

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	
Horario: Martes 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>
Objetivos de aprendizaje
1) Comprender la relevancia de los procesos selección para el reclutamiento de personas.
2) Aplicar los procesos del comportamiento organizacional a la selección de personas.
3) Diseñar procesos de selección de personas basados en las mejores prácticas basadas en la selección de personas.

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 (13/08)	Presentación del curso, programa e introducción: <ul style="list-style-type: none"> • Selección de personas, mitos y creencias. • Proceso general de reclutamiento. 	3 horas	7 horas	
2 (20/08)	Antecedentes de la selección de personas I <ul style="list-style-type: none"> • Discriminación. • Contrato psicológico. 	3 horas	7 horas	
3 (27/08)	Antecedentes de la selección de personas II <ul style="list-style-type: none"> • Ajuste puesto persona. • ASA • Cultura organizacional. 	3 horas	7 horas	

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)	
4 (03/09)	Diseño del puesto de trabajo para la selección. <ul style="list-style-type: none"> Análisis y descripción del puesto. Cargos y competencias. 	3 horas	7 horas	
5 (10/09)	Desempeño laboral: <ul style="list-style-type: none"> Antecedentes del desempeño laboral y organizacional. 	3 horas	7 horas	
6 (17/09)	Semana de receso			

UNIDAD 2: <i>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 (24/09)	Prueba I			

8 (01/10)	Antecedentes a la evaluación de personas. <ul style="list-style-type: none"> • Objetivo de la evaluación de personas • Criterios de efectividad de la evaluación. 	3 horas	7 horas	
9 (08/10)	Evaluación de personas I <ul style="list-style-type: none"> • Inteligencia. • Personalidad. 	3 horas	7 horas	
10 (15/10)	Evaluación de personas II <ul style="list-style-type: none"> • Personalidad. • La entrevista laboral. 	3 horas	7 horas	
11 (22/10)	Evaluación de personas III Otras fuentes de evaluación (pruebas de contenido, simulaciones y CV)	3 horas	7 horas	

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 (29/10)	Evaluación de personas IV <ul style="list-style-type: none"> • Diseño del sistema de evaluación. 	3 horas	7 horas	

	<ul style="list-style-type: none"> • Ponderación de pruebas. • Recomendaciones en la evaluación. 			
13 (05/11)	Socialización y seguimiento <ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento del proceso de socialización • Consecuencias del proceso de socialización 	3 horas	7 horas	
14 (12/11)	Preparación presentaciones			
15 (19/11)	Prueba II	3 horas	7 horas	Prueba de contenido para resolver en clases.
16 (26/11)	Presentaciones	3 horas	7 horas	

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 cátedra en actividades simuladas.
- c) **Casos:** actividades que buscan aplicar el contenido de cátedra 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

Evaluaciones:

1. **2 pruebas integrativas (40% cada una):** incluye contenidos de la unidad 1, 2, 3 y lecturas asociadas.
2. **Presentación (20%):** 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. NORMATIVA DEL CURSO

El/la estudiante que no se presente a una evaluación o clase obligatoria deberá justificar ante la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) las razones de su inasistencia, a través del módulo de UCampus asignado para ello. La documentación entregada será evaluada por la unidad mencionada, quien emitirá una resolución, la cual permitirá al estudiante solicitar rendir una evaluación de carácter recuperativo al/la docente responsable de la asignatura, quien determinará a su vez, la fecha de esta actividad en congruencia con el calendario académico.

Existirá un plazo de hasta 3 días hábiles desde la fecha de la evaluación para presentar la documentación que justifique la inasistencia. Si la justificación no es entregada en este plazo o no se constituye como una justificación de la ausencia a cualquier actividad evaluada, será calificada automáticamente con la nota mínima de la escala (1,0).

VII. INTEGRIDAD ACADÉMICA

Se considerarán infracciones a la honestidad académica las siguientes acciones:

- Reproducir o facilitar la reproducción de respuestas en cualquier tipo de evaluación académica.
- Adulterar cualquier documento oficial como documento de asistencias, correcciones de pruebas o trabajos de investigación, entre otros.
- Plagiar u ocultar intencionalmente el origen de la información en cualquier tipo de instrumento de evaluación.

- Grabar las clases sin la autorización explícita de la profesora y el consentimiento del resto de estudiantes.

Todo acto contrario a la honestidad académica realizado durante el desarrollo, presentación o entrega de una actividad académica del curso sujeta a evaluación, será sancionado con la suspensión inmediata de la actividad y con la aplicación de la nota mínima (1,0).

VIII. 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>

IX. 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>.