

PLANIFICACIÓN DE CURSO

Segundo Semestre académico 2021

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 Cespedes	
Horario: Jueves 16:15 – 19:30 hrs	

Créditos SCT:	5
Carga horaria semestral ¹ :	150 Horas
Carga horaria semanal:	11 horas

Tiempo de trabajo sincrónico semanal: 2	horas
Tiempo de trabajo asincrónico semanal: 9	horas

II. RESULTADOS U OBJETIVOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS ESTE SEMESTRE

PRESENTACION: El curso de Gestión de Recursos Humanos (GRRHH) se refiere al estudio de la relación entre las organizaciones y las personas que trabajan en ellas. 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. La GRRHH abarca áreas como: selección, la formación y el desarrollo, la gestión de conflictos en el trabajo, la gestión del clima, las relaciones laborales, etc., las que son una parte importante del proceso de gestión en todas las organizaciones.

La psicología (PTO) ha desempeñado un papel clave en los conceptos y las prácticas de RRHH poniendo foco en los aspectos del comportamiento y del desarrollo humano fundamentales para lograr los objetivos del trabajo y del bienestar de las personas.

El curso se focaliza en la comprensión de como los conceptos y distinciones clave de la psicología organizacional y del trabajo (PTO) pueden ser aplicados para observar mejor los procesos sociales y psicológicos que operan en las organizaciones y desarrollar formas de mejorarlos mediante la aplicación de procesos especializados de gestión de recursos humanos.

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

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

gran parte de sus vidas. Sabemos que el contexto, ambiente, diseño y sentido del trabajo juega un papel fundamental en la salud psicosocial de los chilenos hoy en día.

La capacidad de comprender y gestionar los sistemas organizacionales, grupos e individuos insertos en ellos para influir efectivamente desde el rol de psicólogo organizacional-laboral. Esto conlleva el integrar la reflexión ética sobre el impacto de las prácticas para potenciar tanto el cumplimiento de los objetivos como el bienestar de sus miembros. Esto es hoy una competencia clave.

OBJETIVOS

- 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.
- 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 26/08	<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 psicólogos.</p>	2 hrs Presentación y Taller Grupal	9 hrs	
2 02/09	-Identificar los orígenes de la Gestión de Recursos Humanos y su evolución al presente.	2 hrs Ejercicio grupal en relación a lectura. Presentación.	9 hrs	<p>Conformación de Grupos de Trabajo Asignación de textos a presentar por los grupos.</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</p>

				capacidades organizacionales. Psykhe, vol.11, n.2, 159-170
3 09/09	-Reconocer roles contemporáneos de la Gestión de Recursos Humanos - Identificar gestión estratégica y operativa	2hrs Grupo presenta ideas centrales de los textos de la semana (15 minutos). Presentación.	9 hrs	<p>Revisión Pauta de Avance de Trabajo Inicio Ronda de ayudantía</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:3-7; 84-87; 93-96</p>
4 16/09	-Identificar Modelo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público en Chile. Identificar el Modelo de Ciclos temporales en Gestión de Recursos Humanos y los subsistemas involucrados.	Grupo presenta ideas centrales de textos de la semana (15 minutos). Presentación Modelo de ciclos temporales.	9 hrs	<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>Dirección Nacional del Servicio Civil (2017). Informe de Resultados. Barómetro Gestión de Personas de la Administración Central del Estado. (página 4-24)</p>
UNIDAD II: MODELO DE GESTIÓN TEMPORAL DE RECURSOS HUMANOS				
5 23/09	Identificar y Analizar aspectos claves del ciclo transversal: Proceso de Planificación en GRH Conocer los componentes de	2 hrs Grupo presenta ideas centrales texto de la semana (15 minutos). Presentación	9 hrs	<p>Dirección Nacional del Servicio Civil (2018). Orientaciones para el diseño o rediseño de Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas (páginas 5 a 18)</p> <p>Ronda de ayudantía por grupos</p>

	una Política de Gestión de Personas.			Cuestionario integrativo parte 1. Individual. On-line. (asincrónico)
6 07/10	Presentación Avance Trabajo final	6 hrs Presentación Avance Trabajo final por grupo. Grupos se dividirán en módulos para presentar.	5 hrs	Video de máximo 10 minuto con PPT(se entrega dos días antes) e informe se entrega via email el día de la presentación.
7 14/10	Identificar y Analizar aspectos claves del ciclo transversal: Proceso de Gestión por competencias.	2 hrs Grupo Presenta ideas del texto. Presentación y Ejercicio de caso	9 hrs	Becerra, et al (2012) El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos. Tesis. .P: 5-35
UNIDAD II: CICLO DE CORTO Y MEDIANO PLAZO DE RECURSOS HUMANOS				
8 21/10	Reconocer y analizar los subsistemas del Ciclo de corto plazo: Gestión de reclutamiento y selección. Desafíos Actuales	2 hrs Grupo Presenta ideas del texto. Ejercicio de caso	9 hrs	Sandoval, (2015). Criterios prácticos a considerar para llevar a cabo un rediseño de procesos de reclutamiento y selección Tesis U Chile. Página 5 -10 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. Didier, N. (2014). Selección de Personal en Chile. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología, 7(1), 103-113.
9 28/10	- Reconocer y analizar los subsistemas del Ciclo de corto plazo: Gestión del	2 hrs Grupo presenta ideas centrales texto de la semana (15 minutos). -Presentación de Caso	9 hrs	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

	Desempeño y sus temas emergentes. Taller: Retroalimentación			
10 04/11	- Reconocer y analizar los subsistemas del Ciclo de mediano plazo: Temas emergentes: Riesgos Psicosociales.	2 hrs Grupo presenta ideas centrales de textos de la semana (15 minutos). -Presentación de Caso	9 hrs	Salanova (2008). Organizaciones Saludables y Desarrollo de Recursos Humanos Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF. núm 303. España -Villarroel, C.et al (2018). Modelo de Intervención de Riesgos Psicosociales en la Red Asistencial de Salud. Ciencia & trabajo, 20(62), paginas 76-79.
11 18/11		2 hrs Grupo presenta ideas centrales texto de la semana (15 minutos). Presentación Análisis de Caso	9 hrs	Se entrega a los estudiantes Prueba Integrativa (Individual parte 2 y Grupal). Se devuelve una semana después. Lecturas: Peine, Sheila (2019). Manual de Diseño e Intervención Organizacional Centro de Investigación en Educación Superior. CIES - USS; Santiago. P: 42-62
12 25/11	Reconocer y analizar los subsistemas del Ciclo de mediano plazo: Gestión del Desarrollo.	2 hrs Grupo presenta ideas centrales texto de la semana (15 minutos). Presentación Análisis de caso	9 hrs	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.

	-Analizar la gestión por competencias aplicada al liderazgo			
13 02/12	Reconocer y analizar los subsistemas del Ciclo de largo plazo: Gestión del Cambio y Relaciones Laborales -	2 hrs Grupo presenta ideas centrales de textos de la semana (15 minutos). Invitado	9 hrs	<p>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</p> <p>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.</p>
14 09/12	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.	2 hrs Grupo presenta ideas centrales de textos de la semana (15 minutos). Presentación y taller.	9 hrs	<p>Acosta R, (2002). Cuatro preguntas para iniciarse en cambio organizacional. Revista Colombiana de Psicología, núm. 11, 2002, pp. 9-23</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.ue.edu.co/index.php/Psicoespacios</p>

IV. CONDICIONES Y POLÍTICAS DE EVALUACIÓN

El curso adhiere a las recomendaciones de la Dirección de Gestión Académica de la UOH y a las Orientaciones y lineamientos para la implementación de actividades curriculares de pregrado para segundo semestre 2021. 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; Comunicación y retroalimentación oportuna. Adherencia a estándares éticos de la carrera de psicología.

El curso de Gestión de Recursos Humanos propone potenciar la capacidad del grupo de colaboración y organización. 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: Ver Anexo con instrucciones para evaluaciones.

1.-Avance trabajo Grupal Final (20%). Entrevistar a dos personas de un área de RRHH de una organización. Indagar sobre su experiencia, opinión sobre el área de RRHH. Definir un foco o área de RRHH donde se explorará la segunda parte del trabajo (trabajo final). Presentar la organización donde se realizará trabajo y las entrevistas a 2 personas de RRHH (on-line o telefónica o presencial) Grupal (formato PPT). Grupos deben enviar un PPT/video un día antes de la clase. Informe escrito el día de entrega. **Fecha: 07 de octubre.**

2.- Prueba Integrativa (35%). Individual/ Grupal. Asincrónica. Prueba de bibliografía, clases y caso. Estudiantes tienen una semana para desarrollarla. Parte individual corresponde a dos controles on-line de conceptos de clases y textos (10% cada uno). **Primera fecha es el 23 de septiembre (individual on line). Segunda fecha: 18 de noviembre (Grupal-individual).**

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 alguna pregunta o ejercicio para análisis. Además, el grupo debe formular tres preguntas que resuman las temáticas más relevantes del artículo y dejarlas en el foro. Cada grupo presenta una sesión. Formato Grupal. Se envía un PPT/ Video antes de la clase para evitar problemas de conectividad. Las lecturas podrían sufrir alguna modificación según los requerimientos de la evolución del ramo, pero serán informados con anticipación.

4.- Trabajo Final Grupal. (30%). Implica indagar un aspecto relacionado con los procesos de Recursos Humanos en la organización, entrevistando a 3 personas (además de las 2 anteriores) sobre el foco elegido. Diseñar una propuesta de mejora o intervención. (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. **16 de diciembre.**

AYUDANTIAS:

Los grupos recibirán dos ayudantías personalizadas (las cuales son obligatorias). Antes del informe de avance y antes de la entrega final. Los horarios se coordinarán directamente entre ayudantes y grupos. También habrá ayudantías compartidas para todos de acuerdo a las necesidades del curso, estas se realizarán los jueves después de la clase o en horario a acordar.

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).

V. 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 *Psykhé*, 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

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

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.

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

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 (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

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

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.

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.ue.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”.

Villarroel, 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>

VI. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS COMPLEMENTARIOS

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

-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

Observatorio de RRHH Chile

<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://observatoriorh.cl/>

Revista

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

Relaciones Laborales

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