

## PLANIFICACIÓN SEMESTRAL DE ASIGNATURA

Segundo semestre académico 2025

### Actividad curricular y carga horaria

Asignatura	Gestión de Personas en Organizaciones	Código	PSI3412-1
Semestre de la carrera	6		
Carrera	Psicología		
Escuela	Ciencias Sociales		
Docente(s)	Alejandra Pallamar		
Ayudante(s)	Matías Celis		
Horario	Viernes 14:30 17:45		

  

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

### Descripción del curso

Este curso entrega una mirada sistemática 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 22/08	<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 psicólogo@s.</p> <p>Orígenes y evolución de la Gestión de Recursos Humanos. Diferenciación entre Gestión Estratégica y operativa</p>	RA1	<p>Presentación Taller Grupal Reflexión Lectura</p>	Lectura de Texto	Test Diagnóstico	ACR
2 29/08	Roles contemporáneos de la Gestión de Recursos Humanos. Modelos de Funciones y Ciclos de RRHH.	RA2	<p>Presentación Ejercicio Aplicado Reflexión Lectura</p>	Inicio Ronda de ayudantía		UDRH
3 05/09	Modelos de Funciones y Ciclos de RRHH. Posicionamiento de la Gestión de Personas., desafíos actuales y aspectos éticos	RA2	<p>Presentación Ejercicio Aplicado Reflexión Lectura</p>	<p>Lectura de Texto 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 12/09	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
5 26/09	Síntesis Estado de Evolución de la Gestión de Personas en diferentes instituciones	RA1 RA2	Presentación de Entrevistas		Entrega trabajo de entrevistas	
03/10	No hay clases					

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 14/11	Repaso General	RA1 RA2 RA3				
7 21/11	Diseño y descripciones de puestos de trabajo  Modelo de Gestión por competencias	RA2 Y RA3	Presentación de Contenidos Ejercicio lecturas	Lectura de Texto	Inicio Voluntario de Presentación de Trabajo de Entrevistas	BMCF  Becerra, María, & Campos, Francisca. (2012). El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos [Tesis de pregrado, Universidad de Chile] <a href="http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/DGVR">http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/DGVR</a>  Dessler, Gary, & Varela, Ricardo. (2011). Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano (5 <sup>a</sup> ed.). Pearson Educación de México. Capítulo 3. Pag 80-90.
8 28/11	Síntesis Estado de Evolución de la Gestión de Personas en diferentes instituciones	RA1 RA2	Presentación de Entrevistas		Entrega final trabajo de entrevistas	

9 05/12	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). Criterios prácticos a considerar para llevar a cabo un rediseño de procesos de reclutamiento y selección (Tesis de práctica profesional, Universidad de Chile). <a href="https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/136549">https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/136549</a>
10 12/12	Aspectos éticos y estratégicos de Selección, Integración de la diversidad, Inducción y el 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</i> . Chile.  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 19/12	Modelos, etapas y herramientas básicas del proceso de Capacitación y Desarrollo.	RA3 RA4	Presentación Ejercicio Aplicado	Lectura de Texto		GLJ  García López, Jose. (2011). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación

	Modelos, etapas y herramientas básicas para desarrollo del Liderazgo					para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. Contribuciones a la Economía, Servicios Académicos Intercontinentales SL. <a href="https://www.eumed.net/ce/2011b/">https://www.eumed.net/ce/2011b/</a>
26/12	NO HAY CLASES					GDHB  Goleman, Daniel. (2000). Leadership that gets results. Harvard Business Review, 78, 78–90. Recuperado de <a href="https://hbr.org/2000/03/leadership-that-gets-results">https://hbr.org/2000/03/leadership-that-gets-results</a>
02/01	NO HAY CLASES					

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 09/01	Políticas y modelos de gestión de las retribuciones, compensaciones, remuneraciones y beneficios	RA3 RA4	Presentación Ejercicio Aplicado Reflexión Lectura  Invitado (sesión obligatoria)	Lectura de Texto Trabajo Caso Final		CIO  Centro Ingeniería Organizacional, Universidad de Chile; OTIC SOFOFA; SENCE. (2022). <i>Gestión de Personas en la Empresa Chilena: la necesidad de una transformación</i> (2 <sup>a</sup> ed.). Universidad de Chile. <a href="https://www.ingenieriaorganizacional.cl/estudios/">https://www.ingenieriaorganizacional.cl/estudios/</a>

	Modelos, etapas y herramientas básicas de la evaluación del Desempeño					ROI  Rodríguez Orozco, Irene. (2017). <i>Evaluación del desempeño</i> (Tesis de Máster en Recursos Humanos, ICADE), pp. 9–33. <a href="https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/135467">https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/135467</a>  FIE  Fernández, Ignacio (Ed.). (2025). <i>Prácticas de liderazgo efectivo: Una caja de herramientas para jefaturas y directivos</i> . Empresa Activa.
13 16/01	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 (2 <sup>a</sup> ed.). Universidad de Chile. <a href="https://www.ingenieriaorganizacional.cl/estudios/">https://www.ingenieriaorganizacional.cl/estudios/</a>
14 23/01	Políticas y modelos de gestión de las Relaciones Laborales Invitado Trabajo Caso Final	RA3 RA4	Invitado (sesión obligatoria) Reflexión Lectura		Entrega Trabajo Caso.	CIO  Centro Ingeniería Organizacional, Universidad de Chile; OTIC SOFOFA; SENCE. (2022). Gestión de Personas en la Empresa Chilena: la necesidad de una transformación (2 <sup>a</sup> ed.). Universidad de Chile. <a href="https://www.ingenieriaorganizacional.cl/estudios/">https://www.ingenieriaorganizacional.cl/estudios/</a>
15 24/01	Pruebas Recuperativas					

16 30/01	SEMANA DE 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	Trabajo oral y escrito grupal de Entrevista a personas en cargo directivos de Área RRHH	30%
RA2		
RA1	Prueba Integrativa Individual 1	25%
RA2		
RA3	Prueba Integrativa Individual 2	25%
RA4		
RA3	Presentación Grupal de Análisis de caso (oral y escrito)	20%
RA4		
EVALUACIONES REPRESENTATIVAS DE RA		
RA1	Prueba Integrativa 1	
RA2		
RA3	Prueba Integrativa 2	
RA4		
CONDICIONES		
Esta asignatura tiene asistencia obligatoria del 75%.		

## 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	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>Psykhe</i> , 11(2), 159–170. <a href="https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8626531">https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8626531</a>	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). El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos [Tesis de pregrado, Universidad de Chile] <a href="http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/">http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/</a>	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</i> (2 <sup>a</sup> ed.). Universidad de Chile. <a href="https://www.ingenieriaorganizacional.cl/estudios/">https://www.ingenieriaorganizacional.cl/estudios/</a>	Digital	CIO
Dessler, Gary, & Varela, Ricardo. (2011). Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano (5 <sup>a</sup> ed.). Pearson Educación de México. Capítulo 3. Pag 80-90.	Digital	DGVR
Fernández, Ignacio (Ed.). (2025). Prácticas de liderazgo efectivo: Una caja de herramientas para jefaturas y directivos. Empresa Activa. Sección 29	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. Contribuciones a la Economía, Servicios Académicos Intercontinentales SL. <a href="https://www.eumed.net/ce/2011b/">https://www.eumed.net/ce/2011b/</a>	Digital	GLJ
Gil-La Orden, P., & Gil-Monte, P. R. (2024). Psicología de la salud ocupacional: oportunidades para el desarrollo profesional en tiempos post-pandemia. En C. Montes Piñeiro (Coord.), Desafíos contemporáneos en los entornos laborales (cap. 14, pp. 237–249). Ediciones Pirámide (ISBN 978-84-368-4977-6).	Digital	GLA
Goleman, Daniel. (2000). Leadership that gets results. Harvard Business Review, 78, 78–90. Recuperado de <a href="https://hbr.org/2000/03/leadership-that-gets-results">https://hbr.org/2000/03/leadership-that-gets-results</a>	Digital	GDHB
Maella, Pablo. (2010). ¿Cómo establecer una estrategia de recursos humanos eficaz? (Occasional Paper No. OP-181). IESE Business School, Universidad de Navarra.	Digital	MPOP
Rodríguez Orozco, Irene. (2017). Evaluación del desempeño (Tesis de Máster en Recursos Humanos, ICADE), pp. 9–33. Disponible en <a href="https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/135467">https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/135467</a>	Digital	ROI
Sandoval, Consuelo. (2015). Criterios prácticos a considerar para llevar a cabo un rediseño de procesos de reclutamiento y selección (Tesis de práctica profesional, Universidad de Chile). <a href="https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/136549">https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/136549</a>	Digital	SCTE
Sociedad Chilena de Psicología del Trabajo y las Organizaciones – SCHIPTO. (2016). Orientaciones técnicas y estándares para procesos de reclutamiento, evaluación y selección de personas en contextos laborales. Chile.	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. <i>Universitas Psychologica</i> , 17(1), 1–14. <a href="https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy17-1.grhc">https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy17-1.grhc</a>
Bhatt, Pooja M., & Mehta, Dipti M. (2024). Competency-based job description leads to organizational productivity: An integrated literature review approach. <i>Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict</i> , 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* (5<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill.
- Dessler, Gary, & Varela, Ricardo. (2011). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano* (5.<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación de México. ISBN: 978 607 32 0249 7.
- 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](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.<sup>o</sup> 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, 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 / 117-1
- 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/>