



Universidad de Chile
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Ciencias Sociales
Carrera de Psicología

Curso Optativo
Intervención en Dotación
Programa 2020

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	2020
II.- Descripción / Justificación de la actividad curricular	
<p>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.</p> <p>Persigue a mediano plazo evitar la discriminación y propender al uso de pruebas validadas.</p>	
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 DE CARGO Análisis estratégico del subsistema de dotación. Flujo de dotación de personas. Descripciones de cargo. Levantamiento de perfiles de cargo técnico-conductuales.	
RECLUTAMIENTO Fuentes de reclutamiento. Análisis curricular.	

Filtro curricular.

SELECCIÓN POR COMPETENCIAS Y CENTROS DE EVALUACIÓN (ASSESSMENT CENTER)

Modelo conductual de competencias.

Selección por competencias.

Assessment center.

LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN

Tipos: focalizada, incidentes críticos, conductual-estructurada.

Técnicas de entrevista.

PRUEBAS PSICOLÓGICAS PARA SELECCIÓN DE PERSONAL

Concepto de predictor y de batería.

Pruebas perceptuales y 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 Y ÉTICOS 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 (avance 10%, final 30%).

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*. En M. Dalziel, J. Cubeiro & G. Fernández, G. (eds.). Madrid: Ediciones Deusto. 75-94.
2. McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, January, 1-14.
3. Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGraw-Hill. Caps.1, 2, 4.
4. Cohen, S. (1999). *Consolidando el centro de evaluación*. American Society for Training and Development. EEUU.

5. 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.
6. Didier, N. (2014). Selección de personal en Chile. *Revista Iberoamericana De Psicología: Ciencia Y Tecnología*, 7(1), 103-113.
7. Maristany, J. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (2°. Ed.). México: Pearson Educación. Cap. 18
8. Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Cinterfor/OIT. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf
9. Medina, N. (2014). Revisión sobre conceptos y aspectos generales de la gestión por competencias aplicables a las organizaciones. *In Vestigium Ire*, 7, 151-169.
10. Peña, S. (2005). Modelo de selección de personal en base a perfil de competencias. *InnOvaciOnes de NegOciOs*, 2(1), 121-144.
11. Pereda, S. & Berrocal, F. (2011). Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias. Madrid: Ed. Ramón Areces.
12. Pérez, G. (2008), Gestión de recursos humanos en el contexto social y cultural chileno. *Asian Journal of Latin American Studies*, 21(1), 65 – 95.
13. Salgado J. & Moscoso S. (2005). *Entrevista conductual estructurada*. Madrid: Eds. Pirámide.
14. Saracho, J. M. (2005). *Un modelo general de gestión por competencias. Modelos y metodologías para la identificación y construcción de competencias*. Santiago: RIL Editores.
15. Schein, E. (1982). *Psicología de las organizaciones*. Madrid: Prentice Hall. 19-22; 69-74.
16. 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/>
17. Spencer L. & Spencer S. (1993). *Competence at work. Models for superior performance*. Nueva York: Wiley & Sons.
18. Ulrich, D. (2008). *Recursos humanos champions*. Buenos Aires: Ediciones Granica. Cap.2
19. Zavala-Villalón, G. (2018). La institucionalización del modelo de competencias en selección de personas. En P. Frías Castro & A. Soto Roy (eds.). *Selección de personas en organizaciones. Aproximaciones éticas, estratégicas, conceptuales y metodológicas* (capítulo 2, 45-66). Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

VIII.- Bibliografía complementaria

1. Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager*. Nueva York: Wiley & Sons.
2. Campion, M.; Fink, A.; Rugeberg, B.; Carr, L.; Phillips, G. & Odman, R. (2011). Doing competencies well: best practices in competency modeling. *Personnel Psychology*, 64, 225–262.
3. García-Sáiz, M. (2011). Una revisión constructiva de la gestión por competencias. *Anales de Psicología*, 27(2), 473-497.
4. Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XXI*, 10, 83-106
5. Mondy, W. y Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson, Prentice Hall. México (Novena edición).

6. Morgan, H.H. y Cogger, J.W. (1989). *Manual del Entrevistador*. Editorial TEA. España (Cuarta Edición).
7. Pereda, S., Berrocal, F. & López, M. (2002). Gestión por competencias y gestión del conocimiento. *Revista de Dirección, Organización y Administración de Empresas*, 28, 43-54.
8. Pucheu, J. A. (2002). Algunas precisiones sobre la idea de competencia y sus componentes. *Revista Chilena de Psicología*, 23(2), 36-43.
9. Robbins, S. (2003). *Comportamiento organizacional*. Pearson. México. Pp. 531-545.
10. Robotham, D. & Jubb, R. (1996). Competences: measuring the unmeasurable. *Management Development Review*, 9(5), 25-29.
11. Rodríguez, N. (2000). Selección efectiva de personal basada en competencias. *Revista do Serviço Público*. 51(3), 99-120.
12. Wolf, A. (1994). La medición de la competencia: la experiencia del Reino Unido. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 31-37.