



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

**Curso Optativo**  
**Intervención en Dotación**  
Programa 2021

<b>I.- Identificación de la actividad curricular</b>
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: 2021
<b>II.- Descripción / Justificación de la actividad curricular</b>
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.
<b>III.- Objetivos de la actividad curricular</b>
<b>General:</b> 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. <b>Específicos:</b> 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.
<b>IV.- Temáticas o contenidos de la actividad curricular</b>
<b>Visión general y levantamiento de perfil de cargo</b> Análisis estratégico del subsistema de dotación. Flujo de dotación de personas. Descripciones de cargo. Levantamiento de perfiles de cargo técnico-conductuales. <b>Reclutamiento</b> 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 en selección de personal**

Concepto de predictor y de batería.

Pruebas perceptuales y cognitivas.

### **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 críticos y éticos de los procesos de reclutamiento y selección**

## **V.- Metodología de la actividad curricular**

Se basará en:

Clases expositivas e interactivas sincrónicas.

Actividades prácticas y ejercicios de aplicación sincrónicos y asincrónicos.

## **VI.- Evaluación de la actividad curricular**

La evaluación se realizará a través de:

Trabajo Semestral (grupos de máximo 4 personas), con la siguiente ponderación:

- Avance trabajo: 20%– informe escrito
- Trabajo final: 35%– informe escrito

Actividades prácticas (mínimo 3 y se cuentan las 3 mejores): 30%

Autoevaluación: 15%

La nota de eximición es 4.0

## **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* (2º. 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](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.; Ruggeberg, 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.

### Cronograma Intervención en Dotación 2021

N° de sesión	Fecha	Actividad/Tema	Bibliografía	Prof
1	02-08	<i>Introducción:</i> •Estrategia y gestión de RRHH •Subsistemas de RRHH •Flujo de dotación de RRHH	1- Chiavenato, I. (2009). <i>Gestión del talento humano</i> . Bogotá: McGraw-Hill. Caps. 1, 2. (57 pp.) 2- Ulrich, D. (2008). <i>Recursos humanos champions</i> . Buenos Aires: Ediciones Granica. Cap. 2 (43 pp.)	RED
2	09-08	<i>Panorama de la selección de personas en Chile y buenas prácticas en evaluación</i> <b>Entrega pauta trabajo</b>	3- Didier, N. (2014). Selección de personal en Chile. <i>Revista Iberoamericana De Psicología: Ciencia Y Tecnología</i> , 7(1), 103-113. (11 pp.) 4- Sociedad Chilena de Psicología del Trabajo y las Organizaciones – SCHIPTO. (2016). <i>Orientaciones técnicas y estándares para procesos de reclutamiento, evaluación y selección de personas en contextos laborales</i> . Santiago: Chile. (31 pp.)	GZ
3	16-08	<i>Levantamiento de perfil y descripción de cargo</i> <b>Actividad Práctica con nota: Descripción de Cargo (grupal)</b>	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. <i>PSYKHE</i> , 11(2), 207-214. (8 pp.)	RED
4	23-08	<i>Reclutamiento:</i> •Fuentes de reclutamiento •Análisis curricular •Referencias. <b>Actividad Práctica con nota: CV (individual)</b> <b>Entrega organización de grupos</b>	6- Chiavenato, I. (2009). <i>Gestión del talento humano</i> . Bogotá: McGraw-Hill. Cap. 4. (27 pp.)	RED
5	30-08	<i>Selección por competencias:</i> •Modelo conductual •Selección por Competencias <b>Actividad Práctica con nota: Perfil por competencias (grupal)</b>	7- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than intelligence. <i>American Psychologist</i> , January, 1-14. (25 pp. en versión castellano) 8- Peña, S. (2005). Modelo de selección de personal en base a perfil de competencias. <i>Innovaciones de Negocios</i> , 2(1), 121-144 (25 pp.).	GZ
6	06-09	<i>La entrevista de selección:</i> •Tipos y técnicas de entrevista <b>Actividad Práctica con nota: Entrevista por competencias (grupal)</b>	9- Salgado J. & Moscoso S. (2005). <i>Entrevista conductual estructurada de selección de personal</i> . Madrid: Eds. Pirámide. Caps. 1 y 7. (34 pp.)	GZ
13-09		Vacaciones Fiestas Patrias		

7	20-09	<i>Competencias e inteligencia:</i> •Medición de inteligencia general y específica <b>Entrega de avance de trabajo</b>	10- Pérez, R. (2018). <i>La medición de la inteligencia y las aptitudes en la identificación del talento</i> . Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología, 3(3), 359-368. (11 pp.)	RED
8	27-09	<i>Centro de evaluación:</i> •Tipos, técnicas y utilidad <b>Actividad Práctica con nota: Centro de evaluación (grupal)</b>	11- Cohen, S. (1999). <i>Consolidando el centro de evaluación</i> . American Society for Training and Development. EEUU. (19 pp.)	GZ
9	04-10	<i>Feedback e informes</i> <b>Actividad Práctica con nota: Informe psicolaboral (grupal)</b>		
10	18-10	<i>Rol y ética en acción del psicólogo laboral:</i> •Inducción. •Integración.	12- Varela, F. (1996). <i>Ética en acción</i> . Santiago: Dolmen.	RED
25-10		Congreso CUECH		
01-11		Semana de receso		
13	08-11	<i>Sesión para resolver dudas trabajo final</i>		GZ
14	15-11	<i>Entrega de trabajo final</i> <i>Entrega autoevaluación</i>		
15	22-11	<i>Evaluaciones recuperativas</i>		RED
16	29-11	<i>Examen</i>		GZ

**Porcentajes:**

Avance trabajo: 20% (grupos de máximo 4 personas) – informe escrito

Trabajo final: 35% (grupos de máximo 4 personas) – informe escrito

Actividades prácticas (mínimo 3 y se cuentan las 3 mejores): 30%

Autoevaluación: 15%