**PROGRAMA DE CURSO**

1. **DATOS DE IDENTIFICACIÓN GENERAL**

**Datos del curso**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nombre del Curso** | **COMPORTAMIENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN** | **Código** | **Créditos** | **Semestre - Año**  | **Versión**  |
| **AP01211** | **4** | **IV-2° AÑO** |  |

1. **DESCRIPCIÓN DEL CURSO**

|  |
| --- |
| La asignatura Comportamiento Humano en las Organizaciones corresponde al cuarto semestre del plan de estudios de la carrera de Administración Publica, pertenece al área de formación profesional y se encuentra en el segundo ciclo. Tiene un carácter teórico y práctico. Su propósito es lograr que los estudiantes comprendan y relacionen las variables individuales, grupales, organizacionales y culturales que influyen en el comportamiento organizacional. Para ello, se utilizan estrategias educativas como clases expositivas, aprendizajes colaborativos y estudio de casos que serán evaluados mediante pruebas escritas, intercambios y producciones de los estudiantes. |

1. **COMPETENCIAS DEL PERFIL DE EGRESO (CONTRIBUCIÓN PRECISA AL CURSO)**

**Competencias Específicas**

|  |  |
| --- | --- |
| **Competencia** | **1.** (AD I) Define, analiza e interpreta el fenómeno organizativo y/o de red en el que se desarrolla su accionar, utilizando enfoques interdisciplinarios para problematizarlo desde la especificidad de los asuntos públicos. |
| **Subcompetencias** | **1.1** Tipifica la organización y/ o red desde marcos teóricos y empíricos, identificando su estructura interna y sus principales elementos constitutivos, analizando críticamente los conceptos y corrientes organizativas y administrativas existentes.**1.6** Construye, interpreta y/o define marcos de gestión reconociendo el alcance y ámbitos de la misma, incorporando instrumentos de diagnóstico y análisis interdisciplinarios |

|  |  |
| --- | --- |
| **Competencia** | **2.** (AD I) Identifica y analiza relaciones, influencias y dinámicas de interacción entre su organización y/o red y su entorno, utilizando y conjugando modelos y aproximaciones teóricas, enmarcando este proceso en la administración pública chilena. |
| **Subcompetencias** | **2.4** Construye modelos de análisis orientados a reconocer, de manera integrada, la estructura, funcionamiento, organismos, relaciones e influencias entre las diferentes entidades que conforman la administración pública chilena. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Competencia** | **3.** (AD I) Diseña un plan de acción realizando pronósticos y proyectando escenarios desde una perspectiva interdisciplinaria, utilizando e interrelacionando diferentes técnicas e instrumentos, conjugando variables políticas, económicas, sociales, culturales, etc. |
| **Subcompetencias** | **3.1** Reconoce el entorno social, político, económico, cultural, demográfico y/o tecnológico utilizando y conjugando herramientas de diagnóstico pertinentes.**3.2** Elabora y propone hipótesis proyectivas desde marcos teóricos y metodológicos interdisciplinarios para comprender la complejidad de su organización y/o red y su vinculación con el entorno. **3.3** Distingue actores relevantes que influyen en el comportamiento de la organización y/o red (internos y externos), identificando e interpretando expectativas, intereses, niveles de poder e influencia. **3.4** Diagnostica y pronostica el comportamiento de la organización y/o red, utilizando técnicas de análisis cualitativo y cuantitativo.**3.7** Define alternativas y cursos de acción para resolver problemas públicos, gestionando su organización y/o red, analizando desde la interdisciplinariedad variables políticas y estratégicas que sustenten su propuesta. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Competencia** | **4.** (AD I) Implementa procesos organizativos desde la interdisciplinariedad, coordinando intereses, esfuerzos y recursos de distinto tipo, alineado con las definiciones de política pública, con visión de resultados. |
| **Subcompetencias** | **4.1** Participa en la definición de planes operativos asumiendo la diversidad y la complejidad, integrando conocimientos y habilidades desde distintos marcos teóricos y metodológicos. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Competencia** | **5.** (AD I) Controla y evalúa los resultados de su gestión sustentado en modelos de diagnóstico y análisis pertinentes, con visión holística y actitud crítica, identificando oportunidades de mejora guiado por estándares de excelencia en el ámbito de los asuntos públicos.  |
| **Subcompetencias** | **5.1** Reconoce y diagnostica situacionalmente la gestión organizacional conjugando herramientas y técnicas de recolección, análisis e interpretación de información, apoyándose en nuevas tecnologías. **5.2** Construye hipótesis respecto de las causas y consecuencias de los resultados alcanzados, utilizando paradigmas y/o marcos teóricos apropiados, sustentando dichas hipótesis en metodologías y técnicas apropiadas.  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Competencia** | **1.** (AD II) Reconoce y entiende las necesidades y expectativas de los actores involucrados, considerando el contexto en el que se enmarcará la toma de decisiones, interpretando variables asociadas al poder, al uso y disposición de recursos, identificando el alcance de sus propuestas. |
| **Subcompetencias** | **1.1** Diagnostica situacionalmente el objeto de la asesoría, conjugando herramientas y técnicas de recolección, análisis e interpretación de información, identificando escenarios actuales y futuros que influyen en su desarrollo. **1.2** Construye hipótesis respecto de las causas y consecuencias del problema asociado al objeto de la asesoría, utilizando paradigmas y/o marcos teóricos apropiados, sustentando dichas hipótesis con pruebas objetivas y comprobables. **1.3** Realiza una síntesis interpretativa y explicativa del objeto de la asesoría conjugando técnicas cualitativas y cuantitativas, utilizando herramientas de análisis sustentadas en criterios científicos, disciplinares y experienciales. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Competencia** | **1.** (AD III) 1. Investiga fenómenos relevantes para los asuntos públicos, utilizando enfoques interdisciplinarios para problematizarlos desde la especificidad de los asuntos públicos. |
| **Subcompetencias** | **1.1** Identifica fenómenos relevantes para los asuntos públicos, con actitud indagatoria y crítica, diseñando proyectos de investigación pertinentes. **1.3** Reconoce y comprende el objeto propio de los estudios de administración pública, identificando e interrelacionando sus variables componentes, abordando su análisis desde marcos teóricos y metodológicos apropiados.  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Competencia** | **1.** (AD IV) Identifica, diagnostica, analiza y define problemas públicos, desde una perspectiva interdisciplinaria, reconociendo variables que influyen en su naturaleza y resolución. |
| **Subcompetencias** | **1.2** Diagnostica e identifica el entorno institucional y/o administrativo en el que se desarrolla el problema público, a través de paradigmas y propuestas teóricas. |

**Competencias Genéricas**

|  |
| --- |
| **3.** Utiliza y aplica un pensamiento holístico, lógico y creativo para comprender y explicar los fenómenos propios de los asuntos públicos**4.** Actúa con criterios éticos guiado por valores y principios de servicio público y compromiso social.**6.** Comunica sus decisiones de manera sintética y empática a través de canales adecuados, actuando con actitud receptiva y flexible.**12**. Integra conocimiento de vanguardia desarrollando competencias lingüísticas orientadas a interpretar y comprender la realidad de los asuntos públicos |

1. **RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RA) (SEÑALAR ENTRE PARÉNTESIS QUÉ CG Y CE INTEGRA CADA RESULTADO DE APRENDIZAJE)**

|  |
| --- |
| **RA1**. Comprender las variables individuales que afectan el comportamiento de las personas en las organizaciones.(**CE**: ADI 1; ADI 2; ADI 3; ADI 4; ADII 1; ADIII 1// **CG**: 4; 6; 12)**RA2.** Comprender las variables grupales y organizacionales que afectan el comportamiento de las personas en las organizaciones.(**CE**: ADI 1; ADI 2; ADI 3; ADI 4; ADII 1; ADIII 1// **CG**: 3; 4; 6)**RA3.** Comprender las variables culturales y situacionales que afectan el comportamiento de las personas en las organizaciones.(**CE**: ADI 1; ADI 2; ADI 3; ADI 4; ADII 1; ADIII 1// **CG**: 3; 4; 6)**RA4.** Comprender relaciones entre las variables que afectan el comportamiento de las personas en las organizaciones con los resultados y productos conseguidos por dichas organizaciones.(**CE**: ADI 1; ADI 2; ADI 3; ADI 4; ADI 5; ADIII 1; ADIV 1// **CG**: 3, 4; 6; 12) |

1. **PLAN (COHERENCIA ENTRE RESULTADOS DE APRENDIZAJE, RECURSOS ASOCIADOS, EVALUACIÓN Y MÉTODOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Resultados de Aprendizaje** | **Contenidos** (conceptuales, procedimentales y actitudinales que se requieren para lograr los resultados de aprendizaje) | **Procedimientos evaluativos** (Explicitar ponderación) | **Métodos de Enseñanza y aprendizaje /****Técnicas didácticas** |
| RA1. Comprender las variables individuales que afectan el comportamiento de las personas en las organizaciones. | * 1. Identifica las variables individuales que intervienen en el comportamiento humano en las organizaciones y los resultados de ellas.
	2. Interpreta cómo las variables individuales afectan el comportamiento humano en las organizaciones.
	3. Comprende cómo las variables individuales pueden afectar la toma de decisiones de los administradores.
 | Controles y pruebas escritas.Discusiones en clases.Elaboración de ensayos.Resolución de casos. | Metodología expositiva.Método de casos. Aprendizaje colaborativo. |
| RA2. Comprender las variables grupales y organizacionales que afectan el comportamiento de las personas en las organizaciones. | **2.1** Identifica las variables grupales y organizacionales que intervienen en el comportamiento humano en las organizaciones y los resultados de ellas.* 1. Interpreta cómo las variables grupales y organizacionales afectan el comportamiento humano en las organizaciones.
	2. Comprende cómo las variables grupales y organizacionales pueden afectar la toma de decisiones de los administradores.
 | Controles y pruebas escritas.Discusiones en clases.Elaboración de ensayos.Resolución de casos. | Metodología expositiva.Método de casos. Aprendizaje colaborativo. |
| RA3. Comprender las variables culturales y situacionales que afectan el comportamiento de las personas en las organizaciones. | **3.1** Identifica las variables culturales y situacionales que intervienen en el comportamiento humano en las organizaciones.**3.2** Interpreta cómo las variables culturales y situacionales afectan el comportamiento humano en las organizaciones.**3.3** Comprende cómo las variables culturales pueden afectar la toma de decisiones de los administradores. | Controles y pruebas escritas.Discusiones en clases.Elaboración de ensayos.Resolución de casos. | Metodología expositiva.Método de casos. Aprendizaje colaborativo. |
| RA4. Comprender relaciones entre las variables que afectan el comportamiento de las personas en las organizaciones con los resultados y productos conseguidos por dichas organizaciones. | **4.1** Identifica relaciones entre variables que intervienen en el comportamiento de las personas con los resultados y productos organizacionales.**4.2** Identifica instrumentos que permiten registrar las variables del comportamiento humano y las variables resultado de la organización. | Controles y pruebas escritas.Descripción monográfica de un instrumento utilizado para medir variables del comportamiento. | Metodología expositiva.Aprendizaje colaborativo.Metodología de proyectos.  |

1. **PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DE FORMACIÓN**

|  |
| --- |
|  |
| **Módulo** |   |
| **1** |   |
| **2** |   |
| **3** |   |
| **4** |   |
| **5** |   |
| **6** |   |
| **7** |   |
| **8** |   |

1. **BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA**

|  |
| --- |
| **Bibliografía Obligatoria** |
| * Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Comportamiento organizacional (15ª Edición). México: Pearson.
* Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones (2ª Edición). México: McGraw-Hill.
* Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). Comportamiento organizacional (7a Edición). México: McGraw-Hill.
* Layard, R. (2005). La felicidad: Lecciones de una nueva ciencia. Madrid: Taurus-Santillana. Capítulos 3 y 4.
* Kahneman, D. (2011). Pensar rápido, pensar despacio. Nueva York: FSG Editores.
 |

1. **DISPOSICIONES NORMATIVAS**

|  |
| --- |
| **Para la aprobación del curso, el estudiante deberá cumplir los siguientes requisitos:** ***Requisitos de asistencia:*** * Los y las estudiantes deberán asistir a un cincuenta por ciento (50%) de las clases del curso.

***Requisitos de Aprobación:*** Si el promedio del estudiante al finalizar el 100% de las evaluaciones del curso es igual o superior a 59.5, este se exime de rendir el examen. Aquellos que tengan promedio inferior a 5.95, deberán rendir el examen, el que tiene una ponderación de 30% en el promedio final del curso. El promedio final del curso se calculará de la siguiente forma**Promedio Curso** = 0.7\*Promedio Curso + 0.3\*Nota ExamenSi posterior a la rendición del examen, el estudiante obtiene un promedio entre 3,45 y 3.94, tiene derecho a un examen de repetición, el que tiene una ponderación de 30% en el promedio final del curso (calculado luego de rendir el examen). El promedio final del curso se calculará de la siguiente forma**Promedio Curso (Posterior al examen)** = 0.7\*Promedio Curso(incluido examen) + 0.3 \* Examen Repetición |

1. **NORMAS SOBRE ETICA Y CONVIVENCIA ACADÉMICA**

|  |
| --- |
| Durante el desarrollo del curso en general y especialmente en el trato y convivencia en los espacios universitarios y extrauniversitarios se espera que los y las cursantes tengan conductas de respeto basadas en la no discriminación y reconocimiento de derechos fundamentales.En la elaboración de los trabajos y realización de pruebas en particular, se espera que las y los estudiantes mantengan una conducta de valoración para con el trabajo de sus compañeros/as. En este sentido, se espera que sean rigurosos/as en lo que respecta al citar artículos o textos, y en la elaboración de los trabajos de investigación. En particular, las y los estudiantes deberán evitar:- Copiar trabajos, ya sea en su totalidad, párrafos o frases de éstos.- Incluir en sus trabajos o ensayos citas textuales sin una adecuada cita. - Incluir en sus trabajos o ensayos artículos o reportajes aparecidos en medios de comunicación, sin la respectiva cita. Según el Reglamento de Conducta de los Estudiantes de la Universidad de Chile, los alumnos que cometen fraude en exámenes, controles u otras actividades académicas, incurren en una infracción especialmente grave (Art. 5º, b)), lo que da lugar a una investigación sumaria que puede derivar en una censura por escrito, la suspensión de actividades universitarias o la expulsión de la universidad (Art. 26º).  LA UNIVERSIDAD DE CHILE y el Instituto de Asuntos Públicos están comprometidos tanto a promover espacios seguros como a erradicar el acoso sexual y la discriminación de cualquier tipo. Estas formas de violencia vulneran la dignidad y los derechos fundamentales de las personas y son considerados actos de la mayor gravedad. En consecuencia, se ha generado una política universitaria de prevención, atención, seguimiento y sanción de acoso y violencia sexual, bajo el compromiso de hacer de la Universidad un lugar seguro. Para más información sobre la Dirección de Igualdad de Género (DIGEN): http://www.uchile.cl/direcciondegenero Oficina de Atención de Acoso y Violencia SexualTeléfono: +56 229 781 171Correo electrónico: oficinaacososexual@uchile.cl |

1. **ANEXOS DE APOYO AL ESTUDIANTE**

|  |
| --- |
|  |