



Programa de Asignatura

2.5.45 Gestión de Capital Humano

| I. IDENTIFICACIÓN | | | | |
|---|-------------|-------------------------------------|-------------|---|
| Carrera o Programa: Ingeniería Civil Industrial | | | | |
| Unidad responsable: Escuela de Ingeniería | | | | |
| Nombre de la asignatura: Gestión de Capital Humano | | | | |
| Código: ECIN 00903 | | | | |
| Semestre en la malla⁹⁰ : 8 | | | | |
| Créditos SCT – Chile: 5 | | | | |
| Ciclo de Formación | Básico | | Profesional | X |
| Tipo de Asignatura | Obligatoria | X | Electiva | |
| Clasificación de área de Conocimiento⁹¹ | | | | |
| Área: Ciencias Sociales | | Subárea: Economía y Negocios | | |
| Requisitos | | | | |
| Pre – Requisitos: <ul style="list-style-type: none">Hasta Nivel V aprobado | | Requisito para: | | |

| II. ORGANIZACIÓN SEMESTRAL | | | | | | | |
|--|---------|------------------|-------------|------------------|---------|--------------|-------------|
| Horas Dedicación Semanal (Cronológicas) | | Docencia Directa | 4,5 | Trabajo Autónomo | 3,5 | Total | 8,0 |
| Detalle Horas Directas | Cátedra | Ayudantía | Laboratorio | Taller | Terreno | Exp. Clínica | Supervisión |
| | 3,0 | 1,5 | - | - | - | - | - |

| III. APOORTE AL PERFIL DE EGRESO |
|--|
| El estudiante 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 |

⁹⁰ Este campo sólo se completa en caso de carreras con programas semestrales.

⁹¹ Clasificación del curso de acuerdo a la OCDE



de personal como una responsabilidad que recae en un profesional ingeniero. También el estudiante se enfrentará a procesos globales del personal que deberá evaluar y proponer estrategias de gestión del cambio organizacional.

IV. HABILIDADES PERFIL DE EGRESO (Relación)

- 1.2 Aplicar conocimientos de ciencias de la ingeniería a la solución de problemas complejos de ingeniería.
- 2.2 Aplicar el método científico para diseñar, implementar, conducir y realizar investigación en ingeniería.
- 2.3 Organizar e integrar componentes de la realidad mediante una visión sistémica considerando perspectivas diversas.
- 2.4 Demostrar habilidades personales que contribuyen para una práctica exitosa de la ingeniería: Iniciativa, toma de decisiones, perseverancia, pensamiento crítico, aprendizaje continuo (autoaprendizaje), pensamiento creativo, orientación al logro, flexibilidad, autoevaluación, gestión del tiempo y recursos.
- 2.5 Actuar según principios de carácter universal que se basan en el valor de la persona y en su pleno desarrollo inclinándose a la realización personal, sentido de justicia, responsabilidad social y equidad.
- 3.1 Liderar y trabajar en equipos de trabajo multidisciplinar.
- 3.2 Comunicar comprensivamente información técnica en español, en forma oral, escrita, y gráfica, a nivel avanzado.
- 3.3 Comunicar comprensivamente información técnica en forma verbal y escrita en idioma inglés a nivel intermedio.
- 4.1 Incorporar el contexto global, social, de salud, de seguridad, legal, cultural, y ambiental en las soluciones de problemas de ingeniería.
- 4.5 Conducir procesos de implementación de mejoras de los sistemas de gestión de operaciones, la cadena de abastecimiento, la calidad y confiabilidad, orientado por el uso eficiente del capital humano y recursos.



V. 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.

VI. ÁREAS TEMÁTICAS

- 1. Identificar el rol del gestor de Capital Humano inserto en un contexto empresarial global**
 - 1.1. Los cuatro roles del gestor.
 - 1.2. Visión clásica a moderna.
 - 1.3. La propuesta de valor.
- 2. Reconocer las áreas funcionales de la gestión de Capital Humano en una organización.**
 - 2.1. Subsistemas de gestión de Capital Humano.
- 3. Construir un análisis y descriptor de cargos como herramienta de diseño estructural.**
 - 3.1. Subsistemas de aplicación.
 - 3.2. Hacia la construcción de un diccionario de competencias.
- 4. Evaluar las brechas de competencias a nivel de postulantes de cargo.**
 - 4.1. Subsistema de atracción (reclutamiento, selección, contratación).
 - 4.2. Conducción de entrevistas y toma de decisiones de contratación.
- 5. Evaluar el fenómeno de motivación y clima organizacional.**



- 5.1. Análisis organizacional.
- 5.2. Modelos de desarrollo organizacional.
- 5.3. Teorías de contenido y procesos de motivación.
- 5.4. Clima organizacional.

6. Diseñar un plan gestión de cambio atingente a la implementación de un proyecto.

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

VII. ORIENTACIONES METODOLÓGICAS

1. La metodología a desarrollar en este curso será a través de aprendizaje basado en casos, aprendizaje colaborativo, mapa conceptual, videos y juego de roles.
2. La metodología debe incorporar actividades como: Informes técnicos, presentaciones orales, trabajo en equipo de análisis sobre casos, trabajo en equipo fuera del aula, presentación de problemas y discusión de implicancias éticas.

VIII. ORIENTACIONES Y CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN

- Al menos dos pruebas de cátedra y/o un trabajo grupal. Todas estas evaluaciones corresponden al menos el 75% de la nota final
- Otra(s) actividad(es) que se evalúen de forma complementaria con el % restante: tareas o pruebas cortas
- Aprobación independiente de al menos cátedra y otra componente.
- Se requiere para la aprobación un 70% de asistencia.

IX. RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS

Bibliografía mínima

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. (5ª ed.). McGraw Hill.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13ª ed.). Pearson.
- Ulrich, D. (1995). *Recursos humanos Champions*. Granica.



Bibliografía complementaria

- Ulrich, D. (2010). *The Why of Work*. McGraw Hill.
- Ulrich, D. (1998). *El futuro de la dirección de recursos humanos*. Ediciones Gestión 2000.
- Rodríguez, D. (2004). *Diagnóstico organizacional*. (6ª ed.). Pontificie Universidad Católica de Chile.
- Le Boterf, G. (2001). *Ingeniería de las competencias*. Gestión 2000.