

Programa de Asignatura 2024

1. Identificación Asignatura

Nombre:	Gestión de Recursos Humanos		Código:	IN 1031
Carrera:	Ingeniería Civil Industrial	Unidad Académica:	Pregrado	
Ciclo Formativo:	Profesional	Línea formativa:	Especializada	
Semestre	VII	Tipo de actividad :	Obligatoria	
N° SCT:	6	Horas Cronológicas Semanales		
		Presenciales:	1,5	Trabajo Autónomo:
Pre-requisitos	Evaluación de Proyectos			

2. Propósito formativo

La asignatura Gestión de Recursos Humanos, complementa la educación del futuro Ingeniero/a Civil Industrial a través del análisis crítico, de la evaluación y conocimiento de alternativas organizacionales, como miembro activo, adaptativo y administrativo de las personas que integran una organización. Para ello, la formación de la asignatura considera el aprendizaje de teoría organizacional básica, conocimiento de gestión de operaciones, uso de tecnologías de la información y administración de capital humano. Además, se aproxima de manera teórica y de manera práctica con ejercicios dirigidos por el/la docente a la administración de competencias y gestión de talentos en el contexto de organizaciones existentes a nivel teórico (ficticias o reales) en la red local, regional y nacional.

El conocimiento que se adquiere en la realización de la asignatura promueve la autogestión del talento profesional del/a futuro Ingeniero/a basado en liderazgo de equipos y habilidades directivas, planificación estratégica y resolución y negociación, considerando aspectos fundamentales como innovación y gestión del cambio en el mercado laboral y de la investigación a los que se enfrentará el profesional con un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género.

Las clases abordarán estudios de caso, aplicando técnicas de gestión de personas y técnicas organizacionales expresadas en sistemas de planificación y evaluación de proyectos como, retención de talentos clave, desarrollo de carrera, liderazgo organizacional (influencia, colaboración), procesos de reestructuración y gestión de cambio, reclutamiento y selección, evaluación de desempeño y planes de sucesión en organizaciones contingentes. Para esto se elaborará un proyecto de gestión del recurso humano de una organización, donde se evaluará funciones y otros elementos que apunten a potenciar mejoras en el puesto de trabajo de las personas y sobre los cuales pueden tener directa injerencia profesional desde el ámbito de las competencias del perfil del Ingeniero Civil Industrial.

3. Contribución al perfil de egreso

En el campo laboral del/a Ingeniero/a Civil Industrial, se encuentra de manera recurrente la gestión de procesos, ya sea de operatorias industriales o de producción, como a la administración de recursos asociados a un programa o proyecto público o privado, que requiere sólidos conocimientos en el manejo de recursos de organizaciones humanas. En particular, el egresado de esta carrera puede iniciar una sólida formación laboral en administración del Recurso Humano, como principal fuente de producción y emprendimiento; con postulados de enfoque de derechos y perspectiva de género.

Considerando la actualización de estos procedimientos y los conocimientos teóricos que debe tener el recién egresado ante la posibilidad cierta de realizar ejercicio profesional en funciones de administración y gestión del talento, se promueve a través de esta asignatura, la valoración de estrategias de diversificación e inclusión en las organizaciones

contingentes, analizando desde la perspectiva tradicional técnicas de desarrollo organizacional, como desde perspectivas de innovación y acercamiento a las ciencias sociales.

Concibe e implementa respuestas sustentables a problemas complejos que afectan el desarrollo organizacional.

Integra análisis innovadores para el trabajo multidisciplinario en las áreas de su competencia, poniendo en el centro los postulados de derechos humanos fundamentales y los derechos y normativas laborales para el contexto organizacional.

4. Resultados de aprendizaje específicos

Resultado de Aprendizaje Específico	Criterios de evaluación	Evidencia
1.Reconoce principales elementos de teoría organizacional de las ciencias sociales y humanas.	1.1. Define adecuadamente los conceptos 1.2. Diferencia procesos y características en las organizaciones complejas 1.3. Conoce y aplica conceptos de desarrollo de personas y enfoque de derechos fundamentales.	Prueba escrita (relación de conceptos) 20%
2.Identifica desafíos de la incorporación de funciones y responsabilidades en la planificación estratégica de una organización compleja.	1.4. Identifica perfiles de cargo y competencias transversales de la empresa. 1.5. Asocia funciones y responsabilidades administrativas, técnicas y humanas con perspectiva de género. 1.6. Vincula roles con visión y misión en el contexto de la cultura organizacional postulada. 1.7. Reconoce aspectos de innovación para sustentabilidad de la organización.	Informes escritos de análisis de textos y primer informe de caso con contenido de clases. 25%
3. Analiza los fundamentos de una organización, identificando comportamiento organizacional o cultura en uso, versus la cultura postulada, para identificar brechas y alternativas de solución al conflicto organizacional.	1.8. Identifica elementos del conflicto basados en los cambios organizaciones de valores postulados en la cultura corporativa. 1.9. Postula soluciones plausibles con enfoque de derechos y rescata el valor del propósito corporativo. 1.10. Presenta resultados que mejoran la cultura organizacional en el ciclo de vida laboral. 1.11. Analiza distintas fuentes de información y diferencia niveles de aplicación.	Informe intermedio de identificación y planificación de las propuestas de mejora. 25%
4.Desarrollar sistemas coherentes de innovación y solución de problemas apropiados a organizaciones en el contexto local y regional.	1.12. Relaciona la implementación de soluciones y sus efectos en la organización 1.13. Valora las soluciones planificadas y propuestas en situaciones de crisis organizacional previendo los efectos de estas con habilidades directivas. 1.14. Resuelve la aplicación oportuna y pertinente de decisiones administrativas	Análisis de caso, entrega de informe final. 30%

	<p>para la consecución de resultados en el desempeño organizacional.</p> <p>1.15. Promueve la sustentabilidad en el contexto local y regional de la organización.</p>	
--	---	--

5. Unidades de Aprendizaje

<p>Unidad 1. Teoría Organizacional</p> <p>1.1. Introducción a la Teoría Organizacional.</p> <p>1.2. Historia del Trabajo, definiciones antropológicas</p> <p>1.3. Conceptos básicos de organizaciones humanas complejas</p> <p>1.4. Enfoque de derechos humanos y perspectiva de género</p> <p>1.5. Enfoque de teoría de sistema aplicado al comportamiento organizacional</p> <p>1.6. Cultura Organizacional basada en los objetivos de funcionamiento</p> <p>Unidad 2. Gestión del recurso humano</p> <p>1.1. Administración de Personas</p> <p>1.2. Cultura de seguridad y herramientas de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la sociedad del riesgo</p> <p>1.3. Comportamiento Organizacional y evaluación de desempeño</p> <p>1.4. Control de gestión en la organización</p> <p>1.5. Reclutamiento y selección de personal. Principio de no discriminación. Descripción y Análisis de puestos de trabajo.</p> <p>1.6. Técnicas de negociación y resolución de conflictos. Plan de compensaciones y beneficios (RSE, capacitación y desarrollo en el puesto de trabajo)</p> <p>1.7. Herramientas para la innovación y seguimiento para la sustentabilidad de las organizaciones.</p>

6. Recursos de Aprendizaje

Bibliografía actualizada será subida a Ucampus, lecturas breves obligatorias para trabajar por unidad y contenidos.

7. Comportamiento y ética académica:

<p>Se espera que los estudiantes actúen en sus diversas actividades académicas y estudiantiles en concordancia con los principios de comportamiento ético y honestidad académica propios de todo espacio universitario y que están estipulados en el <i>Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Aysén</i>, especialmente aquéllos dispuestos en los artículos 23°, 24° y 26°.</p> <p>Todo acto contrario a la honestidad académica realizado durante el desarrollo, presentación o entrega de una actividad académica del curso sujeta a evaluación, será sancionado con la suspensión inmediata de la actividad y con la aplicación de la nota mínima (1.0).</p>
--

Planificación del curso



8. Responsable

Académico (s) Responsable (s) y equipo docente	Mónica Hitschfeld Alvarado		
Contacto	monica.hitschfeld@docentes.uaysen.cl		
Año	2024	Periodo Académico	1° periodo
Horario clases	Lunes, martes y miércoles: 18:00 a 19:30	Horario de atención estudiantes	Por Ucampus
Sala / Campus	Campus Lillo - Coyhaique		

9. Metodología de Trabajo:

La asignatura contiene:			
Actividades de vinculación con el medio	X	Actividades relacionadas con proyectos de investigación	X
Se trabajará estudios de caso, en los que deberá consultar, promover y confeccionar sistema de gestión de recursos humanos, definición de cultura organizacional basada en propósitos corporativos. En el caso escogido deberá postular su propia gestión de RRHH que permitan propuestas de mejora continua y necesariamente realicen vínculos con el medio y la comunidad afectada por el modelo de producción del caso escogido. Para ello se indicará un subsector económico y análisis del entorno de la industria y en este contexto se diseñará y abordará con distintas actividades asociadas a una materia de gestión específica la implicancia de RRHH.			

10. Evaluaciones:

- Prueba escrita, diagnóstico conceptual sobre organizaciones sociales complejas (20%) Fecha: 08 de abril 2024
- Análisis de caso, primera entrega, desarrollo administración de personas (25%) Fecha: 15 de mayo de 2024
- Análisis de caso, segunda entrega final, desarrollo administración de personas (25%) Fecha: 12 de junio
- Presentación de estudio de caso, vinculación teorías organizacional y su administración (30%) Fecha: 1 al 3 de Julio 2024
Ponderación (70%)
Examen (30%) Fecha: 17 de julio de 2024

11. Otros aspectos asociados al funcionamiento del curso:

El proceso de distribución de horas y las actividades son de programación asimétrica, por cuanto la cantidad de horas presenciales varía se semana en semana según carga y planificación de contenidos. La ejecución de clases para la realización de la asignatura se contextualiza en la necesidad de realizar todos los trabajos online, por lo cual se puede realizar, especialmente las evaluaciones individuales en días y horarios acordados por el estudiante y el profesor en semana previa a su realización e informada al jefe de carrera.
--

12. Fundamentos disciplinares

3 semanas:20% → 6 semanas 25% → 5 semanas 25% → 4 semanas 30% = 18 semanas

Contenido T1	Contenido T2	Contenido T3	Contenido T4
Introducción a la Teoría general de sistemas y organizacional.	Administración de Personas, gestión de talentos y enfoque de derechos humanos	Reclutamiento y selección de personal. Principio de no discriminación. Descripción y Análisis de puestos de trabajo y sistemas de compensaciones, promoción y	Conceptos básicos de organizaciones humanas complejas aplicada a la gestión de personas de un estudio de caso.

		reconocimiento para mejoramiento continuo	
Historia del Trabajo, definiciones antropológicas y sistémicas.	Cultura de seguridad y herramientas de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la sociedad del riesgo y nuevo contexto digital	Técnicas de negociación y resolución de conflictos. Liderazgo para intervención organizacional. Plan de compensaciones y beneficios (RSE, capacitación y desarrollo en el puesto de trabajo)	Enfoque de teoría de sistema aplicado al comportamiento organizacional del caso y representación en la propuesta de competencias alineadas con los valores de la organización.
Conceptos básicos de organizaciones humanas complejas con enfoque de derechos	Comportamiento Organizacional y evaluación de desempeño por competencias Calidad y control de gestión en la organización con enfoque de derechos y perspectiva de género.	Herramientas para la innovación y seguimiento para la sustentabilidad de las organizaciones y adaptabilidad de la cultura organizacional al cambio.	Cultura Organizacional basada en la estrategia de RRHH y política de gestión con enfoque de género, de gestión por competencias y gestión de liderazgos para la adaptación al cambio organizacional.

13. Otros aspectos asociados al funcionamiento del curso:

El curso se realizará de manera presencial, instancia en la que la profesora dará las directrices, indicaciones y contenidos necesarios para el desarrollo adecuado de la asignatura, a partir de la 5 semana de trabajo o después de la primera evaluación teórica, se trabajará un módulo a la semana de consulta, optativo, acerca de los avances individuales del caso de estudio de cada alumno, pudiendo éste concordar en este espacio previamente con la profesora.

14. Planificación de las actividades de enseñanza- aprendizaje y de evaluación

Semana / Sesión	Resultado(s) de Aprendizaje	Tema (Unidades de aprendizaje) y actividades	Recursos utilizados o lecturas	Actividad(es) de Trabajo Autónomo
Semana 1	Conocer la historia del trabajo y reconocer en el mundo laboral actuales enfoques de derechos, contexto de la asignatura	Historia del trabajo y su importancia evolutiva La nueva era digital en el trabajo Enfoque de derechos	Lecturas obligatorias charla de actualidad laboral y no discriminación, iniciación enfoque de derechos	Lecturas individuales y participación en clases presenciales
Semanas 2-3	Conocer aspectos básicos de teoría de sistemas en las organizaciones humanas	Teoría de sistemas sociales; definiciones antropológicas y enfoque de derechos humanos y perspectiva de género	Presentación en clase y Lecturas obligatorias. Evaluación escrita 20%	Trabajos colectivos de análisis y definiciones estratégicas, desarrollo y expresión escrita de conceptos

<p>Semanas 4 – 8</p>	<p>Identifica desafíos de la incorporación de funciones y responsabilidades en la planificación estratégica de una organización compleja, principios en la gestión de RRHH</p>	<p>Conoce perfiles de cargo; asocia funciones y responsabilidades; vincula roles con misión y visión; reconoce aspectos de sustentabilidad empresarial con enfoque de derechos y perspectiva de género</p>	<p>Ensayo, informe de avance: Definición trabajo de caso, identificación organización para descripción y análisis general, primera etapa. Informe escrito 25%</p>	<p>Lecturas obligatorias y complementarias, revisión de antecedentes organizacionales del caso escogido; elaboración primer informe individual</p>
<p>Semanas 9 - 13</p>	<p>Analiza los fundamentos de una organización, identificando los valores organizaciones y la cultura en uso, versus la cultura postulada, para identificar brechas y alternativas de solución al conflicto organizacional</p>	<p>Identifica elementos del conflicto; Postula soluciones plausibles; Presenta resultados que mejoran la cultura organizacional; Analiza distintas fuentes de información y diferencia niveles de aplicación utilizando criterios diferenciadores de inclusión y perspectiva de género.</p>	<p>Entrega del estudio de caso; informe de avance con detalles de indicadores publicados en U campus y avanzados en clases presenciales. Segunda entrega individual de análisis estudio de caso. Informe escrito 25%</p>	<p>Lecturas obligatorias y complementarias, revisión de antecedentes organizacionales del caso escogido.</p>
<p>Semanas 14 - 18</p>	<p>Desarrollar sistemas organizacionales coherentes con enfoque de derechos humanos y elementos valóricos de innovación y solución de problemas apropiados a organizaciones en el contexto territorial y digital.</p>	<p>Relaciona la implementación de soluciones y sus efectos en la organización; Valora las soluciones planificadas y propuestas en situaciones de crisis organizacional previendo los efectos de estas; incorpora elementos de cambio asociados a la era digital y a los enfoques de género y de derechos.</p>	<p>Resuelve la aplicación oportuna y pertinente de decisiones administrativas para la consecución de resultados; Promueve la sustentabilidad en el contexto local y regional de la organización incluye enfoque de derechos. Presentación formal del estudio de caso 30%</p>	<p>Lecturas obligatorias y complementarias, revisión de antecedentes organizacionales del caso escogido. Consultoría individual. Análisis con enfoque sistémico y capacidad de síntesis; incorporación enfoque de género y derechos humanos.</p>