

PROGRAMA DE ESTUDIOS

A. ANTECEDENTES GENERALES

NOMBRE DE LA ASIGNATURA	: GESTION DE RECURSOS HUMANOS
CÓDIGO	: IIE527A
DURACIÓN	: UN SEMESTRE ACADÉMICO
PRE - REQUISITO	: NO TIENE
CO – REQUISITO	: NO TIENE
UBICACIÓN	: QUINTO AÑO, SEGUNDO SEMESTRE
CARÁCTER	: OBLIGATORIO
HRS. DIRECTAS ASIGNATURA	: 68 - 34
HRS. DIRECTAS SEMANALES	: 4 - 2
CRÉDITOS	: 10

B. INTENCIONES DEL CURSO

Este curso obligatorio de **Gestión de Recursos Humanos**, perteneciente al ciclo de Titulación, analiza el impacto y los efectos que, el sistema de relaciones del trabajo, puede tener en la productividad, desarrollo y eficiencia de la empresa.

C. OBJETIVOS GENERALES`

OBJETIVOS FORMATIVOS

En el plano conceptual

- Establecer la interrelación de los subsistemas que determinan la gestión de los recursos humanos en las organizaciones.

En el plano procedimental

- Analizar los subsistemas del recurso humano para apoyar la toma de decisiones en una organización.

En el plano actitudinal

- Reconocer la importancia del uso de herramientas que proporciona la gestión del recurso humano para mejorar el desempeño de una organización.

C.1. NIVEL CONCEPTUAL

- Comprender la importancia de actores, factores, situaciones y procesos en las relaciones de trabajo en la empresa.
- Reconocer las implicaciones e interrelaciones que existen entre los diferentes factores y procesos del área de recursos humanos.
- Identificar los elementos del entorno que afectan e influyen en las relaciones empleador – trabajador, en una determinada organización.

C.2. NIVEL PROCEDIMENTAL

- Analizar y reflexionar sobre la aplicación de los subsistemas en situaciones reales.
- Describir el mercado laboral y mercado de recursos humanos.
- Modelar el mercado de RH y explicar la influencia de los cinco factores en éste.
- Argumentar sobre la identificación y relación de los diferentes subsistemas analizados.

C.3. NIVEL ACTITUDINAL

- Valorar la utilidad de las herramientas, procesos y subsistemas de administración de recursos humanos en las organizaciones.

D. CONTENIDOS

D.1 UNIDAD 1: Introducción

CONTENIDOS CONCEPTUALES

- Conceptos básicos.
- Agentes del mercado laboral.
- Interacción de los agentes.

D.2 UNIDAD 2: Los cinco factores y su impacto en la organización

CONTENIDOS CONCEPTUALES

- El ambiente: social, político, legal y económico.
- La fuerza laboral.
- La cultura organizacional.
- La estrategia.
- La tecnología.

D.3 UNIDAD 3: Sistema de administración de recursos humanos.

CONTENIDOS CONCEPTUALES

- Los recursos organizacionales.
- Estilos de administración de las organizaciones humanas.
- Enfoque sistémico y situacional de la administración.

D.4 UNIDAD 4: Administración de recursos humanos.

CONTENIDOS CONCEPTUALES

- Carácter múltiple y contingencial de la ARH.
- El ARH como responsabilidad de línea y función de staff.
- La ARH como proceso.
- Políticas de RH.
- Objetivos de RH.
- Dificultades de RH.

D.5 UNIDAD 5: Subsistema de provisión de RH.

CONTENIDOS CONCEPTUALES

- Rotación de personal.
- Ausentismo.
- Evaluación de procesos de provisión de personas.
- Proceso de reclutamiento de personas.
- Proceso de selección de personal.

D.6 UNIDAD 6: Subsistema de aplicación de RH.

CONTENIDOS CONCEPTUALES

- Proceso de socialización organizacional.
- Diseño de cargos.
- Proceso de descripción y análisis de cargos.
- Proceso de evaluación de desempeño.

D.7 UNIDAD 7: Subsistema de desarrollo de RH.

CONTENIDOS CONCEPTUALES

- Introducción a los proceso de desarrollo de las personas.
- Entrenamiento y desarrollo de personal.
- Desarrollo organizacional.

D.8 UNIDAD 8: Subsistema de control de RH.

CONTENIDOS CONCEPTUALES

- Introducción al proceso de control.
- Base de datos y sistemas de información.
- Auditoría de recursos humanos.

E. METODOLOGÍA.

Durante el desarrollo del curso se utilizarán diferentes estrategias metodológicas, cada una de ellas formulada sobre la base de los conocimientos y habilidades que se desea transferir y desarrollar en el alumno:

- Las materias serán abordadas con clases expositivas del profesor.
- Se analizarán casos relacionados con las diferentes unidades, de modo que los alumnos, sean capaces de resolver situaciones muy cercanas a la realidad, a través de la aplicación de la metodología de casos y los conocimientos teóricos vistos en clases.
- Se realizarán disertaciones relacionadas con la resolución de casos y lecturas seleccionadas, las cuales se trabajarán en equipos de trabajo semestral.
- Proyecto semestral donde se realizará la estandarización de cargos y diseño de perfiles de una pequeña o mediana empresa elegida por los alumnos.

F. EVALUACIÓN.

F1. EVALUACIÓN CONCEPTUAL Y PROCEDIMENTAL

Para las diferentes instancias evaluativas se contará con una pauta de corrección con criterios claros y conocidos por los alumnos. La pauta será acorde con las exigencias planteadas por el profesor. Lo anterior es válido para los test, certámenes, casos, disertaciones y trabajos.

1. **Trabajos de casos empresariales:** Problemas cortos de solución acotada que serán desarrollados de manera grupal o individual como complemento a lo visto por el profesor y en las ayudantías de la semana respectiva.
2. **Disertaciones sobre las resoluciones de casos empresariales:** Los alumnos deben asistir en forma obligatoria dado que la nota obtenida está compuesta en un 60% por la evaluación del profesor y un 40% por el promedio de las co-evaluaciones realizadas por sus compañeros. Entregándose una ficha resumen que muestra los comentarios realizados

por los evaluadores y co-evaluadores, e indicando los puntajes asignados por el profesor y el promedio asignados por sus compañeros.

3. **Informes de avance del proyecto y presentaciones orales:** se realizarán dos informes de avance durante el semestre y corresponden al diagnóstico de la empresa con que se trabajará y la primera parte de la estandarización de cargos.
4. **Examen:** Se llevará a cabo al término del semestre, en la fecha establecida por la Facultad, y exigiéndose nota mínima de 3.0, para todos los alumnos, según el R.A.A.R. En este caso corresponde al informe final del proyecto. Entrega de informe final (60% nota examen) y disertación (40% nota examen).

La ponderación de las diferentes instancias de control (de contenido, procedimental, actitudinal) en la nota final del alumno se desglosa de la siguiente manera:

- 20 % Cada informe de avance y su presentación oral.
- 15 % Promedio de trabajos de casos empresariales.
- 15 % Promedio de disertaciones.
- 30 % Examen

F2. EVALUACIÓN ACTITUDINAL

En el desarrollo de casos se controla el razonamiento la capacidad de análisis y relación con los temas.

En las disertaciones se controla el grado de responsabilidad y compromiso del equipo de trabajo al enfrentar la presentación de su resolución, capacidad de superar imprevistos, por ejemplo, compañeros enfermos que no asisten el día de la presentación, teniendo que asumir la presentación en su totalidad.

Manejo y gestión de los recursos. Capacidad de trabajo en equipo.

Capacidad para delegar funciones y mejorar la eficiencia del trabajo en equipo.

Lo anterior, se medirá con pautas de evaluación actitudinal.

G. BIBLIOGRAFÍA

OBLIGATORIA

- CHIAVENATO, I.: “**ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS**”, ED. MCGRAW HILL, 5ª ED., 1999.

COMPLEMENTARIA

- WERTHER, W.; DAVIS, K.: “**ADMINISTRACION DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS**”, ED. MCGRAW HILL, 5ª ED., 1996.