Universidad 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:**TiposTécnicas 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 OrganizacionalInducción como proceso de resocializaciónInducción 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 |