

PROGRAMA DE CURSO LIDERAZGO Y GESTIÓN DEL CAMBIO

A. Antecedentes generales del curso:

Departamento	Ingeniería Industrial					
Nombre del curso	Liderazgo y gestión del cambio	Código	IN5212	Créditos	6	
Nombre del curso en inglés	<i>Leadership and Change Management</i>					
Horas semanales	Docencia	3	Auxiliares	1,5	Trabajo personal	5,5
Carácter del curso	Obligatorio			Electivo	X	
Requisitos	IN4191: Práctica Profesional I/IN5902: Práctica profesional II					

B. Propósito del curso:

Este curso tiene como propósito que el/la estudiante desarrolle habilidades para liderar cambios al interior de una organización pública o privada, identificando las principales etapas de un proceso de transformación y los elementos para un efectivo diseño de acciones. Este curso incorpora conocimientos sobre comunicación con influencia y la necesaria administración de conflictos y negociación para alcanzar una solución sustentable y con más equidad de género.

La metodología del curso es activo-participativa, donde el/la estudiante aplica los conocimientos aprendidos a casos prácticos en donde debe analizar y alcanzar soluciones mediante la negociación constructiva, equipos sin prejuicios, con respeto por los valores propios y ajenos, en la interacción de las personas.

El curso tributa a las siguientes competencias específicas (CE) y genéricas (CG):

CE2: Concebir y diseñar soluciones que crean valor para resolver problemas de las organizaciones, utilizando los conocimientos provenientes de la gestión de operaciones, tecnologías de información y comunicaciones, finanzas, economía y marketing.

CE4: Emplear y aplicar 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.

CE5: Desarrollar habilidades para liderar equipos de trabajo, manejando las relaciones interpersonales.

CG1: Comunicación académica y profesional

Comunicar en español de forma estratégica, clara y eficaz, tanto en modalidad oral como escrita, puntos de vista, propuestas de proyectos y resultados de investigación

fundamentados, en situaciones de comunicación compleja, en ambientes sociales, académicos y profesionales.

CG3: Compromiso ético

Actuar de manera responsable y honesta, dando cuenta en forma crítica de sus propias acciones y sus consecuencias, en el marco del respeto hacia la dignidad de las personas y el cuidado del medio social, cultural y natural.

CG4: Trabajo en equipo

Trabajar en equipo, de forma estratégica y colaborativa, en diversas actividades formativas, a partir de la autogestión de sí mismo y de la relación con el otro, interactuando con los demás en diversos roles: de líder, colaborador u otros, según requerimientos u objetivos del trabajo, sin discriminar por género u otra razón.

CG5: Sustentabilidad

Concebir y aplicar nuevas estrategias de solución a problemas de ingeniería y ciencias en el marco del desarrollo sostenible, considerando la finitud de recursos, la interacción entre diferentes actores sociales, ambientales y económicos, además de las regulaciones correspondientes.

C. Resultados de aprendizaje:

Competencias específicas y genéricas	Resultados de aprendizaje
CE2	RA1: Aplica herramientas de negociación entre personas, grupos y organizaciones, considerando los tipos de conflicto y los estilos de liderazgo, habiendo comprendido cómo se establecen las relaciones de poder al interior de las organizaciones y cómo se administran los conflictos.
CE4, CE5 CG3, CG4	RA2: Planifica acciones a realizar como agente de cambio en una organización, considerando la relevancia de la comunicación y el compromiso del equipo frente a la tarea, comprendiendo la importancia de asumir un rol de liderazgo en procesos de transición organizacional.
CE2, CG4, CG5	RA3: Propone, con su equipo, una solución innovadora frente a situaciones de conflicto en una organización, considerando estrategias de negociación e iniciativas de cambios, a fin de proponer mejoras a la gestión de una organización.
CE2, CG1	RA4: Expone, en una presentación concisa y un informe escrito, una solución propuesta a un problema de gestión de la organización, comunicando de manera efectiva los contenidos de dicha propuesta a sus pares y académicos.

D. Unidades temáticas:

Número	RA al que tributa	Nombre de la unidad	Duración en semanas
1	RA2, RA3	Radiografía a desafíos del mundo actual	2 semanas
Contenidos		Indicador de logro	
1.1. Diagnóstico de liderazgo. 1.2. Características o rasgos del liderazgo. 1.3. Situación de hombres y mujeres en el campo laboral (futuros desafíos). 1.4. Factores histórico – culturales que inciden en que existan pocas mujeres líderes. 1.5. Estereotipos asociados al concepto de género. 1.6. Buenas prácticas para fomentar ambientes que generen igualdad.		El/la estudiante: <ol style="list-style-type: none"> 1. Analiza la situación de las mujeres y hombres en el campo laboral, social, económico cultural y político, considerando su situación actual y los futuros desafíos que debe enfrentar. 2. Debate sobre el hecho de que existen pocas mujeres líderes, considerando factores histórico – culturales y económicos en su análisis y discusión. 3. Distingue rasgos que determinan el liderazgo, considerando ejemplos o modelos de líderes a nivel mundial o local. 4. Investiga sobre estereotipos y prejuicios de género, ejemplificando con casos concretos. 5. Analiza buenas prácticas respecto de ambientes que generan igualdad de oportunidades, desglosando los aspectos centrales y esenciales de dichas prácticas que pueden replicarse. 	
Bibliografía de la unidad		[1]	

Número	RA al que tributa	Nombre de la unidad	Duración en semanas
2	RA2	Comunicación con influencia	4 semanas
Contenidos		Indicador de logro	
<p>2.1. Lenguaje corporal y expresión oral:</p> <ul style="list-style-type: none"> Herramientas para desarrollar un lenguaje corporal asertivo: postura, pausa y conexión visual Técnicas de uso efectivo de la voz, manejo del público sin miedo y limpieza de gestos. <p>2.2. Uso de "Visuals".</p> <p>2.3. Desarrollo del contenido de las presentaciones (CHISPA).</p> <p>2.4. Técnicas de respiración según Alba Emoting®</p>		<p>El/la estudiante:</p> <ol style="list-style-type: none"> Identifica herramientas para desarrollar un lenguaje corporal asertivo, considerando postura, pausa y conexión visual. Plantea pequeñas intervenciones o presentaciones en las que comunica ideas que generen influencias en los otros, considerando herramientas de lenguaje corporal asertivo, técnicas de uso efectivo de la voz, manejo del público y limpieza de gestos y uso de recursos que apoyan la presentación. Usa recursos visuales, considerando el receptor a quien está dirigido, como material de apoyo que potencia el tipo de idea a comunicar con claridad y precisión. Analiza, de forma reflexiva, el impacto de una propuesta organizacional asociada a un proyecto de ingeniería, considerando sus efectos sobre el medio natural, cultural y social. 	
Bibliografía de la unidad		[2], [3]	

Número	RA al que tributa	Nombre de la unidad	Duración en semanas
3	RA1, RA3	Negociación	5 semanas
Contenidos		Indicador de logro	
<p>3.1. Administración de conflictos.</p> <p>3.2. Introducción a la negociación.</p> <p>3.3. La planificación de la negociación.</p> <p>3.4. La fijación de límites en la negociación.</p>		<p>El/la estudiante:</p> <ol style="list-style-type: none"> Identifica los diferentes tipos de conflictos y los estilos para su gestión. Determina necesidades y objetivos en el contexto de una negociación y límites correspondientes. Define una estrategia y tácticas para una negociación exitosa dentro de los límites correspondientes. Trabaja en la resolución de conflictos al interior del equipo, buscando consensos entre los integrantes. Considera las capacidades y aptitudes de los miembros del equipo, al distribuir tareas y actividades, asignando roles, logrando la cooperación de los integrantes. Observa analíticamente el entorno de un sistema u organización en donde se busca 	

	<p>innovar, considerando nudos críticos, contexto sociocultural y económico, y público objetivo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Formula preguntas acerca de la realidad observada, cuestionándose por qué es de esa manera y cómo puede ser mejorada. 8. Identifica una necesidad no resuelta, describiéndola, para proponer objetivos de mejora y ventajas competitivas. 9. Aplica, de manera grupal o individual, habilidades y estrategias de negociación en simulaciones, considerando una serie de pasos de negociación así como técnicas de respiración.
Bibliografía de la unidad	[4], [5], [6], [7], [8]

Número	RA al que tributa	Nombre de la unidad	Duración en semanas
4	RA2, RA3, RA4	Gestión del cambio	4 semanas
Contenidos		Indicador de logro	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión del cambio: de la teoría a la práctica. 2. Manejar transiciones personales. 3. Su rol como líder de iniciativas de cambio. Liderazgo adaptativo. 4. Su maletín de herramientas para el cambio. 5. Analizar iniciativas de cambio. 		<p>El/la estudiante:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifica las etapas para la gestión del cambio y sus componentes. 2. Establece la diferencia entre manejar un cambio y gestionar transiciones personales en períodos de cambio. 3. Determina una oportunidad de mejora y sus ventajas competitivas, considerando los componentes del sistema u organización a intervenir, y las demandas y posturas de los usuarios. 4. Promueve acciones que movilizan y orientan su quehacer y el de los otros, para facilitar el logro de objetivos comunes. 5. Maneja estrategias para organizar efectivamente la información en textos profesionales, a través de la aplicación de mecanismos de redundancia efectiva. 6. Elabora presentaciones claras y eficaces respecto de la solución propuesta y sus resultados, utilizando recursos tales como apoyo visual, uso de imágenes y tablas, entre otros. 	
Bibliografía de la unidad		[9], [10], [11]	

E. Estrategias de enseñanza – aprendizaje:

El curso considera estrategias de enseñanza – aprendizaje activo participativas:

- **Charla expositiva:** presentación estructurada sobre un tema del curso.
- **Charla interactiva:** charla breve en que los/las 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.

F. Estrategias de evaluación:

La evaluación es de proceso y contempla:

Tipo de evaluación	Resultado de aprendizaje asociado a la evaluación
▪ Ejercicios en clase: 50%.	Evalúa RA1, RA2, RA3, RA4
▪ Proyecto semestral: 50%.	Evalúa RA1, RA2, RA3, RA4
▪ En cada ejercicio y en el proyecto semestral, se evaluará a través de instancias formativas donde se retroalimentará acerca de los aprendizajes y proceder de cada grupo de estudiantes, en tiempo y calidad.	Evalúa RA1, RA2, RA3, RA4

Es importante señalar que, al inicio de cada semestre, el cuerpo académico informará sobre la cantidad y tipo de evaluaciones, así como las ponderaciones correspondientes.

G. Recursos bibliográficos:

- [1] Sheryl Sandberg, Lean In, 2013, o Sheryl Sandberg, Lean In for Graduates, 2014.
- [2] Stacey Hancke y Mary Steinberg, Yes You Can, 2008.
- [3] Susana Bloch, Al Alba de las Emociones – Alba Emoting® - Respiración y Manejo de las Emociones, 2002.
- [4] Cristian Binimelis, Sebastián Conde, Andrea Perry, Negociación: El Arte de Capturar Valor y Defender la Relación, 2017, 2022.
- [5] Roger Fisher, William Ury, Bruce Patton, “Sí... ¡de Acuerdo! Cómo Negociar sin Ceder”, 2009.
- [6] Jaime García, Carlos Sanhueza, Inteligencia Relacional y Negociación: Una Nueva Forma de Relacionarse, 2013.
- [7] Franc Ponti, Los Caminos de la Negociación: Personas, Estrategias y Técnicas, 2011.
- [8] Thomas C. Schelling, The Strategy of Conflict, 1980.
- [9] John P. Kotter, Leading Change, 1996.
- [10] John P. Kotter, Liderando el Cambio: Por Qué los Esfuerzos de Transformación Fracasan, 1995.
- [11] Ronald Heifetz, Liderazgo sin Respuestas Fáciles, 1997.

H. Datos generales sobre elaboración y vigencia del programa de curso:

Vigencia desde:	Otoño, 2023
Elaborado por:	Lucía Schwember, Sebastián Conde
Validado por:	COMDOC
Revisado por:	Área de Gestión Curricular