

PLANIFICACIÓN DE CURSO
Segundo Semestre Académico 2024

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): Diego Rivero	
Horario: Miércoles 14:30 - 17:45	

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:

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.

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.

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. Gestionar los sistemas organizacionales, grupos e individuos insertos en ellos desde el rol de

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

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.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 14/08	<p>- Identificar los objetivos del curso, sus formas de evaluación, hitos críticos, expectativas de grupo y contrato grupal.</p> <p>- Reflexionar sobre la relevancia de los temas de Recursos Humanos como ámbito de desarrollo de carrera para los profesionales psicólog@s.</p>	3 hrs Presentación y Taller Grupal	6 hrs	Control Diagnóstico
2 21/08	- Identificar los orígenes de la Gestión de Recursos Humanos y su evolución al presente.	3 hrs Presentación Ejercicio grupal en relación con lectura.	6 hrs	<p>Conformación de Grupos de Trabajo</p> <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, 160- 170</p> <p>Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. Capítulo 2</p>

				La Administración de Recursos Humanos en un ambiente dinámico y competitivo. Páginas 33-44.
3 28/08	- Reconocer roles contemporáneos de la Gestión de Recursos Humanos - Identificar gestión estratégica y operativa	Presentación. Ejercicio Grupal de los textos de la semana	6 hrs	Revisión Pauta Trabajo de Entrevistas Inicio Ronda de ayudantía Ulrich, D. (1999) Recursos Humanos Champions. Cap. 2“La naturaleza cambiante de los recursos humanos: un modelo para múltiples roles”. Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. Capítulo 2 La Administración de Recursos Humanos en un ambiente dinámico y competitivo. Páginas 51-53
4 04/09	- Identificar Modelo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público en Chile. Identificar desafíos de la Gestión de Recursos Humanos en CHILE.	Presentación Modelo de ciclos temporales. Ejercicio Grupal de los textos de la semana	6 hrs	Dirección Nacional del Servicio Civil. (2017). Barómetro Gestión de Personas de la Administración Central del Estado. P4 a P26 CIO (2019) Gestión de Personas en la empresa chilena, la necesidad de una transformación. Introducción.
UNIDAD II: MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PROCESOS TRANSVERSALES DE GESTIÓN DE PERSONAS				
5 11/09	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 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 INVITADO: Leyes Laborales en la Gestión de Recursos Humanos.
6 25/09	Evaluación Sumativa		6 hrs	Control Individual / Grupal 1

7 02/10	Identificar y Analizar aspectos claves del ciclo transversal: Proceso de Gestión por Competencias y Descripción de cargos	Presentación. Ejercicio Grupal de los textos de la semana.	6 hrs	Becerra, et al (2012) El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos. Tesis. P: 5- 35
UNIDAD III: SUBSISTEMAS DEL CICLO DE CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO DE RECURSOS HUMANOS				
8 09/10	Reconocer y analizar los subsistemas del Ciclo de corto plazo: Gestión de reclutamiento y selección. Desafíos Actuales	Presentación. Ejercicio Grupal de los textos de la semana. Taller 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.
9 16/10	Presentación Entrevistas de Gestores de Área de Personas.	Presentación Trabajo de Entrevistas	6 hrs	Presentación Trabajo de Entrevistas Presentación de máximo 15 minuto con PPT/ VIDEO (Video se entrega el día antes) e informe se entrega vía email el día de la presentación.
10 23/10	- Reconocer y analizar los subsistemas del Ciclo de corto plazo: Evaluación Psico-laboral en Selección	Presentación. Ejercicio Grupal de los textos de la semana. Taller de selección	6 hrs	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. 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>11 30/10</p>	<p>- Reconocer y analizar los subsistemas del Ciclo de corto plazo. Evaluación del Desempeño</p>	<p>- Presentación Ejercicio Grupal de los textos de la semana. - Taller: Retroalimentación del desempeño</p>	<p>6 hrs</p>	<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>
<p>11 06/11</p>	<p>Reconocer y analizar los subsistemas del Ciclo de mediano plazo: Gestión del Desarrollo y la Capacitación</p> <p>- Analizar la gestión por competencias aplicada al liderazgo y el rol del liderazgo en salud y bienestar en el Trabajo</p>	<p>Presentación. Ejercicio Grupal de los textos de la semana.</p> <p>Análisis de Caso</p>	<p>6 hrs</p>	<p>Madrigal, T.,B.(2009). Habilidades Directivas. Capitulo 1 (pag 1-16) . McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. d</p> <p>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.</p> <p>Entrega caso final.</p>
<p>12 13/11</p>	<p>Reconocer y analizar los subsistemas del Ciclo de mediano plazo: Gestión del Desarrollo y capacitación.</p> <p>- Analizar la gestión de la capacitación y el desarrollo</p>	<p>Presentación. Ejercicio Grupal de los textos de la semana.</p> <p>Trabajo de caso final</p>	<p>6 hrs</p>	<p>García, J. (2011). El Proceso De Capacitación, Sus Etapas E Implementación Para Mejorar El Desempeño Del Recurso Humano En Las Organizaciones</p>

13 20/11	Evaluación	Control Individual / Grupal 2	6 hrs	Control Individual / Grupal 2
14 27/11	Reconocer y analizar temas emergentes de la gestión de Personas y necesidades de cambio Reconocer y analizarlos subsistemas del Ciclo de largo plazo: Gestión del Cambio.	Presentación. Ejercicio Grupal de los textos de la semana. Cierre.	6 hrs	CIO (2019) Gestión de Personas en la empresa chilena, la necesidad de una transformación. Introducción. Desafío N°3: Gestionar las relaciones laborales en el contexto actual Acosta R, (2002). Cuatro preguntas para iniciarse en cambio organizacional. Revista Colombiana de Psicología, núm. 11, 2002, pp. 9-23 INVITAD@: Desafíos Actuales de la Gestión de Relaciones Laborales
16 04/12	Presentación Trabajo de Caso			

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 y elaboración activa de textos en cada clase. El curso de Gestión de Recursos Humanos propone potenciar la capacidad del grupo de colaboración y organización, se crearán grupos de trabajo (grupos de 5 integrantes para la ejecución de distintas actividades académicas.

Las lecturas pueden sufrir modificaciones debido a la evolución de necesidades del curso, estas se informaran con la debida antelación.

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 entrevistas 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. (30%). Consiste en entrevistar a una persona profesional experto del área de RRHH de una organización. Idealmente con cargo directivo, jefatura, coordinación. 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.), definiendo en que consiste este proceso o foco. Presentación Grupal (formato Video). Grupos deben enviar la presentación en video un día antes de la clase. Informe escrito el día de entrega. **Fecha: 16 de octubre.**

2.- Controles Individuales / Grupal. Promedio de ambos es el 50 %

Esta evaluación se divide en 2 evaluaciones que integra una parte individual (50%) y otra grupal (50%). Se realiza en las instancias de talleres. La parte individual consiste en un breve control con ítems de alternativas, y preguntas breves. La parte grupal consiste en preguntas de casos aplicadas que se comienza a desarrollar durante el taller, pero su entrega final queda abierta tres días.

La nota final se compone del promedio de estas evaluaciones

-Parte individual presencial. Parte grupal presencial/asincrónica. 25%. 25 septiembre

-Parte individual presencial. Parte grupal presencial/asincrónica. 25%. 20 de noviembre

3.- Trabajo Final Grupal de Caso. (20%).

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 de un subsistema específico de recursos humanos. Entrega consiste en una presentación oral. Se entregará pauta específica. 4 de diciembre

4.- -Portafolio de Trabajos Aplicados Evaluación Formativa. Los ejercicios, tareas, casos vistos en clase en forma grupal se van dejando en una carpeta, se espera que los grupos al final del curso tenga al menos 5 de ellos acumulados.

VI. NORMATIVA DEL CURSO

El curso tiene una asistencia mínima del 70%.

La asistencia a presentaciones de trabajo grupal y a sesiones de controles grupales es obligatoria para todos los miembros del grupo.

La asistencia a sesiones en que hay invitados externos es obligatoria.

El/la estudiante que no se presente a una evaluación o clase obligatoria 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

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.

Becerra, et al (2012) El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos. Tesis. P: 5-35

CIO (2019) Gestión de Personas en la empresa chilena, la necesidad de una transformación. Universidad de Chile, Departamento de Ingeniería Industrial.

Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano* 5ta edición. Mc Graw Hill.

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.

- 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>
- Sandoval, (2015). Criterios prácticos a considerar para llevar a cabo un rediseño de procesos de reclutamiento y selección Tesis U Chile.
- 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
- Dirección Nacional del Servicio civil (2018). Orientaciones para el diseño o rediseño de Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas (páginas 5 a 18)
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.ctt1bhkqkt
- 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 / N° 2 / 2009 / 117-122
- Salanova (2008). Organizaciones Saludables y Desarrollo de Recursos Humanos Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF. núm 303. España
- 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.
- 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_MU

NICIPALI DADES.pdf

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

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/>