



Vicerrectoría de Asuntos Académicos
UNIVERSIDAD DE CHILE

PROGRAMA DE ASIGNATURA

PSI / ID Intervención en Dotación (*The psychology of recruitment and selection*)

Créditos: 10 / Horas Presenciales: 4.5 / Horas No Presencial: 1.5

Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Psicología

CARACTERÍSTICAS FORMATIVAS DE LA ASIGNATURA

OBJETIVO GENERAL DE LA ASIGNATURA:

Identificar y relacionar los procesos de gestión de personas, analizando el subsistema de dotación, desde sus componentes de análisis de oferta-demanda, reclutamiento, selección e inducción.

OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA ASIGNATURA:

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.

Conocer el proceso de Selección de Personas y su contribución a la administración eficaz de las organizaciones.

Conocer, seleccionar y aplicar las principales técnicas en uso en Selección de Personas.

Conocer herramientas de Gestión de la Selección al interior de una organización.

Identificar el rol del psicólogo en áreas de Selección de Personas.

Desarrollar competencias relativas al desempeño del Psicólogo en Selección de Personas.

Análisis del rol del psicólogo laboral-organizacional desde una propuesta relacional, teórica y ética.

SABERES / CONTENIDOS:

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.

Referencias.

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 papel/lápiz.

Test de Lüscher.

Test de Zulliger.

Otras pruebas.

FEEDBACK E INFORMES:

Tipos de feedback

Tipos de Informes.

Proceso de Inducción.

PROCESO DE INDUCCIÓN:

Socialización Organizacional

Inducción como proceso de resocialización

Inducción como proceso de aprendizaje

METODOLOGÍA:

Se basará en:

Clases expositivas e interactivas.

Actividades prácticas, ejercicios de aplicación y juegos de roles.

RECURSOS Y EVALUACIONES**METODOLOGÍAS DE EVALUACIÓN:**

La evaluación se realizará a través de:

Evaluaciones Sumativas (2): 30% de ponderación cada una.

Trabajo Práctico (1): 40% de ponderación.

La asistencia a las "Actividades Prácticas" es obligatoria.

REQUISITOS DE APROBACIÓN:

La nota mínima de aprobación del curso es de 4,0.-

PALABRAS CLAVE:

Gestión de personas; dotación; reclutamiento; selección; inducción

BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA:

Alles, M. (2001): "Empleo: El Proceso de Selección". Ediciones Macchi. Argentina (Segunda Edición).

Cuadra, A. (1990): "Un modelo matemático de selección de personal basado en validez concurrente". Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid..

Dalziel, M.M. et. al. (1996): "Las Competencias: Clave para una gestión Integrada de los Recursos Humanos". Deusto. España.

Gatewood, R. y Feild, H.(1987): "Human Resource Selection". The Dryden Press. USA

Kehoe, J. F.(2000): "Managing Selection in Changing Organizations". Jossey-Bass. USA.

Mondy, W. y Noe, R.(2005): "Administración de Recursos Humanos". Pearson, Prentice Hall. México (Novena edición).

Morgan, H.H. y Cogger.(1989): J.W. "Manual del Entrevistador". Editorial TEA. España (Cuarta Edición).

Rifkin, J.(1996): "El Fin del Trabajo".(1996): Editorial Paídos Ibérica. España.

Autorizada su publicación por la Dirección de Escuela de Facultad de Ciencias Sociales

Fecha de última actualización: 28-05-2014