

**UNIVERSIDAD DE PLAYA ANCHA
INSTITUTO TECNOLÓGICO**

Vicerrectoría Académica
Dirección de Estudios e Innovación Curricular

CARRERA: TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN LOGÍSTICA

PROGRAMA FORMATIVO: **GESTIÓN DE PERSONAS**

JULIO, 2020

Timbre de recepción DEIC

Clave y Sigla

Timbre

Vicerrectoría Académica

Amplitud del archivo

Folio

PROGRAMA FORMATIVO

| | |
|-------------------------------|----------------------------|
| NOMBRE DEL PROGRAMA FORMATIVO | GESTIÓN DE PERSONAS |
| CLAVE | |
| TOTAL DE CRÉDITOS | 4 CRÉDITOS |
| DOCENTE RESPONSABLE | |
| DATOS DE CONTACTO | |
| CORREO ELECTRÓNICO | |
| TELÉFONO | |

COMPLEJIDAD ACTUAL Y FUTURA DE LA DISCIPLINA

Esta es una actividad curricular que responde al perfil profesional de la carrera Técnico en Administración Logística que imparte el Instituto Tecnológico de la Universidad de Playa Ancha, se enmarca en el desarrollo de las Competencias Disciplinarias y se imparte durante el segundo semestre. Es un programa formativo teórico/práctico que busca introducir al estudiante en el manejo conceptual básico de la Administración de Recursos Humanos en las organizaciones.

El conocimiento acerca de las técnicas de administración del recurso humano requiere de un manejo conceptual que permita la mejor comprensión de la literatura atinente, así como un acercamiento a la realidad observada en las organizaciones en las que posteriormente podría desenvolverse el estudiante. Es por ello que la asignatura se impartirá como un programa teórico/práctico.

UNIDAD COMPETENCIA GENERAL:

COMPRENDE LOS PROCESOS Y PROPÓSITOS DE LOS SUBSISTEMAS DE LA GESTIÓN DE PERSONAS EN UNA ORGANIZACIÓN

| N° | SUB UNIDADES DE COMPETENCIA |
|----|--|
| 1 | Describe los sistemas asociados a la gestión del recurso humano, considerando su la planificación |
| 2 | Compara el propósito y funcionamiento de los sistemas asociados a la gestión del recurso humano en las organizaciones. |
| 3 | Asocia la gestión de personas con el clima y funcionamiento de la organización |

| SUB UNIDAD DE COMPETENCIA | RESULTADO DE APRENDIZAJE | SABER | RANGO DE CONCRECIÓN DEL APRENDIZAJE | MEDIOS, RECURSOS Y ESPACIOS |
|---------------------------|--------------------------|-------|-------------------------------------|-----------------------------|
| | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| Describe los sistemas asociados a la gestión del recurso humano, considerando su la planificación | Identifique los macroprocesos asociados a la gestión del recurso humano | Macroprocesos de la gestión de Recursos Humanos. Organización y Planificación del área de gestión humana. | Informa los componentes de los macroprocesos en la gestión de personas. | <ul style="list-style-type: none"> • PC o laptop Data. • Sala de Clases. • Plataforma Virtual. • Video |
| Compara el propósito y funcionamiento de los sistemas asociados a la gestión del recurso humano en las organizaciones. | Reconozca los macroprocesos asociados a la gestión del recurso humano y su relación con las personas en la organización. | Reclutamiento. Selección de personal. Mercado laboral. Código del Trabajo. | Define el funcionamiento y rol que corresponden a cada sistema en la gestión de personas. | <ul style="list-style-type: none"> • PC o laptop Data. • Sala de Clases. • Plataforma Virtual. • Internet para la búsqueda de material de referencia. |
| Asocia la gestión de personas con el clima y funcionamiento de la organización | Interprete los macroprocesos en la gestión del recurso humano con su propósito e impacto en las organizaciones. | Beneficios para el personal. Evaluación de desempeño. Cultura clima organizacional. Desarrollo del personal. Relacionales con el empleado. | Expone los componentes, propósito y rol que corresponde a cada macroproceso en la gestión del recurso humano y su relación con las personas de la organización. | <ul style="list-style-type: none"> • PC o laptop Data. • Sala de Clases. • Plataforma Virtual. • Internet para la búsqueda de material de referencia. |

MODELO GENERAL DE RÚBRICA

Estándares y rúbricas:

Para organizar los procesos evaluativos en todas sus formas, se ha definido previamente una escala que orienta el proceso de construcción de rúbricas a partir de la definición de un estándar de desempeño para la competencia. Un estándar es una declaración que expresa el nivel de logro requerido para poder certificar la competencia ante la secuencia Curricular. El estándar de desempeño se refiere a cada una de las competencias y operacionaliza los diversos indicadores o capacidades que las describen. La siguiente tabla da cuenta del modelo de construcción general de rúbricas.

| | | | | |
|--|-----------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
| E Rechazado | D Deficiente | C Estándar | B Modal | A Destacado |
| 1,0-2,9 | 3,0-3,9 | 4,0-4,9 | 5,0-5,9 | 6,0-7,0 |
| No satisface prácticamente nada de los | Nivel de desempeño por debajo del | Nivel de desempeño que permite | Nivel de desempeño que supera lo | Nivel excepcional de desempeño de la |

| | | | | |
|---|-------------------------------|---------------------------------------|--|---|
| requerimientos del desempeño de la competencia. | esperado para la competencia. | acreditar el logro de la competencia. | esperado para la competencia; Mínimo nivel de error; altamente recomendable. | competencia, excediendo todo lo esperado. |
|---|-------------------------------|---------------------------------------|--|---|

PLAN EVALUATIVO

En el desarrollo de este módulo se modelarán los siguientes tipos de evaluación:

Autoevaluación: Que se refiere a la auto percepción que cada estudiante tiene de su propio aprendizaje, desempeño y nivel de logro. Es muy importante lograr que estos estudiantes sean más autónomos y autocríticos para poder alcanzar adecuados modelos formativos que los proyecten como mejores profesionales.

Heteroevaluación: Referida a la evaluación que los académicos encargados del módulo realizan a cada uno de sus estudiantes, es la más utilizada en la cualquier comunidad educativa y su implantación tan fuertemente arraigada está dada por la consecuencia natural de la relación maestro y aprendiz.

Instrumentos de Evaluación del módulo.

- Lista o Pautas de Cotejo (Check-list), Lista de los aspectos a ser observados en el desempeño del estudiante.
- Mapas Conceptuales: Los mapas conceptuales son recursos esquemáticos para representar un conjunto de significados conceptuales incluidos en una estructura de proposiciones.
- Pruebas o Certámenes: Tiene por finalidad verificar la habilidad de las personas para operar con los contenidos aprendidos, a través de acciones más elaboradas y complejas.
- Exposición: La exposición se puede definir como la manifestación oral de un tema determinado y cuya extensión depende de un tiempo previamente asignado y, además, la forma en que el expositor enfrenta y responde a las interrogantes planteadas por los oyentes. Este instrumento de evaluación para su aplicación óptima obliga al evaluador a ser más objetivo, definir criterios de evaluación y abstraerse de prejuicios que pueda tener sobre el evaluado.

| | | | | |
|---|---|--|--------------------------------------|--|
| ESTRATEGIAS TÉCNICAS RECURSOS DIDÁCTICOS | Y | ACTIVIDADES: PRIORIZAR DE LA MÁS SIMPLE A LA MÁS COMPLEJA, PRIORIZARLAS; INDICAR LA ACTIVIDAD DE INICIO, SEGUIMIENTO Y LA FINAL. | | |
| | | SABER CONOCER | SABER HACER | SABER SER |
| Análisis de contenido | | Analiza conceptos y teorías | Planifica y realiza trabajo de campo | Vela por la aplicación correcta de las |

| | | | |
|---|--|---|--|
| | | | normas (APA), criterios y estándares utilizados en la elaboración, aplicación y evaluación del seguimiento del trabajo |
| Aprendizaje basado en resolución de problemas | Establece los pasos del análisis para enfrentar un problema | Evalúa las fases o etapas para resolver el problema | Trabaja en equipo para resolver problemas reales |
| Rol Playing | Comunica conceptos e ideas que generan la participación entre estudiantes con un propósito común | Desarrolla ejercicios de roles y levanta registro de su contenido | Motiva la participación con otros, respetando los aportes y puntos de vista |

CALENDARIZACIÓN

| FECHA | TEMA O CONTENIDO | BIBLIOGRAFÍA |
|----------|---|--|
| Semana 1 | <p>Presentación de programa formativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Análisis de la posición de esta Competencia en el Perfil Profesional y su relación con las otras Competencia del mismo semestre y semestres posteriores. Análisis de las subunidades de competencias, metodología del programa, calendarización e instrumentos de evaluación. <p>Introducción a los procesos de gestión de personas</p> | Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i> . México: McGraw-Hill. |
| Semana 2 | <ul style="list-style-type: none"> Los recursos humanos en la empresa. La evolución histórica de los recursos humanos. | Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i> . México: McGraw-Hill. |

| | | |
|----------|--|--|
| Semana 3 | <p>MACROPROCESOS DE LA GESTIÓN DE RRHH (Visión sistémica):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organización y Planificación del área de RRHH. • Incorporación y adaptación de las personas a la Organización. • Compensación, Bienestar y salud de las personas. • Desarrollo del Personal. • Relaciones con el empleado. | <p>Chiavenato, I. (2011). <i>Planeación estratégica: fundamentos y aplicaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> |
| Semana 4 | <p>PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación de los recursos humanos • Etapas del proceso de planificación de los recursos humanos. • Factores que influyen en la planificación de los recursos humanos. | <p>Chiavenato, I. (2011). <i>Planeación estratégica: fundamentos y aplicaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> |
| Semana 5 | <p>RECLUTAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fuentes y métodos de reclutamiento • Indicadores de gestión: La retención del empleado, El análisis de la rotación | <p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> |
| Semana 6 | EVALUACIÓN INTEGRAL I | |
| Semana 7 | <p>SELECCIÓN DE PERSONAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pruebas de selección (<i>Role playing</i>) • Contratación. • Inducción. • Ejercicio aplicado de propuestas de Inducción. | <p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> |
| Semana 8 | <p>MERCADO LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mercado del trabajo en Chile. • Revisión guía salarial Chile (Hays) • Indicadores de empleo. • Valoración de cargos. | |

| | | |
|-----------|--|---|
| Semana 9 | CODIGO DEL TRABAJO <ul style="list-style-type: none"> Definición y formas de contratación Definición de Remuneración Sueldo Mínimo y asignaciones | Dirección del Trabajo. (2019). Código del Trabajo. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf |
| Semana 10 | BENEFICIOS PARA EL PERSONAL <ul style="list-style-type: none"> AFP y AFC Las cajas de compensación (Definición, forma de trabajo de las CCAF) Tratamiento del pago de asignaciones familiares a los trabajadores. Convenios colectivos (CCAF, Cooperativas, Bancos) | Chiavenato, I. (2009). <i>Gestión del talento humano</i> . México: McGraw-Hill. |
| Semana 11 | EVALUACIÓN INTEGRAL II | |
| Semana 12 | EVALUACION DE DESEMPEÑO <ul style="list-style-type: none"> El proceso de evaluación del desempeño: Qué, quién, cómo, cuándo y en qué contexto Métodos y enfoques de evaluación desempeño. Sesgos y obstáculos en la evaluación del desempeño. | Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i> . México: McGraw-Hill. Chiavenato, I. (2009). <i>Gestión del talento humano</i> . México: McGraw-Hill. |
| Semana 13 | CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL <ul style="list-style-type: none"> Cultura Clima Bienestar | Chiavenato, I. (2017). <i>Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones</i> . New York, Estados Unidos: McGraw-Hill Education. |
| Semana 14 | CONDICIONES ORGANIZACIONALES GLOBALES Y SU MEDICION <ul style="list-style-type: none"> SUSESO/ISTAS 21 DESARROLLO DEL PERSONAL: <ul style="list-style-type: none"> Ciclo de capacitación Educación a distancia | Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i> . México: McGraw-Hill. Chiavenato, I. (2017). <i>Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones</i> . New York, Estados Unidos: McGraw-Hill Education. |

| | | |
|-----------|---|---|
| Semana 15 | RELACIONES CON EL EMPLEADO <ul style="list-style-type: none"> • Sindicatos • Convenios colectivos • Desvinculación | Chiavenato, I. (2017). <i>Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones</i> . New York, Estados Unidos: McGraw-Hill Education. |
| Semana 16 | EVALUACIÓN INTEGRAL III | |
| Semana 17 | Pruebas recuperativas | |
| Semana 18 | Examen | |

PERFIL DOCENTE:

Ingeniero en Administración de Empresas o Ingeniero Comercial que cuente con al menos 5 años de experiencia profesional y 3 años de experiencia como docente en Educación Superior Técnica (o Educación Superior) desarrollando esta área.

| SUB UNIDAD DE COMPETENCIA | HORAS PRESENCIALES | HORAS PLATAFORMA | HORAS DE TRABAJO AUTÓNOMO DEL ESTUDIANTE |
|--|--------------------|------------------|--|
| Describe los sistemas asociados a la gestión del recurso humano, considerando su la planificación | 11 | 8 | 9 |
| Compara el propósito y funcionamiento de los sistemas asociados a la gestión del recurso humano en las organizaciones. | 13 | 10 | 12 |
| Asocia la gestión de personas con el clima y funcionamiento de la organización | 19 | 13 | 13 |
| TOTAL | 43 | 31 | 34 |