



UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO

FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

| | | |
|---|-------------------------------|-------------------------------------|
| Nombre de la actividad curricular: | Gestión de Personas II | |
| Código: | 5669 | |
| Créditos: | 10 | |
| Carácter: | Obligatoria | |
| Prerrequisitos: | Gestión de Personas I | |
| Tipo: | Curso | |
| Horas cronológicas de dedicación | Docencia directa | Trabajo autónomo: 5,0 hs |
| | Clase: 2 módulo/s | |
| | Ayudantía: 0 | |
| | módulo/s | |

I. DESCRIPCIÓN

La actividad curricular se ubica en el ciclo de profundización y pertenece al área de formación disciplinar. Este curso continúa con la formación en materia de Gestión de Personas. Se trata de entregar una perspectiva integral del rol y contribución de esta función en materia de gestión del cambio organizacional. En efecto, en un entorno cambiante las organizaciones necesitan administrar de manera sistemática diferentes dimensiones y magnitudes de cambio; a nivel de los individuos, de los grupos y de la organización en su totalidad. Se trata de contribuir a reflexionar y actuar, no solo en la generación de cambios organizacionales, sino también en el descubrimiento de las competencias de los estudiantes (actitudes personales) para generar dichas transformaciones. El cambio se proyecta como una oportunidad de aprendizaje personal y organizacional.

Dentro de esta perspectiva el Curso proporcionará a los participantes los instrumentos indispensables para formular y aplicar estrategias de cambio organizacional pertinentes a una realidad organizacional caracterizada por la búsqueda de objetivos de incremento de la productividad y la competitividad, pero también dentro de un marco de un estilo de gestión sustentable.

Contribución de la Actividad Curricular al Logro del Perfil de Egreso:

- Formación en Administración y Economía: Los egresados serán capaces de entender y aplicar conceptos propios de las áreas de administración y economía.
- Pensamiento reflexivo y crítico: Los egresados serán capaces de buscar información, contrastarla, procesarla y analizarla en función de actualizar permanentemente su comprensión de la realidad y comparar argumentos con diferentes conclusiones, evidenciando actitudes y valores éticos.

- Toma de decisiones: Analizar y ponderar información económica y de administración relevante para informar la toma de decisiones organizacionales en la búsqueda de la creación de valor y atendiendo al uso eficiente de los recursos.
- Liderazgo: Los egresados serán capaces de integrar adecuadamente equipos de trabajo y de desplegar estrategias de influencia y coordinación de esfuerzos que apunten al logro de objetivos compartidos.
- Capacidad de Autogestión: Los egresados serán capaces de planificar y dirigir sus esfuerzos de aprendizaje y desempeño de manera autónoma e independiente, poniéndose metas de desarrollo desafiantes y realistas.
- Creación de valor: Los egresados serán capaces de implementar técnicas y estrategias de gestión que busquen ir más allá de la simple rentabilidad de sus procesos, aspirando a aportar al desarrollo integral de la organización y la sociedad.
- Conocimiento en administración y sus áreas funcionales: Poseer una sólida formación en gestión de organizaciones y en sus distintas áreas funcionales; logrando una perspectiva integrada de las empresas, el mercado y la cadena de valor.

II. PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE

Al término de esta actividad curricular los estudiantes serán capaces de:

- Explicar el rol y contribución de la Gestión de Personas a la gestión estratégica de largo plazo de una organización, en particular en el marco de procesos de cambio planificado.
- Utilizar los conceptos básicos que permiten comprender, describir y analizar el proceso de cambio en las organizaciones desde la óptica Micro y Macro Organizacional, con el objeto de mejorar la efectividad organizacional y la calidad de vida en el lugar del trabajo.
- Valorar la gestión de la cultura organizacional y las relaciones laborales como instrumentos claves en la estrategia de una organización.
- Desarrollar y ejercitar habilidades para diagnosticar realidades organizacionales complejas y para discriminar el uso de modelos de intervención organizacional, estrategias de cambio y tecnologías de intervención y cambio.

III. CONTENIDOS

- 1) El proceso de gestión de la transformación y su contribución a la organización
- 2) Gestión del cambio organizacional (y administración de resistencias)
- 3) Niveles y herramientas de cambio organizacional (tecnologías de cambio de nivel estructural-estratégico, grupal e individual)
- 4) Gestión de la cultura y los valores
- 5) Gestión de las relaciones laborales
- 6) Regulaciones y normativas de la relación laboral a nivel colectivo
- 7) Conflicto, negociación y crisis

IV. METODOLOGÍA

La metodología de la asignatura comprenderá clases expositivas, seminarios de lectura y presentación de textos/trabajo aplicados por parte de los alumnos, en relación con las unidades temáticas y a preguntas guía.

Se contempla también el análisis de casos, de experiencias prácticas, así como de recursos filmicos y de literatura que permitan movilizar los contenidos teóricos.

El curso considera la presentación de expositores invitados que colaboren en graficar a través de su experiencia y conocimientos los contenidos considerados en él.

Esto se realizará prestando especial énfasis en la participación de los estudiantes en la construcción de cada sesión.

V. EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES

Controles de aplicación. Se plantearán preguntas respecto de una situación o caso que deberán ser respondidos fundamentándose en las definiciones o marcos conceptuales vistos en los artículos o textos asignados y proponiendo vinculaciones significativas con la/s experiencia/s o caso/s y la/s discusión/es desarrollada/s en clases.

Ensayos. Se solicita expresar una reflexión propia o una visión crítica, en un texto de no más de 1500 palabras a partir de una pregunta, caso o situación particular, vinculando la experiencia personal obtenida tanto en el desarrollo del curso como fuera de ella, con las reflexiones conceptuales propuestas en la bibliografía y discutidas en clases.

Trabajo Grupal de Investigación Aplicada. Investigación de una temática relevante para el logro de los resultados de aprendizaje definidos para el curso que deberá ser seleccionada a partir de aquellas propuestas por el equipo docente. El resultado será el diseño e implementación en clase de una experiencia de aprendizaje para el curso.

Prueba/Ensayos Integrativos. Evaluaciones en la cual se solicita desarrollar un análisis de una(s) situación(es) o caso(s) particular(es) fundamentándolo por medio de la integración de los contenidos revisados, así como en las experiencias/discusiones desarrolladas a lo largo del semestre.

Esta actividad curricular **SI** considera la posibilidad de eximición (de acuerdo con el reglamento de la carrera la eximición, si estuviera disponible, requiere tanto que el estudiante presente un promedio de 5,8 puntos en la escala 1 a 7 de nota entre las instancias de evaluación previas como que no haya hecho uso de justificación de inasistencia en dichas instancias).

VI. RECURSOS PEDAGÓGICOS

- Bibliografía básica
 - Guizar, R. (2013) Desarrollo Organizacional principio y aplicaciones. Mc Gaw Hill.
 - Cummings, T. & Worley, C. (2007) Desarrollo Organizacional y Cambio. Mexico, Cengage Learning Latin America.
 - Gareth, J. (2008) Teoría Organizacional. Diseño y cambio en las organizaciones. Pearson Educación, México.
- Bibliografía complementaria
 - Thomas G.Cummings, Chirstopher G. Worley (2005) Desarrollo organizacional y cambio.

- Gareth R. Jones; traducción María de Lourdes Reyes Ponce (2013) Teoría organizacional: diseño y cambio en las organizaciones.