

PROGRAMA DE CURSO

Código	Nombre			
IN 5101	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL			
Nombre en Inglés				
ORGANIZATIONAL BEHAVIOR				
SCT	Unidades Docentes	Horas de Cátedra	Horas Docencia Auxiliar	Horas de Trabajo Personal
6	10	3,0	1,5	5,5
Requisitos			Carácter del Curso	
IN4002 Taller de Ingeniería Industrial II IN4301 Análisis y Matemáticas Financieras			Obligatorio de la carrera de Ingeniería Civil Industrial	
Resultados de Aprendizaje				
El alumno al término del curso demuestra que:				
- Comprende e inicia procesos de aprendizaje personal de las competencias necesarias para diagnosticar quiebres organizacionales en Diseño, Gestión de personas y equipos de trabajo, para todo ICI al relacionarse con las organizaciones. - Maneja conceptos y principios básicos de comportamientos, desarrollo y diseño organizacional, que les permitan comprender la gestión de los recursos humanos de la organización desde una mirada sistémica.				

Metodología Docente	Evaluación General
La metodología de trabajo será activo participativa, donde se utilizarán herramientas metodológicas como: - Clases expositivas. - Trabajos personales. - Trabajos grupales.	Las distintas instancias de evaluación serán: 2 Controles 4 Controles de trabajo personal (CTP), el último CTP es recuperativo. 1 trabajo de aplicación grupal 1 Examen

UNIDADES TEMÁTICAS

Número	Nombre de la Unidad	Duración en Semanas
1	INTRODUCCIÓN AL FENÓMENO ORGANIZACIONAL	5,0
Contenidos	Resultados de Aprendizajes de la Unidad	Referencias a la Bibliografía
1. ¿Qué entendemos por organización? 2. La naturaleza emergente del comportamiento organizacional 3. La organización como sistema: el sistema técnico y el sistema social 4. Aprendizaje continuo: Aprender a Aprender 5. Aprendizaje organizacional 6. Habilidades directivas y desarrollo organizacional.	El estudiante demuestra que: 1. Comprende los aspectos centrales del fenómeno organizacional. En términos de la coherencia entre el diseño de la organización y el aporte de las personas y los equipos a los resultados esperados 2. Distingue entre sistema técnico y social al interior de las organizaciones y su implicancia e la competitividad sustentable. 3. Descubre la metodología del Aprender a Aprender. A través de identificar sus principales obstáculos para aprender. 4. Elabora características de liderazgo autobiográficas. 5. Descubre la importancia del desarrollo de las Habilidades Directivas.	1. Cap.1 y 2 11. Cap. 1y 8

Número	Nombre de la Unidad	Duración en Semanas
2	MODELO PARA ENTENDER LA ORGANIZACIÓN DESDE EL ENTORNO A SUS RESULTADOS	3,0
Contenidos	Resultados de Aprendizajes de la Unidad	Referencias a la Bibliografía
1. El modelo de auditoría al sistema humano (ASH) 1.1 El entorno. 1.2 La estrategia. 1.3 El diseño, la estructura y los sistemas. 1.4 Los resultados.	El estudiante demuestra que: 1. Comprende el modelo Auditoría del Sistema Humano (ASH) para diagnosticar una organización. 2. Realiza trabajos prácticos para ejercitar la aplicación y utilidad del ASH	1. Cap. 1 y 7

Número	Nombre de la Unidad	Duración en Semanas
3	PROFUNDIZANDO DISTINCIONES PARA OBSERVAR ORGANIZACIONES	4,0
Contenidos	Resultados de Aprendizajes de la Unidad	Referencias a la Bibliografía
1. Los actores organizacionales: gerentes, supervisores, trabajadores 2. Las organizaciones como redes conversacionales 3. Sistemas de gestión de RRHH 4. Cultura organizacional 5. Clima organizacional 6. El fenómeno del liderazgo y la influencia 7. Motivación laboral 8. Trabajo en equipo	El estudiante demuestra que: 1. Comprende las distinciones en los roles para una organización. 2. Comprende las distinciones necesarias de la cultura organizacional.	11.Caps 11,16, 17 y 10 14. Cap. 1 y 2

Número	Nombre de la Unidad	Duración en Semanas
4	CAMBIO ORGANIZACIONAL	3,0
Contenidos	Resultados de Aprendizajes de la Unidad	Referencias a la Bibliografía
1. El cambio como adaptación 2. La resistencia al cambio como estrategia defensiva 3. Caracterización de procesos de cambio organizacional: la función de la consultoría.	El estudiante demuestra que: 1. Logra identificar las principales resistencias al cambio según el modelo de preocupaciones. 2. Logra proponer acciones efectivas y oportunas, a la organización que diagnostica en el trabajo práctico, para gestionar las resistencias de una organización frente a un cambio.	11. cap. 18 13

Bibliografía General

Bibliografía Recomendada:

1. "Dirección de RRHH y Consultoría en las Organizaciones". Autor: Santiago Quijano. 2006
2. "La empresa emergente, la confianza y los desafíos de la transformación". Autor: Rafael Echeverría.
3. "La Corrosión del carácter". Autor: Richard Sennett. 2006, Anagrama.
4. "Empresas que Sobresalen". Autor: Collins, James. 2004, Editorial Norma.
5. "El factor Humano". Autor: Dejours, Christophe. 1998, LUMEN
6. "Administración del Comportamiento Organizacional". Autores: Hersey, Paul. Blanchard, Kenneth y Jonson, D. 1998, Prentice Hall
7. "Gestión de recursos humanos". Autores: Gómez - Mejía, Luis. Balkin, David. 2001, Prentice Hall.
8. "La estructura de las organizaciones". Autor: Mintzberg, Henry. 1990, Editorial Ariel.
9. "La organización creadora de conocimiento". Autores: Nonaka, Ikujiro. Takeuchi, Hirotaka. 1999 Oxford University Press
10. "Administración de RRHH". Autor: Idalberto Chiavenatto. 1998, McGraw Hill.
11. "Comportamiento Organizacional". Autor: Stephen Robbins, Prentice Hall, Décima Edición 2004,
12. "Modelo de Liderazgo para el Siglo XXI". Revista Desafío. Autor: Spoerer, Sergio.
13. "Desafiando la Competitividad: Transformación organizacional, Innovación y Desarrollo Directivo". Autores: Sergio Spoerer, Carlos Vignolo, Sebastián Depolo y Matías Cociña. Trend Management, edición especial, mayo 2005.
14. "Recursos Humanos Champions". Autor: Ulrich, Dave. 1997, Granica.
15. "Diagnostico Organizacional". Autor: Rodríguez, Darío, Ediciones Universidad Católica de Chile, sexta edición, 2004.

Vigencia desde:	Primavera 2011
Elaborado por:	José Tomás Saffirio
Revisado por:	Dirección de Docencia DII Área de Desarrollo Docente (ADD)