

PLANIFICACIÓN SEMESTRAL DE ASIGNATURA

Segundo semestre académico 2025

Actividad curricular y carga horaria

Asignatura	Introducción a la Gestión de Personas	Código	ICO1002
Semestre de la carrera	2do Semestre, Año 1		
Carrera	Ingeniería Comercial		
Escuela	Ciencias Sociales		
Docente(s)	Sección 1: Valeria Vásquez A. Sección 2: Valeria Vásquez A. Sección 3: Johann Emilio Herrera Lira		
Ayudante(s)			
Horario	Sección 1: Miércoles 10:15 - 11:45, Viernes 10:15 - 11:45 Sección 2: Miércoles 08:30 - 10:00, Viernes 08:30 - 10:00 Sección 3: Martes 16:15 - 17:45, Viernes 14:30 - 16:00		

Créditos SCT	6
Carga horaria semestral (hrs.)	180
Carga horaria semanal (hrs.)	10

Tiempo de trabajo sincrónico semanal (hrs.)	4,5
Tiempo de trabajo asincrónico semanal (hrs.)	5,5

Descripción del curso

- a) El curso tiene como propósito que el estudiante identifique y sea capaz de desarrollar una comprensión de los fenómenos sociales y humanos que son parte del ámbito del trabajo y las organizaciones, así como del efecto que tienen las prácticas de gestión de personas y los procesos de cambio implementados por las organizaciones en las personas que son parte de estas, en la propia organización y en la sociedad.

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. La asignatura aborda aspectos fundamentales de la gestión de personas para la formación profesional en Gestión y Negocios dejando para otros cursos la profundización avanzada en esas y otras materias.

- b) Aplica conocimientos y criterios científicos para sistematizar la gestión de personas en las organizaciones donde se desempeñan profesionalmente.

Resultados de aprendizaje

RA1	Comprender los fundamentos de la gestión organizacional y los desafíos de liderazgo para generar una cultura organizacional productiva, flexible y orientada a la motivación.
RA2	Manejar conceptos y principios básicos de la gestión de personas, desde el diseño de la estrategia de la organización hasta los procesos del ciclo de vida laboral, que le permitan comprender y adquirir destrezas de gestión asociados a los recursos humanos de la organización desde una mirada sistémica.
RA3	Aplicar los conocimientos y criterios científicos para sistematizar la gestión de personas en las organizaciones donde se desempeñe profesionalmente.
RA4	Gestionar procesos y crear estándares para un manejo de Recursos Humanos que facilite la comunicación organizacional y prevenga situaciones de conflicto entre los miembros de la organización.

Unidades, contenidos y actividades

Unidad 01: La Organización como Sistema: Evolución, Estructura y Desempeño						
Semana	Contenidos	RA	Actividades de enseñanza y aprendizaje		Actividades de evaluación	Bibliografía
			Sincrónico	Asincrónico (trabajo autónomo)		
1	1.1 Enfoques para comprender la organización.	RA1	Clase expositiva, Discusión guiada y análisis de casos	Lectura de material bibliográfico y noticias de actualidad.	Tarea 1	Adm. De RRHH
2	1.2. Historia análisis organizacional.	RA1, RA2				Adm. RRHH Chiavenato
3	1.3. Historia relaciones laborales.	RA1, RA2				Evolución Gestión Personas
4	1.4. Dimensiones relacionadas a la productividad.	RA1, RA2			Caso 1	Gestión de RRHH
5	1.5. Diseño Organizacional.	RA1, RA2				Comportamiento Organizacional
6	1.6. Modelos de Diagnóstico de equipos y de cultura	RA1, RA2				Prueba 1
			Imágenes de la Org.			
			Subcontratación			
					Estrategia	
Unidad 02: Gestión del Talento Humano						

Semana	Contenidos	RA	Actividades de enseñanza y aprendizaje		Actividades de evaluación	Bibliografía
			Sincrónico	Asincrónico (trabajo autónomo)		
7	2.1. Herramientas desarrollo de habilidades y efectividad de los equipos	RA1, RA2, RA3, RA4	Clase expositiva, Discusión guiada y análisis de casos.	Lectura de material bibliográfico y noticias de actualidad.	Tarea 2	
8	2.2. Liderazgo situacional	RA1, RA2, RA3, RA4				Directivos y Líderes
9	2.3. Equipos de alto desempeño	RA1, RA2, RA3, RA4				
10	2.4. Conjugando productividad y buen vivir.	RA1, RA2, RA3, RA4				
11	2.5. Reclutamiento y selección	RA1, RA2, RA3, RA4			Caso 2	Entrevista de Selección
						Selección de personas
12	2.6. Desarrollo de competencias	RA1, RA2, RA3, RA4				
13	2.7. Inducción y capacitación	RA1, RA2, RA3, RA4				
14	2.8. Compensación y beneficios - Fijación de metas, incentivos y reconocimiento	RA1, RA2, RA3, RA4		Prueba 2		

Evaluación

Prueba 1, 30 % ponderación

Prueba 2, 30 % ponderación

Desarrollo casos prácticos y tareas en grupos, 30 % ponderación

Participación en Clase: 10%

Si la nota de presentación a examen es mayor o igual a 5.5 queda eximido y esa es su nota final.

$$[(NP\ 1 * 30\%) + (NP\ 2 * 30\%) + [(NCP + NT): NA] * 30\%] + PC * 10\% = NAE$$

NP1= Nota prueba 1

NP2= Nota prueba 2

NCP= Sumatoria notas casos prácticos (las que pueden incluir exposiciones en grupo e informes)

NT = Sumatoria notas tareas (las que pueden incluir exposiciones en grupo e informes)

PC = Nota de Participación en Clases

NA= número de actividades

NAE = Nota antes del Examen

EX = Nota de Examen

NF = Nota Final

Requisito de aprobación: Asistencia superior al 70%

$$(NAE * 70\%) + (EX * 30\%) = NF$$

Las fechas específicas de las evaluaciones están en calendario publicado en "materiales" de Ucampus de cada sección.

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: la normativa general para justificar inasistencias se describe en el punto siguiente. En caso de tener justificada su inasistencia a una prueba, la nota será reemplazada con la nota del examen. Las fechas del examen y control recuperativo serán anunciadas con la debida anticipación.

Normativa del curso

Inasistencias: El/la estudiante que no se presente a una evaluación presencial y/o una clase obligatoria deberá justificar ante la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) las razones de su inasistencia, a través del módulo de UCampus asignado para ello. La documentación entregada será evaluada por la unidad mencionada, quien emitirá una resolución, la cual permitirá al estudiante solicitar al o la docente responsable de la asignatura Si la justificación no es

entregada en este plazo y a la dirección que corresponde (DAE) o no se constituye como una justificación de la ausencia a cualquier actividad evaluada, será calificada automáticamente con la nota mínima de la escala (1,0).

Recomendación General para apelaciones de corrección: Ud. puede solicitar que se le vuelva a corregir una evaluación, por escrito (en una hoja aparte) y adjuntando la evaluación, inmediatamente que ésta le sea entregada (no en otra instancia, no se puede llevar la evaluación y luego volver a pedir corrección). La corrección puede ser por errores de suma de puntaje (en cuyo caso se resolverá de inmediato), o bien, pues Ud. considera insuficiente el puntaje asignado a algunas de sus respuestas. En este caso, la petición debe estar justificada en su hoja por escrito, describiendo porque considera que no tiene bien corregida su evaluación, luego se le volverá a corregir toda su evaluación, pudiendo subir o bajar su puntaje original.

Los/as estudiantes tienen derecho a revisión de su evaluación en la modalidad que el curso establezca y que no se revisarán evaluaciones respondidas con lápiz mina o si se usó corrector.

Integridad académica

Este curso se rige por las normativas internas de la Universidad tales como el Reglamento de Estudios de Pregrado, Reglamento de Convivencia, entre otros. Se considerarán infracciones a la honestidad académica las siguientes acciones:

- Reproducir o facilitar la reproducción de respuestas en cualquier tipo de evaluación académica. - Adulterar cualquier documento oficial como documento de asistencias, correcciones de pruebas o trabajos de investigación, entre otros.
- Plagiar u ocultar intencionalmente el origen de la información en cualquier tipo de instrumento de evaluación.
- Grabar las clases sin la autorización explícita del o la docente y el consentimiento del resto de estudiantes.

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) así también podrían evaluarse otras sanciones si corresponde.

Bibliografía

Referencia bibliográfica	Tipo de recurso	Abreviatura
1. Chiavenato, I. (2017) Administración Recursos Humanos. Décima edición, Mcgraw Hill	Libro	Adm. RRHH Chiavenato
2. Abarzúa, E., Contreras, F., & Robles, J. (2002). Evolución de la gestión de personas en las empresas: Del Departamento de Personal a la Gerencia de las Capacidades Organizacionales. Psykhe, 11(2), 159-170.	Artículo	Evolución Gestión Personas
3. Barros, E. (2011). Problemas y desafíos de la selección de personas en Chile. administración y Economía UC, Pontificia Universidad Católica, 70, 16-21.	Artículo	Selección de personas
4. Cataldo, J. L. U. (2008). Inspección del trabajo en Chile: vicisitudes y desafíos. Revista Latinoamericana de Derecho Social, (6), 187-204.	Artículo	Inspección del Trabajo

5. Hodge, B. J., Anthony, W. P., & Gales, L. M. (2003) Teoría de Estratégico (6a Ed.). las Organización. Madrid, Un Enfoque España: Pearson Educación,S.A. capítulo 12 Poder y Política: Las organizaciones como entidades políticas.	Libro	Estrategia
6. Leiva Gómez, S. (2009). La subcontratación en la minería en Chile: elementos teóricos para el análisis. Polis (Santiago), 8 (24), 111-131.	Artículo	Subcontratación
7. Morgan, G. (1990). Imágenes de la organización. México DF: Ediciones Alfaomega. Capítulos 2 y 3. Reed B. (2000) Una Exploración los Roles. Tal como se utiliza en el Grubbinstitute.	Libro	Imágenes de la Org.
8. Zaleznik, A. (2004). Directivos y líderes: ¿son diferentes? Harvard Deusto Business Review, (126), 38-- 48	Artículo	Directivos y Líderes
9. Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. 15 edición. Editorial Pearson.	Libro	Comportamiento Organizacional

Referencia Complementaria	Tipo de recurso	Abreviatura
1. Bohlander, G., y Snell, S. (2008). Administración de Recursos Humanos. México D.F. Cengage Learning editores S.A.	Libro	Adm. De RRHH
2. Barros, E. & Kuschel, A. (2006). La Entrevista de selección de recursos humanos: Virtudes y defectos en medio de su popularidad. Revista Economía & Administración	Artículo	Entrevista de Selección
3. Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008) Gestión de Recursos Humanos. Madrid, España: Pearson-Prentice Hall	Libro	Gestión de RRHH