Logo_UchileUniversidad de Chile

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Ciencias Sociales

Carrera de Psicología

**Curso Optativo**

**Intervención en Dotación**

Programa 2017

|  |  |
| --- | --- |
| **I.- Identificación de la actividad curricular** | |
| Carrera en que se dicta: | Psicología |
| Profesor o equipo: | Rogelio Díaz – Gloria Zavala |
| Ciclo al que pertenece: | Especialización |
| Semestre: | 6° y 8° |
| Modalidad: | Presencial |
| Carácter: | Optativo |
| Pre - requisitos: | Psicología del Trabajo y de las Organizaciones |
| Año | 2017 |
| **II.- Descripción / Justificación de la actividad curricular** | |
| Se focaliza en el conocimiento de los procesos del subsistema de Dotación de la Gestión de Personas, en términos de flujo de actividades, relevancia para la organización y cambio histórico desde la globalización. Además, entrega herramientas prácticas y necesarias para el desempeño de rol de los psicólogos laborales-organizacionales que se eligen esta área.  Persigue a mediano plazo evitar la discriminación y propender al uso de pruebas validadas. | |
| **III.- Objetivos de la actividad curricular** | |
| **General:**  Conocer y operar los procesos de gestión de personas, analizando el subsistema de dotación, desde sus componentes de análisis de oferta-demanda, reclutamiento, selección e inducción.  **Específicos:**  Hacer análisis de situación en torno a la dotación de personas. Diseñar y aplicar un proceso de Reclutamiento de Personas, a través de diversos medios. Aprender el proceso de Selección de Personas y su contribución a la administración eficaz de las organizaciones.  Análisis del rol del psicólogo laboral-organizacional desde una propuesta relacional, teórica y ética. | |
| **IV.- Temáticas o contenidos de la actividad curricular** | |
| **VISIÓN GENERAL Y LEVANTAMIENTO DE PERFIL:** Análisis estratégico del subsistema de dotación. Flujo de dotación de personas. Descripciones de cargo. Levantamiento de perfiles.  **RECLUTAMIENTO:** Fuentes de reclutamiento. Análisis Curricular.  **SELECCIÓN POR COMPETENCIAS Y CENTROS DE EVALUACIÓN (ASSESSMENT CENTER):** Modelo Conductual de Competencias. Selección por Competencias. Assessment Center.  **LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN:** Tipos Técnicas de entrevista.  **PRUEBAS PSICOLÓGICAS PARA SELECCIÓN DE PERSONAL:** Concepto de predictor y de batería. Pruebas proyectivas y pruebas cognitivas.  **EL INFORME COMO HERRAMIENTA INTEGRADORA:** Tipos de Informes.  Tipos de feedback  **PROCESO DE INDUCCIÓN:** Socialización Organizacional Inducción como proceso de resocialización Inducción como proceso de aprendizaje  **ASPECTOS CRITICOS DE LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.** | |
| **V.- Metodología de la actividad curricular** | |
| Se basará en: Clases expositivas e interactivas. Actividades prácticas y ejercicios de aplicación. | |
| **VI.- Evaluación de la actividad curricular** | |
| La evaluación se realizará a través de: 2 Evaluaciones Sumativas: 30% de ponderación c/u.  1 Trabajo Práctico: 40% de ponderación.: Informe y Presentación.  La asistencia a las "Actividades Prácticas" es obligatoria.  La nota de eximición es 5.5 | |
| **VII.- Bibliografía básica y obligatoria de la actividad curricular** | |
| 1. Bethell-Fox, C. (1996). Selección y contratación basada en competencias. En *Las competencias: clave para una gestión integrada de recursos humanos*. Dalziel, M.; Cubeiro, J. & Fernández, G. (Edas.). Ediciones Deusto. España. 75-94. 2. Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill. Colombia. Caps.1, 2, 4. 3. Cohen, S. (1999). *Consolidando el centro de evaluación*. American Society for Training and Development. EEUU. 4. Díaz, R., & Arancibia, V.H. (2002). El enfoque de competencias laborales: historia, definiciones y generación de un modelo de competencias para las organizaciones y las personas. *PSYKHE,* 11*(2)*, 207-214. 5. Didier, N. (2014). Selección de personal en Chile. *Revista Iberoamericana De Psicología: Ciencia Y Tecnología,* 7(*1),* 103-113. 6. Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XX1*. 10, 83-106. 7. Maristany, J. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (2°. Ed.). Pearson Educación. México. Cap. 18 8. Pucheu, J. A. (2002). Algunas precisiones sobre la idea de competencia y sus componentes. *Revista Chilena de Psicología*, 23*(2)*, 36-43. 9. Pucheu, J. A. (2005). La importancia de los determinantes colectivos del desempeño en la evaluación de competencias. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, XIV*(2)*, 177-188. 10. Pucheu, J. A. (2010). ¿Cuáles son los valores evaluados en los modelos de competencias conductuales? Análisis de tres diccionarios ocupados en Chile. *Ciencia & Trabajo*, 12*(36)*, 293-305. 11. Schein, E. (1982). *Psicología de las organizaciones*. Prentice Hall. Madrid. Pp.19-22; 69-74. 12. 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. Recuperado de http://www.schipto.cl/informes-y-documentos-de-interes/ 13. Ulrich, D. (2008). *Recursos humanos champions.* Ediciones Granica. Argentina. Cap.2 | |
| **VIII.- Bibliografía complementaria** | |
| 1. Alles, M. (2001). *Empleo: El Proceso de selección*. Ediciones Macchi. Argentina (Segunda Edición). 2. Mondy, W. y Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson, Prentice Hall. México (Novena edición). 3. Morgan, H.H. y Cogger, J.W. (1989). *Manual del Entrevistador*. Editorial TEA. España (Cuarta Edición). 4. Robbins, S. (2003). *Comportamiento organizacional.* Pearson. México. Pp. 531-545. 5. Rodríguez, N. (2000). Selección efectiva de personal basada en competencias. *Revista do Serviço Público*. 51(3), 99-120. | |

**CRONOGRAMA Y RESPONSABLES CURSO DOTACIÓN - 2017**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **FECHA** | **CONTENIDO** | **RESPONSABLE** |
| 31-07 | INTRODUCCIÓN:   * Gestión general y de RRHH. * Estrategia y gestión de RRHH. * Subsistemas de RRHH. * Flujo de dotación de RRHH. | Rogelio Díaz |
| 07-08 | LEVANTAMIENTO DE PERFIL Y DESCRIPCIÓN DE CARGO:   * Levantamiento de perfiles y descripción de cargo.   ***Actividad Práctica: Descripción de Cargo***  ***Entrega pauta trabajo*** | Rogelio Díaz |
| 14-08 | RECLUTAMIENTO:   * Fuentes de reclutamiento. * Análisis Curricular. * Referencias.   ***Actividad Práctica: CV*** | Rogelio Díaz |
| 21-08 | BUENAS PRÁCTICAS EN EVALUACIÓN:   * Planteamiento de buenas prácticas SCHIPTO. * Pruebas proyectivas y cuestionarios en el proceso de selección. | Gloria Zavala |
| 28-08 | SELECCIÓN POR COMPETENCIAS:   * Modelo Conductual de Competencias. * Selección por Competencias.   ***Actividad Práctica: Perfil por competencias*** | Gloria Zavala |
| 04-09 | LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN:   * Tipos y técnicas de Entrevista.   ***Actividad Práctica: Entrevista por competencias*** | Gloria Zavala |
| 11-09 | **EVALUACIÓN SUMATIVA 1** | Equipo |
| 25-09 | CENTRO DE EVALUACION:   * Tipos y técnicas de assessment center. * Utilidad del assessment center.   ***Actividad Práctica: Centro de evaluación*** | Rogelio Díaz |
| 02-10 | COMPETENCIAS E INTELIGENCIA   * Medición de inteligencia general. * Medición de inteligencia específica. * Competencias. | Rogelio Díaz |
| 16-10 | FEEDBACK E INFORMES:   * Tipos de Feedback. * Tipos de Informes.   ***Actividad Práctica: Informe psicolaboral*** | Gloria Zavala |
| 23-10 | PROCESO DE INDUCCIÓN:   * Proceso de Inducción. * Ingreso al mundo laboral.   ***Actividad Práctica: Socialización secundaria***  ROL Y ÉTICA EN ACCIÓN DEL PSICÓLOGO LABORAL:   * Integración. | Rogelio Díaz |
| 30-10 | **EVALUACIÓN SUMATIVA 2** | Equipo |
| 06-11 | ***ENTREGA Y PRESENTACIÓN DE TRABAJOS*** | Equipo |
| 13-11 | **PRUEBAS RECUPERATIVAS** | Equipo |
| 07-12 | **EXAMEN** | Equipo |