

PROGRAMA

A. Antecedentes Generales.

Nombre de la asignatura	: Diagnóstico y Diseño de Intervención en Gestión de Personas.
Código de la asignatura	: SDG412.
Carácter de la asignatura	: Obligatoria.
Tipo de asignatura	: Mixto.
Pre-requisitos	: La Organización y sus Procesos.
Créditos	: 10.
Ubicación en el plan de estudio	: Séptimo semestre.
Horas académicas semanales	: 4 Teóricas 2 Prácticas.
Total horas académicas por semestre	: 68 Teóricas 34 Prácticas.

B. Intenciones del curso:

Este es un curso disciplinar a nivel de Licenciatura, que se dicta el séptimo semestre de la carrera de Psicología.

El curso busca que los y las estudiantes comprendan cómo opera la planificación y gestión estratégico-operativa de personas, y cómo ésta debiera ser consistente con un modelo de negocio y organización particular. En este contexto se pretende que los y las estudiantes comprendan el desafío profesional de adoptar diversidad de roles, en un continuo que va desde el rol especialista-funcional, a uno generalista y estratégico. En este marco los y las estudiantes comprenderán las etapas de diagnóstico, diseño, rediseño e intervención a nivel de los subprocesos de gestión de personas, garantizando una mirada sistémica e integradora de los subprocesos y dispositivos de gestión de recursos humanos.

Las competencias desarrolladas en este curso serán requeridas para la asignatura Pre Práctica Organizacional, que se dicta en el noveno semestre, en quinto año de la carrera de Psicología.

C. Competencias del curso:

El perfil del y la estudiante UDD considera el desarrollo de **competencias genéricas** en ocho ámbitos: Eficiencia, Responsabilidad Pública, Ética, Autonomía, Emprendimiento y Liderazgo, Visión Global, Comunicación y Visión Analítica. El presente curso se orienta al desarrollo de la competencia genérica (Licenciatura): **Emprendimiento y Liderazgo**.

El perfil del psicólogo y psicóloga está compuesto por **competencias específicas** que se organizan en cinco dominios: Dominio Teórico, Integración Sistémica, Rigurosidad Científica, Diagnóstico e Intervención. El presente curso se orienta a desarrollar la siguiente competencia específica del perfil en el ciclo de Licenciatura: **Diagnóstico, intervención y rigurosidad científica**.

A continuación, se presenta una tabla que describe las competencias específicas (Diagnóstico, intervención y rigurosidad científica) y genérica (Emprendimiento y Liderazgo) que este programa desarrolla y se plantea la **sub-competencia** central del curso que integra ambas competencias.

Competencia Genérica a nivel de Licenciatura	Sub-competencia del Curso
Emprendimiento y Liderazgo	
<p>-Planificar, colaborativamente, una intervención innovadora, fundamentada en el conocimiento disciplinar y acorde a las necesidades del contexto.</p> <p>-Resolver los problemas derivados de una tarea académica, mostrando perseverancia y tolerancia a frustración, al buscar distintas alternativas de solución.</p>	
Competencia Específica a nivel de Licenciatura	
<p>Diagnóstico: Diseñar procesos de diagnóstico individual, grupal y social, aplicando técnicas e instrumentos de evaluación con el objetivo de sintetizar e integrar resultados en informes escritos.</p> <p>Intervención: Diseñar planes de intervención, individuales y grupales, que promuevan el bienestar de las personas y respondan a un proceso diagnóstico anterior.</p> <p>Rigurosidad Científica: Aplicar procesos de recolección y análisis de datos, a la comprensión de problemáticas del ser humano y sus posibles soluciones, integrando revisión sistemática y actualizada de literatura científica.</p>	<p>Diseñar un plan innovador de gestión de personas, fundamentado en el conocimiento disciplinar, que agrega valor a la organización y mejora la calidad de vida de sus integrantes, a partir de un diagnóstico riguroso, que logra la involucración y participación de todos los actores.</p>

D. Contenidos y resultados de aprendizaje del curso:

Contenidos del curso	Resultados de Aprendizaje del curso
<p>1. Aspectos psicológicos y sociales que dan marco a la gestión de personas en Chile:</p> <p>1.1. Formas actuales de trabajo (teletrabajo, jornadas parciales, autogestión, etc.).</p> <p>1.2. Función psicológica del trabajo: desarrollo psicosocial, construcción de identidad.</p> <p>1.3. Valor económico del trabajo: distribución del ingreso y niveles de remuneración en Chile; significado y efecto psicológico del dinero y las remuneraciones</p> <p>1.4. Diversidad: generacional, diversidad (física, mental, etc.) e inclusión, inmigración y culturas, culturas locales,</p> <p>1.5. Calidad de Vida, Salud Mental y Trabajo: Felicidad Laboral y Riesgos Psicosociales (evaluación ISTAS); Equilibrio trabajo – no trabajo; Estrés Laboral, Mobbing, burnout.</p>	<p>A nivel de competencia genérica y específica:</p> <p>1.1. Diseñar procesos gestión de personas, eficientes y pertinentes, que consideren la diversidad de expresiones y problemáticas de la fuerza laboral en Chile (formas de trabajo, composición de trabajadores/as en el actual entorno global y local, y las condiciones que determinan su calidad de vida laboral).</p>
<p>2. Planeación y Gestión estratégica de Recursos Humanos:</p> <p>2.1. Visión panorámica de la gestión de personas: los procesos o funciones que la componen y su necesidad de alineamiento.</p> <p>2.2. La relación Estrategia de Negocio – Modelo Organizacional – Modelo de Gestión de Personas.</p> <p>2.3. Planeación de Gestión de Personas y sus distintos subsistemas.</p> <p>2.4. Múltiples roles de la gestión de personas en la organización: gestión operativa; gestión de la transformación; g. de la contribución de los empleados; g. de rrhh estratégicos; y rol del psicólogo organizacional en este contexto.</p>	<p>A nivel de competencia genérica y específica:</p> <p>2.1. Relacionar los distintos subsistemas o procesos de Gestión de Personas, con una visión integral y sistémica, considerando la aplicación pertinente de los distintos roles de la Gestión de Personas a nivel de Staff y la línea.</p>

3. Gestión de Personas basada en competencias.

3.1. Modelos de Competencias: Conductual, Funcional.

3.2. Perfiles de cargo basados en competencias: Proceso, diseño y aplicación.

A nivel de competencia genérica:

3.1. Proponer un plan innovador de Gestión de Personas y sus distintos subsistemas, en alineamiento con una estrategia de Negocio y Modelo de Gestión de Personas.

A nivel de competencia específica:

3.2. Construir perfiles y descripciones de cargos basados en competencias, en coherencia con la realidad organizacional y cuidando la rigurosidad metodológica que exige este proceso.

4. Atracción de personas a la organización y su efectiva incorporación: el proceso y sus desafíos ante la estructura y modelo de personas vigente.

4.1. Reclutamiento y su alineamiento con el modelo de negocio y gestión de personas.

4.2. Proceso de Selección Competencias: tipos de entrevistas por competencia y su aplicación; assessment center y su aplicación.

4.3. Estrategias de selección, según tipos de cargos y su aplicabilidad;

4.4 Pruebas y test para la selección de personal: pertinencia de técnicas, según tipos de cargo.

4.5. Proceso de Inducción y Socialización: Objetivos, estrategias y aplicabilidad

A nivel de competencia genérica y específica:

4.1. Justificar la elección de una estrategia de reclutamiento, selección de personas e inducción, con sus respectivas técnicas y test de evaluación, alineada con el modelo de gestión de personas y tipo de cargo en una organización.

5. Desarrollar y Retener a las personas:

5.1. Definición de la política de formación y desarrollo, según el modelo de gestión de personas.

5.2. Proceso de capacitación: I) Detección de necesidades y su relación con el modelo de negocio; II) Diseño y aplicación de estrategias de formación y desarrollo; III) Medición de impacto de la capacitación.

5.3. Gestión del desempeño: Proceso y sus etapas, su aporte a los resultados

A nivel de competencia genérica:

5.1. Crear políticas de gestión de personas que promuevan su retención y desarrollo, cuidando su alineamiento con la estrategia y cultura organizacional.

A nivel de competencia específica:

5.2. Defender la implementación de procesos de capacitación que midan su impacto, y de esta forma, agreguen valor a una organización.

organizacionales y roles de GGPP y la línea.

5.3. Debatir sobre el proceso de Gestión del desempeño, su alineamiento con la estrategia organizacional y sus resultados, así como los roles de GGPP y jefes de línea en su conducción.

6. Relaciones Laborales.

6.1. Las relaciones laborales en el Chile de hoy: Rol de Sindicatos; negociación colectiva, conflicto y alianzas, desde la mirada normativa y psicológica.

A nivel de competencia genérica y específica:

6.1. Argumentar respecto el rol de Sindicatos en la negociación colectiva, ante conflictos y alianzas, desde la mirada normativa y psicológica que caracteriza a las relaciones laborales en el Chile de hoy.

E. Estrategias de enseñanza y aprendizaje sugeridas:

Este curso, al ser mixto integra experiencias de aprendizaje teóricas y prácticas, pertinentes a las competencias del curso y sus resultados de aprendizaje a nivel específico y genérico.

En el espacio de cátedra, el o la docente presentará los conceptos principales de la asignatura a partir de los conocimientos previos de los y las estudiantes y el diálogo entre pares. A su vez, entregará los lineamientos de las actividades prácticas y retroalimentará a los y las estudiantes en el desarrollo de éstas, pudiendo hacer simulaciones de desempeños, tutorías en pequeños grupos, discusión de problemas o situaciones reales, entre otras estrategias de enseñanza-aprendizaje que faciliten la construcción de conocimiento.

De acuerdo a los resultados de aprendizaje esperados, en esta asignatura se sugiere incorporar la metodología de *diseño de proyecto*, el cual será un caso simulado donde los y las estudiantes analicen situaciones, interpreten datos y propongan estrategias de intervención y diseño o rediseño de subprocesos de gestión de personas

En el espacio de ayudantía, se aclararán dudas de los y los estudiantes respecto de los conceptos centrales del curso y de las lecturas, junto con ello, se realizará seguimiento de las actividades prácticas, análisis de casos, simulaciones de entrevistas de selección por competencias y elaboración de informes.

El y la estudiante en su tiempo autónomo, realizará estudio personal o trabajo fuera del aula, el cual podrá estar orientado a las lecturas de los textos de apoyo, búsqueda de información complementaria, realización de trabajos en equipo, ejercicios de aplicación. Este trabajo es fundamental para el desarrollo de procesos reflexivos y de una actitud activa respecto de su aprendizaje.

Como recurso de apoyo al aprendizaje, las salas cuentan con proyector audiovisual, parlantes y acceso a internet, además, las asignaturas tienen un espacio en la plataforma i-cursos que cuenta con herramientas para publicar material, realizar foros, enviar de tareas, wiki, entre otras. Junto con ello, los docentes pueden solicitar a la Facultad otros materiales didácticos como tecleras, recursos audiovisuales, baterías de test, modelos tridimensionales, etc.

F. Estrategias de Evaluación:

Las estrategias de evaluación de este curso, permiten dar cuenta del logro de competencias y resultados de aprendizaje a nivel genérico y específico. Para ello, se promueve el uso de evaluaciones auténticas que favorecen una estrecha relación entre las experiencias de aprendizaje y las situaciones que enfrentarán los y las estudiantes en los campos de aplicación real, así como también la retroalimentación permanente y oportuna de los desempeños de los y las estudiantes.

En consecuencia, las instancias evaluativas serán las siguientes:

Evaluaciones parciales: 70% de la nota final del curso.

- 1 Certámen. 30 %
- Trabajo grupal teórico-práctico: Avance 40%
- Controles de lectura y Ejercicios de aplicación: 30%.

Examen: 30 % de la nota final del curso (se sugiere modalidad oral).

- Examen: Trabajo final y su defensa Oral (escrito 50%, defensa oral 50%)

**El cambio en ponderaciones de evaluación deberá ser autorizado por la Facultad previo a la realización del curso.*

G. Normas del curso:

La normativa del curso será afín a lo establecido por la Universidad en el reglamento del estudiante y políticas internas (instructivo del estudiante) de la Facultad de Psicología.

La asistencia a clases y ayudantía será establecida en el instructivo del estudiante, según normas establecidas por la carrera.

La nota mínima de aprobación del curso es un 4,0, no existe eximición a examen y éste debe aprobarse con nota mínima 3.0, sin haber examen de repetición ni segunda instancia.

De acuerdo al reglamento académico del estudiante de pregrado, cualquier falta de honestidad, podrá ser sancionada según su gravedad, desde amonestación verbal hasta expulsión de la Universidad. Sin perjuicio de lo anterior, en lo que respecta al plagio o copia en evaluaciones, las sanciones pueden ir desde nota 1.0 en la evaluación, hasta la reprobación de la asignatura con nota 1.0.

Se espera que la y el estudiante asista puntualmente a sus actividades académicas, mantenga una actitud de participación activa y a la altura de la responsabilidad que se espera del rol profesional al que aspiran.

H. Bibliografía Obligatoria:

Dolan, S.L., Valle Cabrera, R., Jackson, S.E. & Schuler, R.S. (2007) La gestión de los recursos humanos: Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. (3ª edición) México: Mc Graw Hill.

Hax, A. & Majluf, N. (1993) Gestión de empresas con una visión estratégica. Santiago: Dolmen.

Ulrich, D. (2003) Recursos Humanos Champions. Cómo pueden los recursos humanos cobrar valor y producir resultados. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Wilkinson A., Bacon N., Redman T. & Snell S. (2010) The SAGE Handbook of Human Resource Management. London: SAGE.

Gratton, L, Hope-Hailey, V, Stiles, P. & Truss, C. (1999). Linking Individual Performance to Business Strategy: the People Process Model. Human Resource Management, vol. 38, No.1, 17-31

I. Bibliografía Complementaria:

- Alles, Martha (2004). Desempeño por competencias, Evaluación de 360°. Buenos Aires: Ed Gránica.
- Chiavenato, I (2009). Gestión del talento humano. México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2007). Administración de Personal. México: Prentice Hall.
- Jericó, Pilar. (2002) Gestión el Talento. Editorial Prentice Hall.
- Kaplan, R. & Norton, D. (2012) The Execution Premium: Integrando la estrategia y las operaciones para lograr ventajas competitivas. Buenos Aires: Temas Grupo editorial.
- Majluf, N. (2011) Los desafíos de la gestión. De lo formal a lo sutil. Santiago, Chile: El Mercurio – Aguilar.
- Porter, M. (2000) Estrategia competitiva. México: Cía. Ed. Continental.
- Phillips J. (2003) Return on Investment in Training and Performance Improvement Programs (2nd Edition) New York: Routledge.
- Rodríguez D. (1991) Gestión Organizacional. Elementos para su estudio. Ediciones Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Ulrich, D. (2006) La propuesta de valor de Recursos Humanos. Bilbao: Ediciones Deusto.

J. Recursos en línea

- Curso online: I-cursos
- Bases de datos:
- Páginas web

(*) El o la docente agregará **como mínimo** un artículo en inglés que esté disponible en las bases de datos con las que cuenta la universidad y a las que se puede acceder a través del Sistema de Biblioteca en el link: <http://bibliotecaudd.cl/recursos-por-tema/base-de-datos/>