

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	
IN 4002 Taller de Ingeniería Industrial II IN 4301 Análisis y Matemáticas Financieras			Obligatorio de la carrera de Ingeniería Civil Industrial	
Competencias a las que tributa el curso				
Competencias específicas				
CE1: Identificar los diferentes elementos de los problemas complejos que surgen en las organizaciones, y que son claves para resolverlos.				
CE2: Concebir soluciones a los problemas que surgen en las organizaciones, utilizando los conocimientos provenientes de la gestión de operaciones, tecnologías de información y comunicaciones, finanzas, economía y marketing.				
CE4: Emplear los conocimientos de las distintas disciplinas constitutivas de la ingeniería industrial: gestión de operaciones, tecnologías de información y comunicaciones, finanzas, economía y marketing, en las respectivas áreas funcionales de las organizaciones.				
CE6: Desarrollar habilidades para liderar equipos de trabajo manejando las relaciones interpersonales.				
Competencias genéricas				
CG1: Comunicar ideas y resultados de trabajos profesionales o de investigación, en forma escrita y oral, tanto en español como en inglés.				
CG2: Trabajar en equipos multidisciplinarios, asumiendo el liderazgo en las materias inherentes a su profesión en forma crítica y autocrítica.				
CG5: Gestionar su auto-aprendizaje en el desarrollo del conocimiento de su profesión, adaptándose a los cambios del entorno.				

Propósito del Curso

El curso IN 5101, Comportamiento Organizacional, complementa la educación del futuro ingeniero civil industrial a través del diagnóstico, análisis y evaluación de los desafíos organizacionales. Busca desarrollar aspectos de liderazgo por medio del análisis de los fundamentos de la organización y del uso de herramientas de gestión de personas. Se considera en el análisis y trabajo los desafíos tanto técnicos como adaptativos. que enfrentará el ingeniero, en el ejercicio de su profesión.

Con una responsabilidad compartida, el aprendizaje ocurre cuando los estudiantes, conformados en equipos de trabajo, ponen en práctica los conceptos teóricos propuestos por el equipo docente y que se concreta en un proyecto semestral de consultoría aplicada a una organización de su elección. En este contexto, el docente actúa como mediador del proceso, pues responde las consultas de los estudiantes, aclara dudas, corrige y ayuda a precisar aspectos del trabajo.

Resultados de Aprendizaje

CE1–CG2–CG5–RA1: Elabora una planificación estratégica, aplicando principios y técnicas de consultoría que utilizan equipos altamente efectivos, a fin de identificar y solucionar un desafío organizacional complejo.

CE1–CE4–RA2: Diagnostica un problema organizacional, por medio de la observación crítica del comportamiento de la organización, a fin de ofrecer soluciones que permitan aumentar su efectividad.

CE4–RA3: Analiza los fundamentos de la organización, comparando la cultura en uso versus la cultura postulada, para identificar brechas que impiden que la organización alcance los objetivos comprometidos.

CE1– RA4: Evalúa el estado de los procesos de gestión de personas, utilizando herramientas y técnicas de equipos altamente efectivos, a fin de determinar la coherencia de estos procesos con la estrategia de la organización.

CE2–RA5: Diseña un proyecto de solución a un problema organizacional detectado, evaluando su costo versus los beneficios esperados.

CE1–CE2– CG1–RA6: Propone, en una presentación concisa y un informe estructurado, la solución diseñada a un problema organizacional detectado, a fin de lograr la aceptación de esta por parte del representante de la organización.

Metodología Docente	Evaluación General
<p>La metodología del curso es activo-participativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Clase expositiva con estructura de INICIO – DESARROLLO – CIERRE - Charla expositiva: charla breve en que los estudiantes intervienen bajo un 50% del tiempo. - Charla Interactiva: charla breve en que los estudiantes participan sobre un 50% del tiempo. - Ejercicios prácticos: práctica de una situación determinada con el fin de analizar los resultados y extrapolarlos al futuro ámbito laboral. - Análisis de Casos: diagnóstico, análisis y evaluación de situaciones reales o ficticias, de manera de aprender pautas de comportamiento y de toma de decisiones. - Role-playing: aplicación práctica de las herramientas, conductas y técnicas aprendidas. - Plenario: discusión grupal, orientada a intercambiar opiniones y puntos de vista, buscando conclusiones consensuadas. 	<p>Las instancias de evaluación serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 Control a mitad del semestre (20%) • 1 Examen al final del semestre (30%) • 1 Trabajo de Equipo Semestral (50%)

Unidades Temáticas

Número	RA al que tributa	Nombre de la Unidad	Duración en Semanas
1	RA1	Equipos de Alto Desempeño	4
Contenidos		Indicador de logro	Referencias a la Bibliografía
1.1.	Introducción al Comportamiento Organizacional	1. Aplica los principios del liderazgo y trabajo en equipo en su equipo de consultoría, mediante el desarrollo de una planificación estratégica y del manejo de técnicas de consultoría. 2. Diseña el modelo de negocios para su equipo de consultoría, considerando dimensiones de la productividad, ventajas competitivas, entre otros. 3. Genera una estructura base de su equipo de consultoría coherente con la estrategia diseñada, considerando los recursos a su disposición. 4. Prepara un currículum vitae o CV resaltando logros, elementos diferenciadores con miras a su potencial ingreso al mundo laboral y los requerimientos del mercado.	1, 2, 3, 4, 11, 18
1.2.	Ventajas Competitivas		
1.3.	Liderazgo y Trabajo en Equipo		
1.4.	Planificación Estratégica		
1.5.	Dimensiones de la Productividad		
1.6.	Diseño Organizacional		
1.7.	Mercado Laboral en Chile		
1.8.	Reclutamiento y Selección		
1.9.	DISC		
1.10.	Taller de Currículum Vitae y Entrevistas Laborales		
1.11.	Técnicas de Consultoría		

Número	RA al que tributa	Nombre de la Unidad	Duración en Semanas
2	RA2	Diagnóstico Organizacional	4
Contenidos		Indicador de logro	Referencias a la Bibliografía
2.1.	Diagnóstico Organizacional 1	1. Diagnostica problemas organizacionales en la institución elegida, considerando en su análisis los fundamentos del comportamiento organizacional y la gestión de personas. 2. Selecciona un problema, de los identificados como relevante para su estudio, justificando el porqué de su elección y su relevancia.	9, 10, 12, 20
2.2.	Desarrollo de Competencias, Inducción y Capacitación		
2.3.	Diagnóstico Organizacional 2		
2.4.	Gestión del Conocimiento		
2.5.	Compensación, Beneficios e Incentivos		

Número	RA al que tributa	Nombre de la Unidad	Duración en Semanas
3	RA3 – RA4	Análisis y Evaluación	4
Contenidos		Indicador de logro	Referencias a la Bibliografía
3.1.	Motivación Laboral	1. Analiza los fundamentos y desafíos del comportamiento organizacional aplicados a un caso de investigación considerando motivación laboral o relaciones laborales, entre otros. 2. Evalúa la organización estudiada, considerando los principios y conceptos de la gestión de personas: compensaciones o gestión del talento.	3, 13, 14, 15, 16, 19
3.2.	Historia de las Relaciones Laborales		
3.3.	Relaciones Laborales y Negociación		
3.4.	Evaluación Desempeño y Potencial; Desarrollo Carrera, Sucesión, Movilidad, Retención del Talento		

Número	RA al que tributa	Nombre de la Unidad	Duración en Semanas
4	RA 5	Diseño de Solución	2
Contenidos		Indicador de logro	Referencias a la Bibliografía
4.1.	Innovación 1	1. Diseña un proyecto como solución factible de implementar al desafío organizacional seleccionado, evaluando costos versus beneficios. 2. Calcula los costos y beneficios de la solución según el problema a resolver y la optimiza considerando aspectos como innovación y gestión del cambio.	8, 17
4.2.	Gestión del Cambio 1		
4.3.	Innovación 2		
4.4.	Gestión del Cambio 2		

Número	RA al que tributa	Nombre de la Unidad	Duración en Semanas
5	RA 6	Presentación de Propuesta	2
Contenidos		Indicador de logro	Referencias a la Bibliografía
5.1.	Presentaciones Efectivas	1. Propone técnicamente en un proyecto la solución a un problema organizacional detectado y sus componentes, que fundamenta de manera coherente y clara en una exposición. 2. Justifica los resultados de su propuesta de proyecto que se ajusta a la necesidad de la organización, a fin de obtener la aprobación de la propuesta por parte del representante de la organización respecto de la propuesta.	3, 12
5.2.	Producto y Valor de la Consultoría		
5.3.	Desafíos del Comportamiento Organizacional 1 y 2		

Bibliografía General

Apuntes de clase de los profesores sobre la base de la siguiente revisión bibliográfica:

La Organización

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. "Empresas que Sobresalen". Autor: Collins, James. 2004, Editorial Norma.
4. "Administración del Comportamiento Organizacional". Autores: Hersey, Paul. Blanchard, Kenneth y Jonson, D. 1998, Prentice Hall
5. "Gestión de recursos humanos". Autores: Gómez - Mejía, Luis. Balkin, David. 2001, Prentice Hall.
6. "La estructura de las organizaciones". Autor: Mintzberg, Henry. 1990, Editorial Ariel.
7. "Comportamiento Organizacional". Autor: Stephen Robbins, Prentice Hall, Décima Edición 2004,
8. "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.
9. "Diagnostico Organizacional". Autor: Rodríguez, Darío, Ediciones Universidad Católica de Chile, sexta edición, 2004.

La Gestión de Personas

10. "Recursos Humanos Champions". Autor: Dave Ulrich. 2006, Granica.
11. "Generación de Modelos de Negocio". Autores: Alexander Osterwalder & Yves Pigneur. Deusto, 2013.
12. "Ponga Magia en su Empresa". Autor: Lee Cockerell. Empresa Activa, 2008.
13. "Sí... ¡de Acuerdo! Cómo Negociar sin Ceder". Autores: Roger Fisher, William Ury, Bruce Patton. Bogotá, Editorial Norma, 2009.
14. "Analyzing Performance Problems". Autores: Robert F. Mager, Peter Pipe. Atlanta, The Center for Effective Performance, 1983.
15. "Dismissal". Autores: William J. Morin, Lyle Yorks. New York, Drake Beam Morin, First Harvest, 1992.
16. "Creating Commitment: How to Attract and Retain Talented Employees by Building Relationships that Last". Autor: Michael N. O'Malley. New York, John Wiley & Sons, 2000.
17. "Fast Forward: Organizational Change in 100 Days". Autores: Elspeth J. Murray, Peter R. Richardson. New York, Oxford University Press, 2002.
18. "Are You Smart Enough to Work at Google?" Autor: William Poundstone. New York, Back Bay Books, 2012.
19. "The Strategy of Conflict". Autor: Thomas C. Schelling. Cambridge, Harvard University Press, 1980.
20. "Running Training like a Business". Autores: David van Adelsberg, Edward A. Trolley. San Francisco, The Forum Corporation, 1999.

Vigencia desde:	Otoño 2017
Elaborado por:	Sebastián Conde, Sebastián Depolo
Validado por:	Pendiente validación CTD
Revisado por:	Área de Gestión Curricular, SGD