

<b>PROGRAMA INTERVENCIÓN EN DOTACIÓN</b>		
<b>1. Nombre de la actividad curricular:</b> Intervención en dotación		
<b>2. Nombre de la actividad curricular en inglés:</b> Intervention in the provision of HR		
<b>3. Unidad Académica / organismo de la unidad académica que lo desarrolla:</b> Facultad de Ciencias Sociales / Carrera de Psicología		
<b>4. Ámbitos:</b> Psicología del trabajo y de las organizaciones  Asignatura con vinculación al ejercicio práctico profesional		
<b>5. Horas de trabajo (162 hrs.)</b>	<b>Presencial</b>  54 lectivas profesores  6 lectivas ayudantía	<b>No presencial</b>  102 elaboración trabajo semestral y realización de tareas semanales grupales
<b>6. Número de créditos SCT – Chile</b>	6 SCT	
<b>7. Requisitos</b>	Haber aprobado el curso de Psicología del Trabajo y las Organizaciones	
<b>8. Propósito general del curso</b>	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.	
<b>9. Competencias a las que contribuye el curso</b>	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.	
<b>10. Subcompetencias</b>	Ámbito Intervención: - Establecer estrategias de acción definiendo los pasos necesarios para llevar a cabo un proceso de	

	<p>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.</p>
<p><b>11. Resultados de Aprendizaje:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifica en forma competente las distintas etapas que implica un proceso de dotación de personas para la organización.</li> <li>- Utiliza de manera básica diferentes técnicas de selección.</li> <li>- Reconoce el concepto de competencia y su aplicación al proceso de dotación.</li> <li>- Reconoce competencias y niveles de competencias en los candidatos/as que participan en un proceso de dotación.</li> <li>- Examina cuidadosamente los contenidos relevantes del CV de cada candidato/a.</li> <li>- Relaciona adecuadamente los diferentes elementos que concurren en un proceso de dotación, con el fin de formular una recomendación acertada y mejorada.</li> <li>- Elabora un proceso de dotación, diseccionando e integrando sus diversas partes: prospección de mercado laboral, reclutamiento, selección e inducción, justificando sus decisiones.</li> <li>- Analizar el rol del psicólogo laboral-organizacional desde una propuesta relacional, teórica y ética.</li> </ul>	
<p><b>12. Saberes / contenidos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar el concepto de dotación de personas y sus diferentes etapas.</li> <li>- Conocer el modelo de competencias conductuales y su rol en selección.</li> <li>- Identificar los componentes de un perfil de cargo.</li> <li>- Conocer las técnicas de selección validadas y en uso.</li> </ul>	
<p><b>13. Metodología</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Clases expositivas e interactivas y sincrónicas.</li> <li>- Actividades prácticas y ejercicios de aplicación sincrónicos y asincrónicos.</li> </ul>	
<p><b>14. Evaluación</b></p> <p>Trabajo Semestral (grupal), con la siguiente ponderación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Avance trabajo: 25%– presentación (10%) e informe escrito (15%)</li> <li>- Trabajo final: 35%– presentación (10%) e informe escrito (25%)</li> </ul> <p>Actividades prácticas (mínimo 3 y se cuentan las 3 mejores): 30%</p>	

Coevaluación: 10%

## 15. Requisitos de aprobación

Nota promedio final 5,0

## 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](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. 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.
3. 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.
4. García-Sáiz, M. (2011). Una revisión constructiva de la gestión por competencias. *Anales de Psicología*, 27(2), 473-497.
5. Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XX1*, 10, 83-106
6. 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.
7. Mondy, W. y Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson, Prentice Hall. México (Novena edición).
8. Morgan, H.H. y Cogger, J.W. (1989). *Manual del Entrevistador*. Editorial TEA. España (Cuarta Edición).
9. 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.
10. Pucheu, J. A. (2002). Algunas precisiones sobre la idea de competencia y sus componentes. *Revista Chilena de Psicología*, 23(2), 36-43.
11. Robbins, S. (2003). *Comportamiento organizacional*. Pearson. México. Pp. 531-545.
12. Robotham, D. & Jubb, R. (1996). Competences: measuring the unmeasurable. *Management Development Review*, 9(5), 25–29.
13. Rodríguez, N. (2000). Selección efectiva de personal basada en competencias. *Revista do Serviço Público*. 51(3), 99-120.
14. Ryan, A. M., & Ployhart, R. E. (2014). A century of selection. *Annual Review of Psychology*, 65, 693-717.
15. Hatch, T., & Gardner H. (1986) From testing intelligence to assessing competences: A pluralistic view of intellect. *Roepers Review*, 8(3), 147-150.
16. 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