



UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA
FACULTAD: CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO: CIENCIAS SOCIALES
PSICOLOGÍA

PROGRAMA DOCENTE - 2025

ANTECEDENTES GENERALES

CARRERA	PSICOLOGIA
NOMBRE DE LA ASIGNATURA	SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL
CÓDIGO DE LA ASIGNATURA	PSL8 804
AÑO/SEMESTRE	Cuarto año - 2 SEMESTRE - 2025
JEFE DE CARRERA	Rodrigo Araya Moreno
EQUIPO DOCENTE	Mónica Miranda Carrasco
ÁREA DE FORMACIÓN	Formación profesional, Mención Laboral - 2 Semestre
CRÉDITOS SCT	
FECHA DE INICIO	25/08/2025
FECHA DE TÉRMINO	24 de Diciembre 2025

DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

El Reclutamiento y la Selección de los recursos humanos, constituyen un factor importante en cualquier organización, para ello, se requiere contar con el personal que posea las capacidades y potencialidades que le permita desempeñarse eficientemente en determinado puesto, por lo que las organizaciones necesitan contar con psicólogos y psicólogas con conocimientos técnicos y del comportamiento humano.

a través de esta asignatura, se forma a los y las estudiantes en los diferentes métodos de cómo reclutar y posterior selección técnica de personal y la elección, aplicación, calificación e interpretación de diversas técnicas que le permiten elegir al personal adecuado para un puesto de trabajo determinado. el o la psicóloga mediante el uso de técnicas de medición de: habilidades específicas, personalidad, conocimientos, intereses o valores y motivación sumado a la entrevista, estará en posibilidad de seleccionar a el/la candidata/o más idóneo/a tanto para el puesto como para la organización.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Los/as estudiantes deberán lograr aprendizajes asociados a la adquisición de bases conceptuales claves para efectuar a futuro el proceso de reclutamiento, selección, elección y aplicación de baterías de test psicolaborales, entrevista psicolaboral y cierre de proceso de manera profesional, ética y eficiente.

Deberán ser capaz de analizar críticamente los procesos existentes en diversas organizaciones. Se espera que logren el conocimiento teórico de los modelos, las metodologías, y los instrumentos de selección de personas como junto con un análisis crítico, constructivo y ético, sobre las prácticas de selección de personas.

UNIDADES DE APRENDIZAJE

TEMARIO

Objetivo General:

Al término de la asignatura, las/os estudiantes podrán conocer las formas de efectuar un proceso de reclutamiento de personal, aplicar técnicas de evaluación psicológica en el proceso de selección de personal, a través de la adquisición de los conocimientos necesarios sobre estas técnicas que les permitirán hacer una buena selección de personal, integrando aspectos tales como, la incorporación de test psicológicos, tanto cognitivos, de personalidad, como de habilidades y pruebas proyectivas adecuadas, sabiendo correlacionar las distintas pruebas y realizar una adecuada integración de ellas en conjunto con la entrevista personal y elaboración de informes psicolaborales.

Objetivos Específicos:

- Reconocer los elementos utilizados en el proceso de selección de personal.
- Aplicar pruebas psicológicas para selección de personal.
- usar técnicas de evaluación psicológica en el proceso de selección de personal.
- Aplicar entrevistas psicológicas de acuerdo casos y protocolos definidos.

UNIDAD I: IMPORTANCIA DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

- A) Reclutamiento, selección y orientación de los recursos humanos.
- B) Dónde y cómo conseguir candidatos al puesto de trabajo.
- C) métodos para incrementar el reclutamiento de personal altamente calificado.

UNIDAD II: SELECCIÓN DE PERSONAL

- A) El proceso de selección: Elementos de selección de personal.
- B) Conocimiento y detección de potencialidades personales y profesionales.
- C) Instrumentos de selección: Test Psicolaborales, uso de pruebas objetivas, consideraciones de confiabilidad y validez.
- D) Tipos de entrevistas para selección de personal.

UNIDAD III: INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PSICOLABORAL

- A) Los test y prueba psicológica en selección de personal.
- B) Test cognitivos.
- C) Test de personalidad.
- D) Test de habilidades técnicas.

UNIDAD IV: ENTREVISTA PSICOLABORAL

- A) Conocer y distinguir las características de los diferentes tipos de entrevistas, etapas y su importancia en el proceso de selección técnica del personal.
- B) Formas de entrevista: Dirigida, Semi dirigida y no dirigida.
- C) La entrevista de selección.
- D) Áreas e investigar.
- E) Técnicas.
- F) Principales errores.
- G) Características del entrevistador.
- H) Reporte de una evaluación de entrevista.

METODOLOGÍA Y EVALUACIÓN

Enfoque didáctico. Se declara que las estrategias didácticas son centradas en el estudiante y con orientación al desarrollo de competencias específicas para ser un evaluador en la selección de personas.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE	*ESTRATEGIA DIDÁCTICA / TÉCNICA DIDÁCTICA	PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN
Adquiere conocimientos teóricos y prácticos de los procesos de reclutamiento y selección de personal Aplicando aspectos y conceptos fundamentales de los modelos actuales.	Clases expositivas: desarrollo de Marcos conceptuales teórico organizacional relacionado con el área de selección y reclutamiento de personal a cargo de la docente del curso. Observación y discusión: se realizarán actividades prácticas que pueden incluir revisión de vídeos, rol playing o entrevistas, las cuales permitirán desarrollar aprendizajes y discusiones específicas entre los/as estudiantes.	1° Evaluación Teórica 30%
Conocer los modelos de reclutamiento de personal, y aplicar técnicas e instrumentos de selección de personal.	Clases expositivas: desarrollo de Marcos conceptuales teórico organizacional relacionado con el área de selección y reclutamiento de personal a cargo de la docente del curso. Observación y discusión: se realizarán actividades prácticas que pueden incluir revisión de vídeos, rol playing o entrevistas, las cuales permitirán desarrollar aprendizajes y discusiones específicas entre los/as estudiantes.	2° Evaluación Teórica 30%
Aplica conocimientos teóricos y prácticos de los modelos de Reclutamiento y selección de personal, desde una perspectiva integral, revisión curricular, de perfil, elección de batería de test, aplicación de instrumentos de medición, análisis y conclusión, en un informe y defensa de caso de un evaluado.	Exposiciones y entrega de informe escrito	Entrega de informe y Presentación oral: Informe escrito y pauta de cotejo 40%

BIBLIOGRAFÍA.

Incluye textos, revistas, artículos y apuntes.

Bibliografía Básica (debe estar en la biblioteca de la universidad). Indicar código del texto.

Alles, M. (2016). Selección por Competencias (editorial Granica). Buenos Aires, Argentina.

Aiken, L. (2003). Tests Psicológicos y Evaluación (11°. Ed.). México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana. Araya, M. y Cerpa, A. (2009). La nueva gestión pública y las reformas en la Administración Pública Chilena. *Tékhne-Revista de Estudios Politécnicos*, (11), 19-47.

Barzallo, R. (2015). Determinación de un modelo de comportamiento gerencial para el éxito en el desempeño de los responsables de las agencias de la Cooperativa Jardín Azuayo de la ciudad de Cuenca (Master's thesis, Universidad del Azuay).

Balcázar, P., González-Arratia, N., Gurrola, G., Moysén, A. (2013). Investigación Cualitativa (1°. Ed.). México: Universidad Autónoma del Estado de México.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3°. Ed.). México DF, México: McGraw- Hill Interamericana. Davis, K. y Werther, W. (2000). Administración de personal y recursos humanos (5°. Ed.). México DF, México: McGraw-Hill Interamericana.

Dessler, G. (2009). Administración de recursos humanos (11°. Ed.). México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana. Díaz, R. y Napolitano, F. (Julio de 2017). Avances e Innovaciones en Selección de Personas. En A. Melús (Presidencia). VIII Congreso de Nacional de Psicología. Simposio llevado a cabo en Universidad Autónoma de Chile, Santiago.

Díaz, R. y Zavala G. (2015). Cátedra de Intervención en Dotación. Carrera de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile. Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5°. Ed.). México DF, México: McGraw-Hill.

Noe, R. y Wayne, R. (2005). Administración en recursos humanos (9°. Ed.). México: Pearson Educación.

Salazar-Márquez, R. (2015). Rasgos de personalidad y educación a distancia. Memorias del Encuentro Internacional de Educación a Distancia, (4).

Salgado, J. y Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica. *Papeles del Psicólogo*, 29, 16-24.

Ulrich, D. (2012). Recursos humanos champions (7°. Ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica.

Yacuzzi, E. (2005). El estudio de caso como metodología de investigación: teoría, Mecanismos causales, validación (No. 296). Serie Documentos de Trabajo, Universidad del CEMA: Área: negocios.

Yin, R. (2014). Case Study Research: Design and methods (5°. Ed.). United States of America: SAGE Publications Inc.

Bibliografía Complementaria

1. <https://issuu.com/schipto/docs/informe-reclutamiento-seleccion-sch>
2. Tobón, S. (2015). *Formación Integral Y Competencias* (Empresa editorial Macro) Perú.
3. Alles, M. (2005). *Diccionario de competencias La trilogía: las 60 competencias más utilizadas* (editorial Granica). Buenos Aires: editorial Granica editores. Código del texto 9789506415556