

PLANIFICACIÓN SEMESTRAL DE ASIGNATURA

Segundo semestre académico 2025

Actividad curricular y carga horaria

Asignatura	Gestión de Recursos Humanos	Código	PSI3402-1
Semestre de la carrera	6		
Carrera	Psicología		
Escuela	Ciencias Sociales		
Docente(s)	Alejandra Pallamar		
Ayudante(s)	Diego Rivero <diego.rivero@pregrado.uoh.cl>		
Horario	Miércoles 16:15 19:30		

Créditos SCT	6	Tiempo de trabajo sincrónico semanal (hrs.)	3
Carga horaria semestral (hrs.)	162	Tiempo de trabajo asincrónico semanal (hrs.)	6
Carga horaria semanal (hrs.)	9		

Descripción del curso

Este curso entrega una mirada sistémica e integral de los principales procesos, prácticas y herramientas asociados a la gestión de personas y de las tendencias contemporáneas propias del área de recursos humanos en las organizaciones. Permite comprender y aplicar conceptos, modelos, herramientas y prácticas críticas requeridas para insertarse en la dinámica organizacional desde los requerimientos de la gestión de personas.

Al terminar el curso podrán reconocer y analizar la evolución de la función de gestión de personas, sus roles y desafíos actuales con énfasis en la distinción entre Gestión Operativa y Gestión Estratégica de Recursos Humanos, identificar los ciclos y procesos fundamentales de Gestión de Personas distinguiendo en cada uno de ellos los indicadores de instalación de sus subsistemas y las herramientas más importantes para su implementación, diagnosticar las necesidades, problemáticas, desafíos propios del área para apoyar el diseño de propuestas de intervención, reflexionar ética y críticamente sobre el rol de la psicología organizacional / laboral en la gestión de las organizaciones que potencia relaciones de trabajo productivas y saludables.

El curso utiliza una metodología que integra presentaciones expositivas, lectura activa, instancia reflexivas, participativas y aplicadas.

Resultados de aprendizaje

RA1	Identificar la evolución histórica de la función de gestión de personas en las organizaciones y los determinantes sociales de dicha evolución para reconocer las diferentes etapas y niveles de desarrollo que presentan las unidades de gestión de personas y sus desafíos contextuales presentes
------------	--

RA2	Identificar los diferentes niveles de complejidad de las funciones y tareas del área desde una mirada integral para valorar y diferenciar el rol tanto operativo como estratégico de la gestión de personas
RA3	Diferenciar y analizar los ciclos, procesos y subsistemas fundamentales de la gestión de personas en las organizaciones, así como modelos, herramientas e indicadores de su instalación efectiva para proponer áreas y necesidades de intervención en la organización.
RA4	Analizar éticamente sobre el actuar del psicólogo organizacional / laboral en la gestión de las organizaciones, ejercitando competencias acordes para aportar tanto al bienestar de las personas como al logro de los objetivos organizacionales.

Unidades, contenidos y actividades

Unidad 01: Introducción a la Gestión de Personas en Organizaciones						
Semana	Contenidos	RA	Actividades de enseñanza y aprendizaje		Actividades de evaluación	Bibliografía
			Sincrónico	Asincrónico (trabajo autónomo)		
1 20/08	<p>Identificar los objetivos del curso, sus formas de evaluación, hitos críticos, expectativas de grupo y acuerdo de contrato grupal.</p> <p>Reflexionar sobre la relevancia en el ámbito de desarrollo de carrera para los profesionales psicólog@s.</p> <p>Orígenes y evolución de la Gestión de Recursos Humanos. Diferenciación entre Gestión Estratégica y operativa</p>	RA1	<p>Presentación</p> <p>Taller Grupal</p> <p>Reflexión Lectura</p>	Lectura de Texto	Test Diagnostico	ACR
2 27/08	Roles contemporáneos de la Gestión de Recursos Humanos. Modelos de Funciones y Ciclos de RRHH.	RA2	<p>Presentación</p> <p>Ejercicio Aplicado</p> <p>Reflexión Lectura</p>	Inicio Ronda de ayudantía		UDRH
3 03/09	Modelos de Funciones y Ciclos de RRHH. Posicionamiento de la Gestión de Personas., desafíos actuales y aspectos éticos	RA2	<p>Presentación</p> <p>Ejercicio Aplicado</p> <p>Reflexión Lectura</p>	<p>Lectura de Texto</p> <p>Preparación Entrevistas</p>		CIO

Unidad 02: Procesos de Planificación y Soporte de la Gestión de Personas						
Semana	Contenidos	RA	Actividades de enseñanza y aprendizaje		Actividades de evaluación	Bibliografía
			Sincrónico	Asincrónico (trabajo autónomo)		
4 10/09	Contexto social y legal de la gestión de personas Planificación, Estrategia y Políticas de gestión de personas	RA2	Presentación Reflexión Lectura Invitado	Lectura de Texto Preparación Entrevistas		MPOP
17/09	No hay Clases					
5 01/10	Diseño y descripciones de puestos de trabajo. Enfoque de gestión por competencias.	RA3	Presentación Ejercicio Aplicado	Lectura de Texto		BMCF Becerra, María, & Campos, Francisca. (2012). <i>El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos</i> . [Tesis de pregrado, Universidad de Chile] http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/

Unidad 03: Procesos y Subsistemas del Ciclo de Vida Laboral						
Semana	Contenidos	RA	Actividades de enseñanza y aprendizaje		Actividades de evaluación	Bibliografía
			Sincrónico	Asincrónico (trabajo autónomo)		
6 12/11	Repaso General	RA1 RA2 RA3				
7 19/11	Repaso sesión 6 Diseño y descripciones de puestos de trabajo, modelo por competencias .	RA2 Y RA3	Ejercicio Descripción de puesto de trabajo	Lectura de Texto	Inicio Voluntario de Presentación de Trabajo de Entrevistas	DGVR Dessler, Gary, & Varela, Ricardo. (2011). Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano (5ª ed.). Pearson Educación de México. Capítulo 3. Pag 80-90.
8 26/11	Síntesis Estado de Evolución de la Gestión de Personas en diferentes instituciones	RA1 RA2	Presentación de Entrevistas		Entrega trabajo de entrevistas	
9 03/12	Modelos, etapas y herramientas básicas de Reclutamiento y Selección	RA3 RA4	Presentación Ejercicio Aplicado	Lectura de Texto Ejercicio Aplicado	Prueba Integrativa 1	SCTE Sandoval, Consuelo. (2015). <i>Criterios prácticos a considerar para llevar a cabo un rediseño de procesos</i>

						<i>de reclutamiento y selección</i> (Tesis de práctica profesional, Universidad de Chile).
10 10/12	Aspectos éticos y estratégicos de Selección, Integración de la diversidad, Inducción y cierre de la relación laboral	RA3 RA4	Presentación Ejercicio Aplicado	Lectura de Texto Ejercicio Aplicado		SCH Sociedad Chilena de Psicología del Trabajo y las Organizaciones – SCHIPTO. (2016). <i>Orientaciones técnicas y estándares para procesos de reclutamiento, evaluación y selección de personas en contextos laborales. Chile</i> BA 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.
11 17/12	Modelos, etapas y herramientas básicas del proceso de Capacitación y Desarrollo. Modelos, etapas y herramientas básicas para desarrollo del Liderazgo	RA3 RA4	Presentación Ejercicio Aplicado	Lectura de Texto Ejercicio Aplicado		GLJ García López, Jose. (2011). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. <i>Contribuciones a la Economía, Servicios Académicos Intercontinentales SL</i> . https://www.eumed.net/ce/2011b/ GDHB Goleman, Daniel. (2000). Leadership that gets results. Harvard Business Review, 78, 78–90. https://hbr.org/2000/03/leadership-that-gets-results
24/12	No hay clase					

31/12	No hay clase					
-------	--------------	--	--	--	--	--

Unidad 04 y 05 : Procesos y Subsistemas de Gestión de Compensación, Desempeño y Relaciones Laborales						
Semana	Contenidos	RA	Actividades de enseñanza y aprendizaje		Actividades de evaluación	Bibliografía
			Sincrónico	Asincrónico (trabajo autónomo)		
12 07/01	<p>Políticas y modelos de gestión de las retribuciones, compensaciones, remuneraciones y beneficios</p> <p>Modelos, etapas y herramientas básicas de la evaluación del Desempeño</p>	RA3 RA4	<p>Presentación Ejercicio Aplicado Reflexión Lectura</p> <p>Invitado (sesión obligatoria)</p>	<p>Lectura de Texto Trabajo Caso Final</p>		<p>CIO</p> <p>Centro Ingeniería Organizacional, Universidad de Chile; OTIC SOFOFA; SENCE. (2022). <i>Gestión de Personas en la Empresa Chilena: la necesidad de una transformación (2ª ed.)</i>. Universidad de Chile. https://www.ingenieriaorganizacional.cl/estudios/</p> <p>ROI</p> <p>Rodríguez Orozco, Irene. (2017). <i>Evaluación del desempeño</i> (Tesis de Máster en Recursos Humanos, ICADE), pp. 9–33. https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/135467</p> <p>FIE</p> <p>Fernández, Ignacio (Ed.). (2025). <i>Prácticas de liderazgo efectivo: Una caja de herramientas para jefaturas y directivos</i>. Empresa Activa.</p>

13 14/01	Ejercicio Aplicado. Retroalimentación del Desempeño.	RA3 RA4	Ejercicio Aplicado Reflexión Lectura	Lectura de Texto	Prueba Integrativa 2	CIO Centro Ingeniería Organizacional, Universidad de Chile; OTIC SOFOFA; SENCE. (2022). Gestión de Personas en la Empresa Chilena: la necesidad de una transformación (2ª ed.). Universidad de Chile. https://www.ingenieriaorganizacional.cl/estudios/
14 21/01	Políticas y modelos de gestión de las Relaciones Laborales Invitado Trabajo Caso Final	RA3 RA4	Invitado (sesión obligatoria) Reflexión Lectura		Entrega Trabajo Caso.	
15 24/01	Pruebas Recuperativas					
16 28/01	EXAMENES					

Evaluación

El curso contempla una metodología integrativa: teórica-práctica y aplicada de los contenidos. Las clases se desarrollan a partir de presentaciones expositivas con instancias reflexivas, participativas y de aplicación. Se contempla la realización de aula invertida, con correlatos prácticos de textos asignados; análisis y discusión de casos; realización y presentación de entrevistas a actores claves del área de personas en las organizaciones; Role playing referido a diferentes herramientas y ejercicios de interpretación y análisis de datos reales de organizaciones.

1) CONDICIONES DE EVALUACIÓN Y APROBACIÓN		
EVALUACIONES		
RA1 RA2	Trabajo oral y escrito grupal de Entrevista a personas en cargo directivos de Área RRHH	30%
RA1 RA2	Prueba Integrativa Individual 1	25%
RA3 RA4	Prueba Integrativa Individual 2	25%
RA3 RA4	Presentación Grupal de Análisis de caso (oral y escrito)	20%
	Este curso no tiene exigencia de nota mínima para ninguna de las instancias de evaluación.	

Normativa del curso

Esta asignatura se rige por los criterios establecidos en el documento "Condiciones de Aprobación y Evaluación Asignaturas Carrera de Psicología UOH" que podrán revisar con el/la profesora del curso y solicitar a la Jefatura de carrera.

De no cumplirse con alguno de los requisitos establecidos en el documento "Condiciones de Aprobación y Evaluación Asignaturas Carrera de Psicología UOH" entrará en causal de reprobación de la asignatura.

Todo acto contrario a la honestidad académica que ocurra 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).

Integridad académica

Este curso se rige por las normativas internas de la Universidad tales como el Reglamento de Estudios de Pregrado, Reglamento de Convivencia, entre otros. 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 del o la docente 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) así también podrían evaluarse otras sanciones si corresponde.

Bibliografía

Referencia bibliográfica Obligatoria	Tipo de recurso	Abreviatura
Abarzúa, Eduardo, Contreras, Fernando, & Robles, Juan Francisco. (2002). Evolución de la gestión de personas en las empresas: Del departamento de personal a la gerencia de las capacidades organizacionales. <i>Psyke</i> , 11(2), 159–170. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8626531	Digital	ACR
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	Digital	BA
Becerra, María, & Campos, Francisca. (2012). <i>El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos</i> . [Tesis de pregrado, Universidad de Chile] http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/	Digital	BMCF
Centro Ingeniería Organizacional, Universidad de Chile; OTIC SOFOFA; SENCE. (2022). <i>Gestión de Personas en la Empresa Chilena: la necesidad de una transformación (2ª ed.)</i> . Universidad de Chile. https://www.ingenieriaorganizacional.cl/estudios/	Digital	CIO
Dessler, Gary, & Varela, Ricardo. (2011). Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano (5ª ed.). Pearson Educación de México	Digital	DGVR
Fernández, Ignacio (Ed.). (2025). <i>Prácticas de liderazgo efectivo: Una caja de herramientas para jefaturas y directivos</i> . Empresa Activa.	Digital	FIE
Frías, Pamela, & Soto Roy, Álvaro (Eds.). (2018). Selección de personas en organizaciones: Aproximaciones éticas, estratégicas, conceptuales y metodológicas. Santiago, Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado	Digital	FPsA
García López, Jose. (2011). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. <i>Contribuciones a la Economía, Servicios Académicos Intercontinentales SL</i> . https://www.eumed.net/ce/2011b/	Digital	GLJ

Goleman, Daniel. (2000). Leadership that gets results. <i>Harvard Business Review</i> , 78, 78–90. https://hbr.org/2000/03/leadership-that-gets-results	Digital	GDHB
Maella, Pablo. (2010). <i>¿Cómo establecer una estrategia de recursos humanos eficaz?</i> (Occasional Paper No. OP-181). IESE Business School, Universidad de Navarra.	Digital	MPOP
Rodríguez Orozco, Irene. (2017). <i>Evaluación del desempeño</i> (Tesis de Máster en Recursos Humanos, ICADE), pp. 9–33. https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/135467	Digital	ROI
Sandoval, Consuelo. (2015). <i>Criterios prácticos a considerar para llevar a cabo un rediseño de procesos de reclutamiento y selección</i> (Tesis de práctica profesional, Universidad de Chile). https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/136549	Digital	SCTE
Sociedad Chilena de Psicología del Trabajo y las Organizaciones – SCHIPTO. (2016). <i>Orientaciones técnicas y estándares para procesos de reclutamiento, evaluación y selección de personas en contextos laborales. Chile</i>	Digital	SCH
Ulrich, Dave. (1997). <i>Recursos Humanos Champions: Cómo pueden los recursos humanos cobrar valor y producir resultados</i> . Ediciones Granica S.A.	Digital	UDRH

Referencia bibliográfica Complementaria

- Alles, Martha Alicia. (2005). *Diccionario de comportamientos: Gestión por competencias: Cómo descubrir las competencias a través de los comportamientos* (La Trilogía, Tomos 1–3). Buenos Aires: Granica
- Anzola Morales, Olga Lucía. (2018). La gestión de recursos humanos y la construcción de subjetividades en las nuevas condiciones de la economía. *Universitas Psychologica*, 17(1), 1–14. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy17-1.grhc>
- Bhatt, Pooja M., & Mehta, Dipti M. (2024). Competency-based job description leads to organizational productivity: *An integrated literature review approach*. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 28(1), 1–10. <https://www.abacademies.org/articles/competency-based-job-description-leads-to-organizational-productivity-an-integrated-literature-review-approach-16647.html>
- Bock, Laszlo. (2015). *La nueva fórmula del trabajo: Revelaciones de Google que cambiarán tu forma de vivir y liderar*. Nueva York, EE. UU.: Conecta.
- Chiavenato, Idalberto. (2020). *Gestión del talento humano* (5ª ed.). McGraw-Hill.
- Dirección Nacional del Servicio civil (2018). *Orientaciones para el diseño o rediseño de Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas*. <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2018/02/Actualización-2018-Orientaciones-para-el-diseño-o-rediseño-de-Políticas-Desarrollo-de-Personas.pdf>
- Dirección Nacional del Servicio Civil. (2016). *Barómetro Gestión de Personas de la Administración Central del Estado*. <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2018/04/2017-Informe-Global-Resultados-Barometro-de-Gestion-de-Personas-2016.pdf>
- Dirección Nacional del Servicio Civil. Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (2015). *Manual de Gestión de Personas: Municipios*. <http://www.subdere.gov.cl/documentacion/manual-de-gestion-de-personas-municipal>
- Durán-Toledo, Diego. (2021). El principio de no discriminación en los procesos de reclutamiento y selección en Chile. *Journal of Management & Business Studies*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.32457/jmabs.v2i1.623>

- Gómez-Mejía, Luis R., Balkin, David B., & Cardy, Robert L. (2009). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Pearson Educación.
- González, Sergio, Rodríguez, María José, & Oros, Silvana. (2024). *Actualizaciones en Psicología Organizacional y del Trabajo en los Contextos Contemporáneos*. Santiago: RIL Editores; Sociedad Chilena de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. ISBN: 9789560116475
- Guerra, Angélica, Campino, Verónica, & Donaire, Claudia. (2020). *Manual de selección de personas, con enfoque de género*. Universidad Alberto Hurtado.
https://masmujeres.serviciocivil.cl/wpcontent/uploads/2024/07/manual_seleccion_personas.pdf
- Montes Piñeiro, C. (Coord.). (2024). *Desafíos contemporáneos en los entornos laborales*. Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S. A.)
- Orozco Rincón, Edith Adriana, et al. (2013). *Rol del psicólogo en las organizaciones*. *Revista Psicoespacios*, 7(11), 409–425.
<https://doi.org/10.25057/21452776.223>
- Parra Sepúlveda, Darío. (2012). La negociación cooperativa: una aproximación al Modelo Harvard de negociación. *Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política*, 3(2), 253–271. <https://doi.org/10.7770/rchdcp-V3N2-ART374>
- Peine, Sheila. (2019). *Manual de diseño e intervención organizacional* (Serie Creación n.º 54). Centro de Investigación en Educación Superior CIES, Universidad San Sebastián; Santiago.
- Pucheu, Andrés. (2014). *Desarrollo y eficacia organizacional: Cómo apoyar la creación de capacidades en individuos, grupos y organizaciones*. Ediciones UC, Santiago de Chile.
- Rodríguez, Darío. (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 / 117-1
- Salanova, Marisa. (2008). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, (303), 179–214. España.
- Trebilcock, Anne. (2000). Capítulo 21: *Relaciones laborales y gestión de recursos humanos*. En *Enciclopedia de la OIT*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

RECURSOS WEB

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

REVISTAS

Revista RRHH Management : <https://rhmanagement.cl/rhm/>
Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. <http://www.copmadrid.org/publicaciones/trabajo/>