

PROGRAMA DE CURSO

Código	Nombre		
IN5101	Comportamiento organizacional		
Nombre en Inglés			
Organizational Behavior			
Créditos	Horas de Cátedra	Horas Docencia Auxiliar	Horas de Trabajo Personal
6	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.		
CE3:	Modelar problemas de gestión para encontrar soluciones óptimas.		
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			
<p>El curso IN5101, 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.</p> <p>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.</p>			

Resultados de Aprendizaje		Competencia a la que tributa (CE-CG)
RA1: Elabora una planificación estratégica, aplicando principios y técnicas de consultoría utilizadas por equipos altamente efectivos, a fin de identificar y solucionar un desafío organizacional complejo.		CE1–CG2–CG5
RA2: Diagnostica un problema organizacional, mediante la observación crítica del comportamiento de la organización, a fin de ofrecer soluciones que permitan aumentar la efectividad de dicha organización.		CE4
RA3: Analiza los fundamentos de la organización, comparando la cultura en uso versus la cultura postulada, para identificar brechas e impedimentos de la organización para alcanzar sus objetivos.		CE2
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.		CE1
RA5: Diseña un proyecto de solución a un problema organizacional detectado, evaluando su costo versus los beneficios esperados.		CE3
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.		CE6–CG1
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>La evaluación es de proceso y contempla:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ENTREGA PARCIAL (50% Nota Final): <ul style="list-style-type: none"> – 20% Informe 0 – 20% Informe 1 – 40% Presentación Inicial – 20% Informe 2 – * Factor de Coevaluación • ENTREGA FINAL (50% Nota Final): <ul style="list-style-type: none"> – 50% Presentación Final – 50% Informe Final – * Factor de Coevaluación • Más bonificación por Asistencia Grupal • Más bonificación por Asistencia Individual 	

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. 1.2. Ventajas Competitivas. 1.3. Liderazgo y Trabajo en Equipo. 1.4. Planificación Estratégica. 1.5. Dimensiones de la Productividad. 1.6. Diagnóstico organizacional 1 1.7. Diseño Organizacional. 1.8. Técnicas de Consultoría.		El estudiante: 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.	(1), (2), (3), (4), (11), (18)

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 2.2. Reclutamiento y Selección. 2.3. Mercado laboral en Chile. 2.4. Desarrollo de Competencias, Inducción y Capacitación. 2.5. Gestión del Conocimiento. 2.6. DISC. 2.7. Técnicas de presentación y desarrollo de informes.		El estudiante: 1. Diagnostica problemas organizacionales en la institución elegida, considerando en su análisis los fundamentos del comportamiento organizacional y la gestión de personas. 2. Selecciona para su estudio un problema, de los identificados en el diagnóstico, justificando el porqué de su elección a fin de elaborar una propuesta de solución.	(9), (10), (12), (20)

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. Taller de CV y Entrevistas Laborales. 3.2. Compensación, Beneficios e Incentivos. 3.3. Historia de las Relaciones Laborales. 3.4. Relaciones Laborales y Negociación. 3.5. Análisis y Evaluación de la Organización. 3.6. Trabajo en Equipo.	El estudiante: 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. Prepara un currículum vitae o CV resaltando logros, elementos diferenciadores con miras a su potencial ingreso al mundo laboral y los requerimientos del mercado.	(3), (13), (19)	

Número	RA al que tributa	Nombre de la Unidad	Duración en Semanas
4	RA5	Diseño de Solución	2
Contenidos		Indicador de logro	Referencias a la Bibliografía
4.1. Motivación Laboral. 4.2. Evaluación Desempeño y Potencial; Desarrollo Carrera, Sucesión, Movilidad, Retención del Talento. 4.3. Innovación 1. 4.4. Gestión del Cambio 1. 4.5. Diseño de la Solución. 4.6. Producto y Valor de la Consultoría	El estudiante: 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), (14), (15), (16), (17)	

Número	RA al que tributa	Nombre de la Unidad	Duración en Semanas
5	RA6	Presentación de Propuesta	2
Contenidos		Indicador de logro	Referencias a la Bibliografía
5.1. Innovación 2. 5.2. Gestión del Cambio 2 y Comunicaciones Internas. 5.3. Innovación 3. 5.4. Innovación 4. 5.5. Presentaciones Efectivas.		El estudiante: 1. Propone, en un proyecto, la solución a un problema organizacional detectado y sus componentes, el que fundamenta de manera técnica y coherente en una exposición. 2. Justifica los resultados de su propuesta de proyecto en base a que se ajusta a la necesidad de la organización; obtiene la aprobación de la propuesta por parte del representante de la organización.	(3), (12), (17)

Bibliografía General

Apuntes de clase del profesor 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) "Diagnóstico Organizacional". Autor: Rodríguez, Darío, Ediciones Universidad Católica de Chile, sexta edición, 2004 La Gestión de Personas

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
Validado por:	Sebastián Depolo, CTD
Revisado por:	Área de Gestión Curricular, SGD