

PROGRAMA		
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: Carrera de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile		
4. Ámbitos: Intervención. Psicología del trabajo y de las organizaciones. Asignatura con vinculación al ejercicio práctico profesional		
5. Horas de trabajo (162 hrs.)	Presencial 3 hrs.	No presencial 6 hrs. de trabajo autónomo
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	<p>Ámbito Intervención:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>Ámbito Intervención:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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

1. Introducción

- Estrategia y gestión de RRHH
- Subsistemas de RRHH
- Flujo de dotación de RRHH

2. Panorama de la selección de personas en Chile y buenas prácticas en evaluación

3. Levantamiento de perfil y descripción de cargo

4. Reclutamiento

- Fuentes de reclutamiento
- Análisis curricular
- Referencias.

5. Selección por competencias

6. La entrevista de selección

- Tipos y técnicas de entrevista

7. Competencias e inteligencia:

- Medición de inteligencia general, específica y múltiple

8. Centro de evaluación
 - •Tipos, técnicas y utilidad
9. Feedback e informes
 - Retroalimentación del proceso a postulantes
 - Informes tradicionales y por competencias
10. Tecnología y dotación de personas
 - Plataformas (AIRA, Genoma)
 - People Analytics
 - Ética y tecnología en dotación
11. Inducción
12. Rol y ética en acción del/a psicólogo/a laboral
13. Integración

13. Recursos o habilidades a movilizar por parte de las y los estudiantes en esta actividad curricular

- Responsabilidad social y compromiso ciudadano: capacidad de actuar responsablemente para su desempeño profesional. Implica la responsabilidad respecto de su actuar y sus consecuencias para las demás personas y la sociedad, así como también la capacidad de agencia personal y colectiva para la transformación social.
- Capacidad crítica y autocrítica: desarrollo de una actitud reflexiva que permita el análisis y evaluación de situaciones para la toma de decisiones, considerando las implicancias para las personas con quienes trabajo y a nivel personal. Capacidad para recibir retroalimentación y tomar decisiones que permitan corregir errores que puedan afectar su desempeño profesional.
- Comunicación oral y escrita: capacidad para la comunicación de manera oral y escrita en la elaboración de textos académicos que permitan la difusión del conocimiento. Implica el desarrollo de habilidades de comprensión, argumentación y sistematización, utilizando un lenguaje técnico acorde a la disciplina.
- Compromiso ético: desarrollo de una actitud ética y conducta profesional en la aplicación de instrumentos, de técnicas, uso de información en su ejercicio profesional, de acuerdo con los estándares de la disciplina.
- Trabajo en equipo: capacidad de insertarse en grupos de trabajo y desarrollar actividades grupales en clases o en proyectos a lo largo del semestre. Implica la coordinación entre las y los integrantes para el cumplimiento de los objetivos y del desempeño grupal.

14. Metodología

Por parte de docentes: Clases expositivas, interactivas y sincrónicas. Actividades prácticas y ejercicios de aplicación sincrónicos y asincrónicos.

Por parte de estudiantes: discusión y participación en clases, realización de ejercicios prácticos y de aplicación, revisión del material docente, desarrollo y presentación de un caso a lo largo del semestre.

15. Evaluación

Trabajo Semestral (grupal), referente a un caso de intervención en dotación, con la siguiente ponderación:

- Avance trabajo: 25%– presentación (10%) e informe escrito (15%)
- Trabajo final: 35%– presentación (10%) e informe escrito (25%)

Actividades prácticas de desarrollo de habilidades profesionales en clases (mínimo 3 y se cuentan las 3 mejores): 30%

Coevaluación: 10%

16. Requisitos de aprobación

Nota de eximición mínima de 5,0 de acuerdo con lo señalado en reglamento de Facultad.

17. 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.
- El curso no autoriza el uso de Inteligencia Artificial [IA], lo que será penalizado con la nota mínima (1,0).

18. Palabras Clave

Dotación, mercado de trabajo, reclutamiento, selección, inducción

19. 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. Varela, F. (1996). *Ética en acción*. Santiago: Dolmen.
20. 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.
21. 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.

20. 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. Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager*. Nueva York: Wiley & Sons.
3. Campion, 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.
4. 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.
5. García-Sáiz, M. (2011). Una revisión constructiva de la gestión por competencias. *Anales de Psicología*, 27(2), 473-497.
6. Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XX1*, 10, 83-106
7. Hatch, T., & Gardner H. (1986) From testing intelligence to assessing competences: A pluralistic view of intellect. *Roeper Review*, 8(3), 147-150.
8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. Mondy, W. y Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson, Prentice Hall. México (Novena edición).
12. Morgan, H.H. y Cogger, J.W. (1989). *Manual del Entrevistador*. Editorial TEA. España (Cuarta Edición).
13. 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.
14. 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.
15. Robbins, S. (2003). *Comportamiento organizacional*. Pearson. México. Pp. 531-545.
16. Robotham, D. & Jubb, R. (1996). Competences: measuring the unmeasurable. *Management Development Review*, 9(5), 25–29.
17. Rodríguez, N. (2000). Selección efectiva de personal basada en competencias. *Revista do Serviço Público*. 51(3), 99-120.
18. Ryan, A. M., & Ployhart, R. E. (2014). A century of selection. *Annual Review of Psychology*, 65, 693-717.

19. Wolf, A. (1994). La medición de la competencia: la experiencia del Reino Unido. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 31-37.

20. 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.

21. Recursos web

U-Cursos: plataforma web