

PROGRAMA		
1. Nombre de la actividad curricular		
Seminario de Práctica Profesional I: Psicología del trabajo y las organizaciones. Proceso de dotación de personas, Reclutamiento y Selección.		
2. Nombre de la actividad curricular en inglés		
Professional Practice Seminar I		
3. Unidad Académica / organismo de la unidad académica que lo desarrolla		
Departamento de Psicología		
4. Ámbitos		
Ámbito Diagnóstico - Ámbito Intervención –Ámbito Evaluación - Transversal		
5. Horas de trabajo	Presencial	No presencial
	1,5	4,5
6. Número de créditos SCT – Chile	4 SCT	
7. Requisitos	Seminario de Grado II	
8. Propósito general del curso	Curso del ciclo de profesionalización el cual tiene como propósito que los estudiantes puedan supervisar sus procesos de prácticas profesionales completando su formación en los ámbitos de evaluación, diagnóstico e intervención, a partir de metodologías activas participativas.	
9. Competencias a las que contribuye el curso	Ámbito Diagnóstico: <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar una estrategia metodológica pertinente para dar respuestas relevantes y adecuadas a las preguntas y contrastación de hipótesis. - Aplicar el conocimiento adquirido sobre el campo de estudio de la disciplina, situado en un contexto socio histórico, político y 	

	<p>cultural con una actitud reflexiva, crítica y ética.</p> <p>Ámbito Intervención:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contribuir a los procesos de identificación de problemas y necesidades de los individuos, grupos, comunidades y organizaciones a través de la reflexión, dialogo y problematización de la realidad y el contexto. - Formular objetivos y estrategias de acción, que aporten a resolver los problemas detectados y satisfacción de necesidades en función de las características y recursos de los sujetos de intervención. - Movilizar recursos técnicos y personales presentes en el sujeto que interviene, en el sujeto intervenido y en el entorno que promuevan un impacto positivo de la intervención. - Monitorear el proceso de intervención para retroalimentarlo y generar las condiciones necesarias de acuerdo a la sustentabilidad de los procesos diseñados y sus efectos. - Sistematizar las experiencias de intervención. <p>Ámbito Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar evaluaciones de servicios e intervenciones enfocado en su optimización. <p>Transversal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar un marco comprensivo coherente y fundamentado de los procesos mentales, subjetivos y del comportamiento humano utilizando principios, modelos y procedimientos científicos propios de la disciplina y afines.
10. Subcompetencias	<i>Ámbito Diagnóstico:</i>

	<ul style="list-style-type: none">- Generar un diseño de aproximación al objeto de estudio que otorgue respuesta en el abordaje del diagnóstico.- Pronosticar el devenir de un fenómeno, describiéndolo, caracterizándolo y asumiendo una posición teórico – metodológica con una mirada ética.- Articular el proceso de evaluación y diagnóstico de eventos y procesos psicológicos con los elementos contextuales, reflexivos, críticos y éticos relacionados con el fenómeno en estudio. <p><i>Ámbito Intervención:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- Aportar a los procesos de identificación de problemas y necesidades de los individuos, grupos, comunidades y organizaciones considerando su contexto socio histórico y político desde la mirada particular de la psicología y aplicando conocimientos pertinentes y actualizados de la psicología y otras ciencias.- Identificar problemas y necesidades generando puentes o diálogos con otras disciplinas.- Elaborar respuestas ante una situación problema desarrollando un planteamiento oral y escrito basado en conocimiento actualizado y pertinente de la psicología.- Establecer propósitos para la resolución de problemas y necesidades detectadas comunicándolos de manera precisa y considerando la factibilidad de evaluación y a los sujetos de intervención.- Establecer estrategias de acción definiendo los pasos necesarios para lograr los propósitos establecidos.- Desarrollar el proceso de intervención, empatizando con el sujeto intervenido y su entorno, y desplegando habilidades interpersonales que se articulan con el dominio técnico.
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> - Adecuar los procedimientos, métodos y técnicas a las características socioculturales, étnicas y de género entre otras, del sujeto intervenido, evaluando vulnerabilidades y recursos presentes. - Establecer hitos de evaluación que permitan revisar avances o dificultades del proceso de intervención contrastando el estado del proceso con los objetivos propuestos. - Proponer ajustes pertinentes para mejorar el proceso y el resultado. - Valorar las acciones emprendidas en términos de proceso y resultados, sustentabilidad, costo y beneficio, pertinencia e impacto del proceso de intervención. - Proponer una explicación del funcionamiento de la intervención con el fin de generar nuevos conocimientos a partir de lo aprendido y posible replicabilidad de la propuesta. <p><i>Ámbito Evaluación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificar evaluaciones de servicios e intervenciones, de acuerdo a la congruencia entre objetivos del proyecto y necesidades identificadas, e incorporando indicadores de proceso y resultado con rigurosidad y diversidad metodológica. - Analizar la optimización del proyecto de servicio e intervención de acuerdo a la relación costo-beneficio, impacto y sustentabilidad del proyecto. <p><i>Transversal:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Relacionar e integrar el aporte de otras disciplinas y de las ciencias sociales para dar fundamento y contextualizar el análisis de procesos psicológicos.
<p>11. Resultados de Aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifica aspectos relevantes de la cultura y propósitos del programa/proyecto/organización en el que realiza su práctica, y logra integrarse. 	

- Problematiza su relación con los individuos/organizaciones/comunidades beneficiarias
- Distingue situaciones en que se presentan conflictos éticos profesionales, y propone soluciones.
- Desarrolla competencias laborales genéricas.
- Diseña y lleva a cabo diagnósticos, intervenciones y evaluaciones, con propósitos claros y metodologías pertinentes.
- Aplica lo discutido de manera reflexiva en su práctica profesional

12. Saberes / contenidos

Se espera que los siguientes saberes/habilidades sean trabajados de modo flexible, organizándolos de acuerdo a cómo se desarrollen las prácticas de los alumnos.

Inmersión en el contexto laboral

- La integración a la cultura y propósitos del programa/proyecto/organización en que se realizará la práctica.
- La problematización del contexto sociocultural en el que se inserta el programa/proyecto/organización.
- La reflexión respecto a las relaciones de poder en el vínculo con los individuos/organizaciones/comunidades
- La ética profesional.

Competencias Laborales genéricas

- Responsabilidad, compromiso y proactividad en el trabajo.
- Habilidades interpersonales y trabajo en equipo.
- Habilidades comunicativas y expositivas.
- La reflexividad como forma de aprendizaje permanente.

El diagnóstico en Psicología.

- Cómo definir el propósito de un diagnóstico.
- La relación con individuos/organizaciones/comunidades en y/o con las que se realizará el diagnóstico.
- Determinar procesos y métodos.
- Los resultados, aplicaciones, devoluciones.

La intervención en Psicología.

- La determinación de los propósitos de la intervención y relación con el diagnóstico.
- La definición de estrategias de acción de acuerdo a los objetivos.
- Los procesos de retroalimentación de la acción.

La Evaluación en Psicología.

- La definición de metodologías de evaluación.

- El análisis de procesos y resultados a la luz del diagnóstico y los propósitos de la intervención.

13. Metodología

Los seminarios deberán sesionar semanalmente con la docente a cargo, considerando 1,5 horas de trabajo presencial (1 bloque de clases), y 4,5 de trabajo autónomo por parte de los/as estudiantes.

Una de las primeras actividades a realizar será la discusión de los Planes de Práctica, que luego serán acordados con los/as supervisores/as en terreno.

Entre otras actividades a realizar se encuentran discusión de material bibliográfico, exposición de textos o casos por parte de estudiantes, y supervisión.

No se espera que los contenidos del programa sean tratados de manera secuencial, sino que de modo flexible, organizándolos de acuerdo a cómo se desarrollen las prácticas de los/as estudiantes.

14. Evaluación

El Plan de Práctica no será calificado con una nota, pero la no entrega de este implicará que el Seminario será reprobado.

El curso tendrá la siguiente forma de evaluación:

- Una evaluación parcial realizada por la profesora tutora y el/la supervisor/a de la práctica 40%
- Informe escrito de un avance del Informe Final de Práctica (Seminario II) 30%
- Exposición oral del avance del Informe Final de Práctica 30%

Se exige un 85% de asistencia. En caso contrario se reprobará el curso. Las inasistencias deben ser justificadas ante Secretaría de Estudios.

15. Requisitos de aprobación

- Plan de práctica profesional
- Tener, como mínimo, un 85% de asistencia.
- Obtener una nota final igual o superior a 4,0.

Aquellos/as estudiantes que no cumplan con el porcentaje de asistencia mínimo exigido, pero estén justificados/as por jefatura de carrera, deberán rendir examen de primera instancia. Quienes no cumplan con el requisito mínimo de asistencia, deberán rendir el examen de segunda instancia.

16. Normativa del curso

- La inasistencia a clases obligatorias y/o evaluaciones deben ser justificadas en un plazo de 5 días hábiles en Secretaría de Estudios al correo, adjuntando los

antecedentes. Esto se realiza vía plataforma U-Campus o por correo a secest.psicologia@uchile.cl

- De acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Estudiantes de la Universidad, se debe “Reconocer el origen y autoría de las ideas y resultados tanto propios como ajenos/as, según las normas y convenciones académicas de cada disciplina”. Adicionalmente, es deber de las y los estudiantes “asumir la responsabilidad principal de su propia formación, con el apoyo y supervisión de sus profesores/as y la interacción con sus pares, en las condiciones establecidas en la reglamentación pertinente” En los casos que se evidencie una situación que transgreda estas normativas, que implique copia por parte de la o él estudiantes, o plagio en un trabajo académico, se evaluará con nota mínima (1,0), y se informará a Jefatura de Carrera para dejar constancia escrita de esta situación.

17. Palabras Clave

Dotación de personas, Recursos Humanos, Reclutamiento, Selección

18. Bibliografía Obligatoria

1. Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGraw-Hill. Caps.1, 2, 4.
2. Cohen, S. (1999). *Consolidando el centro de evaluación*. American Society for Training and Development. EEUU.
3. 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.
4. Medina, N. (2014). Revisión sobre conceptos y aspectos generales de la gestión por competencias aplicables a las organizaciones. *In Vestigium Ire*, 7, 151-169.
5. Peña, S. (2005). Modelo de selección de personal en base a perfil de competencias. *InnOvaciOnes de NegOciOs*, 2(1), 121-144.
6. Salgado J. & Moscoso S. (2005). *Entrevista conductual estructurada*. Madrid: Eds. Pirámide.
7. 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/>

19. Bibliografía Complementaria

1. Abdalla Hamza, P., Jabbar Othman, B., Gardi, B., Sorguli, S., Mahmood Aziz, H., Ali Ahmed, S., ... & Anwar, G. (2021). Recruitment and selection: The relationship between recruitment and selection with organizational performance.
2. 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.). Ediciones Deusto. 75-94.
3. Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager*. Nueva York: Wiley & Sons.

4. Champion, 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.
5. Fernández, A. (2019). La Lucha contra la discriminación en el acceso al empleo mediante el curriculum vitae anónimo. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (1), 233-266.
6. García-Sáiz, M. (2011). Una revisión constructiva de la gestión por competencias. *Anales de Psicología*, 27(2), 473-497.
7. Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XX1*, 10, 83-106
8. Hatch, T., & Gardner H. (1986) From testing intelligence to assessing competences: A pluralistic view of intellect. *Roeper Review*, 8(3), 147-150.
9. Hunkenschroer, A. L., & Luetge, C. (2022). Ethics of AI-enabled recruiting and selection: A review and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 178(4), 977-1007.
10. Kleinmann, M., & Ingold, P. V. (2019). Toward a better understanding of assessment centers: A conceptual review. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 349-372.
11. Lora-Guzmán, H., Castilla-Paternina, S., & Góez-Flórez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, ciencia y libertad*, 15(1), 83-94.
12. Maristany, J. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (2°. Ed.). México: Pearson Educación. Cap. 18
13. McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, January, 1-14.
14. Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Cinterfor/OIT.
15. Mondy, W. y Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson, Prentice Hall. México (Novena edición).
16. Morgan, H.H. y Cogger, J.W. (1989). *Manual del Entrevistador*. Editorial TEA. España (Cuarta Edición).
17. Pereda, S. & Berrocal, F. (2011). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. Ramón Areces.
18. 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.
19. Pérez, G. (2008), Gestión de recursos humanos en el contexto social y cultural chileno. *Asian Journal of Latin American Studies*, 21(1), 65 – 95.
20. Pillai, R., & Sivathanu, B. (2020). Adoption of artificial intelligence (AI) for talent acquisition in IT/ITeS organizations. *Benchmarking: An International Journal*, 27(9), 2599-2629.
21. Robbins, S. (2003). *Comportamiento organizacional*. Pearson. México. Pp. 531-545.
22. Robotham, D. & Jubb, R. (1996). Competences: measuring the unmeasurable. *Management Development Review*, 9(5), 25–29.

23. Rodríguez, N. (2000). Selección efectiva de personal basada en competencias. *Revista do Serviço Público*. 51(3), 99-120.
24. Ryan, A. M., & Ployhart, R. E. (2014). A century of selection. *Annual Review of Psychology*, 65, 693-717.
25. Saracho, J. M. (2005). *Un modelo general de gestión por competencias. Modelos y metodologías para la identificación y construcción de competencias*. Santiago: RIL Editores.
26. Spencer L. & Spencer S. (1993). *Competence at work. Models for superior performance*. Nueva York: Wiley & Sons.
27. Ulrich, D. (2008). *Recursos humanos champions*. Buenos Aires: Ediciones Granica. Cap.2
28. Wolf, A. (1994). La medición de la competencia: la experiencia del Reino Unido. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 31-37.
29. Wong, S.C. (2020). Competency definitions, development and assessment: A brief review. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 9(3), 95-114.
30. Woods, S. A., Ahmed, S., Nikolaou, I., Costa, A. C., & Anderson, N. R. (2020). Personnel selection in the digital age: A review of validity and applicant reactions, and future research challenges. *European Journal of work and organizational psychology*, 29(1), 64-77.
31. 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* (pp. 45-66). Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

20. Recursos web

U-Cursos: plataforma web