



**PROGRAMA DE ASIGNATURA**

I. IDENTIFICACIÓN							
<b>Carrera: Ingeniería Comercial</b>							
<b>Unidad responsable: Departamento de Administración / Escuela de Ciencias Empresariales</b>							
<b>Nombre de la asignatura: Liderazgo de Personas</b>							
<b>Código:</b>							
<ul style="list-style-type: none"> <li>● DAAD 00701 (FACEA)</li> </ul>							
<b>Semestre en la malla<sup>1</sup> : 7°</b>							
<b>Créditos SCT – Chile: 6</b>							
<b>Ciclo de Formación</b>	Básico			Profesional		<b>X</b>	
<b>Tipo de Asignatura</b>	Obligatoria		<b>X</b>	Electiva			
<b>Clasificación de área de Conocimiento<sup>2</sup></b>							
<b>Área: Recursos Humanos</b>			<b>Sub área: Administración</b>				
<b>Requisitos 8vo semestre</b>							
<b>Pre - Requisitos:</b>			<b>Requisito para:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relaciones Laborales</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo Organizacional</li> </ul>				
II. ORGANIZACIÓN SEMESTRAL							
<b>Horas Dedicación Semanal (Cronológicas)</b>	Docencia	3	Trabajo	4	Total	7	
	Directa		Autónomo				
<b>Detalle Horas Directas</b>	Cátedra	Ayudantía	Laboratorio	Taller	Terreno	Exp. Clínica	Supervisión
							n

<sup>1</sup> Este campo sólo se completa en caso de carreras con programas semestrales.

<sup>2</sup> Clasificación del curso de acuerdo a la OCDE



	3	1,5	0	0	0	0	0
--	---	-----	---	---	---	---	---

### III. APOORTE AL PERFIL DE EGRESO

Este curso contribuye al desarrollo del Dominio III del Perfil de Egreso: Gestión de los Recursos Organizacionales y habilita al estudiante para seleccionar y aplicar prácticas empresariales en personas, proponer políticas y estudiar el impacto de las nuevas tendencias en recursos humanos e incorporarlos en el diseño de planes de gestión de recursos humanos que apoyen a la organización en la implantación de su estrategia Corporativa. Esto mediante la comprensión del carácter estratégico que revisten las Personas y la implicancia que poseen para el óptimo desenvolvimiento global de la empresa.

### IV. COMPETENCIAS

***C8: Gestionar el recurso humano para el logro de los objetivos organizacionales***

***SH2: Implementar la estrategia y planes de recursos humanos de acuerdo al modelo de negocios (misión, visión, valores)***

***SH3: Proponer un sistema de administración de personal y de gestión de recursos humanos alineadas con la estrategia organizacional***

***SH4: Diseñar sistema de mantenimiento del recurso humano en la organización***

***SH5: Definir sistema de desvinculación del recurso humano para la organización***

**Saber Ser:**

1. Trabajar en equipo
2. Proactividad
3. Crítico



4. Orientación al Logro

**V. RESULTADOS DE APRENDIZAJE**

- A. Evaluar críticamente la relación entre prácticas de recursos humanos adoptados y el rendimiento financiero de la empresa.
- B. Explicar los resultados del negocio a partir de las prácticas de gestión de personas y la movilización de los recursos humanos en entornos competitivos.
- C. Integrar las políticas de personal y recursos humanos con las políticas corporativas en el plan estratégico de la empresa.
- D. Vincular las políticas con las prácticas empresariales y viceversa para mejorar el desempeño de la empresa.
- E. Integrar las nuevas tendencias de recursos humanos en el modelo de administración de personal y de gestión de recursos humanos incrementando la calidad de vida en el trabajo e implantando la mejora continua en la empresa.

**VI. ÁREAS TEMÁTICAS**

**1. RECURSOS HUMANOS Y RESULTADOS ORGANIZATIVOS**

- A. *Prácticas de recursos humanos y rendimiento empresarial*
- B. *El liderazgo de las personas en las organizaciones*
- C. *Reclutamiento y selección*
- D. *La formación*
- E. *La evaluación de rendimiento*
- F. *La Retribución*
- G. *Recursos humanos y resultados organizativos*

**2. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS**

- A. *La Política*



- B. *Políticas de Recursos Humanos*
- C. *Política organizativa vs Política de Recursos Humanos*
- D. *Gestión de Carreras y su implicancia en las políticas de la empresa*
- E. *Retención y ruptura laboral*
- F. *La gestión del conocimiento*
- G. *Tecnología de la Información*
- H. *Sistema de recursos humanos en las transnacionales*

### **3. NUEVAS TENDENCIAS EN RECURSOS HUMANOS**

- A. *La gestión de la diversidad*
- B. *La gestión de expatriados*
- C. *Evaluación de la gestión de recursos humanos*
- D. *La innovación y los recursos humanos*
- E. *La estrategia de subcontratación*

## **VII. ORIENTACIONES METODOLÓGICAS**

N/A

## **VIII. ORIENTACIONES Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

- A. Nota mínima de aprobación es 4,0 (cuatro coma cero). (Art. 39 Reglamento General de Docencia de Pre-Grado).
- A. B. Para aquellos estudiantes que no alcanzan la aprobación podrán acogerse al Art. 42 letra a) y b) del Reglamento General de Docencia de Pre-Grado.

## **IX. RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS**

### **Textos Guías:**

Bonache, Jaime y Cabrera, Angel. Dirección de personas: evidencias y perspectivas para el siglo xxi. Pearson educación.

Daft, Richard. Teoría Organizacional. Ed. Thomson.

Bohlander, George; Snell, Scott y Sherman, Arthur. Administración de Recursos Humanos.



Ed.Thomson.

**Textos o lecturas complementarias:**

Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill.

Werther, W. y K. Davis. Administración de Personal y Recursos Humanos. Ed. McGraw Hill.

Gómez Mejía, David Balking, Robert Candy. Dirección y gestión de recursos humanos.

Editorial Prentice Hall.

Dessler, Gary. Administración de personal, editorial Prentice Hall

Mondy, R. y R. Noe. Administración de Recursos Humanos. Editorial Prentice Hall.

Harrington, James, como incrementar la calidad y productividad en su empresa. McGraw Hill.