Universidad de O'Higgins

PLANIFICACIÓN DE CURSO

Segundo Semestre Académico 2022

I. ACTIVIDAD CURRICULAR Y CARGA HORARIA

Asignatura:	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PSI3402
Semestre de la Carrera:	6	
Carrera:	Psicología	
Escuela:	Ciencias Sociales	
Docente(s):	Alejandra Pallamar	
Ayudante(s):	Felipe Cespedes	
Horario:	Jueves 14:30 – 17:45 hras	

Créditos SCT:	5
Carga horaria semestral[1]:	150 horas
Carga horaria semanal:	9 horas

Tiempo de trabajo sincrónico semanal:	3 horas
Tiempo de trabajo asincrónico semanal:	6 horas

II. RESULTADOS U OBJETIVOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS ESTE SEMESTRE

PRESENTACION: El curso de Gestión de Recursos Humanos (GRRHH) se refiere al estudio de la relación entre las organizaciones y las personas que trabajan en ellas. Se focaliza en la forma en que se abordan y organizan los aspectos humanos y las relaciones con las personas en el lugar de trabajo. La GRRHH abarca áreas como: selección, la formación y el desarrollo, la gestión de conflictos en el trabajo, la gestión del clima, las relaciones laborales, etc., las que son una parte importante del proceso de gestión en todas las organizaciones.

La psicología (PTO) ha desempeñado un papel clave en los conceptos y las prácticas de RRHH poniendo foco en los aspectos del comportamiento y del desarrollo humano fundamentales para lograr los objetivos del trabajo y del bienestar de las personas.

El curso se focaliza en la comprensión de cómo los conceptos y distinciones clave de la psicología organizacional y del trabajo (PTO) se aplican a los procesos sociales,psicológicos y de gestión de personas que operan en las organizaciones para su buen funcionamiento.

Las organizaciones viven hoy en contextos de rápida transformación, descritos como volátiles, inciertos, complejos y ambiguos. Esto conlleva presión tanto para el sistema como para sus integrantes. Las organizaciones son también espacios fundamentales donde las personas desarrollan gran parte de sus vidas. Sabemos que el contexto, ambiente, diseño y sentido del trabajo juega un papel fundamental en la salud psicosocial de los chilenos hoy en día.

[1] *Considere que 1 crédito SCT equivale a 30 horas de trabajo total (presencial/sincrónico y autónomo/asincrónico) en el semestre.*

	Gestionar los sistemas organizacionales, grupos e individuos insertos en ellos desde el rol de psicólogo organizacional-laboral conlleva la capacidad de integrar el conocimiento efectivo de estos procesos con la reflexión ética sobre el impacto de estas prácticas tanto en los objetivos organizacionales como en el bienestar de sus miembros. Esto es hoy una competencia clave. **OBJETIVOS**
1)	Identificar los hitos más relevantes en la evolución de la Gestión de Recursos Humanos y sus desafíos actuales desde una perspectiva aplicada y crítica, con foco en el contexto privado y público en Chile.
2)	Reconocer los distintos roles actuales de la gestión de recursos humanos, con énfasis en la distinción entre Gestión Operativa y Gestión Estratégica de Recursos Humanos
3)	Analizar Ciclo de GRH de corto plazo, mediano y largo plazo, distinguiendo en cada uno de ellos sus subsistemas más importantes, reconociendo indicadores en la instalación de sistemas en cada ciclo e identificando áreas de intervención.
4)	Diseñar una propuesta de intervención breve con impacto en algún subsistema del ciclo de RRHH, con foco en las temáticas abordadas en el curso.

III. UNIDADES, CONTENIDOS Y ACTIVIDADES

UNIDAD: *INTRODUCCION A LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS*				
Semana	Contenidos	Actividades de enseñanza y aprendizaje		Actividades de evaluación diagnóstica, formativa y/o sumativa
		Tiempo sincrónico	Tiempo asincrónico (trabajo autónomo del o la estudiante)	
1 25/08	- Identificar los objetivos del curso, sus formas de evaluación, hitos críticos, expectativas de grupo y contrato grupal. - Reflexionar sobre la relevancia de los temas de Recursos Humanos como ámbito de desarrollo de carrera para los profesionales psicólog@s.	Presentación y Taller Grupal	6 hrs	
2 01/09	- Identificar los orígenes de la Gestión de Recursos Humanos y su evolución al presente. Identificar la noción de Gestión	Ejercicio grupal en relación con lectura. Presentación	6 hrs	Conformación de Grupos de Trabajo Asignación de textos a presentar por los grupos. Lectura Abarzúa, E., Contreras, F., Robles, J. (2002), Evolución de la gestión de personas en las empresas: del departamento de personal a la gerencia de las capacidades organizacionales. Psykhe, vol.11, n.2, 159-170

	Operativa y Gestión Estrategia			Orozco Rincón, E., López Ruiz, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia,L., Ramírez Gómez, B., Páez, A. (2013). Rol del psicólogoen las organizaciones. Revista Psicoespacios, Vol. 7, N. 11, diciembre 2013, pp. 410-423. Disponible en http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios
3 08/09	- Reconocer roles contemporáneos de la Gestión de Recursos Humanos - Identificar gestión estratégica y operativa	Grupo presenta ideas centrales de los textosde la semana (15 minutos). Presentación.	6 hrs	Revisión Pauta de Avance de Trabajo Inicio Ronda de ayudantía Ulrich, D. (1999) Recursos Humanos Champions. Cap. 2 "La naturaleza cambiante de los recursos humanos: un modelo para múltiples roles". Mejías & Balkins (2008) Gestión de Recursos Humanos. Capítulo 1: Cómo responder a los retos presentes y futuros de Recursos Humanos.
4 15/09	- Identificar Modelo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Publico en Chile. Identificar el Modelo de Ciclos temporales en Gestión de Recursos Humanos y los subsistemas involucrados.	Grupo presenta ideas centrales de textos de la semana (15 minutos).Presentación Modelo de ciclos temporales.	6 hrs	Diaz, P., Urra, A. (2013). Tendencias en la gestión de recursos humanos hacia fines del segundo decenio. P:3-7; 84-87; 93-96 Schuster, C., Meyer-Sahling, J., Sass, K., & González, C. (2017). Prácticas de gestión de personas para un servicio público más motivado, comprometido y ético enChile. (resumen ejecutivo pagina 1-6 en el texo: i a vii).
UNIDAD II: MODELO DE GESTION TEMPORAL DE RECURSOS HUMANOS				
5 22/09	Identificar y Analizaraspectos claves del ciclo transversal: Proceso de Planificación en GRHConocer los	Grupo presenta ideas centrales texto de la semana (15 minutos). Presentación Taller: observatorio de Gestión de RRHH	6 hrs	Dirección Nacional del Servicio civil (2018). Orientaciones para el diseño o rediseño de Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas (páginas 5 a 18) Ronda de ayudantía por grupos - Entrega a estudiantes de Prueba Individual 1

	componentes de una Política de Gestión de Personas.			
6 29/09	Analizar aspectos claves del ciclo transversal: Proceso de Gestión por competencias			Becerra, et al (2012) El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos. Tesis. .P: 5-35
7 06/10	Presentación Avance Trabajo final	Presentación Avance Trabajo final por grupo. 6 Grupos se dividirán en módulos para presentar.	6 hrs	Presentación presencial de máximo 10 minuto con PPT e informe, ambos se entregan vía email un día antes de la presentación.
8 20/10	Presentación de avance, parte 2 Identificar y Analizar aspectos claves del ciclo transversal: Proceso de Gestión por competencias.	Presentación Avance Trabajo final por grupo Grupo Presenta ideas del texto. Presentación y Ejercicio de caso	6 hrs	Presentación presencial de máximo 10 minuto con PPT e informe, ambos se entregan vía email un día antes de la presentación. Becerra, et al (2012) El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos. Tesis. .P: 5-35
UNIDAD II: CICLO DE CORTO Y MEDIANO PLAZO DE RECURSOS HUMANOS				
9 27/10	Reconocer y analizar los subsistemas del Ciclo de corto plazo:Gestión de reclutamiento y selección.	Grupo Presenta ideas del texto. Taller: Instrumentos de Selección	6 hrs	Sandoval, (2015). Criterios prácticos a considerar para llevar a cabo un rediseño de procesos de reclutamiento y selección Tesis U Chile. Página 5 -10 Duran-Toledo, D. (2020). El principio de no discriminación en los procesos de Reclutamiento y Selección en Chile. Journal of Management & Business Studies, 2(1), 3-13.

	Desafíos Actuales			Prueba Grupal asincrónica 1
10 03/11	- Reconocer y analizar los subsistemas del Ciclo de corto plazo: Gestión del Desempeño y sus temas emergentes.	Grupo presenta ideas centrales texto de la semana (15 minutos). Taller: Retroalimentación del desempeño	6 hrs	Orozco, I. (2017). Evaluación del Desempeño. Tesis de Master en RRHH ICADE. (9 a 33) (parte Marco teórico y aplicación en empresa SIMUMAK). https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/135467.
11 10/11	- Reconocer y analizar los subsistemas del Ciclo de mediano plazo: Temas emergentes: Salud, bienestar y Riesgos Psicosociales.	Grupo presenta ideas centrales de textos de la semana (15 minutos). - Presentación de Caso	9 hrs	Salanova (2008). Organizaciones Saludables y Desarrollode Recursos Humanos Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF. núm 303. España Leyton-Pavez, C. E., Valdés-Rubilar, S. A., & Huerta-Riveros, P. C. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. Revista de Salud Públic a, 19(1), 31-40. - Prueba grupal 2
12 17/11	Reconocer y analizarlos subsistemas del Ciclo de mediano plazo: Gestión del Desarrollo - Analizar la gestión por competencias aplicada al liderazgo	Grupo presenta ideas centrales texto de la semana (15 minutos). Presentación Análisis de Caso	6 hrs	Rabouin et al (2008). Habilidades directivas para un nuevo management. Prentice Hall-Pearson Education. Cap 1 “Liderazgo gerencial” p1-32 Ayala-Mira, Mónica, et al. "El liderazgo transformacionalcomo recurso para el bienestar en el trabajo.". Uaricha. Revista de Psicología, vol. 9, no. 19, 2012, p. 104-111. Goleman, D. (2005). Liderazgo que obtiene resultados. Harvard Business Review, 11, 109-119.

13 24/11	Reconocer y analizarlos subsistemas del Ciclo de mediano plazo: Gestión del Desarrollo - Analizar la gestión de la capacitación	Grupo presenta ideas centrales texto de la semana (15 minutos). Presentación Análisis de caso	6 hrs	García, J. (2011). El Proceso De Capacitación, Sus Etapas E Implementación Para Mejorar El Desempeño Del Recurso Humano En Las Organizaciones Chiavenato, I., (2008) Gestión del Talento Humano. Cap. 12 “Capacitación” p369-394 Prueba individual asincrónica 2
14 01/12	Reconocer y analizarlos subsistemas del Ciclo de largo plazo: Gestión del Cambio y Relaciones Laborales	Grupo presenta ideas centrales de textos de la semana (15 minutos). Taller: Gestión del cambio	6 hrs	Anne Trebilcock (2012). Relaciones laborales y gestión de recursos humanos. Instituto Nacional de Seguridad eHigiene en el Trabajo (INSHT), 2012. Pág. 21.2 -21-9 Acosta R, (2002). Cuatro preguntas para iniciarse en cambio organizacional. Revista Colombiana de Psicología, núm. 11, 2002, pp. 9-23 Parra, D. (2012). La negociación cooperativa: una aproximación al Modelo Harvard de negociación. Revistachilena de ciencia política. 2012. Vol. 3, N°2. Agosto – diciembre.
15 15/12	Presentación Trabajo Final	Presentación del trabajo final.		

IV. CONDICIONES Y POLÍTICAS DE EVALUACIÓN

El curso adhiere a las recomendaciones de la Dirección de Gestión Académica de la UOH y a las Orientaciones y lineamientos para la implementación de actividades curriculares de pregrado para segundo semestre 2021. Dadas las actuales condiciones de Pandemia se requiere una fuerte colaboración entre docentes y estudiantes, teniendo como principios rectores: El cuidado por el bienestar de todos y todas; velar por los aprendizajes nucleares; Comunicación y retroalimentaciónoportuna. Adherencia a estándares éticos de la carrera de psicología.
El curso de Gestión de Recursos Humanos propone potenciar la capacidad del grupo de colaboración y organización. El diseño de las actividades considerará la nueva realidad que vivimos, estando atentos alas situaciones que requieran una ayuda personalizada, para que la conectividad no sea un obstáculo para la creación de una comunidad de aprendizaje.
La metodología del curso propone una integración de actividades asincrónicas y sincrónicas. Con un fuerte componente grupal y presencial, se crearán grupos de trabajo considerando las limitaciones de la pandemia.
Evaluaciones: Ver Anexo con instrucciones para evaluaciones.

1.-Avance trabajo Grupal Final (20%). Entrevistar a una persona profesional experto del área de RRHH de una organización. Puede ser directivo o miembro del equipo. Indagar sobre su experiencia y visión sobre el área de RRHH (fortalezas/debilidades). En base a la entrevista, definir un foco o área de RRHH donde se explorará en profundidad la segunda parte del trabajo (trabajo final). Presentar la organización donde se realizará trabajo y la entrevista a la persona de RRHH (on-line, telefónica o presencial) Grupal (formato PPT). Grupos deben enviar un PPT un día antes de la clase. Informe escrito el día de entrega. **Fecha: 06 de octubre.**

2.- Prueba Integrativa (35%). Individual/ Grupal. Asincrónica.
Esta evaluación se divide en 4 evaluaciones:

- 2 pruebas individuales asincrónicas de bibliografía y contenidos de clases a publicarse en Ucampus (22 de Septiembre y 24 de Noviembre)
- 2 Pruebas grupales de análisis de casos (27 de octubre y 10 de Noviembre)

Cada evaluación pondera 25% de la nota “Prueba integrativa” y tienen un plazo de una semana para desarrollarla

3.- Presentación de Lecturas de cada clase (15%). Cada grupo presenta en una sesión**.** El grupo hace una breve síntesis de las lecturas y propone alguna pregunta o ejercicio para análisis. Además, el grupo debe formular tres preguntas que resuman las temáticas más relevantes del articulo y dejarlas en el foro. Cada grupo presenta una sesión. Formato Grupal. Se envía un PPT/ Video antes de la clase. Las lecturas podrían sufrir alguna modificación según los requerimientos de la evolución del ramo, pero serán informados con anticipación.

4.- Trabajo Final Grupal. (30%). Implica indagar un aspecto relacionado con algún proceso/subsistema de RecursosHumanos en la organización, entrevistando a 2 personas (además de la anterior) sobre el foco elegido. Diseñar una propuesta de mejora o intervención. (Ver Anexo con instrucciones para evaluaciones). Grupal (Formato PPT/Video y Escrito). Informe escrito se entrega día del trabajo. PPT de la presentación un día antes. **15 de diciembre.**

5.-Asistencia. El curso contempla la realización de talleres de manera presencial. Estos talleres no contemplan nota, pero la asistencia es obligatoria y condición de aprobación del curso, salvo excepciones

justificadas. Lo mismo que las fechas de asistencia a las instancias de presentación grupal: son obligatorias para todos los miembros del grupo.

AYUDANTIAS:

Los grupos recibirán dos ayudantías personalizadas (las cuales son obligatorias). Antes del informe de avance y antes de la entrega final. Los horarios se coordinarán directamente entre ayudantes y grupos. También habrá ayudantías compartidas para todos de acuerdo con las necesidades del curso, estas se coordinaran al inicio del curso.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

Se considerarán infracciones a la honestidad académica las siguientes acciones:

- Reproducir o facilitar la reproducción de respuestas en cualquier tipo de evaluación académica.
- Adulterar cualquier documento oficial como documento de asistencias, correcciones de pruebaso trabajos de investigación, entre otros.
- Plagiar u ocultar intencionalmente el origen de la información en cualquier tipo de instrumentode evaluación.
- Grabar las clases sin la autorización explícita de la profesora y el consentimiento del resto de estudiantes.

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 suspensióninmediata de la actividad y con la aplicación de la nota mínima (1,0).

V. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS OBLIGATORIOS

Abarzúa, E., Contreras, F., Robles, J. (2002), Evolución de la gestión de personas en las empresas: del departamento de personal a la gerencia de las capacidades organizacionales, en Psykhe, vol.11, n.2, 159-170

Acosta R, (2002). Cuatro preguntas para iniciarse en cambio organizacional. Revista Colombiana dePsicología, núm. 11, 2002, pp. 9-23

Anne Trebilcock (2012). Relaciones laborales y gestión de recursos humanos. Instituto Nacional deSeguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2012. Pág. 21.2 -21-9

Ansoloa, O. (2018). La gestión de recursos humanos y la construcción de subjetividades en las nuevascondiciones de la economía Universitas Psychologica, vol. 17, núm. 1, 2018 Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.

Ayala-Mira, Mónica, et al. "El liderazgo transformacional como recurso para el bienestar en el trabajo.".Uaricha. Revisita de Psicología, vol. 9, no. 19, 2012, p. 104-111.

Becerra, et al (2012) El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos

humanos.Tesis. .P: 5-35

Diaz, P., Urra, A. (2013). Tendencias en la gestión de recursos humanos hacia fines del segundo decenio.Tesis Universidad de Chile. P:4-7; 84-87; 93-96

Dirección Nacional del Servicio civil (2018). Orientaciones para el diseño o rediseño de Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas

Goleman, D. (2005). Liderazgo que obtiene resultados. Harvard Business Review, 11, 109-119.

Ilabaca, F. (2011). Diseño de Modelo de Gestión de Recursos Humanos y su estructura en consistencia con la estrategia de Negocios de la Organización Grupo Acacios. Tesis de MagisterUAH. Capitulo 2.

Leyton-Pavez, C. E., Valdés-Rubilar, S. A., & Huerta-Riveros, P. C. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. Revista de Salud Pública, 19(1), 31-40.

Orozco, I. (2017). Evaluación del Desempeño. Tesis de Master en RRHH ICADE. (9 a 33) (parte Marco teórico y aplicación en empresa SIMUMAK). https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/135467

Orozco Rincón, E., López Ruiz, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez Gómez, B. , Páez, A. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. Revista Psicoespacios, Vol. 7, N. 11, diciembre 2013, pp. 410-423. Disponible en http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios

Parra, D. (2012). La negociación cooperativa: una aproximación al Modelo Harvard de negociación. Revista chilena de ciencia política. 2012. Vol. 3, N°2. Agosto – diciembre

Peine, Sheila (2019). Manual de Diseño e Intervención Organizacional Centro de Investigación en Educación Superior. CIES - USS; Santiago.

Salanova (2008). Organizaciones Saludables y Desarrollo de Recursos Humanos Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF. núm 303. España

Sandoval, (2015). Criterios prácticos a considerar para llevar a cabo un rediseño deprocesos de reclutamiento y selección Tesis U Chile.

Schuster, C., Meyer-Sahling, J., Sass, K., & González, C. (2017). Prácticas de gestión de personas para un servicio público más motivado, comprometido y ético en Chile. University College London, University of Nottingham. Informe preparado para a Dirección Nacional del Servicio Civil.

Ulrich, D. (1999) Recursos Humanos Champions. Cap. 2 “La naturaleza cambiante de los recursos humanos: un modelo para múltiples roles”.

VI. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS COMPLEMENTARIOS

Chiavenato Idalberto (2009). Gestión del talento humano. Tercera edición. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Gómez-Mejía, L., Balkin, D., Cardy, R. (2009) Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Pearson.

Pucheau, A. (2012). Desarrollo y Eficacia Organizacional. Santiago de Chile Ediciones UniversidadCatólica de Chile 2012.

Rodriguez, D. (2011). Gestión organizacional: Elementos para su estudio. Ediciones UC.www.jstor.org/stable/j.ctt15hvsxn

Rodriguez, Dario (2015). Diagnóstico organizacional. Ediciones UC. www.jstor.org/stable/j.ctt1bhkqkt

Rodriguez, Dario. (2009). Comentario libro: La transformación de la empresa chilena. Una modernización desbalanceada (Ramos, C., 2009). Revista Persona y Sociedad / Universidad AlbertoHurtadoVol. XXIII / Nº 2 / 2009 / 117-122

Subsecretaria de Desarrollo Regional y Administrativo (2015). Manual de Gestión de Personas: Municipios / SUBDERE. http://www.sinim.gov.cl/archivos/home/601/MANUAL_DE_GESTION_DE_PERSONAS_PARA_MUNICIPALI DADES.pdf

Observatorio de RRHH Chile

https://www.serviciocivil.cl/gestion-y-desarrollo-de-personas/doc-tecnica/

https://www.serviciocivil.cl/gestion-y-desarrollo-de-personas/banco-de-buenas-practicas-laborales/

https://observatoriorh.cl/

Revista https://rhmanagement.cl/rhm/

Relaciones Laborales http://www.fundacionsol.cl/fundacion/nosotros/