



AUXILIAR COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL -SEMANA 9-

Ingeniería Industrial - Universidad de Chile

**PRESENTADO POR
JAIRO Y SEBASTIÁN
07 NOVIEMBRE, 2018**

Diseño elaborado por Sebastián Silva

AGENDA

1

¿Están seguros que sus problemas están bien definidos?

Acercamiento de lo que pasa hoy en día

2

¿Cuál es la estructura y/o el hilo conductor del curso?

Seamos consciente de qué estamos haciendo

3

Actividad - validación cualitativa y cuantitativa

4

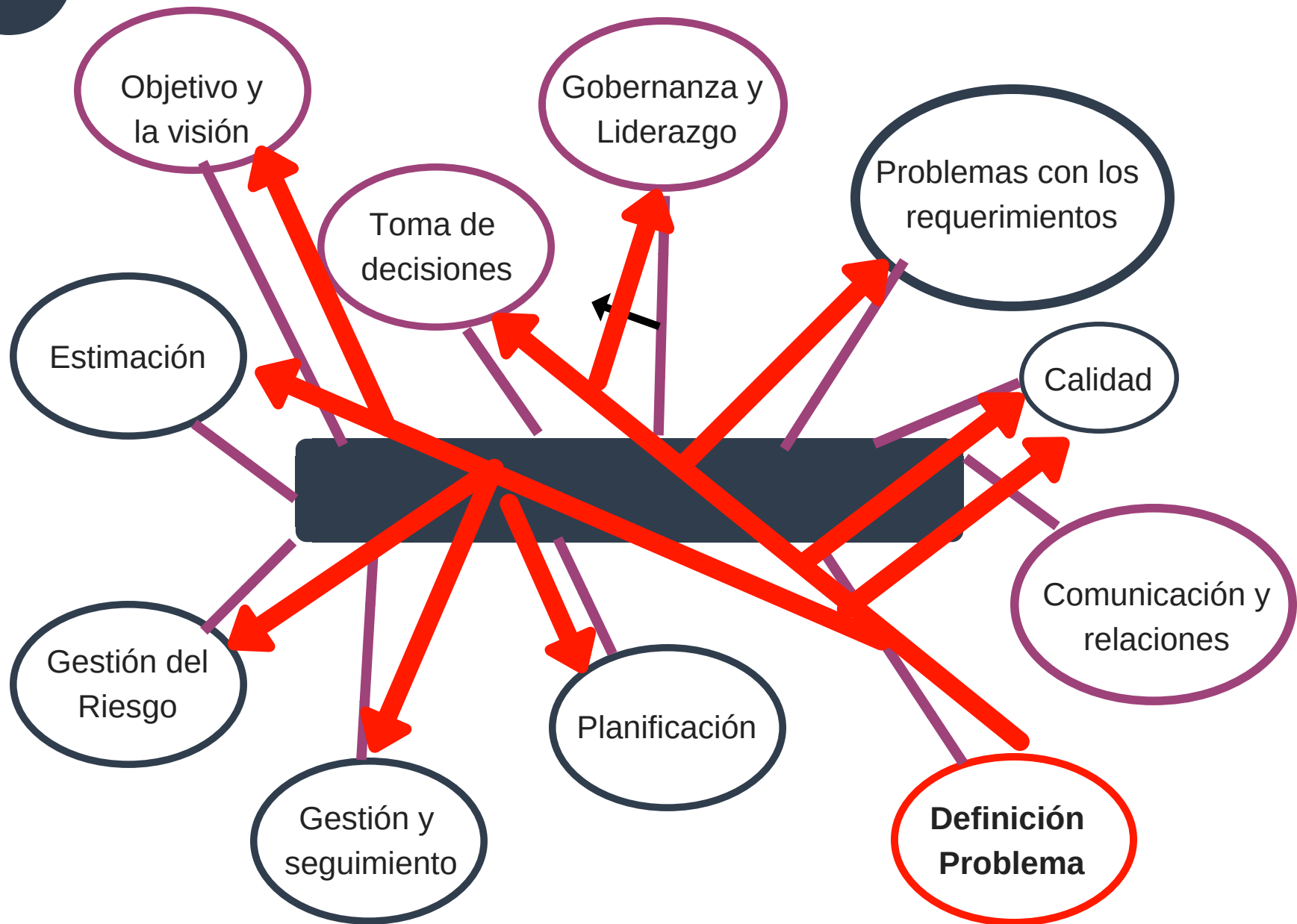
Ejemplos definición del problema



1

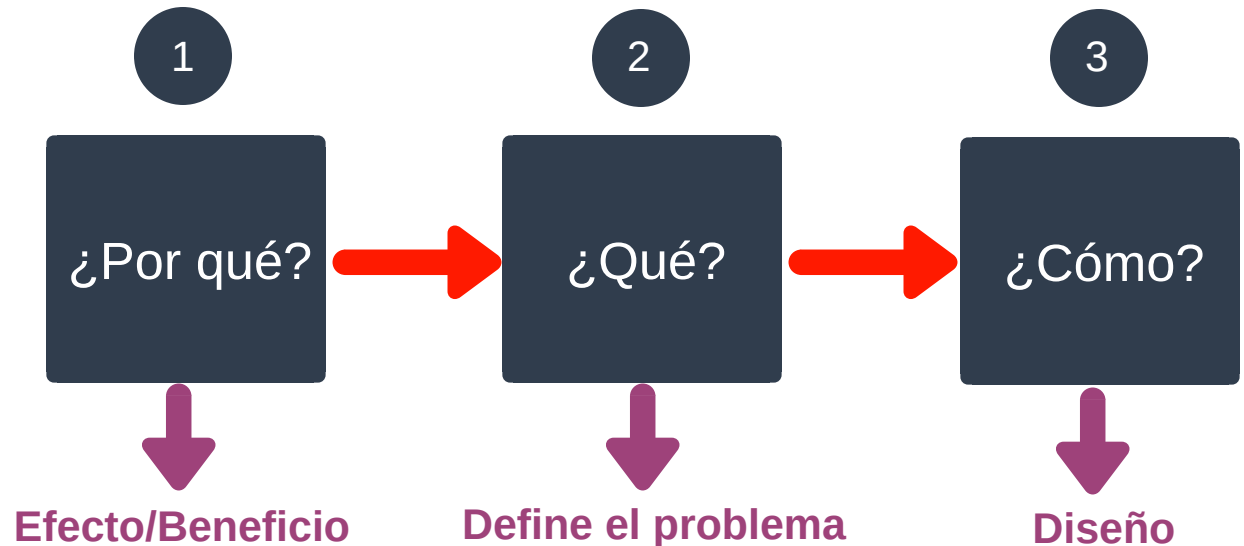
¿Están seguros que sus problemas están bien definidos?

¿Cuáles son las
relaciones entre
estas causas?



1

¿Están seguros que sus problemas están bien definidos?

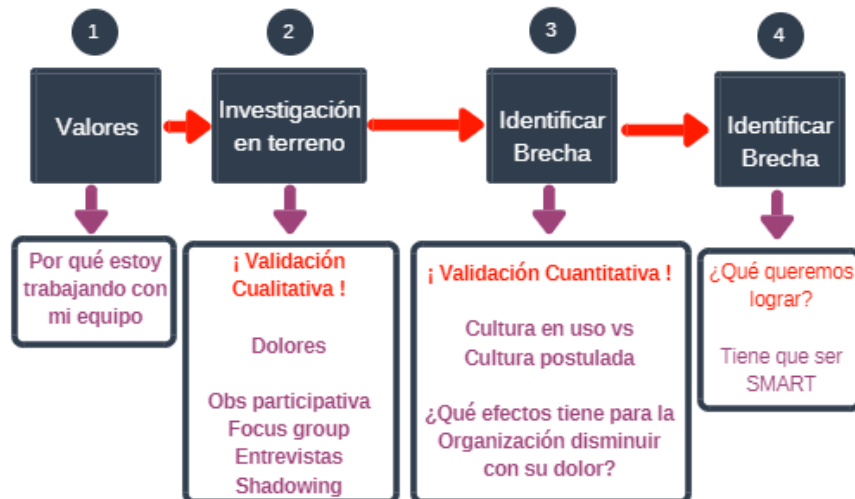


Peter Morris es un profesor de construcción y gestión de proyectos de **University College London (UCL)**.

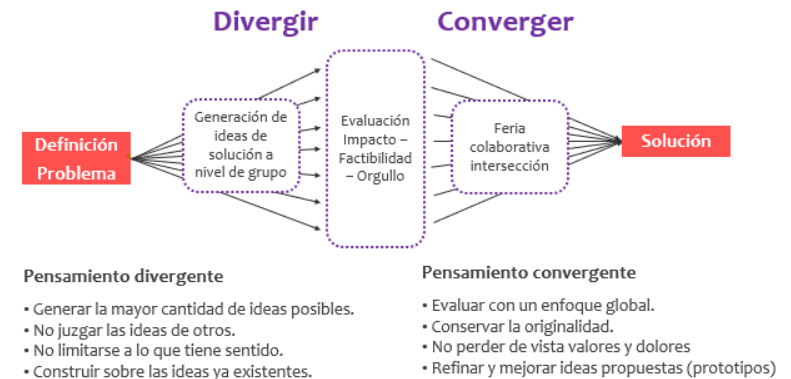
Es el autor de:

- 1) **The Management of Projects** (Thomas Telford, 1994);
- 2) **The Anatomy of Major Projects** (John Wiley & Sons, 1987);
- 3) **Translating Corporate Strategy into Project Strategy** (PMI, 2004).
- 4) co-editor with Jeffrey Pinto of **The Wiley Guide to Managing Projects** (Wiley, 2005);
- 5) **The Oxford Handbook of Project Management** (OUP, 2011).

Definición del problema



Diseño de solución





*"El actual proceso de
'shapping' (conformación)
para definir un proyecto
sigue siendo un misterio"*

Definición del problema



Diseño de la solución



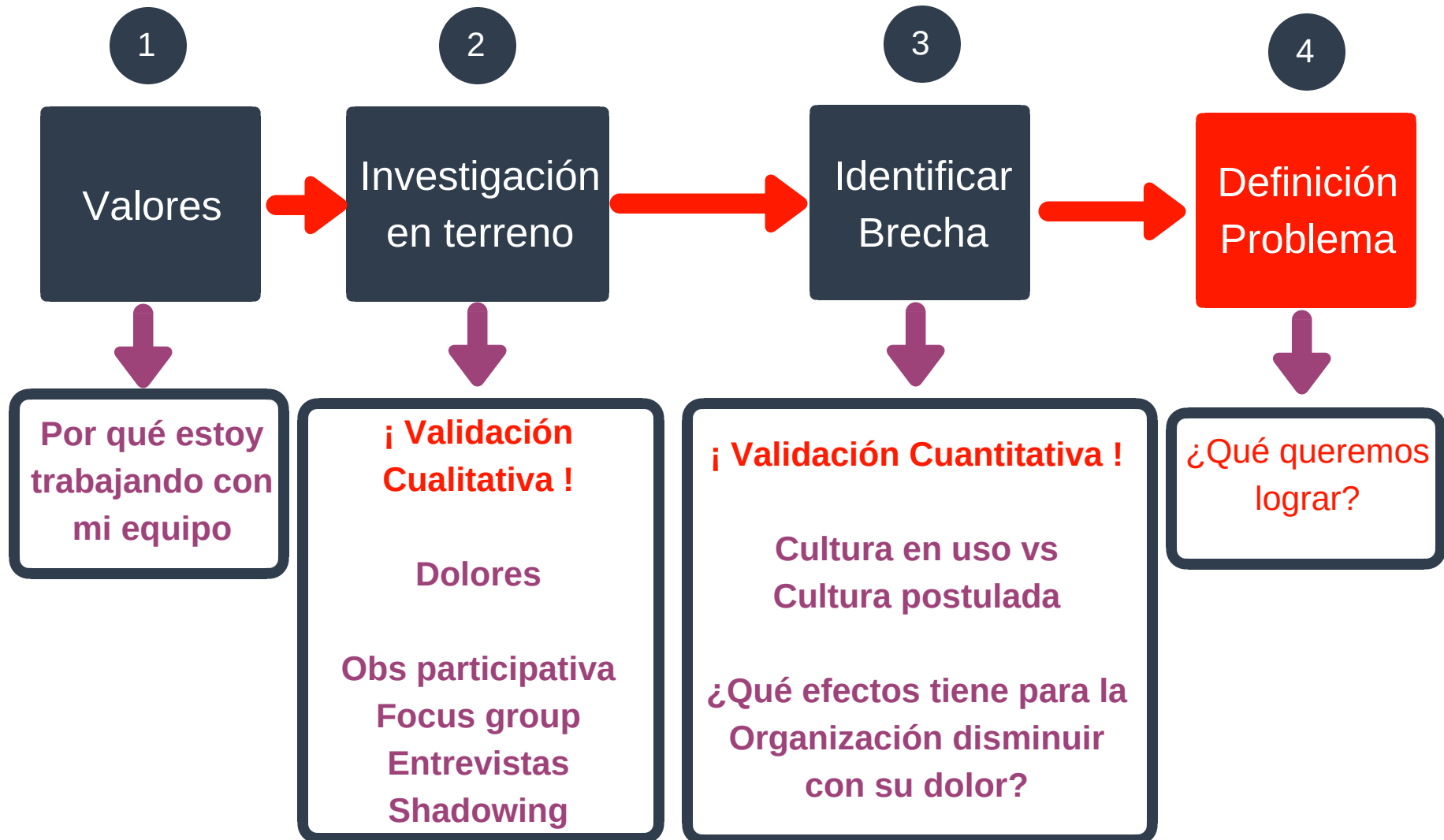
Pensamiento divergente

- Generar la mayor cantidad de ideas posibles.
- No juzgar las ideas de otros.
- No limitarse a lo que tiene sentido.
- Construir sobre las ideas ya existentes.

Pensamiento convergente

- Evaluar con un enfoque global.
- Conservar la originalidad.
- No perder de vista valores y dolores
- Refinar y mejorar ideas propuestas (prototipos)

Definición del problema



Definición del problema

2

Investigación
en terreno



¡ Validación
Cualitativa !

Dolores

Obs participativa
Focus group
Entrevistas
Shadowing

Baja Dirección

- “A todos los jefes nuevos los han reclutado desde afuera”
- “No sé si se podría decir que la gente es feliz, pero creo que sí sienten que están mejor que en otros lados. Aún así llega un punto en el que uno tiene que decidir si buscar otro lugar donde poder crecer o quedarse. La mayoría se va”

Definición del problema

2

Investigación
en terreno



¡ Validación
Cualitativa !

Dolores

Obs participativa
Focus group
Entrevistas
Shadowing

A través de **entrevistas** se identificó un **malestar** de los trabajadores de baja dirección, debido a que **sienten** que no tienen **oportunidades de crecimiento**.

3

¿Cómo identifico la brecha?

Árbol de causas y efectos

Cultura en uso vs Cultura postulada

¿Qué efectos tiene para la Organización disminuir con su dolor?



Efectos

Causas





Definición del problema

3

Identificar
Brecha



¡ Validación Cuantitativa !

Cultura en uso vs
Cultura postulada

¿Qué efectos tiene para la
Organización disminuir
con su dolor?

¿Cómo identifico la
brecha?

Alta
rotación



Definición del problema

3

Identificar
Brecha



¡ Validación Cuantitativa !

Cultura en uso vs
Cultura postulada

¿Qué efectos tiene para la
Organización disminuir
con su dolor?

¿Cómo identifico la
brecha?

Alta
rotación

Eliminar

Situación	Rotación (%)	Rotación (personas)	Costo nueva contratación*	Total
Actual	20.4%	49	\$ 3,141,600	\$ 153,938,000
Meta	12%	20		\$ 62,832,000
Beneficio potencial				\$ 91,106,000

* Calculados en base a proceso reclutamiento, capacitación, bajo desempeño que se tiene los primeros periodos de trabajo y costos asociados a nueva contratación, estimado como cinco veces sueldo del trabajador: $5 \times \$ 628.320 = \$ 3.141.600$.

4

Definición
Problema



¿Qué queremos
lograr?

**Queremos disminuir la
rotación laboral de un
20% a un 12% en un
plazo de 2 años**

1

¿Están seguros que sus problemas están bien definidos?



1

¿Por qué?

Porque existe un malestar entre los trabajadores que afecta la credibilidad, la confianza y la motivación de la empresa

2

¿Qué?

Es que nosotros queremos disminuir la rotación laboral de un 20% a un 12% en menos de 2 años

3

¿Cómo?

Sigue siendo un misterio cómo lo haremos

DINÁMICA

Validación cualitativa y cuantitativa

**COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL**

PRIMAVERA 2018

Ejemplos

COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL

PRIMAVERA 2018



AUXILIAR COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL -SEMANA 9-

Ingeniería Industrial - Universidad de Chile

**PRESENTADO POR
JAIRO Y SEBASTIÁN
07 NOVIEMBRE, 2018**

Diseño elaborado por Sebastián Silva