



Facultad	Facultad de Administración y Economía				
Departamento/Escuela	Departamento de Economía				
Programa de Postgrado	Magíster en Gerencia y Políticas Públicas				
Asignatura	Comportamiento y Cambio Organizacional II				
Profesor(a)	Christian Hansen				
Semestre					
Créditos SCT (Asignatura)	Docencia Directa: Horas pedagógicas presenciales + síncrono ¹ .			Trabajo Autónomo: Horas cronológicas del estudiante + asíncrono.	
SCT²: 5	HC: 150	HC: 50		HC: 100	
Contribución al perfil de Egreso (Plan de Estudios) que tributa la asignatura ³	Aplicar los enfoques y métodos de gestión estratégica orientados a la resolución de problemas en las organizaciones del sector público. Diseñar procesos de cambio organizacional en relación con su entorno.				
Resultado de aprendizaje general de la asignatura	Profundizar en la comprensión del cambio organizacional y su impacto en las personas y los resultados. Se aplicará al caso público chileno y mostrará cómo las instituciones transitan en la redefinición de creencias, actitudes, valores, estrategias y prácticas con el objetivo de adaptarse mejor a los cambios imperantes del medio. Se busca que el/la estudiante integre conocimientos, habilidades y vivencias respecto del comportamiento organizacional y el cambio personal, grupal e institucional. Se espera que, con esto, pueda comprender y aplicar en su ámbito laboral estas habilidades, conocimientos y estrategias.				
Unidad Temática (Nombre)	Resultado de Aprendizaje Específico	Contenidos	Evaluación ⁴	Estrategia, Actividad o Tarea	Ponderación
I. Contexto General	Conocer la vinculación entre gestión, organización y cambio.	- Contexto del cambio.	Diagnóstica	Debate, lectura y lectiva.	

¹ Si la Modalidad del programa es “semipresencial”, consignar el 13% de horas de docencia directa destinado a las clases presenciales.

² 1 SCT=30 Horas Cronológicas.

³ Para esta sección se tiene que definir qué capacidad del perfil de egreso definida en el Plan de Estudio es la que tributa a esta asignatura para la formación integral del estudiante. Para identificar este elemento curricular se sugiere completar la “Matriz de Tributación” en Guía de Asesoría Macro-curricular para Programas de Postgrado, VIPO, USACH, 2019.

⁴ Diagnóstica, Formativa, Sumativa.



II. Cambio Organizacional	Comprender el desarrollo organizacional y el cambio.	- Cambio en las organizaciones.	Formativa	Debate, lectura y lectiva.	
III. Diagnóstico Organizacional	Comprender el diagnóstico organizacional.	- Diagnóstico: Enfoques y Metodologías.	Sumativa	Ensayo	30%
IV. Gestión del Cambio Aplicado I	Aplicar metodologías de cambio al liderazgo, equipo y conflicto	- Liderazgo, equipos y conflicto en las organizaciones.	Formativa	Debate, lectura y lectiva.	
V. Gestión del Cambio Aplicado II	Aplicar metodología de cambio al clima y cultura organizacionales.	- Clima y Cultura organizacional.	Formativa	Debate, lectura y lectiva.	
VI. Aprendizaje Global	Integrar el aprendizaje de la asignatura	- Aplicación de contenidos.	Sumativa	Trabajo Final	70%
Total					100%
Metodología de Enseñanza y Aprendizaje: Describa de forma general la metodología de Enseñanza y Aprendizaje de la asignatura que desarrolla el programa, enfoque el relato brevemente teniendo en cuenta las características pedagógicas ⁵ .					
El curso apunta a promover una participación activa a partir de una metodología teórico-práctica que permita aplicar los contenidos a situaciones en el mundo organizacional.					
Se realizarán estudios de casos, trabajo colaborativo en grupo y el uso y desarrollo de herramientas prácticas que faciliten la adquisición de lo aprendido					
Bibliografía General de la Asignatura					
BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA					
Apuntes y lecturas seleccionadas se entregarán sesión a sesión, a través de la página de la Universidad, para el tratamiento de cada					

⁵ Describir en forma general la metodología de Enseñanza y Aprendizaje a utilizar y las características metodológicas activas e instruccionales para las actividades síncronas y asíncronas, por ejemplo, tipo de metodología como Análisis de Caso, Aprendizaje Basados en Problemas o en proyectos (ABP), Aprendizaje Colaborativo, Aprendizaje y Servicio (A+S), técnicas y estrategias que utilizará el docente para convertir el proceso de enseñanza en actividades que fomenten la participación activa del estudiante y su aprendizaje.



tópico en el aula, ello permitirá una mayor participación en el diálogo sobre cada tema. Dentro de las lecturas se encuentran:

- Fernández, I., y Winter, T. (2003). Equipos de Alto Desempeño. *Cuadernos de Trabajo Universidad Adolfo Ibáñez — Serie Azul: Psicología y Empresa*, (4), 1-26.
- Husenman, S. (2003). Resistencias al Cambio. En J. A. Aguilar (coord.), *La Gestión del Cambio* (171-205). Ariel.
- Heifetz, R., y Linsky, M. (2002). Manual de Supervivencia para Líderes. *Harvard-Deusto Business Review*, (110), 16-26.
- Kotter, J., y Schlesinger, L. (2008). La Elección de las Estrategias para el Cambio. *Harvard Business Review*, 1-9.
- Kofman, F. (2007). *Metamanagement I, II y III*. Grito Sagrado.
- Longo, F. (2003). *Reformas al Empleo Público*. BID.
- Waissbuth, M. (2008). *Gestión del Cambio en el Sector Público*, (Documentos de Trabajo Serie Gestión N°109). Universidad de Chile.

Además, se enviarán con anticipación las presentaciones que realizará el profesor.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- Ashkanasy, N., Wilderom, C., y Peterson, M. (201.). *The Handbook of Organizational Culture and Climate*. Sage Publications.
- Collins, J. (2007). *Empresas que Sobresalen. Por Qué unas sí Pueden y Otras No*. Editorial Norma.
- Cummings, T., y Worley, C. (2007). *Organization Development and Change*. Cengage Learning.
- Dyer, W. (1988). *Formación de Equipos: Problemas y Alternativas*. Addison-Wesley Iberoamericana.
- French, W., y Bell, C. (2007). *Desarrollo Organizacional. Transformación y Administración Efectiva del Cambio*. McGraw-Hill Interamericana.
- Greiner, L., y Schein, V. (1990). *Poder y Desarrollo Organizacional*. Addison-Wesley Iberoamericana. 1990.



	<ul style="list-style-type: none">• Jacques, E. (2004). <i>La Organización Requerida</i>. Ediciones Granica.• Kegan, R., y Laskow, L. (2009). <i>Immunity to Change</i>. Harvard Business Press.• Kotter, J. (2001). Liderar el Cambio: por qué fracasan los intentos de transformación. <i>Harvard Business Review</i>, 3-8.• Lencioni, P. (2002). <i>The Five Dysfunctions of a Team</i>. Jossey Bass.• Porras, J. (1988). <i>Análisis de Flujos. Método para Diagnosticar y Administrar el Cambio Organizacional</i>. Addison-Wesley Iberoamericana.• Pucheu, A. (2012). <i>Desarrollo y Eficacia Organizacional</i>, Ediciones UC.• Robbins, S. (2004). <i>Comportamiento Organizacional. Conceptos, Controversias y Aplicaciones</i>. Prentice-Hall Hispanoamericana.• Russell, J., y Russell, L. (2006). <i>Change Basics</i>. ASTD Press.• Schein, E. (1990). <i>Consultoría de Procesos, Vol. 1. Su Papel en el Desarrollo Organizacional</i>. Addison-Wesley Iberoamericana.• Schein, E. (1990). <i>Consultoría de Procesos, Vol. 2. Recomendaciones para Gerentes y Consultores</i>. Addison-Wesley Iberoamericana.
--	--

Identificación del/de la profesor/a:

Nombre(s): Christian	Apellido(s): Hansen Cruz
Título Pregrado, Universidad: Administrador Público, Universidad de Chile.	Títulos Postgrado, Universidad: Máster en Dirección de Personas y Organizaciones, Universidad Adolfo Ibáñez.
Institución donde labora: consultor independiente	Mail: hansen.magister@gmail.com
Área de especialidad académica/profesional: gestión estratégica de personas, desarrollo organizacional, liderazgo, negociación, conflictos y consultoría.	