

Programa de Asignatura
Dirección de Personas

A. Antecedentes Generales

1. Unidad Académica	Facultad de Ingeniería					
2. Carrera	Ingeniería Civil Industrial					
3. Código	IID513A					
4. Ubicación en la malla	V año, I semestre					
5. Créditos	UDD	8	SCT	5		
6. Tipo de asignatura	Obligatorio	X	Electivo		Optativo	
7. Duración	Bimestral		Semestral	X	Anual	
8. Módulos semanales	Clases Teóricas	1	Clases Prácticas	1	Ayudantía	
9. Horas académicas	Clases	68	Ayudantía			
10. Pre-requisito	Taller de Métodos de Innovaciones Ágiles					

B. Aporte al Perfil de Egreso

Este curso de **Dirección de Personas**, perteneciente al Ciclo de Habilitación Profesional, analiza el impacto y los efectos que, el sistema de relaciones del trabajo puede tener en la productividad, desarrollo y eficiencia de la empresa. Además, busca que los estudiantes apliquen herramientas propias de la ingeniería en la gestión de personas, identificando el aporte de estas a la mejora del desempeño de una organización.

Consta de seis unidades: Introducción Estrategia de Recursos Humanos – Cultura Organizacional; Gestión de Personas y sus procesos; Marcos Regulatorios; Rol de gestión de personas en procesos de transformación organizacional; Transformación Digital y People Analytics, tecnología; y Proyecto de Recursos Humanos en la Empresa.

La asignatura pertenece al área formativa de **Management**, tributa a las siguientes Competencias Genéricas UDD: **Comunicación, Emprendimiento y Liderazgo, y Compromiso Ético** y a las Competencias Específicas: **Trabajo en Equipo y Gestión de Proyectos**, declaradas en el perfil de egreso de la carrera.

C. Competencias y Resultados de Aprendizaje Generales que desarrolla la asignatura

Competencias Genéricas	Resultados de Aprendizaje Generales
Comunicación	Expresa de manera clara y efectiva ideas, propuestas y resultados en contextos de gestión de personas, tanto oral como escrito, ajustando el mensaje al público objetivo.
Emprendimiento y Liderazgo	
Compromiso Ético	
Competencias Específicas	
Trabajo en Equipo	Aplica capacidades de liderazgo y visión emprendedora para gestionar iniciativas de personas que promuevan la innovación y el desarrollo organizacional. Aplica principios éticos en la toma de decisiones de gestión de personas, considerando la equidad, la inclusión y la responsabilidad social. Participa activamente en equipos de trabajo multidisciplinarios, aportando al cumplimiento de objetivos colectivos en proyectos de gestión de personas. Aplica metodologías y herramientas de gestión de proyectos para diseñar, implementar y evaluar propuestas en el ámbito de recursos humanos.
Gestión de Proyectos	

D. Unidades de Contenido y Resultados de Aprendizaje

Unidades de Contenidos	Competencias	Resultados de Aprendizaje
UNIDAD I: Introducción Estrategia de Recursos Humanos – Cultura Organizacional. • Conceptos básicos de estrategia en recursos humanos. • Introducción a RRHH. - Ciclo de vida del empleado • Estrategia de RRHH. - Estructuras organizacionales • Cultura Organizacional. • Introducción a subsistemas de Recursos Humanos.	<i>Comunicación</i> <i>Compromiso Ético</i>	Explica de manera estructurada conceptos básicos de estrategia en recursos humanos y cultura organizacional. Reconoce la importancia de la ética y la inclusión en el diseño de estructuras organizacionales.

UNIDAD II: Gestión de Personas y sus procesos. • Conceptos, procesos y subsistemas de Recursos Humanos. • Ciclo de vida laboral. • Proceso de reclutamiento y selección Onboarding. • Modelo compensaciones. • Descripción de cargo. • Equidad. • Competitividad. • Evaluación y estructuras. • Desarrollo organizacional: - Desempeño. - Clima. - Gestión de Talento. - Capacitación. • Employee Experience	<i>Trabajo en Equipo</i> <i>Compromiso Ético</i> <i>Emprendimiento y Liderazgo</i>	Colabora en la resolución de casos sobre procesos de reclutamiento, selección y gestión de talento. Evalúa los procesos de compensación y equidad desde un enfoque de responsabilidad ética y social. Ejerce el liderazgo en la gestión de los procesos de personas, promoviendo la iniciativa, la toma de decisiones y la generación de mejoras que fortalezcan el desempeño y el compromiso organizacional.
UNIDAD III: Marcos Regulatorios. • Conceptos y definiciones de acuerdo con la normativa legal vigente. • Legislación Laboral • Prevención de riesgos • Remuneraciones • Seguridad social • Relaciones laborales • Nuevas Normativas: Inclusión, equidad de género, migración. • Confidencialidad de los datos personales.	<i>Compromiso Ético</i> <i>Comunicación</i>	Analiza los marcos regulatorios laborales con énfasis en su impacto en la equidad y el respeto a la normativa. Presenta de forma clara las implicancias de la legislación laboral en la gestión de personas.
UNIDAD IV: Rol de gestión de personas en procesos de transformación organizacional. • Procesos de transformación y los procesos de Gestión del cambio. • Desarrollo de personas: Planes de desarrollo, gestión de talentos. • Impacto de las personas en el ámbito social de la sustentabilidad.	<i>Emprendimiento y Liderazgo</i> <i>Gestión de Proyectos</i>	Diseña propuestas de desarrollo de personas considerando el rol estratégico del liderazgo en la transformación organizacional. Planifica intervenciones de gestión del cambio aplicando herramientas de gestión de proyectos.

UNIDAD V: Transformación Digital y People Analytics, tecnología. - Herramientas tecnológicas para la Gestión de personas. - Principales Indicadores de personas - Sistemas ERP y personas.	<i>Comunicación</i> <i>Gestión de Proyectos</i>	Expone con claridad la utilidad de herramientas tecnológicas en la gestión de personas. Integra indicadores y herramientas digitales en propuestas de mejora de procesos de RRHH.
UNIDAD VI: Proyecto de Recursos Humanos en la Empresa. - Aplicación de procesos de gestión de personas, bajo formato consultoría. - Relacionarse con clientes reales.	<i>Trabajo en Equipo</i> <i>Gestión de Proyectos</i> <i>Comunicación</i>	Diseña e implementa en conjunto un proyecto de gestión de personas en una organización real. Aplica herramientas de planificación y seguimiento para la ejecución del proyecto, considerando tiempos, recursos y resultados esperados. Presenta de forma clara y profesional los resultados del proyecto a la empresa y a la comunidad académica.

E. Estrategias de Enseñanza

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 estudiante:

- Las materias serán abordadas con clases expositivas del profesor.
- Se analizarán casos relacionados con las diferentes unidades, de modo que los estudiantes, 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 estudiantes.

F. Estrategias de Evaluación

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

- **Informes escritos y presentaciones orales:** se realizarán 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.
- **Disertaciones sobre las resoluciones de casos empresariales:** los estudiantes deben realizar de manera obligatoria el proyecto con la empresa. Tendrá evaluación compartida con la empresa (empresa - profesor)
- **Autoevaluación y Coevaluación:** el objetivo es que los estudiantes analicen el trabajo realizado, destacando sus fortalezas y asumiendo los aspectos que falta mejorar.
- **Certamen:** se realizarán 2 certámenes, en las semanas establecidas por la facultad con presentaciones de manera grupal.
- **Examen:** Informe y presentación del trabajo de aplicación realizado durante el semestre.

G. Recursos de Aprendizaje

Bibliografía Obligatoria:

- Apuntes De Clases.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2023). **Comportamiento Organizacional**. 18ª Edición. Pearson Educación.
- Chiavenato, I. (2017). **Gestión del Talento Humano**. 5ª Edición. McGraw-Hill Education

Bibliografía Complementaria:

- Dessler, G. (2022). **Administración de Recursos Humanos**. 15ª Edición. Pearson Educación.
- Khan N., Millner D. (2020). **Introduction to people analytics**. London: Kogan Page.