

PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

(3 CRÉDITOS)

CÓDIGO CURSO: PTG001
PROFESORA: Mónica Trujillo López
CONTACTO: gestiondetalentohumano.ziu@gmail.com

PRESENTACIÓN

Los asuntos relacionados con los recursos humanos, la gestión humana, la gestión del talento humano o el capital humano (que aluden a lo mismo) se relacionan con personas que trabajan en todo tipo de instituciones u organismos, con o sin fines de lucro. La estrategia de negocios (entiéndase esta como el objetivo-estrategia en relación con el fin social que persiga), para citar solo algunos ejemplos, se verifica también en sociedades civiles como pueden ser las ONG, organizaciones religiosas o comunitarias. En resumen, la psicología organizacional y los programas de gestión del talento humano por competencias se pueden aplicar en cualquier tipo de organización para alcanzar con éxito los objetivos planteados por esta.

Por lo tanto, un psicólogo organizacional debe ser un profesional capaz de sustentar desde lo teórico, conceptual y metodológico su accionar en los diferentes escenarios de las organizaciones y del trabajo, así como de fundamentar sus acciones en el conocimiento científico producto de las investigaciones realizadas en el área, para diseñar, liderar e implementar proyectos, evaluar programas de gerencia y gestión humana, de tal forma que sea un facilitador para la organización en aras de alcanzar las metas organizacionales y sociales e incrementar el bienestar psicológico y la calidad de vida de las personas en el contexto laboral y organizacional en el que participa.

Ahora bien, teniendo en cuenta que los distintos subsistemas de la gestión del talento humano, de un modo u otro afectan la estrategia empresarial, en beneficio o perjuicio de la misma, dependiendo de la “alineación” del personal a los objetivos organizacionales; entonces, para bien o para mal, estos subsistemas de recursos humanos influirán inevitablemente sobre los resultados finales. Por tal razón, todo gerente o líder de equipo en cualquier área de la organización debe estar preparado para la gestión de personas de su equipo de trabajo y entorno organizacional y con mayor razón el profesional en psicología que haga parte de tal organización.

OBJETIVOS

Generales: Fomentar, en los psicólogos en formación, el conocimiento, aplicación de teorías, modelos y procesos de la gestión del talento humano, gestión de competencias y gestión de la diversidad en los diferentes entornos de la organización; con el propósito de que esto les permita ayudar a que las personas mantengan y alcancen el más alto grado de productividad y bienestar psicológico, físico y social, realizando un esfuerzo constante por mejorar las condiciones de salud a partir de estrategias de evaluación, diagnóstico, prevención e intervención de eventos

indeseados o desfavorables para el bienestar de los trabajadores y el alcance de los objetivos de la organización.

Específicos: Al finalizar este curso y después de haber realizado las evaluaciones de conocimientos, el estudiante estará en capacidad de:

- Analizar de manera crítica-constructiva los diferentes enfoques epistemológicos que explican el comportamiento del individuo en las organizaciones.
- Identificar los aspectos relacionados con la estructura de las organizaciones y las relaciones e interacción social que se derivan de ellas.
- Conocer las bases conceptuales que fundamentan la gestión por competencias.
- Conocer cómo se implementan las prácticas de gestión humana para armonizar los objetivos organizacionales con los individuales.
- Reconocer la importancia de la identificación del factor humano como ventaja competitiva de la empresa, que se logra, a través de la gestión del talento humano como generadora de la calidad de vida laboral.
- Identificar y desarrollar la capacidad de anticiparse a los cambios que exige la globalización en el liderazgo, la comunicación y el concepto de trabajo y fuerza laboral en el mundo actual.

METODOLOGÍA Y EVALUACIÓN

Este curso está dividido en ocho lecciones. Se plantearán actividades prácticas en las sesiones en vivo y foros de discusión para que los estudiantes discutan sus respuestas en cada lección. Adicionalmente, habrá sesiones en vivo para resolver inquietudes sobre las actividades prácticas y una presentación oral final. Habrá un foro permanente de dudas y comentarios en el que se discutirán todos los conceptos a lo largo de las lecciones.

Todos los documentos anexos enviados al correo o publicados en el foro deberán ir etiquetados así: **CursoCódigo_NombreEstudiante_Lección No.**
Ejemplo: **PTG001_PepitaPerez_Lección1**

Sesiones en vivo: Se realizará una en vivo por cada lección, la primera tendrá por objetivo solucionar las inquietudes sobre este plan de estudios, metodología y plazos para la entrega de trabajos de los estudiantes. En adelante, las sesiones en vivo serán calificables, los estudiantes se distribuirán por grupos y deberán exponer a modo de taller, la lección que le corresponda. Los estudiantes asistentes participarán en los ejercicios prácticos propuestos por cada lección, habrá sesiones adicionales de acompañamiento y resolución de inquietudes.

Trabajo final: Habrá un trabajo integrador sobre todos los temas y material del curso al final. Lo realizarán los mismos grupos integrados al inicio del curso.

La escala de calificación va de 0 a 100, siendo 64 la calificación mínima para aprobar el curso y 100 la calificación máxima.

A continuación, se presenta los criterios de evaluación y tabla de calificaciones:

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN	% calificación
Exposiciones orales de las lecciones y trabajo final: • Duración: Se apegar al tiempo establecido. (máximo 15 minutos por grupo). • Las ideas se exponen ordenadamente: se menciona una introducción, desarrollo y conclusión. • Capacidad de síntesis: se han elegido los aspectos más relevantes abarcando todos los puntos temáticos propuestos. • Define palabras o conceptos que no son comunes y los presenta con profundidad, detalle y cita ejemplos. • El discurso y la información presentada es convincente, bien argumentada y sustentada. • Cita correctamente las fuentes, respeta los derechos de autor, parafrasea de forma precisa y concreta. • Emplea soportes visuales (mapas conceptuales, mentales, gráficos, tablas, legibles y elaborados)	80%
Participación en sesiones en vivo • Participación en al menos dos de los tres ejercicios prácticos propuestos en las exposiciones de los compañeros. • Aplicación de los conocimientos vistos en clase en sus intervenciones. • Capacidad de crítica y aspectos propositivos. • Emprendimiento oportuno de roles. • Respeto y colaboración con sus compañeros.	20%

CONTENIDO

TEMA	ACTIVIDADES
LECCIÓN 1 Definiciones básicas • Sobre el concepto del trabajo. • Sobre el concepto de organización. • Antecedentes desde la psicología. • La organización como sistema.	LECTURA BASE : • (Díaz, 1998) <i>Psicología del trabajo y las organizaciones: Concepto, historia y método</i>. Págs 21 – 42, 57-99. LECTURA OPTATIVA: • (Universidad del Azuay, 2009). Cualquiera de los artículos. VIDEOS: • Chercán Films. (2019). ¿Qué es el trabajo? • TEDx Talks. (2013). El significado del trabajo
LECCIÓN 2 Gestión del talento humano por competencias. • Proceso de la planificación y gestión del talento humano.	LECTURAS: • (Robbins & Coulter, 2005) <i>Administración</i>. Cap 12. Págs 281-289. • (Alles, 2008) <i>Dirección estratégica de Recursos Humanos</i>. Cap 2. FUENTES: • (Alles, 2006) <i>Diccionario de competencias</i>.

TEMA	ACTIVIDADES
• Pasos para implementar un sistema de gestión de competencias. • Competencias e inteligencia emocional. • Cómo utilizar los diccionarios de gestión de recursos humanos por competencias. • Aplicación de índices de control de gestión en un proceso de selección.	• (Alles, 2006) Diccionario de comportamientos. • (Alles, 2006) Diccionario de preguntas. • (Alles, 2006) Selección por competencias. Cap 10. VIDEOS: • (Great Place To Work, 2013) El capital humano • (AMEDIRHmx, 2011) John Farrel: Innovación en Recursos Humanos como ventaja competitiva • (Fundación Adecco, 2016) Empleo para todas
LECCIÓN 3 1er paso: Atraer • Diferencias entre reclutamiento y selección. • Atracción, selección en incorporación de los mejores candidatos. • Inicio de una selección: Definición del perfil y planificación de una selección.	LECTURAS: • (Alles, 2008) Dirección estratégica de Recursos Humanos. Cap4. • (Alles, 2006) Selección por competencias. Cap 1: Págs 19 – 41. Cap 3: Págs 99 – 108. Cap 5: Págs 167 – 203. VIDEOS: • (La República, 2016) Hablamos con tres reclutadores de empresas enlistadas en GreatPlaceToWork • (World Economic Forum, 2017) 4 reglas de Google para contratar a los mejores Ejercicio de práctica no evaluable: ✓ Busque en <i>Youtube, LinkedIn, Google</i>, consejos para realizar una hoja de vida y regístrela en <i>LinkedIn</i> y con su perfil realice la prueba www.pymetrics.com. ✓ Regístrese como voluntario individual en la ONU https://www.onlinevolunteering.org/en/sign-up#How-does-it-work? Y aplique a ofertas que sean de su interés.
LECCIÓN 4 1er paso: Atraer • Relación entre comportamiento y competencias. • Pasos para un proceso de selección. • Psicometría - Pruebas de selección. • Entrevista de selección – Método de entrevista por incidentes críticos. • <i>Assessment Center Method - ACM</i>	FUENTES DE CONSULTA: • (Alles, 2006) Diccionario de competencias. • (Alles, 2006) Diccionario de comportamientos. • (Alles, 2006) Diccionario de preguntas. • (Alles, 2006) Selección por competencias. Cap 7 y 10. SESIÓN EN VIVO (puntos adicionales a los participantes) Imagínese que usted es líder de equipo en la empresa en que trabaja y debe seleccionar a un psicólogo social ¿Cuáles son las principales competencias que debe tener ese psicólogo(a)? Seleccione mínimo 4 y máximo 6. Prepare un documento en el que consigne el perfil, las competencias con grado ideal y diseñe un modelo de entrevista (puede elegir entre incidentes críticos o ACM), describa los comportamientos esperados durante dicha entrevista.
LECCIÓN 5 2º paso: Desarrollar - Gestión del conocimiento.	LECTURAS: • (Alles, 2008) Dirección estratégica de Recursos Humanos. Cap 5-7.

TEMA	ACTIVIDADES
• Inducción. • Capacitación, desarrollo, formación. • Métodos para el desarrollo de competencias. • Desarrollo de carreras. • Administración del desempeño de los empleados.	• (Robbins & Coulter, 2005) Administración. Cap 12: Págs 293-300. VIDEOS: • (TEDx Talks, 2015) Eres más inteligente que la empresa para la que trabajas (TEDx Talks, 2016) La ilusión del conocimiento
LECCIÓN 6 3er paso: Retener- Organizaciones saludables • Emociones positivas y bienestar laboral. • Salud mental en el trabajo. • Equilibrio entre trabajo y vida privada. • El acoso moral en la empresa. • Consejos prácticos para abordar el acoso moral en la empresa.	LECTURAS: • (Robbins & Coulter, 2005) Administración. Cap 12: Págs 302 – 306. Cap 14: Págs 344- 348. Cap 16: 400- 403. Cap 18: 476 – 479. • (Hirigoyen, 1999) El acoso Moral. Cap 2: Págs 44 – 74. Cap 11: Págs 138 – 146. • Artículo: Emociones positivas y bienestar laboral. VIDEOS: • (TEDx Talks, 2010) La felicidad en el trabajo • (Great Place to Work, 2012) Que es el clima laboral y como se lo estudia • (Reitman, 2009) Perseguir tus sueños (Fragmento de la película Amor sin escalas) SESIÓN EN VIVO (puntos adicionales a los participantes) Con base en el aprendizaje obtenido a lo largo de este curso, prepare un plan de gestión del conocimiento y bienestar organizacional para <i>Sunrise Delivers</i> que permitan hacer más motivadores esos puestos de trabajo (Robbins & Coulter, 2005, pág. 524). Socialice sus respuestas durante la sesión en vivo en no más de 5 min.
LECCIÓN 7 Gestión de la diversidad cultural • Qué fue, qué es y qué será. • Beneficios de la diversidad cultural. • Gestión de la diversidad cultural en 3D: Lo visible, lo invisible, trabajo diferente. • Práctica de la diversidad cultural. • Selección internacional y global.	LECTURAS: • (García-Morato, 2012) Gestión de la diversidad cultural en las empresas. Cap 1: Págs 17 – 28. Cap 3: Págs 53 – 62. Cap 5: Págs 77 – 130. VIDEOS: • (Reitman, 2009) Cómo despedir a una persona (Fragmento de la película Amor sin escalas) • (TEDx Talks, 2016) El mayor recurso de Latinoamérica es el talento humano • (TEDx Talks, 2015) Buscadores de talento
LECCIÓN 8 Comunicación organizacional • Definición • El liderazgo inclusivo. • Etiqueta para la comunicación oral y escrita.	LECTURAS: • (Fisher, Ury, & Patton, 1981) ¡Si de acuerdo! como negociar sin ceder. VIDEOS: • Presentación expositiva de la lección • (TEDx Talks, 2017) Comunicación efectiva

TEMA	ACTIVIDADES
- Negociación y resolución de conflictos. - Comunicación y ética durante un proceso de selección.	SESIÓN EN VIVO (puntos adicionales a los participantes) Ejercicios prácticos de entrevista y ACM.
Trabajo final	SESIÓN EN VIVO En grupos, de máximo tres estudiantes, realicen una presentación no mayor a 20 minutos en la que, con base en las teorías presentadas durante el curso, <u>diseñen un plan de gestión por competencias para una organización de su elección</u> en cualquiera de los siguientes sentidos: - Selección de personal y plan de carrera. - Desarrollo de personal. - Bienestar organizacional. - Plan de comunicación interna y gestión de la diversidad.

BIBLIOGRAFÍA PRINCIPAL

- Alles, M. (2006). *Diccionario de competencias*. Barcelona: Granica.
- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Barcelona: Granica.
- Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Granica.
- AMEDIRHmx. (14 de noviembre de 2011). *Jhon Farrel: Innovación de recursos humanos como una ventaja competitiva*. Recuperado el 17 de agosto de 2018, de <https://www.youtube.com/watch?v=gsvjMa1B7f0>
- Chercán Films. (2019, 10 agosto). *¿Qué es el trabajo? - Corto Documental*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=QA1xdAEazB4>
- Fisher, R., Ury, W., & Patton, B. (1981). *¡Si de acuerdo! como negociar sin ceder*. Barcelona: Norma.
- Fundación Adecco. (7 de marzo de 2016). *Empleo para todas: No le pongas género, ponle talento*. Recuperado el 17 de agosto de 2018, de <https://www.youtube.com/watch?v=Ptqx6oES0jA>
- García-Morato, M. (2012). *Gestión de la diversidad cultural en las empresas*. Barcelona: Fundación Berterlsmann.
- Great Place to Work. (12 de diciembre de 2012). *Que es el clima laboral y como se lo estudia*. Recuperado el 15 de agosto de 2018, de <https://www.youtube.com/watch?v=7gSkwr8QoZA>
- Great Place To Work. (28 de noviembre de 2013). *El capital humano*. Recuperado el 17 de agosto de 2018, de <https://www.youtube.com/watch?v=wqiXEF-gPIg>
- Hirigoyen, M. (1999). *El acoso moral*. Buenos Aires: Paidós.
- La República. (8 de abril de 2016). *Hablamos con tres reclutadores de empresas enlistadas en Great Place to Work*. Recuperado el 17 de agosto de 2018, de https://www.youtube.com/watch?v=jLyEW_HpIRQ
- LinkedIn Talent Solutions. (23 de octubre de 2014). *The best recruiter at Google: Talent connect San Francisco 2014*. Recuperado el 17 de agosto de 2018, de <https://www.youtube.com/watch?v=hvebAGerh88&t=662s>
- Reitman, J. (Dirección). (2009). *Amor sin escalas* [Película].
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson.

TEDx Talks. (15 de diciembre de 2010). *Santiago Vazquez: La felicidad en el trabajo*. Recuperado el 16 de agosto de 2018, de <https://www.youtube.com/watch?v=HPHqZ9JBOIU&t=10s>

TEDx Talks. (2013, 14 enero). El significado del trabajo | Dan Ariely | TEDxRiodelaPlata. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=55DKnHgM9eg>

TEDx Talks. (27 de enero de 2015). *Alfredo Chumbita: Buscadores de talentos*. Recuperado el 16 de agosto de 2018, de <https://www.youtube.com/watch?v=t0qNRa8m8ME&t=3s>

TEDx Talks. (13 de agosto de 2015). *Javier Martinez: Eres más inteligente que la empresa para la que trabajas*. Recuperado el 17 de agosto de 2018, de <https://www.youtube.com/watch?v=rNwnEwlsNSA&t=324s>

TEDx Talks. (5 de mayo de 2016). *Andrés Barreto: El mayor recurso de latinoamérica es el talento humano*. Recuperado el 16 de agosto de 2018, de <https://www.youtube.com/watch?v=TMnguy3-HQY>

TEDx Talks. (16 de abril de 2016). *Luis Losinno: La ilusión del conocimiento*. Recuperado el 16 de agosto de 2018, de https://www.youtube.com/watch?v=0L_2IAh9sVE&t=292s

TEDx Talks. (30 de enero de 2017). *Marisela Gastelú Userralde: Comunicación efectiva*. Recuperado el 15 de agosto de 2018, de <https://www.youtube.com/watch?v=uwXUJ0quTlg&t=12s>

CIBERGRAFÍA COMPLEMENTARIA

ACRIP – Federación Nacional de Gestión Humana – *Federación Colombiana de Gestión Humana, ACRIP Nacional / Investigación Nacional de Salarios*. (s. f.). ACRIP. <https://www.acripnacional.org/>

Hofstede, G. (s. f.). *Culture*. Geert Hofstede. <https://geerthofstede.com/>

SHRM - The Voice of All Things Work. (s. f.). SHRM. <https://www.shrm.org/>

Talent Matching Platform – pymetrics. (s. f.). Pymetrics. <https://www.pymetrics.ai/>

UNESCO. (2001, 2 noviembre). *Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural*. http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html.