



UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL NORTE

PROGRAMA DE ESTUDIOS

I. IDENTIFICACIÓN							
Carrera: Ingeniería Civil Industrial							
Unidad responsable: Departamento de Ingeniería Industrial							
Nombre del curso: Gestión de Capital Humano							
Código: DAII 00902							
Semestre en la malla: 9							
Créditos SCT – Chile: 5							
Fecha de actualización: 21 abril 2015							
Ciclo de Formación	Básico			Profesional			X
Tipo de Asignatura	Obligatoria		X	Electiva			
Clasificación de área de Conocimiento¹							
Área: Ciencias Sociales				Sub-área: Economía y Negocios			
Requisitos							
Pre - Requisitos:				Requisito para:			
<ul style="list-style-type: none"> Hasta Nivel VII aprobado 							
II. ORGANIZACIÓN SEMESTRAL							
Horas Dedicación Semanal (Cronológicas)		Docencia Directa	4,5	Trabajo Autónomo	3,0	Total	7,5
Detalle Horas Directas	Cátedra	Ayudantía	Laboratorio	Taller	Terreno	Exp. Clínica	Supervisión
	3,0	1,5	-	-	-	-	-

¹ Clasificación del curso de acuerdo a la OCDE

III. DESCRIPCIÓN GENERAL

El alumno podrá identificar la propuesta de valor en la gestión del capital humano y las áreas funcionales inherentes a ésta para asumir en un futuro decisiones de contratación de personal como una responsabilidad que recae en un profesional ingeniero. También el alumno se enfrentará a procesos globales del personal que deberá evaluar y proponer estrategias de gestión del cambio organizacional.

IV. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

1. Identificar el rol del gestor de Capital Humano inserto en un contexto empresarial global.
2. Reconocer las áreas funcionales de la gestión de Capital Humano en una organización.
3. Construir un análisis y descriptor de cargos como herramienta de diseño estructural.
4. Evaluar las brechas de competencias a nivel de postulantes a un cargo.
5. Evaluar el fenómeno de motivación y clima organizacional.
6. Diseñar un plan gestión de cambio atingente a la implementación de un proyecto.

V. UNIDADES TEMÁTICAS

- 1. Identificar el rol del gestor de Capital Humano inserto en un contexto empresarial global.**
 - Los cuatro roles del gestor.
 - Visión clásica a moderna.
 - La propuesta de valor.
- 2. Reconocer las áreas funcionales de la gestión de Capital Humano en una organización.**
 - Sub sistemas de gestión de Capital Humano.
- 3. Construir un análisis y descriptor de cargos como herramienta de diseño estructural.**
 - Subsistemas de aplicación.
 - Hacia la construcción de un diccionario de competencias.
- 4. Evaluar las brechas de competencias a nivel de postulantes de cargo.**
 - Subsistema de atracción (reclutamiento, selección, contratación).
 - Conducción de entrevistas y toma de decisiones de contratación.
- 5. Evaluar el fenómeno de motivación y clima organizacional.**
 - Análisis organizacional.
 - Modelos de desarrollo organizacional.
 - Teorías de contenido y procesos de motivación.
 - Clima organizacional.
- 6. Diseñar un plan gestión de cambio atingente a la implementación de un proyecto.**

- Cultura y gestión del cambio.
- Instrumentos de gestión del cambio.

VI. MATRIZ DE RELACIÓN				
PERFIL	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	CONTENIDOS	METODOLOGÍA	EVALUACIÓN
2.3 3.3 4.1 4.5	Identificar el rol del gestor de Capital Humano inserto en un contexto empresarial global.	Los cuatro roles del gestor. Visión clásica a moderna. La propuesta de valor.	Aprendizaje basado en casos. Aprendizaje colaborativo. Actividades: Informe técnico. Presentación oral. Trabajo en equipo de análisis sobre casos. Artículos ciencia aplicada en inglés. Videos de expertos en inglés.	Prueba individual. Informe escrito grupal y presentación oral. Abstract en inglés.
2.3 3.3	Reconocer las áreas funcionales de la gestión de Capital Humano en una organización.	Subsistemas de Gestión de Capital Humano.	Aprendizaje colaborativo. Actividades: Mapa conceptual en inglés.	Prueba individual. Rúbrica de mapa conceptual.
3.2	Construir un Análisis y Descriptor de cargos.	Subsistema de aplicación. Hacia la construcción de un diccionario de competencias.	Aprendizaje colaborativo. Actividades: Trabajo en equipo fuera del aula en terreno de construcción.	Informe y presentación oral.
2.4 2.5 3.2 3.3 4.1	Evaluar las brechas de competencias a nivel de postulantes a un cargo.	Subsistema de Atracción (reclutamiento, selección, contratación). Conducción de entrevistas y toma de decisiones de contratación.	Juego de roles Actividades: Presentación de problemas. Rol play. Informe técnico en inglés.	Participación con rúbrica. Autoevaluación, coevaluación.
2.5 4.1 3.1 3.2	Evaluar el fenómeno de motivación y clima organizacional.	Análisis organizacional Modelos de desarrollo organizacional Teorías de contenido y procesos de motivación	Aprendizaje basado en casos. Aprendizaje colaborativo. Actividades: Trabajo grupal sobre casos.	Prueba individual Informe escrito grupal y Presentación oral.

		Clima organizacional	Informe técnico. Discusión de implicancias éticas. Presentación oral.	
1.3 2.5 3.2 4.4	Diseñar un plan gestión de cambio atingente a la implementación de un proyecto.	Cultura y gestión del cambio Instrumentos de gestión del cambio.	Aprendizaje basado en casos. Aprendizaje colaborativo. Actividades: Trabajo grupal sobre casos. Informe técnico. Discusión de implicancias éticas. Presentación oral.	Prueba individual Informe escrito grupal y Presentación oral.

VII. MATERIAL DIDÁCTICO Y BIBLIOGRAFÍA

Textos Guía:

- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos, ed. Mc. Graw Hill, 5ª edición: México.
- Robbins, S. (2009). Comportamiento organizacional (13ª ed.). Pearson: México.
- Ulrich, D. (1999). Recursos Humanos, Champions, Ed. Granica: Buenos Aires.

Textos Complementarios:

- Ulrich, D. (2010). The Why of work, Mc Graw Hill, Estados Unidos.
- Ulrich, D. (1998). El futuro de la dirección de Recursos Humanos, Ed. Gestión 2000: Barcelona.
- Rodríguez, D. (2004). Diagnóstico organizacional (6ª ed.). PUC: Santiago.
- Le Boterf, G. (2001). Ingeniería de las competencias. Barcelona: Gestión 2000.
- Publicaciones de Harvard Business Review.