

**PLANIFICACIÓN DE CURSO**  
Primer Semestre académico 2024

**I. ACTIVIDAD CURRICULAR Y CARGA HORARIA**

Asignatura:	<b>INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN DE PERSONAS (Sección 3)</b>	Código: ICO1002
Semestre de la Carrera:	2° semestre	
Carrera:	Ingeniería Comercial	
Escuela:	Ciencias sociales	
Docente(s):	Rodrigo Godoy Pineda	
Ayudante(s):		
Horario:	Martes de 12:00 a 13:30 y miércoles de 12:00 a 13:30	

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

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**

- a) identificar y desarrollar una comprensión del comportamiento humano que forma parte del ámbito del trabajo y las organizaciones, y el impacto que tienen las prácticas de gestión de personas en los procesos de cambio implementados en las organizaciones

La tarea primaria del curso es el desarrollo por los estudiantes de conocimientos general en gestión de personas en organizaciones de todo tipo (privadas, públicas u ONG) teniendo en cuenta el contexto de la sociedad chilena contemporánea y el impacto de las tecnologías en el área. La asignatura aborda aspectos fundamentales de la gestión de personas para la formación profesional en gestión, negocios y ejercicio de liderazgo y autoridad, basado en el reconocimiento de competencias para enfrentar los desafíos propios de cada una de estas dimensiones.

- b) Desarrolla herramientas y competencias de gestión basados en la mirada del coaching ontológico, para enfrentar desafíos propios del comportamiento humano al interior de organizaciones, bajo situaciones de cambio o gestión de conflictos.

### III. UNIDADES, CONTENIDOS Y ACTIVIDADES

UNIDAD:				
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)	
1	Enfoques para comprender lo que son las organizaciones y como estas forman parte de organizaciones mayores dando paso a la complejidad.	9	9	A través de ejemplos se evaluará como formamos parte y navegamos en diferentes organizaciones
2	Entender una organización a través de diferentes análisis. Estudios de clima, cultura, liderazgo, motivación, prevención, capacitación, otros	9	9	Evaluación a través de la participación que permita ¿Cómo mido una organización?. ¿Como se si es una buena o mala organización?
3	Orígenes y fines del comportamiento organizacional. Objeto de estudio, fines, herramientas.	9	9	Análisis de la clase como caso... ¿La clase es fruto del trabajo organizacional?
4	Dimensiones relacionadas a la productividad. Gestión del desempeño, evaluación del desempeño, las dimensiones de la eficacia y la eficiencia.	9	9	Debate sobre la gestión del desempeño en la era de la inteligencia artificial.
5	Diseño Organizacional. Una mirada de desarrollo de las organizaciones a partir del capital humano, equilibrando	9	9	Pregunta de clase ... ¿Dónde esta el equilibrio entre intereses organizacionales y

	intereses organizacionales y personales.			personales? ¿Cómo escuchan las organizaciones?
6	Modelos de Diagnóstico de equipos y de cultura organizacional.	9	9	A partir de ejemplos en clase definir e identificar tipos de evaluaciones organizacionales
7	¿Cómo se distingue un equipo de un grupo? Elementos que conforman y distinguen a un equipo. ¿Por qué trabajar en equipo y no en grupo?	9	9	Dar ejemplos de trabajos en grupo y trabajos en equipo.
8	¿Que es el liderazgo? ¿Para qué sirve? Tipos de liderazgo, dimensiones del liderazgo transformacional,	9	9	Cuestionario de auto-evaluación. Liderazgo v/s autoridad
9	Elementos constitutivos de un equipo de alto desempeño. Liderazgo, confianza, capacidad de escucha otros.	9	9	Consulta a los estudiantes sobre como ellos gestionarían un equipo de alto desempeño. La clase como caso.
10	Los desafíos de un alto nivel de calidad de vida organizacional: ¿Qué intereses están en juego?, ¿Cómo pasar de la teoría a la realidad?	9	9	Definir por parte de los estudiantes que sería una organización con CVL
11	Herramientas y procesos tradicionales del ciclo de vida laboral: Reclutamiento y selección, formación y capacitación, gestión del desempeño, promoción, otros.	9	9	Consulta abierta a los estudiantes... Como evaluar al mejor, como dar retroalimentación.
12	¿Qué es una competencia? Cómo se desarrollan, cuál es su importancia, cual es su influencia.	9	9	Se solicita al curso dar un ejemplo de competencia profesional de un Ingeniero comercial en una organización.

13	Las dimensiones de la inducción y la capacitación en organizaciones. Estrategias y modalidades.	9	9	Pregunta de inicio y cierre de clases. Como generaría un proceso de inducción a un alumno nuevo de este curso.
14	Compensación y beneficios - Fijación de metas, incentivos y reconocimiento.  Los bonos como instrumento de gestión transaccional.	9	9	Trabajo en grupo para gestión de bonos.

#### IV. CONDICIONES Y POLÍTICAS DE EVALUACIÓN

##### **Evaluación del curso**

1.- Se realizarán 4 controles, en clase, cuya suma será del **40%** de la nota final. Se borrará la nota más baja, por lo tanto, quedan 3 controles para la nota final.

1.- 1° Control: miércoles 4 de septiembre

1.-2.- Control: miércoles 25 de septiembre

1.-3.-Control: miércoles 16 de octubre

1.-4.- Control: miércoles 13 de noviembre

2.- **Trabajo grupal (1)**, 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. (Los trabajos entregados fuera del plazo, serán evaluados con nota 1).

2.1.- **Presentación Trabajo grupal:** Fecha: miércoles 27 de noviembre.

3.- **Examen final:** Se realizará un examen final equivalente al **30%** de la nota del curso. En este examen se evaluará todo el contenido de los temas tratados en clases. Quedarán eximidos todos aquellos estudiantes que hubiesen obtenido una nota ponderada de 5.5 en las evaluaciones previas (en dicho caso la nota del examen corresponde a la nota de presentación ponderada =  $4/7 * \text{promedio controles} + 3/7 * \text{Trabajo grupal}$ ).

3.1.- **Examen final:** por definir.

##### **Consideraciones**

- 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 3 notas).

## V. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS OBLIGATORIOS

1. **Chiavenato, I.** (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill Interamericana.
2. **Cascio, W. F., & Boudreau, J. W.** (2011). *Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives*. Pearson Educación.
3. **Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L.** (2016). *Gestión de Recursos Humanos*. Pearson Educación.
4. **Martínez, A.** (2018). *Transformación Digital y Gestión del Talento*. Editorial ESIC.

## VI. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS COMPLEMENTARIOS

- 1.- **González, R. V. D., & Melo, T. M. (2004).** *"El impacto de la tecnología en la gestión de recursos humanos"*. *Revista de Administración de Empresas*, 44(3), 45-58.
- 2.- **Martínez, J. A., & Pérez, L. M. (2010).** *"La influencia de las TIC en la gestión del talento humano"*. *Revista Iberoamericana de Tecnología en la Educación*, 6(2), 123-138.
- 3.- **Rodríguez, P., & Sánchez, M. (2015).** *"Transformación digital y su efecto en la gestión de personas"*. *Revista de Ciencias Sociales*, 21(4), 89-104.
- 4.- **López, A., & García, E. (2018).** *"Innovación tecnológica y gestión de recursos humanos: Un enfoque integrador"*. *Revista de Innovación y Desarrollo*, 10(1), 67-82.