

SÍLABO

Gestión de Recursos Humanos

Código	ASUC00409	Carácter	Electivo	
Prerrequisito	100 créditos aprobados			
Créditos	3			
Horas	Teóricas	2	Prácticas	2
Año académico	2025-00			

I. Introducción

Gestión de Recursos Humanos es una asignatura electiva de la carrera de Psicología; no es prerrequisito de otras asignaturas. Tiene como prerrequisito haber aprobado 100 créditos. Con esta asignatura se desarrollan, en un nivel logrado, tres de las competencias específicas de la carrera: Intervención, Investigación Científica en Psicología, y Compromiso Ético de la Práctica Psicológica. En virtud de lo anterior, su relevancia reside en permitir al estudiante diseñar políticas de recursos humanos, analizado los componentes que intervienen en la dirección de personas y desarrollando un conjunto de estrategias organizacionales.

Los contenidos generales que la asignatura desarrolla son los siguientes: planeamiento, análisis de puestos, reclutamiento, selección, contratación, inducción, colocación, capacitación desarrollo, evaluación, compensación, control y desvinculación.

II. Resultado de aprendizaje de la asignatura

Al finalizar la asignatura, el estudiante será capaz de diseñar políticas de recursos humanos, analizando los componentes que intervienen en la dirección de personas, desarrollando un conjunto de estrategias organizacionales y mostrando sensibilidad para armonizar intereses de las diferentes personas de una empresa y apoyar la continuidad de la empresa u organización.

III. Organización de los aprendizajes

Unidad 1 Planeamiento y análisis de puestos		Duración en horas	16
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la Unidad, el estudiante será capaz de analizar la función de los recursos humanos, tales como los elementos de la planeación estratégica y la descripción de los métodos básicos para la obtención de información y la elaboración de los puestos de trabajo considerando el compromiso ético y el recto obrar.		
Ejes temáticos	<ol style="list-style-type: none"> 1. La gestión del talento humano 2. Planificación estratégica de los recursos humanos 3. Descripción y análisis de puestos 4. Métodos para reunir datos para el modelado de puestos 		

Unidad 2 Reclutamiento, selección, contratación, inducción, colocación		Duración en horas	16
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la Unidad, el estudiante será capaz de poner a prueba las técnicas de reclutamiento, selección de personal y los procedimientos de contratación, inducción y colocación, considerando la aplicación y evaluación de programas de intervención, determinando el diseño, el momento y el nivel de dicha intervención.		
Ejes temáticos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Procesos para la integración de personas 2. Reclutamiento (atracción del talento humano) 3. Evaluación y selección de personas 4. Procedimientos para la colocación, inducción y colocación de personas 		

Unidad 3 Gestión de la capacitación y desarrollo y la evaluación de desempeño		Duración en horas	16
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la Unidad, el estudiante será capaz de evaluar los procesos de la gestión de la capacitación, desarrollo de personas y la evaluación de desempeño en un entorno laboral por medio del compromiso ético en base al discernimiento ético y la investigación científica por medio del manejo de herramientas de análisis de información, la aplicación de metodologías y la comunicación de resultados.		
Ejes temáticos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Procesos para el desarrollo de personas 2. Ciclos de la gestión de la capacitación 3. Plan de desarrollo de carreras 4. Diseño del sistema de gestión del desempeño 		

Unidad 4 Compensación, control y desvinculación		Duración en horas	16
Resultado de aprendizaje de la unidad:	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar los planes de compensaciones e incentivos, y las prestaciones básicas de las diferentes organizaciones, comprendiendo los procesos de control y desvinculación del personal considerando el compromiso ético del recto obrar.		

Ejes temáticos:	<ol style="list-style-type: none">1. Remuneraciones (administración de sueldos y salarios)2. Planes de prestaciones sociales3. El proceso de control del personal4. El proceso de desvinculación
------------------------	---

IV. Metodología

Para alcanzar el logro de aprendizaje de la asignatura, se utilizará la metodología experiencial y colaborativa, que permite promover la participación constante de los estudiantes.

Modalidad Presencial

- Aprendizaje colaborativo
- Aprendizaje experiencial
- Estudio de casos
- Clase magistral activa
- *Flipped classroom*

Modalidad Semipresencial - Blended

- Aprendizaje colaborativo
- Aprendizaje experiencial
- Estudio de casos
- *Flipped classroom*

Modalidad A Distancia

- Aprendizaje colaborativo
- Aprendizaje experiencial
- Estudio de casos
- *Flipped classroom*

Se hará uso de la plataforma virtual para el desarrollo de trabajos, cuestionarios y foros para lograr un aprendizaje significativo. Se desarrollarán las sesiones de aprendizaje con ayuda de materiales audiovisuales.

V. Evaluación

Modalidad Presencial

Rubros	Unidad por evaluar	Fecha	Entregable / Instrumento	Peso parcial	Peso total
Evaluación de entrada	Prerrequisito	Primera sesión	Evaluación individual teórica / Prueba objetiva	0 %	
Consolidado 1 C1	1	Semana 1 - 4	Desarrollo individual de análisis de casos / Rúbrica de evaluación	50 %	20 %
	2	Semana 5 - 7	Desarrollo grupal de análisis de casos / Rúbrica de evaluación	50 %	
Evaluación parcial EP	1 y 2	Semana 8	Evaluación individual teórica y práctica / Prueba mixta	25 %	
Consolidado 2 C2	3	Semana 9 - 12	Desarrollo grupal de análisis de casos / Rúbrica de evaluación	30 %	20 %
	4	Semana 13 - 15	Trabajo práctico individual: elaboración de un programa o plan de un proceso de recursos humanos / Rúbrica de evaluación	70 %	
Evaluación final EF	Todas las unidades	Semana 16	Exposición de trabajo práctico individual: diseño de un programa o plan de un proceso de recursos humanos / Rúbrica de evaluación	35 %	
Evaluación sustitutoria*	Todas las unidades	Fecha posterior a la evaluación final	Aplica		

* Reemplaza la nota más baja obtenida en los rubros anteriores.

Modalidad Semipresencial - Blended

Rubros	Unidad por evaluar	Fecha	Entregable / Instrumento	Peso parcial	Peso total
Evaluación de entrada	Prerrequisito	Primera sesión	Evaluación individual teórica / Prueba objetiva	0 %	
Consolidado 1 C1	1	Semana 1 - 3	Actividades virtuales	15 %	20 %
			Desarrollo grupal de análisis de casos / Rúbrica de evaluación	85 %	
Evaluación parcial EP	1 y 2	Semana 4	Evaluación individual teórica / Prueba mixta	25 %	
Consolidado 2 C2	3	Semana 5 - 7	Actividades virtuales	15 %	20 %
			Desarrollo grupal de análisis de casos / Rúbrica de evaluación	85 %	
Evaluación final EF	Todas las unidades	Semana 8	Entrega y exposición de trabajo práctico individual: diseño de un programa o plan de un proceso de recursos humanos / Rúbrica de evaluación	35 %	
Evaluación sustitutoria*	Todas las unidades	Fecha posterior a la evaluación final	Aplica		

* Reemplaza la nota más baja obtenida en los rubros anteriores.

Modalidad A Distancia

Rubros	Unidad por evaluar	Fecha	Entregable / Instrumento	Peso
Evaluación de entrada	Prerrequisito	Primera sesión	Evaluación individual teórica / Prueba objetiva	0 %
Consolidado 1 C1	1	Semana 2	Evaluación individual teórico-práctica / Prueba de desarrollo	20 %
Evaluación parcial EP	1 y 2	Semana 4	Evaluación individual teórica / Prueba mixta	25 %
Consolidado 2 C2	3	Semana 6	Desarrollo grupal de análisis de casos / Rúbrica de evaluación	20 %
Evaluación final EF	Todas las unidades	Semana 8	Entrega y exposición de trabajo práctico individual: Diseño de un programa o plan de un proceso de recursos humanos / Rúbrica de evaluación	35 %
Evaluación sustitutoria*	Todas las unidades	Fecha posterior a la evaluación final	- Aplica	

* Reemplaza la nota más baja obtenida en los rubros anteriores.

Fórmula para obtener el promedio:

$$PF = C1 (20 \%) + EP (25 \%) + C2 (20 \%) + EF (35 \%)$$

VI. Bibliografía
Básica

Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. (10.ª ed.). McGraw-Hill. <https://asms.short.gy/hpbeJ8>

Pereda, S. & Berrocal, F. (2011). *Dirección y gestión de recursos humanos por competencias*. Editorial Universitaria Ramón Areces. <https://asms.short.gy/QwbaGh>

Complementaria

Alles, M. (2008). *Desarrollo del talento humano* (2.ª ed.). Editorial Granica. <https://cutt.ly/oJVZGyu>

Benjamín, F. (2007.) *Gestión estratégica del cambio empresarial* (2.ª ed.). Editorial Pearson Educación.

Chiavenato, I. (2009.) *Las empresas de hoy* (8.ª ed.). Editorial McGraw-Hill.

Federico, A. (2008). *Sistema de gestión integral* (2.ª ed.). Editorial Universidad de Antioquia.

Fred, D. (2006). *Administración estratégica* (9.ª ed.). Editorial Pearson.

Gutiérrez, C. (2006). *Administración y calidad* (2ª ed.). Editorial Limusa S.A.

- Koontz, H., Wehrich, H. y Cannice, M. (2017). *Administración una perspectiva global y empresarial* (15.ª ed.). McGraw-Hill. <https://cutt.ly/cJVXpQQ>
- Novoa, A. (2008). *Promoción y realización social del talento humano como de la creatividad e innovación* (8.ª ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Torres, L. y Jaramillo, O. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano*. Editorial Universidad del Norte. <https://cutt.ly/SJVXEwe>

VII. Recursos digitales

- Lepatru007. (7 de agosto de 2018). *Gestión del talento humano: conceptos* [Video]. YouTube. <https://youtu.be/yZ7-ckjDE1I>
- Carburando. (16 de junio de 2020). *¿Qué es el fordismo?* [Video]. YouTube. <https://youtu.be/-prLR-HS9T0>