

Programa de Asignatura

1. Identificación Asignatura

Nombre:	Proceso de Reclutamiento y Selección		Código:	PSE003
Carrera:	Psicología	Unidad Académica:	Departamento de Ciencias Sociales y humanidades	
Ciclo Formativo:	Licenciatura	Línea formativa:	Psicología Laboral	
Semestre	VII	Tipo de actividad:	Presencial	
N° SCT:	6	Horas Cronológicas Semanales		
		Presenciales:	4,5	Trabajo Autónomo:
Pre-requisitos	No			

2. Propósito formativo

La asignatura Proceso de Reclutamiento y Selección forma parte del ciclo formativo Licenciatura, del séptimo semestre de la carrera y se articula con Gestión de Recursos Humanos.

Su objetivo es que las y los estudiantes adquieran conocimientos prácticos sobre el subsistema de reclutamiento y selección, considerando los recientes cambios en el mundo del trabajo y el contexto regional. Para lograr esto, durante las clases se abordarán casos regionales. Adicionalmente, la asignatura contempla y se construye sobre la base de un trabajo práctico con organizaciones de Aysén.

Al finalizar el curso, las y los estudiantes conocerán y contarán con herramientas para crear y participar de procesos de reclutamiento y selección en las organizaciones, desde el establecimiento de estrategias de acción en base a las necesidades organizacionales en contexto.

3. Contribución al perfil de egreso

Distingue los conceptos básicos de las diferentes teorías y disciplinas que se requieren para la comprensión de los procesos psicológicos.

Demuestra compromiso con la realidad social, cultural y medioambiental de la región de Aysén.

Demuestra una sólida formación ética-profesional orientada a reconocer y resguardar los asuntos de interés público, cuyo enfoque sea la contribución y transformación de los territorios, tanto de la región y del país.

4. Resultados de aprendizaje específicos

Resultado de Aprendizaje Específico	Criterios de evaluación	Evidencia
Relaciona los procesos elementales derivados del subsistema de reclutamiento y selección con la estrategia organizacional y con el uso de diversas herramientas según el contexto organizacion	Distingue las partes de cada uno de los procesos derivados del subsistema de reclutamiento y selección, entendiendo secuencias , lógicas y concatenación entre cada uno. Desarrolla criterios para aplicación de herramientas de reclutamiento y selección según el contexto.	Caso de estudio individual
Comprende la relación entre el despliegue de herramientas en los diferentes subsistemas y el impacto en la calidad de cada uno de los procesos.	Conoce métodos específicos para evaluar la calidad de los procesos. Diferencia procesos de selección apropiados a diferentes contextos organizacionales, Aplica herramientas para evaluar la calidad de los procesos de reclutamiento y selección.	Caso de estudio individual
Implementa un proceso de reclutamiento y selección utilizando los criterios y distingos revisados en el curso.	Desarrolla la función de reclutamiento y selección en contexto real, aplicando cada uno de los contenidos revisados durante el programa.	Caso práctico (Territorial)

5. Unidades de Aprendizaje

Unidad 1: El proceso de Selección de Personas: Consideraciones básicas.

- 1.1 ¿Qué es el proceso de selección de personas? Una mirada táctica y estratégica.
- 1.2 Alineamiento con la estrategia e indicadores del negocio.
- 1.3 El impacto de la selección de personas en la estructura organizacional y los procesos.
- 1.4 Relación y comparación entre ámbito público y privado.

Unidad 2: Reclutamiento

- 2.1. El proceso de reclutamiento adaptado a la organización.
- 2.2. Estrategia de reclutamiento interno versus externo.
- 2.3. Fuentes de reclutamiento.

2.4. Planes de sucesión.

2.5. Reclutamiento tradicional vs. Head-hunting.

Unidad 3: Análisis de cargos, dotación y modelo de competencias.

3.1. Fundamentos del análisis de cargo.

3.2. Métodos de análisis de cargo.

3.3. Modelos de competencias.

3.4. Aplicación de modelos de competencias: métodos y técnicas.

3.5. Similitudes, diferencias, y contribuciones específicas de ambos enfoques.

Unidad 4: Aproximación Psicométrica

4.1. Confiabilidad en selección.

4.2. Evaluación de validez: Indicadores validez de criterio.

4.3. Consecuencias de la baja validez.

4.4. ¿Cómo hacer estudios de validez predictiva?

Unidad 5: Herramientas de Evaluación Psicométricas.

5.1. Tests de inteligencia.

5.2. Tests de personalidad.

5.5. Tests situacionales.

5.6. Tests de aptitudes específicas.

Unidad 6: Assessments y Entrevistas.

6.1 Assessment center.

6.2 Entrevistas por competencias.

Unidad 7: Finalización del proceso.

7.1 Criterios éticos en procesos de reclutamiento y selección.

7.2. Integración cualitativa y cuantitativa de la información para la toma de decisiones.

7.3. Confección de informes de selección.

7.4. Presentación de resultados al cliente y a los candidatos.

6. Recursos de Aprendizaje

Bibliografía Obligatoria

Porret, M. P. (2014). Gestión de personas 6ª ed.: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. Esic Editorial.

Guion, R. M. Assessment, Measurement, and Prediction for Personnel Decisions. New Jersey, Lawrence Erlbaum, 1998.

Illes, P. Managing staff selection and assessment. London, Open University Press, 1999.

Thornton, G. C. & Rupp, D. E. Assessment Centers in Human Resource Management. London, Lawrence Erlbaum, 2006.

Frías Castro, P., & Soto Roy, Á. (2018). Propuestas estratégicas y metodológicas para la selección de personas. En Pamela Frías y Álvaro Soto Roy (Eds.), Selección de personas en organizaciones. Colección Psicología.

Zavala, G. (2018). La institucionalización del modelo de competencias en la selección de personas. En Pamela Frías y Álvaro Soto Roy (Eds.), Selección de personas en organizaciones. Colección Psicología.

Ferrar, J., & Green, D. R. (2021). The business value of people analytics. In Jonathan Ferrar & David Green Excellence in People Analytics: How to Use Workforce Data to Create Business Value. Kogan Page Limited.

Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc. (2003). Principles for the validation and use of Personnel Selection Procedures. Fourth Edition. (www.siop.org)

McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than intelligence. American Psychologist, January, 1-14.

Didier, N. (2014). Selección de personal en Chile. Revista Iberoamericana De Psicología: Ciencia Y Tecnología, 7(1), 103-113.

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/>

Spencer L. & Spencer S. (1993). Competence at work. Models for superior performance. Nueva York: Wiley & Sons.

Aiken, L. (2003). *Tests Psicológicos y Evaluación* (11°. Ed.). México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.

Bibliografía Complementaria

Salgado J. & Moscoso S. (2005). *Entrevista conductual estructurada*. Madrid: Eds. Pirámide

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

Saracho, J. M. (2005). *Un modelo general de gestión por competencias. Modelos y metodologías para la identificación y construcción de competencias*. Santiago: RIL Editores.

7. Comportamiento y ética académica:

Se espera que los estudiantes actúen en sus diversas actividades académicas y estudiantiles en concordancia con los principios de comportamiento ético y honestidad académica propios de todo espacio universitario y que están estipulados en el *Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Aysén*, especialmente aquéllos dispuestos en los artículos 23°, 24° y 26°.

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).

Planificación del curso

8. Responsables

Académico (s) Responsable (s) y equipo docente	Karim Slako		
Contacto	karim.slako@docentes.uaysen.cl		
Año	2023	Periodo Académico	Primer Semestre 2023
Horario clases	Martes 08:30 a 11:45 y miércoles 18:00 a 19:30hrs	Horario de atención estudiantes	Martes de 11:45 a 12:45
Sala / Campus	Sala A1/Campus Río Simpson		

9. Metodología de Trabajo:

La asignatura contiene:			
Actividades de vinculación con el medio	X	Actividades relacionadas con proyectos de investigación	
La asignatura utilizará una metodología expositivo-participativa, en donde el primer bloque de la clase estará dedicado al tema señalado en el cronograma y el segundo se centrará en la aplicación de los contenidos a casos de organizaciones chilenas. En ambos bloques se promoverá la participación de las y los estudiantes. Cada clase contará con material visual de apoyo y con referencias bibliográficas obligatorias y complementarias.			

10. Evaluaciones:

<p>La asignatura contempla dos evaluaciones. Un análisis de caso (50%) y un trabajo final/presentación grupal (50%) donde los estudiantes deberán realizar un proceso de reclutamiento y selección en un espacio territorial definido por el docente a cargo.</p> <p>La nota de eximición de examen es 5.0</p> <p><u>Disposiciones reglamentarias de calificaciones y aprobación acorde al reglamento general de estudios de pregrado de la Universidad de Aysén.</u></p> <p>Artículo 36 Todas las calificaciones, incluidos los promedios ponderados, se expresarán en cifras con un decimal. La centésima igual o mayor a cinco se aproximará a la décima superior y la menor a cinco se desestimará.</p> <p>Artículo 37 Todos los estudiantes de la Universidad de Aysén serán calificados en sus actividades curriculares en la escala de notas que va desde 1,0 al 7,0, siendo la nota mínima de aprobación 4,0.</p>

Artículo 40

La asistencia a las evaluaciones es obligatoria. El estudiante que no rinda una evaluación parcial presencial, escrita u oral, en la fecha estipulada será calificado con nota 1,0.

Artículo 41

En casos debidamente justificados ante la Secretaría Académica, el estudiante que no haya asistido a una evaluación tendrá derecho a rendir al menos una evaluación recuperativa al final del semestre, en fecha establecida por docente en el programa de la asignatura. Dicha evaluación tendrá una ponderación equivalente a aquella no rendida y deberá cubrir los mismos objetivos de la evaluación.

Artículo 46

- La calificación obtenida en el examen se ponderará con un 30%.
- La calificación final de la actividad curricular se calculará en base a la siguiente fórmula:

Nota de Presentación: 70%

Nota de Examen: 30%

NOTA DE EXIMICIÓN

- Este curso presenta eximición con nota presentación a examen (NPE) igual o mayor a 5.0

Requisitos de aprobación (calificaciones y asistencia):

La asistencia mínima exigida para aprobar la asignatura es de 65% de los módulos presenciales. Los alumnos pueden solicitar la justificación de sus inasistencias a clases presenciales, siempre y cuando su asistencia efectiva a clases sea de al menos 50%.

Se exigirá nota mínima 4.0 en el Examen para aprobar la asignatura, independientemente de si una nota menor a 4.0 en el examen permite una nota final superior a 4.0 (artículo 46 del Reglamento de Pregrado). Si la nota de examen es menor a 4,0 reprueba el curso y se considera como nota final.

11.Otros aspectos asociados al funcionamiento del curso:

La lista de asistencia se completará durante los primeros diez minutos de cada bloque de clases. Se revisará la misma al término del bloque. Las y los estudiantes que no estén presentes al momento de la lista quedarán como ausentes en el bloque respectivo.

Durante el desarrollo de las sesiones de clases los teléfonos celulares deberán estar en silencio y guardados.

Semana / Sesión	Resultado(s) de Aprendizaje	Tema (Unidades de aprendizaje) y actividades	Recursos utilizados o lecturas	Actividad(es) de Trabajo Autónomo
7 de marzo		<p>Unidad 1: El proceso de selección de personas: Consideraciones básicas.</p> <p>Se realizará introducción al curso, declarando programa, recolección de expectativas y actividad para aproximarse al proceso de selección de personas.</p> <p>Se responderá a la pregunta sobre qué es el proceso de selección desde un enfoque táctico y desde la estrategia.</p>	<p>Porret, M. P. (2014). <i>Gestión de personas 6ª ed.: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones</i>. Esic Editorial.</p>	
8 y 14 de marzo	<p>Comprende los procesos elementales derivados del subsistema de reclutamiento y selección, así como también discrimina su relación con la estrategia organizacional y con el uso de diversas herramientas según el contexto organizacional.</p>	<p>Unidad 1: El proceso de selección de personas: Consideraciones básicas.</p> <p>Alineamiento de la estrategia organizacional con el proceso de selección. Revisión de diversas organizaciones y sus estrategias, y el proceso de selección que cada estrategia necesita.</p>	<p>Porret, M. P. (2014). <i>Gestión de personas 6ª ed.: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones</i>. Esic Editorial.</p>	<p>Didier, N. (2014). Selección de personal en Chile. <i>Revista Iberoamericana De Psicología: Ciencia Y Tecnología</i>, 7(1), 103-113.</p>
15 y 21 de marzo		<p>Unidad 1: El proceso de selección de personas. Consideraciones básicas.</p> <p>Impacto de la selección de personas en la estructura organizacional y los procesos. Análisis de caso de organización con determinada estructura, y el ajuste de los posibles escenarios de selección con el impacto que tienen en la organización.</p> <p>Comparación entre estamentos públicos, privados y tercer sector en relación a los procesos de Reclutamiento y Selección.</p>	<p>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/</p>	
22 de marzo	<p>Diferencia procesos de selección apropiados a diferentes contextos organizacionales, así como también aplica herramientas para evaluar la</p>	<p>Unidad 2: Reclutamiento</p> <p>El proceso de reclutamiento adaptado a la organización. Estrategias de reclutamiento interno vs externo. Se</p>	<p>Frías Castro, P., & ; Soto Roy, Á. (2018). <i>Propuestas estratégicas y metodológicas para la selección de</i></p>	

	calidad de los procesos de reclutamiento y selección.	realizará clase expositiva para desplegar los diversos procesos de reclutamiento, tomando en consideración ejemplos nacionales y regionales. A su vez, se realizará un mini caso de estudio para que puedan desarrollar criterio de elección de los diversos tipos de reclutamiento.	personas. En Pamela Frías y Alvaro Soto Roy (Eds.), Selección de personas en organizaciones. Colección Psicología.	
28 y 29 de marzo		<p>Unidad 2: Reclutamiento.</p> <p>Revisión de fuentes de reclutamiento y el uso que se le puede dar a cada una según los lineamientos organizacionales y criterios de marca empleadora. Se realizará revisión en vivo del funcionamiento de distintas plataformas utilizadas para el reclutamiento, así como también se revisarán ejemplos de diversas fuentes de reclutamiento a nivel nacional y regional.</p> <p>Revisión de procesos externalizados de reclutamiento, definiendo ventajas y desventajas.</p>	Frías Castro, P., & Soto Roy, Á. (2018). Propuestas estratégicas y metodológicas para la selección de personas. En Pamela Frías y Alvaro Soto Roy (Eds.), Selección de personas en organizaciones. Colección Psicología.	
29 de marzo		<p>Unidad 2: Reclutamiento.</p> <p>Revisión del concepto de planes de sucesión, su impacto en el reclutamiento interno y en el compromiso de trabajadores y trabajadoras. Ventajas y riesgos de asumir un plan de sucesión y desarrollo interno.</p> <p>Inicio del proceso de reclutamiento. Selección de organizacionales para comenzar el proceso de reclutamiento y selección simulada.</p>	Frías Castro, P., & Soto Roy, Á. (2018). Propuestas estratégicas y metodológicas para la selección de personas. En Pamela Frías y Álvaro Soto Roy (Eds.), Selección de personas en organizaciones. Colección Psicología.	
4 y 5 de abril	<i>Comprende los procesos elementales derivados del subsistema de reclutamiento y</i>	Unidad 3: Análisis de cargos, dotación y modelo de competencias.	Saracho, J. M. (2005). Un modelo general de gestión por competencias. Modelos y metodologías para la	

	<i>selección, así como también discrimina su relación con la estrategia organizacional y con el uso de diversas herramientas según el contexto organizacional.</i>	¿Por qué se debe realizar análisis de cargos? Exposición sobre la importancia de realizar de forma adecuada un proceso de análisis de cargo y su importancia en el proceso de atracción del talento. Obtención de información a través del análisis de puestos consolidado y qué impacto tiene en las decisiones de las organizaciones.	identificación y construcción de competencias. Santiago: RIL Editores.	
11 y 12 de abril		Unidad 3: Análisis de cargos, dotación y modelo de competencias. Métodos de análisis de cargo. A través de ejercicio práctico realizarán análisis de cargos en un caso de empresa ficticia a nivel regional. Primer caso práctico evaluado.	Saracho, J. M. (2005). Un modelo general de gestión por competencias. Modelos y metodologías para la identificación y construcción de competencias. Santiago: RIL Editores.	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
18 y 19 de abril		Unidad 3: Análisis de cargos, dotación y modelo de competencias. ¿Qué es una competencia? Exposición del modelo de competencias y el impacto que tienen en los procesos del subsistema. Definición de tipos de competencias y aplicación. Revisión de diccionarios de competencias. Entrega primera evaluación.	Zavala, G. (2018). La institucionalización del modelo de competencias en la selección de personas. En Pamela Frías y Alvaro Soto Roy (Eds.), Selección de personas en organizaciones. Colección Psicología.	Spencer L. Spencer S. (1993). Competence at work. Models for superior performance. Nueva York: Wiley & Sons.
25 y 26 de abril	Diferencia procesos de selección apropiados a diferentes contextos organizacionales, así como también aplica herramientas para evaluar la calidad de los procesos de reclutamiento y selección.	Unidad 4: Aproximación Psicométrica ¿Qué es la psicometría aplicada en los procesos de selección? Clase expositiva respecto a confiabilidad, validez y relación respecto a la predicción. Ejercicios con planillas de resultados para evaluar confianza y validez.	Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc. (2003). Principles for the validation and use of Personnel Selection Procedures. Fourth Edition. (www.siop.org) McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than intelligence. American Psychologist, January, 1-14.	

2 al 5 de mayo	Suspensión de clases: Semana de la docencia			
9 y 10 de mayo	Diferencia procesos de selección apropiados a diferentes contextos organizacionales, así como también aplica herramientas para evaluar la calidad de los procesos de reclutamiento y selección.	Unidad 5: Herramientas de evaluación psicométrica. Evolución de la evaluación psicométrica hasta la actualidad Revisión del concepto de inteligencia y principales test de inteligencia utilizados en Chile.	McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than intelligence. American Psychologist, January, 1-14.	
16 y 17 de mayo		Unidad 5: Herramientas de evaluación psicométrica. Principales test de personalidad utilizados. MBTI, Big Five, DISC, 16PF. Aplicación de test en clases, tabulación y análisis de resultados.	Aiken, L. (2003). Tests Psicológicos y Evaluación (11°. Ed.). México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.	MBTI, DISC Assessment, 16PF y Big Five Personality Treats
23 de mayo		Unidad 5: Herramientas de evaluación psicométrica. Revisión de diversos test de habilidades específicas. Usos y aplicaciones de cada uno según descripción de cargos y necesidades específicas. Aplicación de test en clases, tabulación y análisis de resultados.	Aiken, L. (2003). Tests Psicológicos y Evaluación (11°. Ed.). México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.	MBTI, DISC Assessment, 16PF y Big Five Personality Treats
30, 31 de mayo		Unidad 6: Assessment Center. Introducción a los Assessment Centers: concepto, objetivos y ventajas. Planificación del Assessment Center: definición de competencias clave, selección de tareas y evaluadores. Ejecución del Assessment Center: conducta de las tareas, observación de los candidatos, registro de resultados y retroalimentación. Análisis de resultados: interpretación de los datos, integración con otras	Guion, R. M. Assessment, Measurement, and Prediction for Personnel Decisions. New Jersey, Lawrence Erlbaum, 1998.	Thornton, G. C. amp; Rupp, D. E. Assessment Centers in Human Resource Management. London, Lawrence Erlbaum, 2006. Spencer L. Spencer S. (1993). Competence at work. Models for superior performance. Nueva York: Wiley & Sons.

	Implementa un proceso de reclutamiento y selección utilizando los criterios y distingos revisados en el curso.	fuentes de información y toma de decisiones. Conclusiones y recomendaciones finales sobre el uso efectivo de los Assessment Centers en procesos de selección de personal.		
06 de Junio		Unidad 7: Finalización del proceso. Criterios éticos en procesos de selección Criterios de evaluación cualitativa y cuantitativa en la toma de decisiones del proceso. Confeción de informes de cierre.	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/	
07 de Junio		Unidad 7: Selección de casos de aplicación de contenidos. Entrega de parámetros de evaluación y condiciones de supervisión para el trabajo práctico. Entregas recuperativas.		
13 al 27 de Junio		Unidad 7: Finalización de proceso de selección con organizaciones regionales simuladas.		
28 de Junio		Presentación final de casos de selección. Entrega de evaluaciones finales.		
05 de Julio		Examen final.		