

PLAN DE CLASE GENERAL DEL PROGRAMA

Curso / Diplomado en Gestión de Personas: Reclutamiento, Selección y Evaluación de Talento

Institución	OTEC JCCD LTDA	Duración Total	50 horas cronológicas
Modalidad	E-learning Asincrónico	Público Objetivo	Profesionales, psicólogos y encargados de RR.HH. en Chile

1. Objetivo General

Fortalecer las competencias técnicas y estratégicas de los participantes en el diseño, ejecución y optimización de procesos de atracción, selección e inducción de personal dentro del contexto laboral chileno, aplicando herramientas de evaluación rigurosas y tecnologías modernas bajo un marco legal y ético que promueva la objetividad y la inclusión organizacional.

2. Objetivos Específicos

- Comprender la relevancia estratégica del reclutamiento y su interconexión sistémica con los demás procesos de gestión de personas y la cultura de la empresa.
- Dominar las técnicas de análisis y descripción de cargos para la confección de perfiles objetivos alineados a competencias laborales reales y libres de discriminación arbitraria.
- Identificar y discriminar el uso efectivo de las fuentes de reclutamiento internas, externas y digitales, apalancando la marca empleadora institucional.
- Aplicar con rigor profesional las etapas de preselección curricular y las técnicas estructuradas de entrevista, incluyendo el uso del Método STAR para evaluación conductual.
- Seleccionar, administrar e interpretar instrumentos técnicos avanzados de evaluación psicométrica, test de personalidad, dinámicas de Assessment Center y pruebas técnicas.
- Estructurar programas integrales de inducción y onboarding para nuevos trabajadores y reconocer el impacto de la digitalización mediante sistemas de seguimiento ATS.

3. Estructura Resumida de Contenidos por Módulo

Con la finalidad de proveer una mirada global y sintética del programa formativo, se detallan a continuación los núcleos temáticos de cada módulo:

Módulo 1: Antecedentes Generales y Reclutamiento del Personal

Enfoque General: Este módulo sienta las bases de la atracción de talento en Chile, vinculando el área de personas con los objetivos de negocio y la normativa de equidad y no discriminación laboral.

- **Rol estratégico y económico:** Fundamentos del reclutamiento como el primer paso crítico de la incorporación. Impacto de una atracción ineficiente en costos de rotación laboral, productividad y clima de la organización.
- **Contexto normativo nacional:** Alineamiento con las exigencias regulatorias del Código del Trabajo chileno y fiscalizaciones de la Dirección del Trabajo en materias de no discriminación y trato justo. Intermediación mediante SENCE, OMIL y portales masivos.
- **Análisis, descripción y perfilado de cargos:** Métodos de recolección de datos (entrevistas, observación directa, cuestionarios). Definición técnica de la misión, funciones esenciales y condiciones de trabajo (presencial, híbrida, remota). Construcción de perfiles basados en competencias técnicas (hard skills) y conductuales (soft skills).
- **Canales y atracción de talento:** Ventajas y desventajas del reclutamiento interno (promociones, incentivo al desarrollo) y externo (universidades, redes profesionales, headhunting). Introducción al *Employer Branding* (marca empleadora) y herramientas de búsqueda digital como LinkedIn Recruiter.

Módulo 2: Proceso de Selección de Personal

Enfoque General: Aborda la secuencia lógica y estructurada para identificar al candidato idóneo de forma transparente y con base en el mérito y el cumplimiento legal chileno.

- **Etapas críticas del proceso:** Flujo encadenado desde el perfilado inicial, filtrado de currículums, rondas de entrevistas estructuradas, hasta la deliberación final, reduciendo la dependencia en la intuición o afinidad del evaluador.
- **Filtrado curricular y Ley de Inclusión:** Criterios de discriminación positiva y objetiva (experiencia, estudios). Aplicación de buenas prácticas impulsadas por organismos de equidad y la inserción de la Ley N.º 21.015 (cuota del 1% de inclusión laboral para empresas de 100 o más trabajadores).
- **Modalidades y estructura de la entrevista laboral:** Tipos de entrevistas (individuales, de panel — comunes en el sector público bajo el Estatuto Administrativo—, grupales y virtuales). Fases metodológicas de la sesión: apertura, exploración guiada, profundización y cierre formal.
- **Entrevista por competencias y Técnica STAR:** Fundamentos observables del comportamiento previo como predictor de desempeño futuro. Diseño y uso práctico del método STAR: estructuración de preguntas sobre Situación, Tarea, Acción y Resultado para recopilar evidencias conductuales tangibles.
- **Toma de decisiones e integración:** Elaboración de informes sociolaborales técnicos y matrices de ponderación de candidatos. Planificación estratégica de la inducción y onboarding (los primeros 30 días) para acelerar la adaptación del nuevo colaborador.

Módulo 3: Herramientas de Evaluación en Selección de Personal

Enfoque General: Entrega un set avanzado de instrumentos psicométricos, proyectivos y conductuales para respaldar la idoneidad técnica y relacional del postulante con la mayor validez científica posible.

- **Pruebas psicométricas en el mercado chileno:** Criterios de validez, confiabilidad y baremos adecuados a la población local. Análisis de instrumentos como el Test de Raven (razonamiento abstracto), Wonderlic (aptitud cognitiva general), Test de Moss (habilidades de supervisión y mandos medios) y DAT. Disposiciones éticas y legales sobre la habilitación para su uso.
- **Evaluación de personalidad y habilidades específicas:** Uso corporativo de test tipológicos y de rasgos (MBTI, Big Five/OCEAN, 16PF). Medición dirigida de habilidades clave: numéricas, de comunicación, de liderazgo organizativo y la inteligencia emocional aplicada.
- **Metodología de Assessment Center:** Diseño de centros de evaluación de alta fidelidad para cargos críticos. Implementación de dinámicas grupales presenciales o virtuales, role playing, ejercicios de bandeja de entrada (In-Basket) y análisis estructurado de casos de negocio con paneles de múltiples evaluadores calibrados.
- **Ecosistema digital y ética en selección:** Procesamiento automatizado a través de ATS (Applicant Tracking Systems como Buk o Softland). Protocolos profesionales para la verificación rigurosa de referencias laborales. Resguardo de la confidencialidad de la información y mitigación de sesgos conscientes e inconscientes.

4. Metodología de Enseñanza y Aprendizaje

El programa se desarrolla bajo los estándares de capacitación de OTEC JCCD LTDA, priorizando la flexibilidad interactiva:

- **Modalidad Asincrónica Autogestionada:** Acceso permanente al aula virtual con material de estudio multimedia, lecturas recomendadas de autores referentes en capital humano y cápsulas audiovisuales.
- **Aplicación Práctica Directa:** Resolución de casos reales de empresas chilenas (por ejemplo: resolución de desafíos de inclusión laboral, creación de pautas de entrevista conductual y selección de baterías psicométricas pertinente).
- **Acompañamiento del Tutor:** Interacción continua mediante foros de debate y mensajería interna, donde el tutor actúa como facilitador, aclarando dudas de contenido y entregando retroalimentación especializada a los proyectos prácticos.

5. Sistema de Evaluación del Aprendizaje

Instrumento Evaluativo	Ponderación
Cuestionarios automatizados en línea (uno por cada módulo finalizado)	30% (10% c/u)
Talleres de aplicación práctica y análisis de casos de estudio	40%
	30%

Instrumento Evaluativo	Ponderación
Evaluación final integradora (Diseño técnico de un proceso de selección integral)	
Total General	100%

Criterios de Aprobación: Nota mínima final de **4.0** (en una escala de 1.0 a 7.0) y un avance del **100%** en las interacciones básicas y revisiones del contenido obligatorio provisto en la plataforma virtual.

6. Seguimiento, Soporte y Certificación

- **Monitoreo LMS:** Registro automatizado del tiempo de navegación, ingresos de sesión y rendimiento en evaluaciones parciales del alumno.
- **Soporte Integral:** Mesa de ayuda técnica y soporte académico disponible vía chat interno y correo electrónico corporativo con un compromiso de resolución ágil.
- **Certificado Digital:** Al completar satisfactoriamente las exigencias del curso, se habilitará la emisión de un certificado digital de aprobación formal con validez oficial otorgado por **OTEC JCCD LTDA**.