

PLANIFICACIÓN DE CURSO
Segundo Semestre Académico 2023

I. ACTIVIDAD CURRICULAR Y CARGA HORARIA

Asignatura: Selección de Personas	Código: PSI50102
Semestre de la Carrera: 10	
Carrera: Psicología	
Escuela: Ciencias Sociales	
Docente(s): Rodrigo Alday	
Ayudante(s):	
Horario: Jueves 14:30 a 17:45 horas	

Créditos SCT:	6
Carga horaria semestral:	180 horas
Carga horaria semanal:	10 horas

Tiempo de trabajo sincrónico semanal:	3 horas
Tiempo de trabajo asincrónico semanal:	7 horas

II. RESULTADOS U OBJETIVOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS ESTE SEMESTRE

<p>Presentación: Este curso tiene como objetivo conocer y reflexionar respecto de los principales modelos teóricos y antecedentes científicos que permiten entender los procesos de selección de personas en el trabajo.</p> <p>El curso se fundamenta en la investigación empírica de la psicológica organizacional/laboral aplicada a las organizaciones. Este conocimiento resulta de relevancia para planificación y diseño de procesos de selección orientados a mejorar el desempeño y bienestar laboral en las organizaciones.</p>
<p>Objetivos de aprendizaje</p>
<p>1) Comprender la relevancia de los procesos selección para el reclutamiento de personas.</p>
<p>2) Aplicar los procesos del comportamiento organizacional a la selección de personas.</p>
<p>3) Diseñar procesos de selección de personas basados en las mejores prácticas basadas en la selección de personas.</p>

III. UNIDADES, CONTENIDOS Y ACTIVIDADES

UNIDAD 1: <i>¿Qué es la selección de personas?</i>				
Semana	Contenidos	Actividades de enseñanza y aprendizaje		Actividades de evaluación diagnóstica, formativa y/o sumativa
		Tiempo sincrónico	Tiempo asincrónico (trabajo autónomo del o la estudiante)	
1 (24/08)	SUSPENDIDA			
2 (31/08)	Presentación del curso, programa e introducción: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Selección de personas, mitos y creencias. <input type="checkbox"/> Proceso general de reclutamiento. 	3 horas	7 horas	
3 (07/09)	Antecedentes de la selección de personas I <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Discriminación. <input type="checkbox"/> Contrato psicológico. 	3 horas	7 horas	

UNIDAD 1: ¿Qué es la selección de personas?				
Semana	Contenidos	Actividades de enseñanza y aprendizaje		Actividades de evaluación diagnóstica, formativa y/o sumativa
		Tiempo sincrónico	Tiempo asincrónico (trabajo autónomo del o la estudiante)	
4 (21/09)	SUSPENDIDA			
5 (28/09)	Antecedentes de la selección de personas II <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ajuste puesto persona. <input checked="" type="checkbox"/> ASA <input type="checkbox"/> Cultura organizacional. 	3 horas	7 horas	
6 (5/10)	Diseño del puesto de trabajo para la selección. <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Análisis y descripción del puesto. <input type="checkbox"/> Cargos y competencias. 	3 horas	7 horas	Prueba

<i>UNIDAD 2: Evaluación de personas en el contexto de la selección</i>				
Semana	Contenidos	Actividades de enseñanza y aprendizaje		Actividades de evaluación diagnóstica, formativa y/o sumativa
		Tiempo sincrónico	Tiempo asincrónico (trabajo autónomo del o la estudiante)	
7 (12/10)	Prueba I Desempeño laboral para la selección de personas (Capsula). Antecedentes a la evaluación de personas (Capsula).	3 horas	7 horas	
8 (19/10)	Evaluación de personas I <input type="checkbox"/> Inteligencia. <input type="checkbox"/> Personalidad.	3 horas	7 horas	Actividad en clase
9 (26/10)	Evaluación de personas II <input type="checkbox"/> Personalidad. <input type="checkbox"/> La entrevista laboral.	3 horas	7 horas	Actividad en clase
10 (2/11)	Caso en clases	3 horas	7 horas	Actividad en clase
11 (09/11)	Evaluación de personas III Otras fuentes de evaluación (pruebas de	3 horas	7 horas	Actividad en clase

	contenido, simulaciones y CV)			
--	-------------------------------	--	--	--

UNIDAD 3: <i>contratación y seguimiento</i>				
Semana	Contenidos	Actividades de enseñanza y aprendizaje		Actividades de evaluación diagnóstica, formativa y/o sumativa
		Tiempo sincrónico	Tiempo asincrónico (trabajo autónomo del o la estudiante)	
12 (16/11)	Preparación presentaciones			
13 (23/11)	Socialización <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Establecimiento del proceso de socialización <input type="checkbox"/> Consecuencias del proceso de socialización Motivación y seguimiento <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Motivación <input type="checkbox"/> Engagement 	3 horas	7 horas	
14 (30/11)	Presentaciones	3 horas	7 horas	
15 (7/12)	Prueba II	3 horas	7 horas	Prueba de contenido para resolver en clases.

IV. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Durante la realización del curso se utilizarán las siguientes estrategias metodológicas:

- a) **Clases presenciales:** realización de cátedras donde se enseñarán los contenidos y conceptos relevantes asociados.
- b) **Actividades de en clases:** los y las estudiantes deberán aplicar contenidos vistos en la catedra en actividades simuladas.
- c) **Casos:** actividades que buscan aplicar el contenido de catedra en situaciones ficticias dónde los estudiantes deberán diagnosticar y proponer posibles soluciones a la problemática.

El uso de estas estrategias metodológicas se encuentra orientadas a facilitar la comprensión de los contenidos del curso.

V. CONDICIONES Y POLÍTICAS DE EVALUACIÓN

El curso adhiere a las recomendaciones de la Dirección de Gestión Académica de la UOH y a las Orientaciones y lineamientos para la implementación de actividades curriculares de pregrado para segundo semestre 2023. Dadas las actuales condiciones de Pandemia se requiere una fuerte colaboración entre docentes y estudiantes, teniendo como principios rectores: El cuidado por el bienestar de todos y todas; velar por los aprendizajes nucleares; Comunicación y retroalimentación oportuna. Adherencia a estándares éticos de la carrera de psicología.

El curso de selección de personas se propone entregar las herramientas para la planificación y diseño de procesos de selección orientados a mejorar el desempeño y bienestar laboral en las organizaciones.

La metodología del curso propone una integración de actividades asincrónicas y sincrónicas con un componente grupal e individual.

Evaluaciones:

1. **2 pruebas integrativas (35% cada una):** incluye contenidos de la unidad 1, 2, 3 y lecturas asociadas.
2. **Caso en clases (15%):** caso en clases que aborda el diseño de un sistema de evaluación de personas.
3. **Presentación (15%):** Los y las estudiantes presentarán un breve caso real respecto de una situación en el trabajo y propondrán posibles soluciones para abordar la situación.

VI. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS OBLIGATORIOS

Aamodt, M. G., Martínez Sosa, P., Nuñez Ramos, A., & Reyes Ponce, L. (2010). *Psicología industrial - organizacional* (6a. ed.). México D. F.: Cengage Learning.

Breaugh, James. (2012). Employee Recruitment. *Annual review of psychology*. [https:// doi.org/64, 10.1146/annurev-psych-113011-143757](https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143757).

Donald H. Kluemper, Peter A. Rosen, (2009). Future employment selection methods: evaluating social networking web sites. *Journal of Managerial Psychology*, 24(6), 567-580, [https:// doi.org/10.1108/02683940910974134](https://doi.org/10.1108/02683940910974134)

Judge, Timothy & Cable, Daniel & Higgins, Chad. (2000). The Employment Interview: A Review of Recent Research and Recommendations for Future Research. *Human Resource Management Review*, 10, 383-406. [https:// doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00033-4](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00033-4).

Morgeson, F. P., Campion, M. A., Dipboye, R. L., Hollenbeck, J. R., Murphy, K., & Schmitt, N. (2007). Reconsidering the use of personality tests in personnel selection contexts. *Personnel Psychology*, 60(3), 683–729. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00089.x>

Reilly, R. R., & Chao, G. R. (1982). Validity and fairness of some alternative employee selection procedures. *Personnel Psychology*, 35(1), 1–62. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1982.tb02184.x>

Ryan, A. M., & Tippins, N. T. (2004). Attracting and selecting: What psychological research tells us. *Human Resource Management*, 43(4), 305–318. <https://doi.org/10.1002/hrm.20026>

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.

Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262–274. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262>

VII. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS COMPLEMENTARIOS

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (8a ed.). México D.F., México: McGraw – Hill

Parker, Kevin & Hanson, R.Karl & Hunsley, John. (1988). MMPI, Rorschach, and WAIS: A Meta-Analytic Comparison of Reliability, Stability, and Validity. *Psychological Bulletin*. 103. 367-373. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.367>.