

## PROGRAMA DE CURSO

### I. 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	1.0 - 2016

### II. DESCRIPCIÓN DEL CURSO

La asignatura Comportamiento Humano en las Organizaciones corresponde al cuarto semestre del plan de estudios de la carrera de Administración Pública, 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.

### III. COMPETENCIAS DEL PERFIL DE EGRESO (CONTRIBUCIÓN PRECISA AL CURSO)

#### Competencias Específicas

<b>Competencia</b>	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.
<b>Subcompetencias</b>	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

<b>Competencia</b>	<b>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.</b>
<b>Subcompetencias</b>	<b>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.</b>
<b>Competencia</b>	<b>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.</b>
<b>Subcompetencias</b>	<b>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 interdisciplinaria variables políticas y estratégicas que sustenten su propuesta.</b>
<b>Competencia</b>	<b>4. (AD I) Implementa procesos organizativos desde la interdisciplinaria, coordinando intereses, esfuerzos y recursos de distinto tipo, alineado con las definiciones de política pública, con visión de resultados.</b>
<b>Subcompetencias</b>	<b>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.</b>
<b>Competencia</b>	<b>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.</b>
<b>Subcompetencias</b>	<b>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.</b>

<b>Competencia</b>	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.
<b>Subcompetencias</b>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

<b>Competencia</b>	1. (AD III) 1. Investiga fenómenos relevantes para los asuntos públicos, utilizando enfoques interdisciplinarios para problematizarlos desde la especificidad de los asuntos públicos.
<b>Subcompetencias</b>	<p>1.1 Identifica fenómenos relevantes para los asuntos públicos, con actitud indagatoria y crítica, diseñando proyectos de investigación pertinentes.</p> <p>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.</p>

<b>Competencia</b>	1. (AD IV) Identifica, diagnostica, analiza y define problemas públicos, desde una perspectiva interdisciplinaria, reconociendo variables que influyen en su naturaleza y resolución.
<b>Subcompetencias</b>	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

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

**IV. 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)

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

<b>Resultados de Aprendizaje</b>	<b>Contenidos</b> (conceptuales, procedimentales y actitudinales que se requieren para lograr los resultados de aprendizaje)	<b>Procedimientos evaluativos</b> (Explicitar ponderación)	<b>Métodos de Enseñanza y aprendizaje / Técnicas didácticas</b>
RA1. Comprender las variables individuales que afectan el comportamiento de las personas en las organizaciones.	<p><b>1.1</b> Identifica las variables individuales que intervienen en el comportamiento humano en las organizaciones y los resultados de ellas.</p> <p><b>1.2</b> Interpreta cómo las variables individuales afectan el comportamiento humano en las organizaciones.</p> <p><b>1.3</b> Comprende cómo las variables individuales pueden afectar la toma de decisiones de los administradores.</p>	<p>Controles y pruebas escritas.</p> <p>Discusiones en clases.            Elaboración de ensayos.            Resolución de casos.</p>	<p>Metodología expositiva.</p> <p>Método de casos.</p> <p>Aprendizaje colaborativo.</p>
RA2. Comprender las variables grupales y organizacionales que afectan el comportamiento de las personas en las organizaciones.	<p><b>2.1</b> Identifica las variables grupales y organizacionales que intervienen en el comportamiento humano en las organizaciones y los resultados de ellas.</p> <p><b>2.2</b> Interpreta cómo las variables grupales y organizacionales afectan el comportamiento humano en las organizaciones.</p> <p><b>2.3</b> Comprende cómo las variables grupales y organizacionales pueden afectar la toma de decisiones de los administradores.</p>	<p>Controles y pruebas escritas.</p> <p>Discusiones en clases.            Elaboración de ensayos.            Resolución de casos.</p>	<p>Metodología expositiva.</p> <p>Método de casos.</p> <p>Aprendizaje colaborativo.</p>
RA3. Comprender las variables culturales y situacionales que afectan el comportamiento de las personas en las organizaciones.	<p><b>3.1</b> Identifica las variables culturales y situacionales que intervienen en el comportamiento humano en las organizaciones.</p> <p><b>3.2</b> Interpreta cómo las variables culturales y situacionales afectan el comportamiento humano en las organizaciones.</p> <p><b>3.3</b> Comprende cómo las variables culturales pueden afectar la toma de decisiones de los administradores.</p>	<p>Controles y pruebas escritas.</p> <p>Discusiones en clases.            Elaboración de ensayos.            Resolución de casos.</p>	<p>Metodología expositiva.</p> <p>Método de casos.</p> <p>Aprendizaje colaborativo.</p>

<p>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.</p>	<p><b>4.1</b> Identifica relaciones entre variables que intervienen en el comportamiento de las personas con los resultados y productos organizacionales.</p> <p><b>4.2</b> Identifica instrumentos que permiten registrar las variables del comportamiento humano y las variables resultado de la organización.</p>	<p>Controles y pruebas escritas.</p> <p>Descripción monográfica de un instrumento utilizado para medir variables del comportamiento.</p>	<p>Metodología expositiva.</p> <p>Aprendizaje colaborativo.</p> <p>Metodología de proyectos.</p>
---	--	--	--

## VI. BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

<b>Bibliografía Obligatoria</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Robbins, S. P., &amp; Judge, T. A. (2013). Comportamiento organizacional (15ª Edición). México: Pearson.</li> <li>• Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones (2ª Edición). México: McGraw-Hill.</li> <li>• Ivancevich, J. M., Konopaske, R., &amp; Matteson, M. T. (2006). Comportamiento organizacional (7a Edición). México: McGraw-Hill.</li> <li>• Layard, R. (2005). La felicidad: Lecciones de una nueva ciencia. Madrid: Taurus-Santillana. Capítulos 3 y 4.</li> <li>• Kahneman, D. (2011). Pensar rápido, pensar despacio. Nueva York: FSG Editores.</li> </ul>

## VII. 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

$$\text{Promedio Curso} = 0.7 * \text{Promedio Curso} + 0.3 * \text{Nota Examen}$$

Si 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

$$\text{Promedio Curso (Posterior al examen)} = 0.7 * \text{Promedio Curso (incluido examen)} + 0.3 * \text{Examen Repetición}$$