

PROGRAMA INTERVENCIÓN EN DOTACIÓN		
1. Nombre de la actividad curricular: Intervención en dotación		
2. Nombre de la actividad curricular en inglés: Intervention in the provision of HR		
3. Unidad Académica / organismo de la unidad académica que lo desarrolla: Facultad de Ciencias Sociales / Carrera de Psicología		
4. Ámbitos: Psicología del trabajo y de las organizaciones Asignatura con vinculación al ejercicio práctico profesional		
5. Horas de trabajo (162 hrs.)	Presencial 54 lectivas profesores 6 lectivas ayudantía	No presencial 102 elaboración trabajo semestral y realización de tareas semanales grupales
6. Número de créditos SCT – Chile	6 SCT	
7. Requisitos	Haber aprobado el curso de Psicología del Trabajo y las Organizaciones	
8. Propósito general del curso	Conocer y operar los procesos de gestión de personas, analizando el subsistema de dotación, desde sus componentes de análisis de oferta-demanda, reclutamiento, selección e inducción.	
9. Competencias a las que contribuye el curso	Ámbito Intervención: - Formular objetivos y estrategias de acción, que aporten a resolver los problemas de dotación de personas requeridas por las organizaciones y la satisfacción de estas necesidades en función de las características y recursos de los sujetos y de las organizaciones que lo demandan.	
10. Subcompetencias	Ámbito Intervención: - Establecer estrategias de acción definiendo los pasos necesarios para llevar a cabo un proceso de dotación de personas desde los objetivos establecidos previamente por la organización, hasta	

el proceso de inducción en la primera etapa del empleo, destacando fuertes bases éticas en la acción.

11. Resultados de Aprendizaje:

- Identifica en forma competente las distintas etapas que implica un proceso de dotación de personas para la organización.
- Utiliza de manera básica diferentes técnicas de selección.
- Reconoce el concepto de competencia y su aplicación al proceso de dotación.
- Reconoce competencias y niveles de competencias en los candidatos/as que participan en un proceso de dotación.
- Examina cuidadosamente los contenidos relevantes del CV de cada candidato/a.
- Relaciona adecuadamente los diferentes elementos que concurren en un proceso de dotación, con el fin de formular una recomendación acertada y mejorada.
- Elabora un proceso de dotación, diseccionando e integrando sus diversas partes: prospección de mercado laboral, reclutamiento, selección e inducción, justificando sus decisiones.
- Analizar el rol del psicólogo laboral-organizacional desde una propuesta relacional, teórica y ética.

12. Saberes / contenidos

- Identificar el concepto de dotación de personas y sus diferentes etapas.
- Conocer el modelo de competencias conductuales y su rol en selección.
- Identificar los componentes de un perfil de cargo.
- Conocer las técnicas de selección validadas y en uso.

13. Metodología

- Clases expositivas e interactivas y sincrónicas.
- Actividades prácticas y ejercicios de aplicación sincrónicos y asincrónicos.

14. Evaluación

Trabajo Semestral (grupal), con la siguiente ponderación:

- Avance trabajo: 20%– informe escrito
- Trabajo final: 35%– informe escrito

Actividades prácticas (mínimo 3 y se cuentan las 3 mejores): 30%

Coevaluación: 15%

15. Requisitos de aprobación

Nota promedio final 5,5 o la que se estime institucionalmente, dependiendo de la contingencia.

16. Palabras Clave

Dotación, mercado de trabajo, reclutamiento, selección, inducción

17. Bibliografía Obligatoria

1. 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.). Madrid: Ediciones Deusto. 75-94.
2. McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, January, 1-14.
3. Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGraw-Hill. Caps.1, 2, 4.
4. Cohen, S. (1999). *Consolidando el centro de evaluación*. American Society for Training and Development. EEUU.
5. 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.
6. Didier, N. (2014). Selección de personal en Chile. *Revista Iberoamericana De Psicología: Ciencia Y Tecnología*, 7(1), 103-113.
7. Maristany, J. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (2°. Ed.). México: Pearson Educación. Cap. 18
8. 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
9. Medina, N. (2014). Revisión sobre conceptos y aspectos generales de la gestión por competencias aplicables a las organizaciones. *In Vestigium Ire*, 7, 151-169.
10. Peña, S. (2005). Modelo de selección de personal en base a perfil de competencias. *InnOvaciones de NegOcios*, 2(1), 121-144.
11. Pereda, S. & Berrocal, F. (2011). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Ed. Ramón Areces.
12. Pérez, G. (2008), Gestión de recursos humanos en el contexto social y cultural chileno. *Asian Journal of Latin American Studies*, 21(1), 65 – 95.
13. Salgado J. & Moscoso S. (2005). *Entrevista conductual estructurada*. Madrid: Eds. Pirámide.
14. Saracho, J. M. (2005). *Un modelo general de gestión por competencias. Modelos y metodologías para la identificación y construcción de competencias*. Santiago: RIL Editores.
15. Schein, E. (1982). *Psicología de las organizaciones*. Madrid: Prentice Hall. 19-22; 69-74.
16. 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/>
17. Spencer L. & Spencer S. (1993). *Competence at work. Models for superior performance*. Nueva York: Wiley & Sons.
18. Ulrich, D. (2008). *Recursos humanos champions*. Buenos Aires: Ediciones Granica. Cap.2
19. 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 (capítulo 2, 45-66).
Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

18. Bibliografía Complementaria

1. Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager*. Nueva York: Wiley & Sons.
2. Campion, M.; Fink, A.; Ruggenberg, B.; Carr, L.; Phillips, G. & Odman, R. (2011). Doing competencies well: best practices in competency modeling. *Personnel Psychology*, 64, 225–262.
3. García-Sáiz, M. (2011). Una revisión constructiva de la gestión por competencias. *Anales de Psicología*, 27(2), 473-497.
4. Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XX1*, 10, 83-106
5. Mondy, W. y Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson, Prentice Hall. México (Novena edición).
6. Morgan, H.H. y Cogger, J.W. (1989). *Manual del Entrevistador*. Editorial TEA. España (Cuarta Edición).
7. 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.
8. Pucheu, J. A. (2002). Algunas precisiones sobre la idea de competencia y sus componentes. *Revista Chilena de Psicología*, 23(2), 36-43.
9. Robbins, S. (2003). *Comportamiento organizacional*. Pearson. México. Pp. 531-545.
10. Robotham, D. & Jubb, R. (1996). Competences: measuring the unmeasurable. *Management Development Review*, 9(5), 25–29.
11. Rodríguez, N. (2000). Selección efectiva de personal basada en competencias. *Revista do Serviço Público*. 51(3), 99-120.
12. Wolf, A. (1994). La medición de la competencia: la experiencia del Reino Unido. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 31-37.

19. Recursos web

U-Cursos: plataforma web