

PLANIFICACIÓN DE CURSO

Segundo Semestre académico 2020 - Docencia Remota de Emergencia

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): Camila Otero	
Horario: Jueves 14:30	

Créditos SCT: 5	
Carga horaria semestral ¹ : 150	horas
Carga horaria semanal:	9.5 horas

Tiempo de trabajo sincrónico semanal: 1.5	horas
Tiempo de trabajo asincrónico semanal: 8	horas

¹ 1 SCT corresponde a 30 horas cronológicas al semestre, divididas entre horas de clases sincrónicas y actividades asincrónicas o de trabajo autónomo. (5 equivale 150 horas al semestre), son 13 semanas. 2-6 noviembre receso. Y 24-31 de diciembre el otro receso. Feriados: lunes 12 de octubre y martes 8 de diciembre. 11 semanas efectivas.

II. RESULTADOS U OBJETIVOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS ESTE SEMESTRE

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 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.

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

- 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: <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 01/10	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar los objetivos del curso, sus formas de evaluación, hitos críticos, expectativas de grupo y contrato grupal. -Distinguir conceptos fundamentales de gestión organizacional. -Reflexionar sobre la relevancia del contexto organizacional/laboral como ámbito de desarrollo de carrera para los profesionales psicólog@s. 	1,5 hrs Presentación y Taller Grupal	8 horas Lecturas y guía de Lectura: Rodríguez, D. (2011). Gestión organizacional: Capítulo 2. Teoría Organizacional. Rodríguez, D. (2011). Gestión organizacional: Capitulo 3 Procesos y Diseño Organizacional	Cuestionario Diagnóstico (asincrónico)
2 08/10	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar los orígenes de la Gestión de Recursos Humanos y su evolución al presente. 	Ejercicio grupal en relación a lectura. Presentación.	Lectura y guía de 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	Conformación de Grupos de Trabajo Asignación de textos a presentar por los grupos.

			organizacionales. Psykhe, vol.11, n.2, 159-170	
3 15/10	<ul style="list-style-type: none"> -Reconocer roles contemporáneos de la Gestión de Recursos Humanos - Identificar gestión estratégica y operativa 	<p>Grupo presenta ideas centrales texto de la semana (15 minutos).</p> <p>Presentación.</p>	<p>Ulrich, D. (1999) Recursos Humanos Champions. Cap. 2 "La naturaleza cambiante de los recursos humanos: un modelo para múltiples roles".</p> <p>Díaz, P., Urra, A. (2013). Tendencias en la gestión de recursos humanos hacia fines del segundo decenio. P:4-7; 84-87; 93-96</p>	Entrega Pauta de Avance de Trabajo Inicio Ronda de ayudantía por grupos
4 22/10	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar prácticas y políticas de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público en Chile 	<p>Grupo presenta ideas centrales texto de la semana (15 minutos).</p> <p>Presentación Taller Grupal</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)</p>	Ronda de ayudantía por grupos
UNIDAD II: MODELO DE GESTION TEMPORAL DE RECURSOS HUMANOS				
5 29/10	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar el Modelo de Ciclos temporales en Gestión de Recursos Humanos 	<p>Grupo presenta ideas centrales texto de la semana (15 minutos).</p> <p>Presentación Retroalimentación</p>	<p>Dirección Nacional del Servicio Civil (2018). Orientaciones para el diseño o rediseño de Políticas de Gestión y</p>	<p>Ronda de ayudantía por grupos Cuestionario Formativo de contenidos (sin nota, asincrónico, obligatorio)</p>

			Desarrollo de Personas (paginas 4 a15) Dirección Nacional del Servicio civil (2017). Informe de Resultados. Barómetro Gestión de Personas de la Administración Central del Estado. (página 15-24)	
6 12/11	Identificar y Analizar aspectos claves del ciclo transversal: Proceso de Planificación en GRH	Grupo presenta ideas centrales texto de la semana (15 minutos). Presentación Análisis de Caso	Ilabaca, F. (2011). Diseño de Modelo de Gestión de Recursos Humanos. Capítulo 2	
7 19/11	-Aportar al desarrollo y fortalecimiento del Trabajo de los grupos entregando Retroalimentación	Presentación Avance Trabajo final por grupo. Se estimula que los grupos presenten y se considera la modalidad Asincrónica para aquellos que tengan dificultad	Presentación Avance Trabajo final	Video de máximo 10 minuto con PPT(se entrega dos días antes) e informe se entrega via email el día de la presentación.
UNIDAD II: CICLO DE CORTO Y MEDIANO PLAZO DE RECURSOS HUMANOS				
8 26/11	-Reconocer y analizar los subsistemas del Ciclo de corto plazo: Gestión del desempeño y sus desafíos actuales. - Reflexionar sobre Retroalimentación del Desempeño	Grupo presenta ideas centrales texto de la semana (15 minutos). Presentación. Ejercicio Retroalimnetación	Lecturas: -Stecher, A. y Sisto, V (2019). Trabajo y precarización laboral en el Chile neoliberal (articulo). Narvaez, E., Vilaret, M. (2005). Capítulo 3	

<p>9 03/12</p>	<p>-Reconocer y analizar los subsistemas del Ciclo de corto plazo: Gestión del Desempeño y sus temas emergentes. Salud en el trabajo y Riesgos Psicosociales</p>	<p>Grupo presenta ideas centrales texto de la semana (15 minutos). -Presentación.</p>	<p>-Rocha, K. et al. (2014). Clase social, factores de riesgo psicosocial en el trabajo (pág. 2219-2222 y 2230-2232)</p> <p>-Villaruel, C., et al (2018). Modelo de Intervención de Riesgos Psicosociales en la Red Asistencial de Salud. Ciencia & trabajo, 20(62), paginas 76-79.</p> <p>Vega, S. (2009). - Experiencias en intervención psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo. IST España. Páginas 29 -39</p>	<p>Ronda de ayudantía por grupos para trabajo final</p>
<p>9 10/12</p>	<p>Reconocer y analizar los subsistemas del Ciclo de mediano plazo: Gestión del Desarrollo.</p>	<p>Grupo presenta ideas centrales texto de la semana (15 minutos). Presentación Análisis de Caso</p>	<p>Lecturas: Peine, Sheila (2019). P: 13-43.</p> <p>Rodríguez, Darío (2015). Diagnóstico organizacional. Capítulo 3. Modelos de Análisis.</p>	<p>Se entrega a los estudiantes Prueba Integrativa (Individual y Asincrónica). Se devuelve una semana después.</p>
<p>10 17/12</p>	<p>Reconocer y analizar los subsistemas del Ciclo de</p>	<p>Grupo presenta ideas centrales texto de la semana (15 minutos).</p>	<p>Becerra, et al (2012) El enfoque por competencias</p>	<p>Devolución prueba integrativa.</p>

	<p>mediano plazo: Gestión del Desarrollo.</p> <p>-Analizar la gestión por competencias aplicada al liderazgo</p>	<p>Presentación</p> <p>Análisis de caso</p>	<p>y sus aportes en la gestión de recursos humanos.</p> <p>.P: 1-19</p> <p>Ayala-Mira, Mónica, et al.</p> <p>"El liderazgo transformacional como recurso para el bienestar en el trabajo.". Uaricha.</p> <p>Revisita de Psicología, vol. 9, no. 19, 2012, p. 103-111</p>	
<p>11</p> <p>07/01</p>	<p>-Reconocer y analizar los subsistemas del Ciclo de largo plazo: Gestión del Cambio</p>	<p>Grupo presenta ideas centrales texto de la semana (15 minutos).</p>	<p>Acosta R, (2002). Cuatro preguntas para iniciarse en cambio organizacional. Revista Colombiana de Psicología, núm. 11, 2002, pp. 9-24.</p> <p>Rodríguez, Darío (2015). Diagnóstico organizacional. Capítulo 9. Diagnóstico de clima</p>	<p>Ronda de ayudantía por grupos para trabajo final</p>
<p>12</p> <p>14/01</p>	<p>-Reconocer y analizar los subsistemas del Ciclo de largo plazo: Gestión del Cambio y Relaciones Laborales</p> <p>-Identificar miradas críticas a la gestión y desarrollo de personas en las organizaciones.</p>	<p>Grupo presenta ideas centrales texto de la semana (15 minutos).</p> <p>Presentación invitad@.</p>	<p>Ansoloa, O. (2018). La gestión de recursos humanos y la construcción de subjetividades en las nuevas condiciones de la economía</p> <p>Fried-Schnitman, D. (2011). Afrontamiento generativo de crisis P16-29</p>	

13 21/01		Presentación Trabajo Final		Grupal (Formato PPT/Video y Escrito). Informe escrito se entrega día del trabajo. PPT/video de la presentación un día antes.
-------------	--	----------------------------	--	---

IV. CONDICIONES Y POLÍTICAS DE EVALUACIÓN

El curso adhiere a las recomendaciones de la Dirección de Gestión Académica de la UOH. 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; Equidad e inclusión; Flexibilidad e Innovación; Comunicación y retroalimentación oportuna; Autonomía e integridad académica.

El curso de Gestión de Recursos Humanos propone una estrecha colaboración entre equipo docente y estudiantes, potenciando la capacidad del grupo de colaboración y organización para estar atentos a las necesidades del grupo y las personas (estudiantes y docentes). El diseño de las actividades considerará la nueva realidad que vivimos, estando atentos a las 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, se crearán grupos de trabajo considerando las limitaciones de la pandemia, que podrán operar en forma remota (por teléfono, u otras modalidades).

Evaluaciones:

- 1.-Avance trabajo Grupal Final (20%). (Ver Anexo con instrucciones para evaluaciones). Presentar la organización donde se realizará trabajo final y entrevistas a 2 personas (on-line o telefónica). Grupal (formato PPT). Grupos deben enviar un PPT/video un día antes de la clase.
- 2.- Prueba Integrativa (35%) Individual. Asincrónica. Prueba de bibliografía y clases. Estudiantes tienen una semana para desarrollarla.
- 3.- Presentación de Lecturas de cada clase. Cada grupo presenta en una sesión (15%). El grupo hace una breve síntesis de las lecturas y propone alguna pregunta o ejercicio para análisis. Cada grupo presenta una sesión. Formato Grupal. Se envía un PPT/ Video antes de la clase para evitar problemas de conectividad. (Ver Anexo con instrucciones para evaluaciones).
- 4.- Trabajo Final Grupal. (30%) (Ver Anexo con instrucciones para evaluaciones). Grupal (Formato PPT/Video y Escrito). Informe escrito se entrega día del trabajo. PPT/video de la presentación un día antes.

V. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS OBLIGATORIOS

Rodríguez, D. (2011). Gestión organizacional: Capítulo 2. Teoría Organizacional.

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

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

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 .

Dirección Nacional del Servicio civil (2017). Informe de Resultados. Barómetro Gestión de Personas de la Administración Central del Estado, actualizado con resultados de Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado. Informe Global 2016. Páginas 60-90

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

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 Magister UAH. Capítulo 2.

Rocha, K. et al. (2014). Clase social, factores de riesgo psicosocial en el trabajo (artículo).

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.

-Narvaez, E., Vilaret, M.(2005). Bienestar organizacional y Trabajo Social. Tesis UHC. Capítulo 3: Las organizaciones y la administración de personal.

-Narbona, K. (2011). Antecedentes del Modelo de Relaciones Laborales Chileno. Fundación Sol.

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

- Pimnetel, M. (2013). Auge de las relaciones laborales frente a los recursos humanos Madrid: Prisacom. Artículo.

-Pucheau, A. (2012). Desarrollo y Eficacia Organizacional. Santiago de Chile Ediciones Universidad Católica de Chile 2012. Capítulo 5 Competencias y otros enfoques para la gestión del desempeño.

- Rodríguez, Darío (2015). Diagnóstico organizacional. Capítulo 9. Diagnóstico del Clima

-Vega, S. (2009). -Experiencias en intervención psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo. IST España. Páginas 29 -39

RRHH management (2018). Relaciones laborales en Chile: ¿MÁS JUSTAS Y EQUITATIVAS?.
<https://rhmanagement.cl/rhm/relaciones-laborales-chile-datalab/>

-Villaruel, Cristian, Busco R., Carolina, Neira L., Belén, Ensignia E., André, & Durán V., Pablo. (2018). Modelo de Intervención de Riesgos Psicosociales en la Red Asistencial de Salud. Ciencia & trabajo, 20(62), 76-79. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000200076>

-Ríos González, N., Toro, J. P., Pérez-Arrau, G., Mandiola Cotroneo, M., & Espejo, A. (2018). ¿Estudios Organizacionales en Chile?. Entre la parcelación, la ambigüedad y las racionalidades en disputa. Psicoperspectivas, 17(3), 1-14. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue3-fulltext-1389>

-Zavala-Villalón, G. Frías Castro, P. (2018). Discurso millennial y desafíos en la gestión de recursos humanos en Chile. Psicoperspectiva 17(3), 1-10.

VI. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS COMPLEMENTARIOS

Gestión de RRHH

<https://rhmanagement.cl/rhm/>

<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://www.hrconnect.cl/tendencias/esta-la-gestion-personas-sector-publico/>

Relaciones Laborales

<http://www.fundacionsol.cl/fundacion/nosotros/>

-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 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 / 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_MUNICIPALIDADES.pdf