

**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

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

Perfil de Egreso del Ingeniero Comercial de la Universidad del Desarrollo

“El Ingeniero Comercial de la Universidad del Desarrollo es un profesional formado en el campo de la administración, capaz de comprender la evolución de la economía nacional y mundial, y capaz de realizar en forma exitosa funciones de gestión y creación de negocios. Se caracteriza por su capacidad emprendedora, liderazgo y trabajo en equipo, comprometido con el desarrollo del país, actuando con rectitud en su quehacer académico y profesional, y preparado para enfrentar el mundo del trabajo”

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 gestionar el desarrollo de competencias, 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
<p>Unidad I: Situación de la empresa en el largo plazo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo Organizacional. 2. Objetivos Organizacionales. 	<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>
<p>Unidad II: Cambio y comportamiento Organizacional.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Visión, misión y valores. 2. Comportamiento Organizacional. 3. Incentivos para la Innovación. 	<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>
<p>Unidad III: Desarrollo Organizacional.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Definición de modelo de competencias 2. Selección y evaluación por competencias, características y utilidad 3. Identificación y gestión de Talentos y cargos críticos 4. Definición de planes de 	<p>Comprender la gestión por competencias en las distintas etapas del ciclo de vida laboral de los trabajadores en la empresa.</p> <p>Conocer y aplicar herramientas concretas de gestión de personas para agregar valor a la estrategia de la organización y al desarrollo individual de las personas identificadas como talento en la empresa</p>

<p>desarrollo de carrera</p> <p>5. Definición de Programa de sucesión</p>	
<p>Unidad IV: Gestión del Cambio.</p> <p>1. Cambio Organizacional</p> <p>2. Resistencias al cambio.</p> <p>3. Modelos de Gestión del cambio</p>	<p>Comprender la gestión del cambio, reconocer su implicancia en la eficiencia de la organización y evaluar estrategias y uso de herramientas concretas para disminuir resistencias para producir los cambios</p>
<p>Unidad V: Cultura y Clima Organizacional</p> <p>1. Cultura organizacional efectiva. Proceso de inducción y socialización</p> <p>2. Estrategias para el Cambio cultural</p> <p>3. Gestión del Clima Laboral</p>	<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>

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.*

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
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
- Martha Alles: "Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias", Gránica. Buenos Aires 2007.
-