

PROGRAMA DE CURSO

Código	Nombre		
IN5149	Liderando en Tiempos de Cambio: Negociación y Gestión del Cambio		
Nombre en Inglés			
Leading in Times of Change: Negotiation and Change Management			
Créditos	Horas de Cátedra	Horas Docencia Auxiliar	Horas de Trabajo Personal
3	1,5	-	1,5
Requisitos		Carácter del Curso	
IN3001 Taller de Ingeniería Industrial I		Electivo 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.		
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.		
CG4:	Emprender e innovar en el desarrollo de soluciones a problemas de ingeniería, demostrando iniciativa y capacidad de toma de decisión.		
CG5:	Gestionar su auto-aprendizaje en el desarrollo del conocimiento de su profesión, adaptándose a los cambios del entorno.		
Propósito del Curso			
El curso Liderando en Tiempos de Cambio tiene como propósito que el estudiante desarrolle habilidades para liderar cambios al interior de una organización pública o privada, uniendo la planificación de acciones con la necesaria administración de conflictos y negociación para alcanzar una solución implantable. En este curso, los estudiantes utilizan herramientas de negociación y gestión del cambio, en el contexto de un análisis de relaciones de poder al interior de la organización. La metodología del curso es activo-participativa, donde el estudiante aplica los conocimientos aprendidos a casos prácticos en donde debe analizar y alcanzar soluciones mediante la negociación. Al final del curso, el estudiante con su equipo propone una solución a través de una presentación clara y coherente a sus pares y profesores.			

Resultados de Aprendizaje	Competencia a la que tributa (CE-CG)
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.	CE1
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.	CE6–CG2– 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 – CG4 – CG2
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.	CE2 – CG1
Metodología Docente	Evaluación General
La metodología del curso es activo-participativa: - 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.	La evaluación es de proceso y contempla: • Ejercicios en clase: 50% • Proyecto semestral: 50%. Se considera una bonificación por Asistencia Individual.

Unidades Temáticas

Número	RA al que tributa	Nombre de la Unidad	Duración en Semanas
1	RA1 – RA3	Negociación	8
Contenidos		Indicador de logro	Referencias a la Bibliografía
1.1. Administración de conflictos. 1.2. Introducción a la negociación. 1.3. La planificación de la negociación. 1.4. La fijación de límites en la negociación.		El estudiante: 1. Identifica los diferentes tipos de conflictos y los estilos para su administración. 2. Determina necesidades y objetivos definiendo una estrategia y tácticas para una negociación exitosa dentro de los límites correspondientes. 3. Aporta a la resolución de conflictos al interior del equipo, llegando a un consenso entre los integrantes del grupo. 4. Considera las capacidades y aptitudes de los miembros del equipo, al distribuir tareas y actividades, asignando roles, logrando la cooperación de los integrantes para el cumplimiento del objetivo. 5. Observa analíticamente el entorno de un sistema u organización en donde se busca innovar, considerando nudos críticos, contexto sociocultural y económico, y público objetivo. 6. Formula preguntas acerca de la realidad observada, cuestionándose por qué es de esa manera y cómo puede ser mejorada. 7. Identifica una necesidad no resuelta, describiéndola, para proponer objetivos de mejora y ventajas competitivas.	(1), (2), (3), (4), (5)

Número	RA al que tributa	Nombre de la Unidad	Duración en Semanas
2	RA2-RA3-RA4	Gestión del Cambio	7
Contenidos		Indicador de logro	Referencias a la Bibliografía
2.1. Gestión del cambio: de la teoría a la práctica 2.2. Manejar transiciones personales. 2.3. Su rol como líder de iniciativas de cambio. 2.4. Su maletín de herramientas para el cambio. 2.5. Analizar iniciativas de cambio.		El estudiante: 1. Identifica las etapas para la gestión del cambio y sus componentes, diferenciando entre manejar un cambio y gestionar transiciones personales en períodos de cambio. 2. 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. 3. Propone una idea materializada en una solución a través de productos, servicios o procesos novedosos y viables, considerando metodologías, planificación, creación de redes de contacto y ventajas competitivas de la propuesta. 4. Evalúa los alcances de la idea y propuesta de valor, considerando diseño estratégico, efectividad y beneficios para el usuario, así como su sostenimiento y viabilidad en el tiempo. 5. Promueve acciones que movilizan y orientan su quehacer y el de los otros, para facilitar el logro de objetivos comunes. 6. Maneja estrategias para organizar efectivamente la información en textos profesionales, a través de la aplicación de mecanismos de redundancia efectiva. 7. 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.	(6), (7), (8), (9), (10), (11)

Bibliografía General

Apuntes de clase del profesor sobre la base de la siguiente revisión bibliográfica:

Negociación

- (1) “Negociación: El Arte de Capturar Valor y Defender la Relación”. Autores: Cristian Binimelis, Sebastián Conde, Andrea Perry, 2017.
- (2) “Sí... ¡de Acuerdo! Cómo Negociar sin Ceder”. Autor: Roger Fisher, William Ury, Bruce Patton. Bogotá, Editorial Norma, junio 2009.
- (3) “Inteligencia Relacional y Negociación: Una Nueva Forma de Relacionarse”. Autor: Jaime García, Carlos Sanhueza. Santiago, Ediciones B Chile, septiembre 2013.
- (4) “Los Caminos de la Negociación: Personas, Estrategias y Técnicas”. Autor: Franc Ponti. Buenos Aires, Ediciones Gránica, junio 2011.
- (5) “The Strategy of Conflict”. Autor: Thomas C. Schelling. Cambridge, Harvard University Press, 1980.

Gestión del Cambio

- (6) “Succeeding with Change: Implementing Action-Driven Strategies”. Autor: Tony Eccles. London, McGraw-Hill, 1996.
- (7) “Performance and Health: An Evidence-Based Approach to Transforming your Organization”. Autor: Scott Keller, Colin Price. New York, McKinsey & Company, 2010.
- (8) “Leading Change”. Autor: John P. Kotter. Boston, Harvard Business School Press, 1996.
- (9) “Fast Forward: Organizational Change in 100 Days”. Autor: Elspeth J. Murray, Peter R. Richardson. New York, Oxford University Press, 2002.
- (10) “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.
- (11) “Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results”. Autor: Dave Ulrich. Boston, Harvard Business School Press, 1997.

Vigencia desde:	Otoño 2018
Elaborado por:	Nicole Adaros
Validado por:	Sebastián Conde
Revisado por:	AGC