

**PLANIFICACIÓN DE CURSO**  
Segundo Semestre académico 2024

**I. ACTIVIDAD CURRICULAR Y CARGA HORARIA**

Asignatura:	Gestión de Personas II	Código: Código: ICA3102-1
Semestre de la Carrera:	Ingeniería Comercial	
Carrera:	Ingeniería Comercial	
Escuela:	Ciencias sociales	
Docente(s):	Rodrigo Godoy P	
Ayudante(s):		
Horario:		

Créditos SCT: 6  
Carga horaria semestral: 162 horas  
Carga horaria semanal: 9 horas

Tiempo de trabajo sincrónico semanal: 4,5 horas  
Tiempo de trabajo asincrónico semanal: 4,5 horas

**II. RESULTADOS U OBJETIVOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS ESTE SEMESTRE**

1. **Explorar y comprender los diversos roles de la Gestión Centrada en las Personas** en un entorno organizacional caracterizado por su complejidad y dinamismo, integrando las nuevas herramientas digitales y tecnologías emergentes.
2. **Desarrollar y aplicar conocimientos contemporáneos en la gestión de personas**, enfocados en la evolución de las relaciones laborales y la adaptación de los procesos de cambio en un contexto influenciado por la inteligencia artificial y la digitalización.
3. **Evaluar la aplicabilidad de las actividades y desafíos en la Gestión de Personas**, considerando las nuevas tecnologías y su impacto en las prácticas laborales, para fomentar un ambiente de trabajo más eficiente y colaborativo.
4. **Analizar y resolver casos prácticos del entorno laboral**, aplicando los principios de gestión de personas en contextos complejos y cambiantes, reconociendo en el lenguaje herramientas de gestión para para enfrentar los desafíos y conflictos propios del cambio.

**UNIDAD IV: Analizar y resolver casos prácticos del entorno laboral, aplicando los principios de gestión de personas en contextos complejos y cambiantes,**

**III. UNIDADES, CONTENIDOS Y ACTIVIDADES**

<b>UNIDAD I: Organizaciones base y ámbito de acción en la gestión de personas</b>				
Semana	Contenidos	Actividades de enseñanza y aprendizaje		Actividades de evaluación diagnóstica, formativa y/o sumativa
		Tiempo sincrónico	Tiempo asincrónico (trabajo autónomo del o la estudiante)	
0	Conocimiento y reconocimiento del grupo curso	9	9	Respuesta a preguntas ¿Quién soy? ¿Por qué estoy aquí? ¿Cuáles son mis metas en la vida?
1	Entender como las organizaciones estan presente en nuestra sociedad, su actuar como celulas de organizaciones mayores, que se traducen en la sociedad	9	9	Preparar una reflexión dando ejemplo de cómo este fenómeno de réplica autopoiética, se refleja en otros organismos vivos (fractalidad).
2.-	Definición y conceptos de Gestión Centrada en las Personas (GCP).  Principios y fundamentos de la GCP.  Importancia de la GCP en el contexto organizacional moderno.  Características de un entorno organizacional complejo y dinámico.	9	9	La universidad y otras organizaciones como caso, Ejemplo EFE, Emos, Enel, amasandería doña Juana, estacionamientos en la calle.

	<p>Desafíos que enfrentan las organizaciones contemporáneas debido a la globalización, la digitalización y la velocidad del cambio.</p> <p>Breve descripción de herramientas digitales relevantes para la GCP (software de gestión de recursos humanos, plataformas de colaboración, inteligencia artificial).</p> <p>Ejemplos de cómo estas herramientas están transformando la gestión de personas.</p>			
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

**UNIDAD II: Desarrollar y aplicar conocimientos contemporáneos en la gestión de personas,** enfocados en la evolución de las relaciones laborales y la adaptación de los procesos de cambio en un contexto influenciado por la inteligencia artificial y la digitalización.

Semana	Contenidos	Actividades de enseñanza y aprendizaje		Actividades de evaluación diagnóstica, formativa y/o sumativa
		Tiempo sincrónico	Tiempo asincrónico (trabajo autónomo del o la estudiante)	
3	<p>Contexto actual <b>de un entorno organizacional complejo y dinámico.</b></p> <p>Cambios en la estructura organizacional: diversidad y globalización.</p> <p>Necesidad de adaptación y agilidad.</p> <p>Desafíos que enfrentan los líderes de recursos</p>	9	9	<p>Discusión: ¿Qué oportunidades y desafíos trae la tecnología a la GCP?</p>

	<p>humanos en este contexto.</p> <p>introducción a herramientas digitales que apoyan la GCP: Software de gestión de talento.</p> <p>Plataformas de colaboración (ej: Slack, Microsoft Teams).</p> <p>Herramientas de análisis de datos en recursos humanos</p>			
4	<p>Identificación de Roles Esenciales en la GCP.</p> <p>Promotor de Talento: Proceso de reclutamiento, selección y desarrollo de talento.</p> <p>Facilitador del Cambio: Habilidades necesarias para implementar cambios organizacionales efectivos.</p> <p>Mediador en Relaciones Laborales: Rol en la resolución de conflictos y fomento de un ambiente de trabajo saludable.</p>	9	9	<p>Dinámica de Reflexión: Roles en Acción.</p> <p>Actividad en grupos pequeños.</p> <p>Cada grupo elige uno de los roles discutidos y reflexiona sobre cómo se manifiesta ese rol en la práctica.</p> <p>Presentación de los hallazgos al grupo.</p>

**UNIDAD III: Evaluar la aplicabilidad de las actividades y desafíos en la Gestión de Personas,** considerando las nuevas tecnologías y su impacto en las prácticas laborales, para fomentar un ambiente de trabajo más eficiente y colaborativo.

Semana	Contenidos	Actividades de enseñanza y aprendizaje		Actividades de evaluación diagnóstica, formativa y/o sumativa
		Tiempo sincrónico	Tiempo asincrónico (trabajo autónomo del o la estudiante)	

5	<p>3.1 Estrategias para Fomentar la Colaboración en el Trabajo.</p> <p>Cambios de paradigmas del mundo análogo al mundo digital, La emergencia de nuevas organizaciones</p> <p>Reconocimiento y valoración en la confianza, para generar equipos de trabajo innovadores y creativos.</p> <p>El reemplazo del capataz por el coach.</p> <p>La emocionalidad como base para el desarrollo de ambientes colaborativos, creativos e innovadores.</p> <p>Creación de una cultura organizacional que valore la colaboración mediante tecnología.</p>	9	9	<p><b>Discusión en Grupo: Desafíos y Oportunidades (30 min)</b></p> <p>La clase se divide en grupos pequeños para analizar:</p> <p>¿Cuáles son los mayores desafíos que enfrentan las organizaciones al implementar nuevas tecnologías en la gestión de personas?</p> <p>¿Qué oportunidades de mejora se pueden identificar?</p> <p>Presentaciones rápidas de los grupos sobre sus conclusiones.</p>
6	Definición y reconocimiento de estrategias de gestión del cambio	1		Revisión y evaluación de modelos del cambio por parte de los grupos de trabajo

**UNIDAD IV: Analizar y resolver casos prácticos del entorno laboral**, aplicando los principios de gestión de personas en contextos complejos y cambiantes, reconociendo en el lenguaje herramientas de gestión para para enfrentar los desafíos y conflictos propios del cambio.

Semana	Contenidos	Actividades de enseñanza y aprendizaje		Actividades de evaluación diagnóstica, formativa y/o sumativa
		Tiempo sincrónico	Tiempo asincrónico (trabajo autónomo del o la estudiante)	

7	El conflicto como fenómeno permanente al interior del cambio.  Tipos de cambio ( planificado y orgánico)  La dimensión ontológica para enfrentar los desafíos del cambio	9	9	La clase como caso
8	Herramientas ontológicas para enfrentar el conflicto .		9	Ejercicios de coaching
9	El mundo emocional como una dimensión presente en la gestión de personas y sus desafíos.		9	Reconocimiento personal de emociones en el aquí y ahora.

**UNIDAD V: El Liderazgo y ejercicio de autoridad como fenomenos claves en el proceso de desarrollo y cambio organizacional**

10	Liderazgo v/s Autoridad	9	9	Cuestionario de auto respuesta en relación a tipos de liderazgo
11	Problemas técnicos v/s problemas adaptativos		9	Ejercicios de reconocimiento
12	Reconocimiento y valoración de lo que legitima y valida un liderazgo ( valores, practicas, escucha)	9	9	Ejercicio de reconocimiento personal
13	Dimensiones del liderazgo transformacional y transaccional	9	9	Confrontación de coherencia en en las características de liderazgo v/s Autoridad
14	Reconocimientos de liderazgo y autoridad en la actualidad,	9	9	Exposición

#### IV. CONDICIONES Y POLÍTICAS DE EVALUACIÓN

##### Evaluación del curso

1.- Una evaluación de 2 casos en el semestre con los temas abordados en clases, con una ponderación de un **15 %** cada uno (Total **30%**) . Se deben desarrollar en grupos de mín. 4 y Max. 5 alumnos.

1.1- Caso 1: 24 de septiembre:

1.2- Caso 2: 10 de diciembre

2.- 1 trabajo grupal, basado en un estudio de casos, al final de semestre, aplicando los conceptos abordados, con una ponderación total de un **30%**. Esta ponderación se divide en un 15% por el trabajo y un 15% presentación del caso al profesor y ayudante (todos presentan). Se deben desarrollar en grupos de mín. 4 y Max. 5 alumnos. (La fecha de entrega de los casos serán acordadas en clases) Los trabajos entregados fuera del plazo, serán evaluados con nota 1.

2.1.- Fecha: 19 de noviembre

3.- Evaluación individual de participación en clases, **20%**, se evaluarán participación a través de opiniones y aportes constructivos, que son evaluados por el profesor en cada clase.

4.- Se realizarán 5 controles, en clase, cuya suma será del **20%** de la nota final. Se borrará la nota más baja, por lo tanto, quedan 4 controles para la nota final.

1° Control: martes 3 de septiembre

2.- Control: martes 24 de septiembre

3.-Control: martes 15 de octubre

4.- Control: martes 12 de noviembre

5.- Control: martes 26 noviembre.

Este curso no tiene examen.

- El rendimiento académico de los estudiantes será expresado en la escala de notas de 1,0 a 7,0 hasta con un decimal de aproximación. La nota mínima de aprobación será 4,0, con exigencia de un 60% en todas las evaluaciones.
- **Inasistencias:** Toda inasistencia a una evaluación del curso deberá ser justificada siguiendo el protocolo que la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) ha implementado para dichas circunstancias. Si la justificación no se ajusta a lo señalado por los canales oficiales, la actividad de evaluación será calificada automáticamente con la nota mínima de la escala (1,0). En caso de inasistencias justificadas a alguno de los controles se tomará el siguiente criterio: i) si falta a sólo un control, justificado o no, será la nota que se elimina para obtener el promedio de controles, ii) en caso de faltar justificadamente a más de un control, se realizará un control recuperativo de contenido y fecha a anunciar por el profesor al final de semestre, para así llenar las notas que faltan para obtener el promedio de controles (deben ser 4 notas).

**V. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS OBLIGATORIOS**

- 1.- Etcheverría R (2018) *La empresa emergente* (4° edición) Ediciones Granica. Barcelona.
  - 2.- Robbins, S. J. (2003). *Comportamiento organizacional* (10th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice- Hall.
- Rodríguez D. (2001) *GESTION ORGANIZACIONAL*. Darío Rodríguez. 10° Edición. Ediciones Universidad Católica de Chile.

**VI. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS COMPLEMENTARIOS**

- 1.- Lombardero, L (2015) *Trabajar en la era Digital Tecnología y Competencias para la Transformación Digital*.
- 2.- Quijano, S. D. y Navarro, J. (1998) Un modelo integrado de la motivación en el trabajo: Conceptualización y medida. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 14, 193- 216.
- 3.- Pc-Estudio-Benchmarking-HR COVID <https://www.pwc.pe/>