nicolás Richard (editor). Serie de publicaciones ARISTAS, Ediciones ICAP, Guatemala. pp. 251-270.

Arnold, Marcelo y Rodrigo Flores (2003). Bibliografía selecta de la antropología de las organizaciones. Movimiento de campo en torno a cuatro fronteras de la antropología en Chile. Nicolás Richard (editor). Serie de publicaciones ARISTAS, Ediciones ICAP, Guatemala. pp. 276-278.

Arnold, Marcelo (1991). Antropología social aplicada en organizaciones económicas y participacionales, Revista Chilena de Antropología No 10, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile, pp. 81 – 97.

Arnold, Marcelo (1994). El nuevo impulso: estado, cultura y asociatividad comunitaria, Revista Estudios Sociales No 81 / trimestre 3, Corporación de Promoción Universitaria (CPU), pp. 136 –

Arnold, Rodríguez & Bozzo (1999). Cultura organizacional e innovación: el caso de Goodyear-Chile. En Dávila, A. y Díaz, N. (comp.) Cultura en Organizaciones Latinas. Cap. 3. pp. 71-116. ITESM – Siglo XXI, México.

Athos, A.G. and R.T. Pascale (1981). The Art of Japanese Management, Warner, New York.

Barba, A., & Solís, P. (1997). Cultura en las organizaciones. Vertiente Editorial, México. Barker, Joel (1996). Paradigmas: el negocio de descubrir el futuro. McGrawHill, Colombia.

Beck, B., y Moore, L. (1985). Linking the host culture to organizational variables. Organizational culture, 22, SAGE Publications. Beverly-Hills.

Cameron, K. y Quinn R. (1999). Diagnóstico y Cambio de la Cultura Organizacional. MA: Addison Wesley. CAP. 3.

Ciampa, D. (1993). Calidad Total. EE. UU: Addison-Wesley Iberoamericana.

Cooney, B. (1989). Japan Culture. Training & Development Journal, August 1989, pp. 58-61.

Cújar Vertel, Angélica del Carmen, Ramos Paternina, Carlos David, Hernández Riaño, Helman Enrique, & López Pereira, Jorge Mario (2013). Organizational culture: developments in measuring. Estudios Gerenciales, 29(128), 350-355.

Davila, A. y Diaz, N. (Comp.) 1999. Cultura en Organizaciones Latinas. ITESM – Siglo XXI, México.

Davis, K. Y J.W. Newstrom (1996). Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional. McGraw-Hill, México.

Deal y Kenendy (1982). Corporate Cultures. Addison & Wesley.

Deal, T. & A. Kennedy (1985). Las Empresas como sistemas culturales. Editorial Sudamericana, Buenos Aires.

Denison, D. (1991). Cultura corporativa y productividad organizacional. Bogotá: Fondo editorial Legis.

Deshpandé, Rohit & Parasuraman, A. (1986). A linking corporate culture to strategic planning. *Business Horizon*, May-June, pp. 28-37.

Dunlop, I. J. R. (2014). Juntas de Vecinos: Características y alcances de la participación social en organizaciones comunitarias territoriales. *Cultura-Hombre-Sociedad CUHSO*, 24(2), 135-160.

Elliot Jacques (1951). *The changing culture of a factory*.

Elvira, M. M., & Davila, A. (2005). Emergent directions for human resource management research in Latin America. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(12), 2265-2282.

Etkin, J. y Schvarstein, L. (1989). *Identidad de las organizaciones*. Buenos Aires: Paidós.

Flores Rodrigo (1997). Consideraciones generales acerca de la modernización del Estado, desde una perspectiva antropológica-organizacional Tesis de Lic. en Antropología Social, Departamento de Antropología, Universidad de Chile.

Flores, Fernando (1994). *Creando Organizaciones para el Futuro*. Ediciones Dolmen, Santiago de Chile.

Frost, P; Moore, L; Louise, M; Lundberg, C y Martin, J (Eds.).(1991). *Refrening Organizational Culture*. Sage Publications, Inc. Newbury Park, CA, USA.

García Andrea (1993). *Microempresas: el espacio posible para el reconocimiento de la idoneidad*. Tesis de Lic. en Antropología Social Departamento de Antropología, Universidad de Chile.

Gutiérrez, Yazna (1995). *Cultura organizacional: Una perspectiva y un modelo de diagnóstico e intervención*. Memoria para optar al título profesional de Psicólogo. Universidad de Chile, Santiago.

Hall, R. (1963). The Concept of Bureaucracy: An Empirical Assessment, *American Journal of Sociology*, July 1963, pp.33 y ss.

Hamada, T y Siabey, W. E. (1994). *Anthopological Perspectives on Organizational Culture*. University Press of America. New York.

Hatch, Mary Jo (1993). The dynamics of organizational culture. *Academy of management Reviw*, Vol 18, no 4, pp.657-693.

Hofstede, et.al. (1990). Measuring organizational cultures: a qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative Sciences Quarterly*, Vol 35, pp. 286-316.

Hofstede, Geert (1980). *Cultures consequences*. Beverly Hills, California, Sage.

Holpp, L. (1989). Achievement Motivation and Kaizen. En *Training & Development Journal*, October.

Jordan, A. (2013). *Business Anthropology*. (2° ed.). Illinois, EE. UU: Waveland Press Inc.

Kotter, J. y Heskett, J. (1995). *Cultura de empresa y rentabilidad*. Ediciones Díaz de Santos. Madrid, España.

Kühn, T. (1971). *La estructura de las revoluciones científicas*. Ed. Fondo de Cultura Económica, México.

Lessem, R. (1992). *Gestión de la Cultura Corporativa*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos. Luhmann, Niklas (1997). *Organización y Decisión*. Universidad Iberoamericana, Anthropos.

Mansilla, D. R., & Menares, S. Q. (2007). *Cultura en las organizaciones del Tercer Sector*. Revista

española del tercer sector, (6), 121-152.

Maruyama, M. (1998). Esquemas mentales, gestión en un medio multicultural. Dolmen Ediciones S.A. Santiago de Chile.

Max-Neef M. y otros (1986). Desarrollo a Escala Humana una opción para el futuro. Development dialogue, CEP/AUR, Fundación Dag Hammarskjöld.

Meyer, E. (2020). The culture map: breaking through the invisible boundaries of global business. New York: PublicAffairs.

Moran, Thomas & Volkwein, Frederick (1992). The cultural approach to the formation of organizational climate. Human Relations, Vol 45, no 1, pp. 19-43.

Morrill, C. (2008). Culture and Organization Theory. The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 619, 15-40.

O'Reilly, Ch.; Chatman, J. y Caldwell, D. (1991). People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. Academy of management journal, vol. 34(3), págs. 487-516.

Pettigrew, A. (1979). On studying Organizational Cultures. Administrative Science Quarterly, no 24, pp.570-581, Cornell University, USA.

Perez Arrau, G., Eades, E., & Wilson, J. (2012). Managing human resources in the Latin American context: the case of Chile. The International Journal of Human Resource Management, 23(15), 3133-3150.

Poupart & Simard (1992). Cultura Organizacional: aspectos teóricos, prácticos y metodológicos. Fondo Editorial Legis. Colombia.

Pümpin, Cuno y García Santiago (1998). Cultura Empresarial. Serie Management. Ediciones Días de Santos, S.A., Madrid.

Reyes, Mauricio y Zambrano, Viviana (1991). Un instrumento para medir la cultura organizacional innovadora. Tesis de grado para optar a la licenciatura en Psicología, Universidad Central, Santiago.

Rodríguez, J. K. (2010). Employment relations in Chile: Evidence of HRM practices. Relations Industrielles/Industrial Relations, 424-446.

Rodríguez, D., C. Bozzo y M. Arnold (1999). Cultura Organizacional e Innovación: el caso de Goodyear-Chile (pp.71-116) En: Cultura en Organizaciones Latinas, Eds. Anabella Dávila y Nora Martínez, Siglo veintiuno editores s.a. México.

Sackmann, S. (1992). Culture and subcultures: an analysis of organizational knowledge. Administrative Sciences Quarterly, Vol 37, pp. 140-161.

Sackmann, S. A. (1992). Culture and subcultures: An analysis of organizational knowledge. Administrative science quarterly, 140-161.

Sackmann, Sonja (1991). Uncovering culture in organizations. Journal of Applied Behavioral Science, Vol 27, no 3, pp. 295-317, Sept.

Santibáñez, Dimas (1994). Una aproximación sistémico-cultural a la organización comunitaria. Aportes de la antropología aplicada a la gestión comunitaria. Memoria para optar al título

profesional de Antropólogo Social, Universidad de Chile, Santiago.

Schein, E. (1988). La cultura empresarial y el liderazgo: Una visión dinámica. Barcelona: Plaza y Janés.

Schein, E. (1991). What is culture? Reframing Organizational Cultures. Peters Frost et.al., Sage Publications Inc. Newbury Park, CA.

Schein, Edgar (1982). Psicología de la Organización. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S.A., México.

Schein, Edgar (1990). Organizational Culture. American Psychologist, Vol 45, no2, pp. 109-119.

Schein, Edgar (1988). La Cultura Empresarial y el Liderazgo. Plaza y Janés. Barcelona.

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. Annual Review of Psychology, 64, 361-388.

Simona Giorgi, Christi Lockwood & Mary Ann Glynn (2015) The Many Faces of Culture: Making Sense of 30 Years of Research on Culture in Organization Studies, The Academy of Management Annals, 9:1, 1-54, DOI: 10.1080/19416520.2015.1007645

Smircich, Linda (1983). Concepts of culture and organizational analysis. Administrative Science Quarterly, Vol. 28, pp. 339-358.

Sternberg, R. & T. Lubart (1997). La creatividad en una cultura conformista. PAIDOS, Barcelona.

Swieringa, J. & A. Wierdsma (1995). La organización que aprende. Addison-Wesley Iberoamericana, 1995.

Thévenet, M. (1992). Auditoría de la Cultura empresarial. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

Thomas, Ch., Ward, M., Chorba, C., & Kumiega, A. (1990). Measuring and interpreting organizational culture, JONA, Vol. 20, pp.16-24.

DR. MARCELO ARNOLD CATHALIFAUD