

**Programas de Asignatura  
GESTIÓN DE PERSONAS II**

**Misión Facultad de Economía y Negocios**

“Contribuir al desarrollo económico y social a través de la generación y difusión de conocimiento avanzado y la formación de profesionales de excelencia en el campo de la administración y la economía, que se distingan por su capacidad emprendedora, mentalidad global, actitud innovadora y que sean capaces de transformarse en protagonistas en la generación de valor e impacto en las organizaciones.”

**A. Antecedentes Generales**

<b>1. Unidad Académica</b>	FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS				
<b>2. Carrera</b>	INGENIERÍA COMERCIAL				
<b>3. Código</b>	ECH 417				
<b>4. Número de clases por semana</b>	2 Módulos				
<b>5. Año / Semestre</b>	IV Año, I Semestre				
<b>6. Créditos</b>	8				
<b>7. Horas de dedicación</b>	Teóricas	X	Prácticas		
<b>8. Tipo de Asignatura</b>	Obligatorio	X	Electivo		Optativo
<b>9. Pre-requisito</b>	Gestión de Personas I				

**B. Aporte al Perfil de Egreso**

Este curso espera que el estudiante conozca y comprenda los elementos, estrategias y procesos claves de una organización, para enfrentar los cambios en el entorno de la empresa. Además de integrar conocimientos ya adquiridos sobre gestión de personas y comportamiento organizacional con el fin de diagnosticar el clima organizacional y analizar intervenciones en concordancia con la estrategia empresarial.

De manera transversal busca desarrollar una visión global para tomar decisiones que permitan mejorar la productividad y la satisfacción de los clientes, promoviendo una cultura organizacional efectiva y potenciando la innovación.

Esta asignatura se ubica en el segundo ciclo del Plan de Estudios denominado “Licenciatura” y conforma el último curso del área de “Administración”.

Este curso promueve el desarrollo de la Competencia Genérica: “Comunicación”.

### C. Objetivo de Aprendizaje General de la asignatura

- Comprender el impacto del desarrollo organizacional en la supervivencia de la empresa.
- Identificar conductas que constituyen la cultura de la organización.
- Analizar resistencias para introducir a la organización en un proceso de cambio.
- Diagnosticar desempeño y evaluar intervenciones organizacionales.

### D. Unidades de Contenido y Objetivos de Aprendizaje

Unidades de Contenidos	Objetivos de Aprendizaje
<b>Unidad I: Situación de la empresa en el largo plazo.</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Desarrollo Organizacional.</li><li>2. Objetivos Organizacionales.</li></ol>	<p>Analizar el entorno donde se sitúa la organización, el modelo de negocio y sus objetivos.</p> <p>Reconocer megatendencias de cambio y su impacto en la supervivencia de la empresa en el largo plazo.</p>
<b>Unidad II: Cambio y Desarrollo Organizacional.</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Visión, misión y valores.</li><li>2. Comportamiento Organizacional.</li><li>3. Incentivos para la Innovación.</li></ol>	<p>Analizar conductas de las personas a nivel individual, grupal y organizacional.</p> <p>Comprender el comportamiento organizacional y su efecto en el desempeño del negocio.</p>
<b>Unidad III: Gestión del Cambio.</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Cambio Organizacional</li><li>2. Resistencias al cambio.</li><li>3. Modelos de Gestión del cambio</li></ol>	<p>Comprender la gestión del cambio, reconocer su implicancia en la eficiencia de la organización y evaluar estrategias para disminuir resistencias para producir los cambios.</p>
<b>Unidad IV: Cultura y Clima Organizacional</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Cultura organizacional efectiva.</li><li>2. Estrategias para el Cambio cultural</li><li>3. Gestión del Clima Laboral</li></ol>	<p>Identificar prácticas y patrones de organizaciones con alta capacidad de aprendizaje.</p> <p>Analizar la cultura y clima organizacional de Empresas Nacionales y Transnacionales.</p>
<b>Unidad V: Intervenciones y Aprendizaje Organizacional.</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Diagnóstico Organizacional.</li><li>2. Intervenciones Organizacionales.</li></ol>	<p>Evaluar el desempeño de la organización, a través de un diagnóstico en la dimensión organizacional, grupal e individual.</p> <p>Aplicar distintas estrategias de intervención para generar cambios que aumenten la satisfacción de clientes y empleados.</p>

## E. Estrategias de Enseñanza

La metodología de enseñanza incluirá el desarrollo de clases expositivas y estudio de caso, fomentando la participación en clases.

El estudiante analizará una empresa donde podrá aplicar los conocimientos conceptuales y procedimentales adquiridos.

El curso se estructura en base a diversas metodologías, que incluyen:

1. *Clases expositivas apoyadas con material audiovisual.*
2. *Debates y discusión en grupo; guías de trabajo práctico desarrolladas en clases.*
3. *Estudio de caso donde los alumnos profundizarán en un problema para generar propuestas de solución.*
4. *Trabajo de campo y visitas a terreno; cuestionarios de recogida a diversas fuentes de información.*

## F. Estrategias de Evaluación

El curso considera la elaboración de informes correspondientes a cada etapa del estudio de caso y a su presentación. Además, de otras evaluaciones entre las cuales se pueden destacar:

Evaluaciones
Certamen 1
Certamen 2
Controles, Actividades, Guías
Informe de Análisis de Industria y Negocio
Informe Diagnóstico Organizacional
Informe Intervención Organizacional
Examen

**Requisito de asistencia:** este curso tiene como requisito que el estudiante tenga un 75% de asistencia.

## G. Recursos de Aprendizaje

1. Organizaciones: Comportamiento, estructura y procesos. Gibson, Ivancevich, Donnelly y Konopaske. Editorial Mc Graw Hill 13ª Edición.

- Guizar, R. (2008). *Desarrollo organizacional: principios y aplicaciones*. Tercera edición. Mc Graw - Hill.

### Complementaria

- Cummings, Th. y Worley (2007). *Desarrollo organizacional y cambio*. Octava Edición. Thomson.
- French, W. y Bell, C. (1996). *Desarrollo organizacional: Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización*. Quinta edición. Prentice- Hall.
- French, W., Bell, Jr. y Zawacki (2007). *Desarrollo organizacional: Transformación y administración efectiva del cambio*. Sexta edición. Mc Graw-Hill.
- Holman, Peggy, Tom Devane, and Steven Cady. (2010) *The Change Handbook: The Definitive Resource on Today's Best Methods for Engaging Whole Systems*. 2nd Edition. Berrett-Koehler Publishers.
- Rodríguez, D. (2004). *Diagnóstico Organizacional*. Sexta Edición. Universidad Católica de Chile.
- Kotter, John P. (1996). *Leading change*. Harvard Business School Press. Boston, Massachusetts.
- Senge, P.(1990): *La Quinta Disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Editorial Granica, Barcelona