

PLANIFICACIÓN DE CURSO
Segundo Semestre Académico 2023

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 Céspedes	
Horario: Miércoles 16: 15- 19:30 hrs	

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

<p>PRESENTACION:</p> <p>Este curso pretende que las y los estudiantes adquieran una mirada global de los principales procesos, prácticas y herramientas asociados a la gestión de personas y a las actividades del área de recursos humanos en las organizaciones. 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. Abarca temáticas como: estructura, políticas, planificación de recursos humanos; reclutamiento/selección; capacitación /desarrollo; evaluación del desempeño; la gestión de las compensaciones/retribuciones; la gestión de relaciones laborales, entre otros, las que son una parte importante del proceso de vida laboral en todas las organizaciones y permiten relaciones de trabajo productivas y saludables.</p> <p>El curso permite a los y las estudiantes comprender cómo los conceptos y distinciones clave de la psicología organizacional y del trabajo (PTO) se aplican a los procesos sociales de gestión de personas que operan en las organizaciones para su buen funcionamiento.</p> <p>Las organizaciones viven hoy en contextos de rápida transformación, descritos como volátiles,</p>

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

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. 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.

OBJETIVOS

- 1) Identificar los hitos y etapas 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.
- 5) Reflexionar éticamente desde una perspectiva aplicada sobre el rol del psicólogo organizacional / laboral

III. UNIDADES, CONTENIDOS Y ACTIVIDADES

UNIDAD: <i>INTRODUCCION A LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS</i>				
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 30/08	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	3 hrs Presentación y Taller Grupal	6 hrs	Control Diagnostico (sin nota)
2 06/09	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar los orígenes de la Gestión 	3 hrs Presentación	6 hrs	Conformación de Grupos de Trabajo Asignación de textos a presentar por los grupos. Lectura

	de Recursos Humanos y su evolución al presente.	Ejercicio grupal en relación con lectura.		<p>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</p> <p>Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. Capítulo 2</p> <p>La Administración de Recursos Humanos en un ambiente dinámico y competitivo. Páginas 33-44.</p>
3 13/09	<p>- Reconocer roles contemporáneos de la Gestión de Recursos Humanos</p> <p>- Identificar gestión estratégica y operativa</p>	<p>Presentación.</p> <p>Grupo presenta ideas centrales de los textos de la semana (15 minutos).</p>	6 hrs	<p>Revisión Pauta de Avance de Trabajo</p> <p>Inicio Ronda de ayudantía</p> <p>Inicio presentación de lecturas por grupos</p> <p>Ulrich, D. (1999) Recursos Humanos Champions. Cap. 2</p> <p>“La naturaleza cambiante de los recursos humanos: un modelo para múltiples roles”.</p> <p>Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. Capítulo 2</p> <p>La Administración de Recursos Humanos en un ambiente dinámico y competitivo. Páginas 57-59</p>
4 27/09	<p>- Identificar Modelo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público en Chile.</p> <p>Identificar el Modelo de Ciclos temporales en Gestión de Recursos</p>	<p>Presentación Modelo de ciclos temporales.</p> <p>Grupo presenta ideas centrales de textos de la semana (15 minutos).</p>	6 hrs	<p>Dirección Nacional del Servicio Civil. (2017). Barómetro Gestión de Personas de la Administración Central del Estado. P4 a P26</p> <p>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. (resumen ejecutivo página 1-6 en el texto: i a vii).</p> <p>Ronda de ayudantía por grupos</p>

	Humanos y los subsistemas involucrados.			
UNIDAD II: MODELO DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y PROCESOS TRANSVERSALES DE GESTION DE PERSONAS				
5 04/10	Identificar y Analizar aspectos claves del ciclo transversal: Proceso de Planificación en GRH Conocer los componentes de una Política de Gestión de Personas.	2 hrs Grupo presenta ideas centrales texto de la semana (15 minutos). Presentación Taller: observatorio de Gestión de RRHH	6 hrs	TALLER Y PRUEBA 1 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
6 11/10	Presentación Avance Trabajo final	Presentación Lectura. Grupo Presenta ideas del texto. Presentación y Ejercicio de caso.	6 hrs	Becerra, et al (2012) El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos. Tesis. .P: 5-35
7 18/10	Presentación de avance, parte 2 Identificar y Analizar aspectos claves del ciclo transversal: Proceso de Gestión por	Presentación Trabajo de Entrevistas	6 hrs	Presentación Trabajo de Entrevistas Presentación de máximo 15 minuto con PPT/ VIDEO (Video se entrega el días antes) e informe se entrega vía email el día de la presentación.

	Competencias y Descripción de cargos.			
UNIDAD III: SUBSISTEMAS DEL CICLO DE CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO DE RECURSOS HUMANOS				
8 25/10	Reconocer y analizar los subsistemas del Ciclo de corto plazo: Gestión de reclutamiento y selección. Desafíos Actuales	Presentación. Grupo Presenta ideas de texto. Taller de selección	6 hrs	<p>Duran-Toledo, D. (2020). El principio de no discriminación en los procesos de Reclutamiento y Selección en Chile. <i>Journal of Management & Business Studies</i>, 2(1), 3-13.</p> <p>Barros et al. (2018) La integración de la evidencia científica en los procesos de selección: una propuesta para las prácticas en Chile en Frías y Soto (2018). Selección de personas en organizaciones Aproximaciones éticas, estratégicas, conceptuales y metodológicas. Capítulo XI</p>
9 08/11	- Reconocer y analizar los subsistemas del Ciclo de corto plazo: Gestión del Desempeño y sus temas emergentes.	Presentación. Grupo presenta ideas centrales de texto de la semana (15 minutos). Taller: Retroalimentación del desempeño	6 hrs	<p>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.</p>
10 15/11	- Reconocer y analizar los subsistemas del Ciclo de mediano plazo: Temas	- Presentación de Caso Grupo presenta ideas centrales de textos de la semana (15 minutos). - Taller grupal 2	6 hrs	<p style="text-align: center;">TALLER Y PRUEBA 2</p> <p>Salanova (2008). Organizaciones Saludables y Desarrollo de Recursos Humanos <i>Revista de Trabajo y Seguridad Social</i>. CEF. núm 303. España</p> <p>Leyton-Pavez, C. E., Valdés-Rubilar, S. A., & Huerta-</p>

	emergentes: Salud, bienestar y Riesgos Psicosociales.			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.
11 22/11	Reconocer y analizarlos subsistemas del Ciclo de mediano plazo: Gestión del Desarrollo - Analizar la gestión por competencias aplicada al liderazgo	Presentación Análisis de Caso Grupo presenta ideas centrales texto de la semana (15 minutos).	6 hrs	Madrigal, T.,B.(2009). Habilidades Directivas. Capitulo 1 (pag 1-16) . McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. d Ayala-Mira, Mónica, et al. "El liderazgo transformacional como 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.
12 29/11	Reconocer y analizarlos subsistemas del Ciclo de mediano plazo: Gestión del Desarrollo - Analizar la gestión de la capacitación	Presentación Grupo presenta ideascentrales texto de la semana (15 minutos).	6 hrs	García, J. (2011). El Proceso De Capacitación, Sus Etapas E Implementación Para Mejorar El Desempeño Del Recurso Humano En Las Organizaciones
13 06/12	Reconocer y analizarlos subsistemas del Ciclo de largo plazo: Gestión del Cambio y	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 Parra, D. (2012). La negociación cooperativa: una aproximación al Modelo Harvard de negociación. Revistachilena de ciencia política. 2012. Vol. 3, N°2.

	Relaciones Laborales			Agosto – diciembre.
14 13/12	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocer y analizar los subsistemas del Ciclo de largo plazo: Gestión del Cambio - Identificar y reflexionar sobre el rol de Psicólogo en las organizaciones desde una perspectiva aplicada y crítica. 	Grupo presenta ideas centrales de textos de la semana (15 minutos).	6 hrs	<p style="text-align: center;">TALLER Y PRUEBA 3</p> <p>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</p> <p>Acosta R, (2002). Cuatro preguntas para iniciarse en cambio organizacional. Revista Colombiana de Psicología, núm. 11, 2002, pp. 9-23</p>
15 Semana del del 18 al 22	Evaluación Final			

IV. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

La metodología del curso propone una integración de actividades que contempla presentación de contenidos, ejercicios grupales de casos y talleres de aplicación de contenidos. El curso de Gestión de Recursos Humanos propone potenciar la capacidad del grupo de colaboración y organización, se crearán grupos de trabajo (grupos de 4 integrantes y excepcionalmente, 2 grupos de 5 integrantes) para la ejecución de distintas actividades académicas.

El curso tiene un requisito de 70% de asistencia global para su aprobación.

-Asistencia a 3 talleres (en clases específicas): el curso contempla la realización de talleres de manera presencial. La asistencia es obligatoria y condición de aprobación del curso, salvo excepciones justificadas. Lo mismo que la asistencia a las instancias de presentación grupal: son obligatorias para todos los miembros del grupo tanto en la presentación de trabajos como de lecturas.

AYUDANTIAS:

Los grupos recibirán 3 ayudantías generales (las cuales son obligatorias), así como dos ayudantías personalizadas optativas. Estas últimas se realizarán antes del informe de avance y antes de la entrega final. Los horarios se coordinarán directamente entre ayudantes y grupos.

V. CONDICIONES Y POLÍTICAS DE EVALUACIÓN

Ver Anexo con instrucciones para evaluaciones.

1. Trabajo de Entrevista Área RRHH. (20%). Consiste en entrevistar a una persona profesional experto del área de RRHH de una organización. Idealmente con cargo directivo, jefatura, coordinación o un miembro del equipo con amplia experiencia que conozca el funcionamiento de toda el área. Indagar sobre su experiencia personal en RRHH y visión del área (funcionamiento, fortalezas/debilidades). En base a la entrevista, definir un foco o área de RRHH de interés para el grupo (ejemplo: capacitación, evaluación del desempeño, selección, desarrollo del liderazgo, etc.), realizar una revisión de literatura (se entregará pauta específica). Presentación Grupal (formato Video). Grupos deben enviar la presentación en video un día antes de la clase. Informe escrito el día de entrega. **Fecha: 18 de octubre.**

2.- Prueba Integrativa (40%). Individual/ Grupal.

Esta evaluación se divide en 3 evaluaciones que integra una parte individual (50%) y otra grupal (50%). Se realiza en las instancias de talleres. Dos de ellas sincrónicas y una asincrónica. La parte asincrónica se comienza a contestar durante el taller, pero su entrega final queda abierta tres días.

La nota final de la "Prueba integrativa" se compone del promedio de estas evaluaciones

-04/10. Parte individual presencial. Parte grupal presencial/asincrónica.

-15/11. Parte individual presencial. Parte grupal presencial/asincrónica.

-13/12. Parte individual presencial. Parte grupal presencial/asincrónica.

Para el calculo final se usarán solo las dos mejores calificaciones individuales y grupales.

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 una actividad para reflexión y análisis del grupo. Cada grupo presenta una sesión. Formato Grupal. Se envía un 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. (25%).

Es un trabajo de caso. Los grupos recibirán con anticipación (un mes antes) un caso del área de recursos humanos de una organización. Se debe hacer un Diagnostico analizando las fortalezas y debilidades del área, necesidades de mejora y diseñar una propuesta de mejora e intervención de los subsistemas de recursos humanos. Entrega consiste en un informe escrito que se entrega última semana de clases (15 de diciembre). Se entregará pauta específica.

VI. NORMATIVA DEL CURSO

El curso tiene una asistencia mínima del 70%.

El/la estudiante que no se presente a una evaluación deberá justificar ante la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) las razones de su inasistencia, a través del módulo de UCampus asignado para ello. La documentación entregada será evaluada por la unidad mencionada, quien emitirá una resolución, la cual permitirá al estudiante solicitar rendir una evaluación de carácter recuperativo al/la docente responsable de la asignatura, quien determinará a su vez, la fecha de esta actividad en congruencia con el calendario académico.

Existirá un plazo de hasta 3 días hábiles desde la fecha de la evaluación para presentar la documentación que justifique la inasistencia. Si la justificación no es entregada en este plazo o no se constituye como una justificación de la ausencia a cualquier actividad evaluada, será calificada automáticamente con la nota mínima de la escala (1,0).

VII. 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 pruebas o trabajos de investigación, entre otros.
- Plagiar u ocultar intencionalmente el origen de la información en cualquier tipo de instrumento de 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 suspensión inmediata de la actividad y con la aplicación de la nota mínima (1,0).

VIII. 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 de Psicología*, núm. 11, 2002, pp. 9-23

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

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

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

Frías y Soto (2018). Selección de personas en organizaciones Aproximaciones éticas, estratégicas, conceptuales y metodológicas. Editorial Universidad Alberto Hurtado

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

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 de procesos 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".

IX. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS COMPLEMENTARIOS

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

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

Díaz, 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

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

Illabaca, 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 Magister UAH. Capítulo 2.

Pucheu, A. (2012). Desarrollo y Eficacia Organizacional. Santiago de Chile Ediciones Universidad Católica de Chile 2012.

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

Rodríguez, Dario (2015). Diagnóstico organizacional. Ediciones UC. www.jstor.org/stable/j.ctt1bhhqkt

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

Subsecretaría 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_MUNICIPALIDADES.pdf

Sitios de interés

Sociedad Chilena de Psicología del Trabajo y las Organizaciones (SCHIPTO)
<https://schipto.cl/>

Observatorio del Trabajo, RRHH Chile
<https://www.elobservatoriodeltrabajo.org/tag/rrhh-chile/>

Observatorio de Relaciones Laborales
<http://www.fundacionsol.cl/fundacion/nosotros/>

Servicio Civil de Chile. Banco de Buenas Prácticas Laborales
<https://www.serviciocivil.cl/gestion-y-desarrollo-de-personas/banco-de-buenas-practicas-laborales/>

Revistas

Observatorio de Recursos Humanos <https://observatoriorh.cl/>

Revista RRHH Management <https://rhmanagement.cl/rhm/>