

## Programa de Asignatura

### 1. Identificación Asignatura

|                         |                             |                                     |                |                          |
|-------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|----------------|--------------------------|
| <b>Nombre:</b>          | Gestión de Recursos Humanos |                                     | <b>Código:</b> | IN 1031                  |
| <b>Carrera:</b>         | Ingeniería Civil Industrial | <b>Unidad Académica:</b>            | Pregrado       |                          |
| <b>Ciclo Formativo:</b> | Profesional                 | <b>Línea formativa:</b>             | Especializada  |                          |
| <b>Semestre</b>         | VII                         | <b>Tipo de actividad :</b>          | Obligatoria    |                          |
| <b>N° SCT:</b>          | 6                           | <b>Horas Cronológicas Semanales</b> |                |                          |
|                         |                             | <b>Presenciales:</b>                | 4,5            | <b>Trabajo Autónomo:</b> |
| <b>Pre-requisitos</b>   | 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 técnicas de negociación y liderazgo de equipos, planificación de variables y resolución de problemas considerando aspectos fundamentales como innovación y gestión del cambio en el mundo laboral y de la investigación al que se enfrentará el profesional con enfoque de derechos humanos.

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, transición de carreras, desarrollo de liderazgos (influencia, colaboración), comprometer a colaboradores, procesos de reestructuración y gestión de cambio en organizaciones contingentes. Para esto se bosquejará ejercicios de gestión de proyectos y programas de inversión, especialmente enfocados en perfiles ocupacionales y sistemas de gestión como evaluación de desempeño, asignación de tareas y funciones u 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.

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 de recursos humanos, 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 sus competencia, poniendo en el centro los postulados de derechos humanos fundamentales y 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<br>1.2. Diferencia procesos y características en las organizaciones complejas<br>1.3. Conoce y aplica conceptos de desarrollo de personas, enfoque de derechos fundamentales y perspectiva de género   | Prueba escrita (relación de conceptos) 25%   |
| 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<br>1.5. Asocia funciones y responsabilidades administrativas, técnicas y humanas<br>1.6. Vincula roles con visión y misión en el contexto de la cultura organizacional postulada<br>1.7. Reconoce aspectos de innovación para sustentabilidad de la organización                              | Informes escritos de análisis de textos y primer ensayo de caso con contenido de clases. 25% |
| 3. Analiza los fundamentos de una organización, identificando la 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<br>1.9. Postula soluciones plausibles con enfoque de derechos y valores corporativos<br>1.10. Presenta resultados que mejoran la cultura organizacional<br>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<br>1.13. Valora las soluciones planificadas y propuestas en situaciones de crisis organizacional previendo los efectos de estas<br>1.14. Resuelve la aplicación oportuna y pertinente de decisiones administrativas para la consecución de resultados                                     | Análisis de caso, presentación e informe final. 25%  |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | 1.15. Promueve la sustentabilidad en el contexto local y regional de la organización |  |
|--|--|--|

## 5. Unidades de Aprendizaje

|   |
|---|
| <p>Unidad 1. Teoría Organizacional</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Introducción a la Teoría Organizacional.</li> <li>1.2. Historia del Trabajo, definiciones antropológicas</li> <li>1.3. Conceptos básicos de organizaciones humanas complejas</li> <li>1.4. Enfoque de derechos humanos</li> <li>1.5. Enfoque de teoría de sistema aplicado al comportamiento organizacional</li> <li>1.6. Cultura Organizacional basada en los objetivos de funcionamiento</li> </ol> <p>Unidad 2. Gestión del recurso humano</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Administración de Personas</li> <li>1.2. Cultura de seguridad y herramientas de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la sociedad del riesgo</li> <li>1.3. Comportamiento Organizacional y evaluación de desempeño</li> <li>1.4. Control de gestión en la organización</li> <li>1.5. Reclutamiento y selección de personal. Principio de no discriminación. Descripción y Análisis de puestos de trabajo.</li> <li>1.6. Técnicas de negociación y resolución de conflictos. Plan de compensaciones y beneficios (RSE, capacitación y desarrollo en el puesto de trabajo)</li> <li>1.7. Herramientas para la innovación y seguimiento para la sustentabilidad de las organizaciones.</li> </ol> |
|---|

## 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

|   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| <b>Académico (s) Responsable (s) y equipo docente</b> | Mónica Hitschfeld Alvarado           |
| <b>Contacto</b>                                       | monica.hitschfeld@docentes.uaysen.cl |

|                       |                 |  |             |
|-----------------------|-----------------|--|-------------|
| <b>Año</b>            | 2025            | <b>Periodo Académico</b>                   | 1° periodo  |
| <b>Horario clases</b> |                 | <b>Horario de atención<br/>estudiantes</b> | Por Ucampus |
| <b>Sala / Campus</b>  | C5 Campus Lillo |  |             |

## 9. Metodología de Trabajo:

| <b>La asignatura contiene:</b>  |  |   |  |
|---|--|---|--|
| Actividades de vinculación con el medio   |  | Actividades relacionadas con proyectos de investigación |  |
| Se trabajará estudios de caso, en los que deberá consultar, promover y confeccionar diseños de gestión de recursos humanos, definición de cultura organizacional basada en comportamientos y competencias postuladas. En el caso escogido deberá postular sus propias gestión de RRHH que permitan propuestas de mejora corporativas y necesariamente realicen vínculos con el medio y la comunidad afectada por el modelo de producción del caso escogido. |  |   |  |

## 10. Evaluaciones:

|   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prueba escrita, diagnóstico conceptual sobre organizaciones sociales complejas (25%)</li> <li>- Análisis de caso, primera entrega, desarrollo administración de personas (25%)</li> <li>- Análisis de caso, segunda entrega final, desarrollo administración de personas (25%)</li> <li>- Presentación de estudio de caso, vinculación teorías organizacional y su administración (25%)</li> </ul> <p>Ponderación (70%)<br/>Examen (30%)</p> |
|---|

## 11. Otros aspectos asociados al funcionamiento del curso:

|   |
|---|
| <p>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.</p> <p>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.</p> |
|---|

## 12. Fundamentos disciplinares

5 semanas:25% → 7 semanas 25% → 4 semanas 25% → 2 semanas 25% = 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 reconocimiento para mejoramiento continuo | Conceptos básicos de organizaciones humanas complejas aplicada a la gestión de personas de un estudio de caso.      |
| 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 y perspectiva de género. | Comportamiento Organizacional y evaluación de desempeño por competencias<br>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   |
|----------------------|--|---|---|---|
| <b>Semana 1 y 2</b>  | 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<br>La nueva era digital en el trabajo   | Lecturas obligatorias charla de actualidad laboral y no discriminación, iniciación enfoque de derechos                          | Lecturas individuales y participación en clases presenciales  |
| <b>Semanas 3 – 4</b> | Conocer aspectos básicos de teoría de sistemas en las organizaciones humanas   | Teoría de sistemas sociales; definiciones antropológicas y enfoque de derechos humanos  | Presentación en clase y Lecturas obligatorias.<br><b>Evaluación escrita 20%</b>   | Trabajos colectivos de análisis y definiciones estratégicas, desarrollo y expresión escrita de conceptos                                    |
| <b>Semanas 4 – 8</b> | Identifica desafíos de la incorporación de funciones y responsabilidades en la planificación estratégica de una organización compleja, | Conoce perfiles de cargo; asocia funciones y responsabilidades; vincula roles con misión y visión; reconoce aspectos de sustentabilidad | Ensayo, informe de avance: Definición trabajo de caso, identificación organización para descripción y análisis general, primera | Lecturas obligatorias y complementarias, revisión de antecedentes organizacionales del caso escogido; elaboración primer informe individual |

|                        | principios en la gestión de RRHH  | empresarial con enfoque de derechos   | etapa. <b>Informe escrito 25%</b>  |  |
|------------------------|---|---|--|--|
| <b>Semanas 9 - 13</b>  | Analiza los fundamentos de una organización, identificando los valores organizacionales y la cultura en uso, versus la cultura postulada, para identificar brechas y alternativas de solución al conflicto organizacional | Identifica elementos del conflicto; Postula soluciones plausibles; Presenta resultados que mejoran la cultura organizacional; Analiza distintas fuentes de información y diferencia niveles de aplicación   | 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. <b>Informe escrito 25%</b>   | Lecturas obligatorias y complementarias, revisión de antecedentes organizacionales del caso escogido.  |
| <b>Semanas 14 - 18</b> | 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.            | 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. | 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. <b>Presentación formal del estudio de caso 30%</b> | Lecturas obligatorias y complementarias, revisión de antecedentes organizacionales del caso escogido. Consultoría individual. Análisis con enfoque sistémico y capacidad de síntesis; incorporación enfoque de derechos humanos. |