Programa de Asignatura

1. **Identificación Asignatura**

<table>
<tr><td>Nombre:</td><td colspan="3">Gestión de Recursos Humanos</td><td>Código:</td><td>PSI129</td></tr>
<tr><td>Carrera:</td><td colspan="2">Psicología</td><td>Unidad Académica:</td><td colspan="2">Departamento de Ciencias Sociales y humanidades</td></tr>
<tr><td>Ciclo Formativo:</td><td colspan="2">Licenciatura</td><td>Línea formativa:</td><td colspan="2">Psicología Laboral</td></tr>
<tr><td>Semestre</td><td colspan="2">V</td><td>Tipo de actividad:</td><td colspan="2">Presencial</td></tr>
<tr><td rowspan="2">N° SCT:</td><td rowspan="2">5</td><td colspan="4">Horas Cronológicas Semanales</td></tr>
<tr><td>Presenciales :</td><td>4,5</td><td>Trabajo Autónomo:</td><td>3</td></tr>
<tr><td>Pre-requisitos</td><td colspan="5">Psicología, trabajo y organizaciones</td></tr>
</table>

2. **Propósito formativo**

La asignatura Gestión de recursos humanos forma parte del ciclo formativo Licenciatura, del sexto semestre de la carrera y se articula con Psicología del Trabajo y las Organizaciones.

Su objetivo es que las y los estudiantes adquieran conocimientos introductorios sobre el rol y los principales procesos que conforman la gestión de personas en organizaciones públicas y privadas chilenas, considerando los recientes cambios en el mundo del trabajo y el contexto regional. Para lograr esto, durante las clases se abordarán casos chilenos, y en algunas temáticas se contará con invitados/as. Adicionalmente, la asignatura contempla un trabajo práctico con organizaciones de Aysén.

Al finalizar el curso, las y los estudiantes conocerán el funcionamiento, prácticas y contribución de la gestión de personas al funcionamiento de las organizaciones, así como también los roles que pueden ejercer los/as profesionales de la psicología en esta área.

3. **Contribución al perfil de egreso**

Distingue los conceptos básicos de las diferentes teorías y disciplinas que se requieren para la comprensión de los procesos psicológicos.

Articula conocimientos de diferentes áreas de la psicología, las ciencias sociales y otras disciplinas para la intervención de los procesos psicológicos.

4. **Resultados de aprendizaje específicos**

Resultado de Aprendizaje Específico	Criterios de evaluación	Evidencia
Distingue variables macro (estrategia, procesos, estructura) y micro organizacionales, aplicadas al contexto chileno (regional).	Diferencia las variables micro y macro organización y extrapola los efectos y/o impactos (+/-) de éstas en las organizaciones y el trabajo.	Prueba individual escrita
Comprende la función de la gestión de personas, su aporte a las organizaciones, y sus aplicaciones en las organizaciones públicas y privadas.	Explica los procesos que componen la gestión de personas, contextualizando su uso en el contexto chileno.	Prueba individual escrita
Reconoce los principales desafíos que enfrentan las organizaciones chilenas y la contribución que realiza la gestión de personas a su solución	Distingue los problemas que afectan a las organizaciones chilenas y las soluciones que emergen desde la gestión de personas.	Trabajo grupal de análisis del área de gestión de personas en una organización de Aysén.

5. **Unidades de Aprendizaje**

Unidad 1: Organización, estructura y procesos

Organizaciones

Estructuras organizativas

Estructura y estrategia

Procesos organizacionales

Clima y cultura organizacional

Unidad 2: Gestión de personas

Introducción a la gestión de personas

Definición y función de la gestión de personas

Gestión estratégica de personas

Subsistemas y procesos del área/departamento de gestión de personas

Gestión de personas y marco legislativo chileno

Gestión de personas en organizaciones públicas y privadas en Chile

Unidad 3: Reclutamiento, selección e inducción

Introducción al reclutamiento de personas

Funciones del reclutamiento

Prácticas de reclutamiento

Selección de personas

Funciones de la selección
Prácticas de selección
Aspectos éticos del reclutamiento y selección
Inducción al cargo

Unidad 4: Organización de la gestión de personas
Puesto
Modelo de puestos
Diseño de puestos
Descripción y análisis de puestos
Introducción al desempeño
Modelos del desempeño Laboral
Gestión del desempeño

Unidad 5: Engagement
Introducción a las remuneraciones
Gestión de las remuneraciones
Modelos de compensaciones e incentivos
Gestión de las compensaciones
Calidad de vida en el trabajo
Bienestar laboral

Unidad 6: Formación y desarrollo
Introducción a la capacitación de personas
Detección de necesidades de cacitación
Implementación y Evaluación de la capacitación
Desarrollo de carrera

Unidad 7: Tendencias en la gestión de personas
Diversidad e inclusión
Analítica de personas (People analytics)

Recursos de Aprendizaje

Propuesta bibliográfica

Porret, M. P. (2014). Gestión de personas 6ª ed.: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. Esic Editorial.

Ramírez, C. (1999) Modelo de las Configuraciones de Henry Mintzberg, Instituto de Ciencias Políticas, Universidad de Chile.

Schneider, B. y Barbera, K.M (2014). Summary and Conclusion. In The Oxford handbook of organizational climate and culture / edited by Benjamin Schneider and Karen M. Barbera. Oxford University Press

Schein, E. H. (2010). Organizational Culture and Leadership Defined. In Edgar H. Schein, _Organizational culture and leadership_ (Vol. 3). John Wiley & Sons.

Otic SOFOFA, Capital Humano y Centro de Ingeniería Organizacional (CIO) (2019). *Gestión de Personas en la empresa chilena, la necesidad de una transformación*

Compendio de Orientaciones Técnicas en Gestión y Desarrollo de Personas para la Administración Central del Estado de Chile 2007-2016.

Prácticas de gestión de personas para un servicio público más motivado, comprometido y ético en Chile. Nottingham, The University of Nottingham.

Barrick, M. R., & Parks-Leduc, L. (2019). Selection for fit. Annual review of organizational psychology and organizational behavior, 6, 171-193.

Allen, D. G., & Vardaman, J. M. (2017). Recruitment and retention across cultures. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4, 153-181.

Frías Castro, P., & Soto Roy, Á. (2018). Propuestas estratégicas y metodológicas para la selección de personas. En Pamela Frías y Alvaro Soto Roy (Eds.), Selección de personas en organizaciones. Colección Psicología.

Zavala, G. (2018). La institucionalización del modelo de competencias en la selección de personas. En Pamela Frías y Alvaro Soto Roy (Eds.), Selección de personas en organizaciones. Colección Psicología.

Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, *2*(1), 47-74.

Pulakos, E. D., Mueller-Hanson, R., & Arad, S. (2019). The evolution of performance management: Searching for value. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*.

Fulmer, I. S., & Li, J. (2022). Compensation, Benefits, and Total Rewards: A Bird's-Eye (Re) View. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 9, 147-169.

Servicio Civil (2018). Informe Ejecutivo Analisis Descriptivo Gestión Capacitación en Servicios Públicos

Acción empresas (2021). Manual de Gestión de la Diversidad e Inclusión en las Empresas. Línea temática personas y trabajo / 2021

Brinca (2022). Diversidad e Inclusión. Serie de Estudios Innovación & Sociedad.

Cortés, I. y Cisternas, K. (2015). Beneficios de la Inclusión, una Perspectiva Organizacional. Aha! Global Consulting.

Ley de Inclusión Laboral (Ley N° 21.015)

Ferrar, J., & Green, D. R. (2021). The business value of people analytics. In Jonathan Ferrar & David Green Excellence in People Analytics: How to Use Workforce Data to Create Business Value. Kogan Page Limited.

Laulié, L., Lizama, A. y Luna, J. F. (2021) ¿Qué NO es People Analytics? Los 8 mitos que debemos superar. Rh Management

Complementaria

Chiavenato, I. (2019). Las personas y las organizaciones. En Idalberto Chiavenato, Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill.

Butterick, M., & Charlwood, A. (2021). HRM and the COVID-19 pandemic: How can we stop making a bad situation worse? Human Resource Management Journal, 31(4), 847-856.

Varela Juárez, R., & Dessler, G. (2011). Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano.

Boxall, P., Guthrie, J. P., & Paauwe, J. (2016). Editorial introduction: progressing our understanding of the mediating variables linking HRM, employee well-being and organisational performance. Human Resource Management Journal, 26(2), 103–111. doi:10.1111/1748-8583.12104

van de Voorde, K., & Boxall, P. (2014). Individual well-being and performance at work in the wider context of strategic HRM. In Well-being and performance at work (pp. 103-119). Psychology Press.

García Johnson, C. P., & Otto, K. (2019). Better together: A model for women and LGBTQ equality in the workplace. Frontiers in psychology, 10, 272.

Jiraporn, P., Potosky, D., & Lee, S. M. (2019). Corporate governance and lesbian, gay, bisexual, and transgender-supportive human resource policies from corporate social responsibility, resource-based, and agency perspectives. Human Resource Management, 58(3), 317-336.

Triana, M. D. C., Gu, P., Chapa, O., Richard, O., & Colella, A. (2021). Sixty years of discrimination and diversity research in human resource management: A review with suggestions for future research directions. Human Resource Management, 60(1), 145-204.

1. **Comportamiento y ética académica:**

Se espera que los estudiantes actúen en sus diversas actividades académicas y estudiantiles en concordancia con los principios de comportamiento ético y honestidad académica propios de todo espacio universitario y que están estipulados en el *Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Aysén*, especialmente aquéllos dispuestos en los artículos 23°, 24° y 26°.

Todo acto contrario a la honestidad académica realizado durante el desarrollo, presentación o entrega de una actividad académica del curso sujeta a evaluación, será sancionado con la suspensión inmediata de la actividad y con la aplicación de la nota mínima (1.0).

Planificación del curso

2. Responsables

Académico (s) Responsable (s) y equipo docente	Karim Slako		
Contacto	karim.slako@docentes.uaysen.cl		
Año	2023	**Periodo Académico**	Segundo Semestre 2023
Horario clases	Miércoles 18:00-19:30 y Viernes 14:30 a 17:45	**Horario de atención estudiantes**	Martes 12:00 - 13:00hrs
Sala / Campus	Sala D4		

3. Metodología de Trabajo:

La asignatura contiene:			
Actividades de vinculación con el medio		Actividades relacionadas con proyectos de investigación	

La asignatura utilizará una metodología expositivo-participativa, en donde el primer bloque de la clase estará dedicado al tema señalado en el cronograma y el segundo se centrará en la aplicación de los contenidos casos de organizaciones chilenas. En ambos bloques se promoverá la participación de las y los estudiantes.
En algunas clases se contempla la participación de un invitado/a, que trabaje en el área de gestión de personas. Cada clase contará con material visual de apoyo y con referencias bibliográficas obligatorias y complementarias.

4. Evaluaciones:

La asignatura contempla tres evaluaciones. Dos pruebas individuales (25% cada una) y un trabajo final/presentación grupal (50%) donde los estudiantes deberán analizar el área/departamento de gestión de personas, aplicando los contenidos pasados.
La nota de eximición de examen es 5.0

II. **Disposiciones reglamentarias de calificaciones y aprobación acorde al reglamento general de estudios de pregrado de la Universidad de Aysén.**

Artículo 36
Todas las calificaciones, incluidos los promedios ponderados, se expresarán en cifras con un decimal. La centésima igual o mayor a cinco se aproximará a la décima superior y la menor a cinco se desestimará.

Artículo 37
Todos los estudiantes de la Universidad de Aysén serán calificados en sus actividades curriculares en la escala de notas que va desde 1,0 al 7,0, siendo la nota mínima de aprobación 4,0.

Artículo 40

La asistencia a las evaluaciones es obligatoria. El estudiante que no rinda una evaluación parcial presencial, escrita u oral, en la fecha estipulada será calificado con nota 1,0.

Artículo 41
En casos debidamente justificados ante la Secretaría Académica, el estudiante que no haya asistido a una evaluación tendrá derecho a rendir al menos una evaluación recuperativa al final del semestre, en fecha establecida por docente en el programa de la asignatura. Dicha evaluación tendrá una ponderación equivalente a aquella no rendida y deberá cubrir los mismos objetivos de la evaluación.

Artículo 46
- La calificación obtenida en el examen se ponderará con un 30%.
- La calificación final de la actividad curricular se calculará en base a la siguiente fórmula.
  Nota de Presentación: 70%
  Nota de Examen: 30%

NOTA DE EXIMICIÓN

- Este curso presenta eximición con nota presentación a exámen (NPE) igual o mayor a 5.0

IIi.- Requisitos de aprobación (calificaciones y asistencia):

La asistencia mínima exigida para aprobar la asignatura es de 65% de los módulos presenciales. Los alumnos pueden solicitar la justificación de sus inasistencias a clases presenciales, siempre y cuando su asistencia efectiva a clases sea de al menos 50%.

Se exigirá nota mínima 4.0 en el Examen para aprobar la asignatura, independientemente de si una nota menor a 4.0 en el examen permite una nota final superior a 4.0 (artículo 46 del Reglamento de Pregrado). Si la nota de examen es menor a 4,0 reprueba el curso y se considera como nota final.

5. Otros aspectos asociados al funcionamiento del curso:

La lista de asistencia se completará durante los primeros diez minutos de cada bloque de clases. Se revisará la misma al término del bloque. Las y los estudiantes que no estén presentes al momento de la lista quedarán como ausentes en el bloque respectivo.

Durante el desarrollo de las sesiones de clases los teléfonos celulares deberán estar en silencio y guardados.

6. Planificación de las actividades de enseñanza- aprendizaje y de evaluación

Semana / Sesión	Fecha	Resultado(s) de Aprendizaje	Tema (Unidades de aprendizaje) y actividades	Recursos utilizados o lecturas	Actividad(es) de Trabajo Autónomo
1	09 y 11 agosto	Distingue variables macro (estrategia, procesos, estructura) y micro organizacionales, aplicadas al contexto chileno (regional).	**Unidad 1: Organización, estructura y procesos** Organizaciones Estructuras organizativas Estructura y estrategia	Porret, M. P. (2014). Las organizaciones y las personas. En Miguel Porret, Gestión de personas 6ª ed.: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. Esic Editorial.	Ramírez, C. (1999) Modelo de las Configuraciones de Henry Mintzberg, Instituto de Ciencias Políticas, Universidad de Chile
2	16 y 18 de agosto	Distingue los conceptos de clima y cultura organizacional y la relevancia de estos para las organizaciones y personas.	**Unidad 1: Organización, estructura y procesos** Procesos organizacionales Clima y cultura organizacional	Chiavenato, I. (2019). Las personas. En Idalberto Chiavenato Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill.	Schein, E. H. (2010). Organizational Culture and Leadership Defined. In Edgar H. Schein, _Organizational culture and leadership_ (Vol. 3). John Wiley & Sons. Schneider, B. y Barbera, K.M (2014). Summary and Conclusion. In The Oxford handbook of organizational climate and culture / edited by Benjamin Schneider and Karen M. Barbera. Oxford University Press

3	23 y 25 de agosto	Conoce las estrategias, procesos y prácticas relevantes de la gestión de personas. Identifica las características de la gestión de personas alineada con la estrategia de la organización	**Unidad 2: Gestión de personas** Introducción a la gestión de personas Definición y función de la gestión de personas Gestión estratégica de personas Subsistemas y procesos del área/departamento de gestión de personas	Chiavenato, I. (2019). Interacción entre personas y organizaciones. En Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, pp 1-35. Mcgraw-Hill Interamericana Editores Chiavenato, I. (2019). Las personas. En Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, pp 1-35. Mcgraw-Hill Interamericana Editores Otic SOFOFA, Capital Humano y Centro de Ingeniería Organizacional (CIO) (2019). Introducción, Desafío 1 y Desafío 2. En *Gestión de Personas en la empresa chilena, la necesidad de una transformación*	Butterick, M., & Charlwood, A. (2021). HRM and the COVID-19 pandemic: How can we stop making a bad situation worse? Human Resource Management Journal, 31_(4), 847-856.
4	30 de agosto	Sitúa la función y procesos de la gestión de personas en organizaciones chilenas del ámbito público y privado.	**Unidad 2: Gestión de personas** Gestión de personas y marco legislativo chileno Gestión de personas en organizaciones públicas y privadas en Chile	Compendio de Orientaciones Técnicas en Gestión y Desarrollo de Personas para la Administración Central del Estado de Chile 2007-2016.	Prácticas de gestión de personas para un servicio público más motivado, comprometido y ético en Chile. Nottingham, The University of Nottingham.

	01-09	Explica el proceso y principales prácticas de reclutamiento de personal, aplicándolas a las organizaciones chilenas y considerando los recientes cambios en el mundo del trabajo	**Unidad 3: Reclutamiento, selección e inducción** Introducción al reclutamiento de personas Funciones del reclutamiento Prácticas de reclutamiento	Chiavenato, I. (2019). Reclutamiento de personal. En Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos. Mcgraw-Hill Interamericana Editores	Barrick, M. R., & Parks-Leduc, L. (2019). Selection for fit. Annual review of organizational psychology and organizational behavior, 6, 171-193. Allen, D. G., & Vardaman, J. M. (2017). Recruitment and retention across cultures. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4, 153-181.
	06-09	Explica el proceso y principales prácticas de selección de personal, aplicándolas a las organizaciones chilenas y considerando los recientes cambios en el mundo del trabajo	**Unidad 3: Reclutamiento, selección e inducción** Selección de personas Funciones de la selección Prácticas de selección Aspectos éticos del reclutamiento y selección Inducción al cargo	Chiavenato, I. (2019). Selección del personal. En Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos. Mcgraw-Hill Interamericana Editores Frías Castro, P., & Soto Roy, Á. (2018). Propuestas estratégicas y metodológicas para la selección de personas. En Pamela Frías y Alvaro Soto Roy (Eds.), Selección de personas en organizaciones. Colección Psicología.	Zavala, G. (2018). La institucionalización del modelo de competencias en la selección de personas. En Pamela Frías y Alvaro Soto Roy (Eds.), Selección de personas en organizaciones. Colección Psicología.

5	08-09 y 13-09	Explica la función de la organización de la gestión de personas, aplicándola a las organizaciones chilenas y considerando los recientes cambios en el mundo del trabajo	**Unidad 4: Organización de la gestión de personas** Puesto Modelo de puestos Diseño de puestos Descripción y análisis de puestos	Chiavenato, I. (2019). Planeación y organización del trabajo. En Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos. Mcgraw-Hill Interamericana Editores Chiavenato, I. (2019). Descripción y análisis de puestos. En Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos. Mcgraw-Hill Interamericana Editores	Prácticas de gestión de personas para un servicio público más motivado, comprometido y ético en Chile. Nottingham, The University of Nottingham. Civil, S. (2017).
	15-09 y 20-09	Comprende el concepto de desempeño en el contexto organizacional y los principales métodos para evaluarlo	**Unidad 4: Organización de la gestión de personas** Introducción al desempeño Modelos del desempeño Laboral Gestión del desempeño	Chiavenato, I. (2019). Gestión y evaluación del desempeño. En Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos. Mcgraw-Hill Interamericana Editores	Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, *2*(1), 47-74. Pulakos, E. D., Mueller-Hanson, R., & Arad, S. (2019). The evolution of performance management: Searching for value. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*.

6	22-09	Prueba 1			
	27-09	Conoce el rol de los sistemas de remuneraciones y compensaciones y su relación con la retención del talento. Identifica características claves de las compensaciones acorde con los diferentes necesidades y motivaciones de la fuerza laboral	**Unidad 5: Engagement** Introducción a las remuneraciones Gestión de las remuneraciones	Chiavenato, I. (2019). Remuneraciones. En Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos. Mcgraw-Hill Interamericana Editores	Fulmer, I. S., & Li, J. (2022). Compensation, Benefits, and Total Rewards: A Bird's-Eye (Re) View. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 9, 147-169.
7	29-09	Conoce el rol de los sistemas de remuneraciones y compensaciones y su relación con la retención del talento. Identifica características claves de las compensaciones acorde con los diferentes necesidades y motivaciones de la fuerza laboral	**Unidad 5: Engagement** Introducción a las remuneraciones Gestión de las remuneraciones	Chiavenato, I. (2019). Remuneraciones. En Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos. Mcgraw-Hill Interamericana Editores	Fulmer, I. S., & Li, J. (2022). Compensation, Benefits, and Total Rewards: A Bird's-Eye (Re) View. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 9, 147-169.

	04 y 06-10	Conoce el rol de los sistemas de remuneraciones y compensaciones y su relación con la retención del talento. Identifica características claves de las compensaciones acorde con los diferentes necesidades y motivaciones de la fuerza laboral	**Unidad 5: Engagement** Modelos de compensaciones e incentivos Gestión de las Compensaciones	Chiavenato, I. (2019). Planes de prestaciones sociales. En Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos. Mcgraw-Hill Interamericana Editores	Prácticas de gestión de personas para un servicio público más motivado, comprometido y ético en Chile. Nottingham, The University of Nottingham. Civil, S. (2017).
8	11 y 13-10	Conoce el rol de los sistemas de remuneraciones y compensaciones y su relación con la retención del talento. Identifica características claves de las compensaciones acorde con los diferentes necesidades y motivaciones de la fuerza laboral	**Unidad 5: Engagement** Modelos de compensaciones e incentivos Gestión de las Compensaciones	Chiavenato, I. (2019). Planes de prestaciones sociales. En Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos. Mcgraw-Hill Interamericana Editores	Prácticas de gestión de personas para un servicio público más motivado, comprometido y ético en Chile. Nottingham, The University of Nottingham. Civil, S. (2017).
9	25 y 27-10	Conoce el rol de los sistemas de remuneraciones y compensaciones y su relación con la retención del talento. Identifica características claves de las compensaciones acorde con los diferentes necesidades y motivaciones de la fuerza laboral	**Unidad 5: Engagement** Modelos de compensaciones e incentivos Gestión de las Compensaciones	Chiavenato, I. (2019). Planes de prestaciones sociales. En Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos. Mcgraw-Hill Interamericana Editores	Prácticas de gestión de personas para un servicio público más motivado, comprometido y ético en Chile. Nottingham, The University of Nottingham. Civil, S. (2017).

10	01 y 03-11	Receso universitario			
	08 y 10-11	Conoce el rol de los sistemas de remuneraciones y compensaciones y su relación con la retención del talento. Identifica características claves de las compensaciones acorde con los diferentes necesidades y motivaciones de la fuerza laboral	**Unidad 5: Engagement** Modelos de compensaciones e incentivos Gestión de las Compensaciones	Chiavenato, I. (2019). Planes de prestaciones sociales. En Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos. Mcgraw-Hill Interamericana Editores	Prácticas de gestión de personas para un servicio público más motivado, comprometido y ético en Chile. Nottingham, The University of Nottingham. Civil, S. (2017).
11	15-11	Explica los conceptos de bienestar y calidad de vida en el trabajo y su relación con la retención del talento.	**Unidad 5: Engagement** Calidad de vida en el trabajo Bienestar laboral	Chiavenato, I. (2019). Calidad de vida en el trabajo. En Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos. Mcgraw-Hill Interamericana Editores	Prácticas de gestión de personas para un servicio público más motivado, comprometido y ético en Chile. Nottingham, The University of Nottingham. Civil, S. (2017).
	17-11	Entrega y presentación trabajos grupales			

12	22 y 24-11	Identifica los componentes claves de un sistema de capacitación y desarrollo considerando la heterogeneidad de la fuerza laboral chilena	**Unidad 6: Formación y desarrollo** Introducción a la capacitación de personas Detección de necesidades de cacitación Implementación y Evaluación de la capacitación Desarrollo de carrera	Chiavenato, I. (2019). Subsistema de desarrollo de recursos humanos Cómo desarrollar talentos. En Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos. Mcgraw-Hill Interamericana Editores	Servicio Civil (2018). Informe Ejecutivo Analisis Descriptivo Gestión Capacitación en Servicios Públicos https://sence.gob.cl
13	29-11 y 01-12	Identifica el concepto de diversidad e inclusión junto con sus aplicaciones en la gestión de personas	**Unidad 7: Tendencias en la gestión de personas** Diversidad e inclusión	Acción empresas (2021). Manual de Gestión de la Diversidad e Inclusión en las Empresas. Línea temática personas y trabajo / 2021	Ley de Inclusión Laboral (Ley N° 21.015)
14	01-12	Identifica el concepto de diversidad e inclusión junto con sus aplicaciones en la gestión de personas	**Unidad 7: Tendencias en la gestión de personas** Diversidad e inclusión	Brinca (2022). Diversidad e Inclusión. Serie de Estudios Innovación & Sociedad. Cortés, I. y Cisternas, K. (2015). Beneficios de la Inclusión, una Perspectiva Organizacional. Aha! Global Consulting.	Ley de Inclusión Laboral (Ley N° 21.015)

15	06 -12	Identifica el concepto de analítica de personas y sus aplicaciones en la gestión de personas	**Unidad 8: Tendencias en la gestión de personas** Analítica de personas (People analytics)	Ferrar, J., & Green, D. R. (2021). The business value of people analytics. In Jonathan Ferrar & David Green Excellence in People Analytics: How to Use Workforce Data to Create Business Value. Kogan Page Limited.	Laulié, L., Lizama, A. y Luna, J. F. (2021) ¿Qué NO es People Analytics? Los 8 mitos que debemos superar. Rh Management
16	08-12	Prueba 2 (13-12) + Explica los conceptos globales de la asignatura y refuerza objetivos de la misma + Pruebas Recuperativas.			
17	13-12				
18	15-12	Examen Final.			