**CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS**

**Programa 2016**

|  |
| --- |
| **I.- Identificación de la actividad curricular** |
| Carrera en que se dicta: | Psicología |
| Profesor o equipo: | Víctor Hugo Arancibia |
| Ayudantes:Ciclo al que pertenece: | Por definirEspecialización |
| Semestre: | 6° y 8° |
| Modalidad: | Presencial |
| Carácter: | Electivo |
| Pre - requisitos: | Psicología del Trabajo y las Organizaciones |
| Año | 2016 |
| **II.- Descripción / Justificación de la actividad curricular** |
| El propósito del curso es brindar una visión sistemática del desarrollo de las personas en las organizaciones considerando la perspectiva de rol de quien deba diseñar, ejecutar y gestionar la efectividad de las actividades formativas de capacitación.Además, se entregarán algunas metodologías prácticas para el desempeño de rol de los psicólogos laborales-organizacionales que se inician en su trayectoria profesional, en cuanto a sistemas de evaluación, instrumentos de medición del estilo del aprendizaje, realización ejercicios de relatoría, construcción de un manual del relator de un curso de entrenamiento y herramientas de presupuestación de actividades. Este año además se analizará el fenómeno emergente de las redes sociales en los procesos de aprendizaje. |
| **III.- Objetivos de la actividad curricular** |
| **Generales** 1. Identificar y describir las principales actividades y métodos que constituyen y se aplican al Subsistema de Desarrollo de las Personas como capacidad clave para las organizaciones, considerando un enfoque estratégico de las necesidades de la Empresa, de la Gestión de Personas y del Aprendizaje Organizacional.
2. Aprender a observar y enfrentar algunas características fundamentales de los procesos psicológicos de aprendizaje individual y colectivo, con el fin de aumentar la efectividad de las actividades formativas y del desarrollo de competencias.
3. Diseñar una solución de aprendizaje para las necesidades específicas de un grupo de trabajo perteneciente a una organización formal, de acuerdo a la normativa del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

**Específicos**1. Identificar las variables del entorno económico y empresarial que influyen en la Gestión de Personas.
2. Comprender sistemáticamente el Subsistema de Desarrollo de Personas y su contribución a la efectividad organizacional y al desarrollo de ventajas competitivas.
3. Adquirir conceptos modernos de gestión del aprendizaje en las organizaciones.
4. Diseñar y construir un curso o taller de entrenamiento.
5. Conocer y aplicar las principales técnicas en uso en el Entrenamiento y Desarrollo de Personas.
6. Conocer herramientas de Gestión y Presupuestación de la Capacitación al interior de una organización.
7. Identificar el rol del psicólogo inserto en áreas de Capacitación.
 |
| **IV.- Temáticas o contenidos de la actividad curricular** |
| 1. **NEGOCIACIÓN DE EXPECTATIVAS Y CONTRATO PSICOLÓGICO:**
* Dinámica de conocimiento
* Presentación de Programa, Negociación de Expectativas y Contrato Psicológico
* Herramientas de Aprendizaje Social: Mind Mapping, Repositorios de Contenido, Redes Sociales y Visual Learning
1. **APRENDIZAJE INDIVIDUAL, ORGANIZACIONAL Y SOCIAL**
* Ejercicio: Revisión de Entrevista a un trabajador
* Componentes del Desempeño Individual y Colectivo
* Aprendizaje Individual y Desarrollo de Competencias
* Ejercicio: Inventario de Estilos de Aprendizaje de Kolb
* La transferencia del aprendizaje y el metaprendizaje
* Organizaciones como sistemas de aprendizaje
* Aprendizaje Organizacional
* La emergencia del Aprendizaje en las Redes Sociales
* Ejercicio: Elección del tema y artículo para el trabajo del curso
1. **ENTORNO ECONÓMICO Y EMPRESARIAL DEL DESARROLLO DE PERSONAS EN CHILE:**
* Competitividad, desigualdad y desarrollo humano en Chile.
* Fuerza de trabajo y empresas en Chile. Aspectos clave de la capacitación en Chile.
* Análisis de Entorno (Social, Económico, Tecnológico y Político). Estructuras de Mercado y Modelo de las 5 Fuerzas de Porter.
* Empresa y Estrategia. Estrategia Corporativa, de Negocios y Funcional.
* Modelo de la Competencias Distintivas y Ventaja Competitiva
* La Gestión de Personas con un Enfoque Estratégico

 1. **VISIÓN GENERAL DEL DESARROLLO DE LAS PERSONAS:**
* Subsistema de Desarrollo y su relación con las necesidades de la empresa, la gestión de personas y del aprendizaje organizacional
* Perfiles de Competencias Conductuales y Funcionales como mapas para el desarrollo.
* Variables CLAVE
* Ejercicio: Entrevista a un Trabajador
1. **DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**
* Diagnóstico de problemas organizacionales para la capacitación
* Detección de Necesidades de la Capacitación.
* Perfil y Brecha de Competencias
1. **DISEÑO Y EVALUACIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN**
* Modelos de Planificación y Diseño de la Capacitación, orientados a competencias y resultados
* Modelo de las 4 P de la ASTD y Encuadre de la Capacitación
* Etapas Generales en la Construcción de cursos
* Diseño de la evaluación de la capacitación - 4 niveles de Kirkpatrick
* Ejercicio: Diseño de Checklist de evaluación conductual
* Metas de aprendizaje, objetivos y contenidos del curso
* Carpeta del relator y material didáctico
* Ejercicio: Diseño de Contenidos y Guión metodológico
1. **MÉTODOS DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS**
* Procesos de Desarrollo de Competencias.
* Sistema Lominger
* Métodos de aprendizaje fuera del lugar de trabajo
* Métodos de aprendizaje en el lugar de trabajo
* Aprendizaje Social e Informal
* Ejercicio: Aprendizaje experiencial
* La importancia del feedback y del cambio de la autoimagen
1. **TÉCNICAS DE RELATORÍA**
* El relator como mediador del aprendizaje
* Técnica de Instrucción en el trabajo
* Ejercicio: Entrenamiento entre pares
* Relatoría de Conocimiento Declarativo (Sesión de contenido)
* Relatoría de Conocimiento Procedural (Sesión de habilidades)
* Procesamiento de actividades de entrenamiento de parte del relator
* Ejercicio: Ejemplificación de Sesión de Habilidades
1. **GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN**
* Plan Anual de Capacitación
* Análisis de recursos y costos: la Presupuestación.
* Ejercicio: Costeo de las actividades
* El proceso de la capacitación para el Beneficio SENCE
* Rol de la Línea en la Efectividad de la Capacitación.
* Indicadores cuantitativos y cualitativos de efectividad de la capacitación
* Ejercicio: Evaluación de Impacto y retorno de la inversión
1. **INTEGRACIÓN**
* Presentación de Trabajos de los Alumnos, con módulo de ejemplo
* Feedback a los alumnos
* Evaluación integral del curso
 |
| **V.- Metodología de la actividad curricular** |
| 1. Entrevista a un trabajador
2. Reflexión personal en torno a 1 paper a elección (en Inglés –u otro idioma extranjero - a autorizar por el profesor).
3. Charlas participativas.
4. Diseño de un programa de entrenamiento
5. Actividades prácticas, ejercicios de aplicación y role-playing.
6. Aplicación de software social ( <http://es.wikipedia.org/wiki/Software_social>), tales como yammer (<http://www.yammer.com>), Dropbox (<http://www.dropbox.com>) Freemind (<http://freemind.uptodown.com> ) o Xmind ( <http://www.xmind.net>).
 |
| **VI.- Evaluación de la actividad curricular** |
|

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Nota para eximirse del examen = 5,5 | Para nota final con examen |
| 1. Entrevista individual a trabajador o profesional
 | 10% | 65 % |
| 1. Evaluaciones sumativas individuales (2)
 | 35% |  |
| 1. Ensayo Individual de Lectura y reflexión de paper en idioma extranjero elegido
 | 15% |  |
| 1. Trabajo Práctico (2 a 4 personas)
 | 40% |
| 1. Examen oral (para quienes no alcancen criterio de liberación del examen)
 |   | 35 % |

Normas de aprobación:1. Para aprobar el curso, se necesita que en la evaluación sumativa se obtenga un promedio de al menos una nota 4,0.
2. La no entrega de alguna de las evaluaciones o trabajos señalados en la fecha oportuna se calificará con nota 1,0 e implicará rendir el examen final por el 35% del ramo.
3. La no realización de alguno de los informes de papers o trabajo práctico será criterio suficiente para reprobar el ramo.
 |
| **VII.- Bibliografía básica y obligatoria de la actividad curricular** |
| 1. Chiavenato, I. (2002) Gestión del Talento Humano. SANTA FE DE BOGOTÁ: McGraw-Hill Interamericana S.A.
2. Cerna, L.A. (2006) Principios y fundamentos de la Capacitación. SANTIAGO: Evolución
3. Gore, E. (2004) La educación en la empresa. BUENOS AIRES: Granica.
4. Piskurich, G. (2007) Fundamentos del diseño formativo. Info-line de la ASTD. BARCELONA: Epise S.A.
5. Pulliam Phillips y Burkett (2005) Modelo abreviado de evaluación. Info-line de la ASTD. BARCELONA: Epise S.A
6. Saracho, J.M (2005) Un Modelo General de Gestión por Competencias. Editorial: Ril Editores, 2005
7. Spitzer, D. y Conway, M. (2004) Vincular la formación a los resultados de la empresa. Info-line de la ASTD. BARCELONA: Epise S.A.
 |
| **VIII.- Bibliografía complementaria** |

|  |
| --- |
| 1. ASTD (2009) ASTD’s Best of Social Learning: A Digital Presentation only. ALEXANDRIA (Virginia, USA): American Society for Training & Development (ASTD)
2. ASTD (2012) Certificación en Trainning. ALEXANDRIA (Virginia, USA): American Society for Training & Development (ASTD)
3. Arancibia, V.H &.Díaz, R., (2002) “El Enfoque de las Competencias Laborales: Historia, Definiciones y Generación de un Modelo de Competencias para las Organizaciones y las Personas” en Psykhe, Vol. 11. N°2, 207-2014.
4. Bingham, T. & Conner, M. (2010) The New Social Learning. A Guide to Transforming Organizations Through Social Media. ALEXANDRIA (Virginia, USA): American Society for Training & Development (ASTD)
5. Bravo, D., Contreras, D. y Montero, C. (1999) Indicadores de Impacto de la Capacitación sobre la Productividad. SANTIAGO: Universidad de Chile.
6. Bravo, J. (2005) Guía de Apoyo Implementación de la Norma NCh 2728 en OTEC. SANTIAGO: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (Obtenible de <http://www.sence.cl/norma%20chilena/GuiaApoyo2005.pdf> )
7. Chiavenato, I. (1994) Administración de Recursos Humanos, Segunda Edición, SANTA FE DE BOGOTÁ: McGraw-Hill Interamericana S.A.
8. Competencias Laborales Chile (2006) Programa Preparado: un modelo y una metodología para el desarrollo de competencias de empleabilidad. SANTIAGO: Fundación Chile. . (Obtenible de Programa Preparado)
9. Dalziel, M., Cubeiro, J. y Fernández, G. (1996) Las Competencias: Clave para una gestión integrada de los recursos humanos, Cáps. 2 y 7. MADRID: Ed. Deusto S.A.
10. Davies, I. (1973) The organization of Training. BERSHIRE: McGraw-Hill Book Company (UK) Limited.
11. Fernández, G. (2002) Talento Directivo. Cómo medirlo y desarrollarlo. MADRID: Prentice Hall.
12. Irigoin, M., Vargas, F (2002) “Certificación de competencias: del concepto a los sistemas”, en Boletín CINTEFOR - OIT. (Obtenible de [http://www.competenciaslaborales.cl/self/visor/contenidos.asp?guid={64906A33-37C1-4544-96BF-2F49C390481E}&ID=2370](http://www.competenciaslaborales.cl/self/visor/contenidos.asp?guid=%7b64906A33-37C1-4544-96BF-2F49C390481E%7d&ID=2370) )
13. Levy-Leboyer, C (1997) Gestión de las Competencias. Capítulo 4 (págs. 127 a 145). BARCELONA: Gestión 2000.
14. Lucas, R. (2010) Energize Your Training. Creative Techniques to Engage Learners. ALEXANDRIA (Virginia, USA): American Society for Training & Development (ASTD)
15. Martínez & Martínez (2009) Capacitación por Competencias
16. Meza, M. (2006)” Modelos de pedagogía empresarial”, en Educación y Educadores, volumen 8, pp.77-89.
17. Mergel, B. (1998) “Diseño Instruccional y Teoría del Aprendizaje”. CANADÁ: Universidad de Saskatchewan. (Obtenible de <http://www.usask.ca/education/coursework/802papers/mergel/espanol.pdf> )
18. Mertens, L. (1996) Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. MONTEVIDEO: CINTERFOR, 1996.
19. Ministerio del Trabajo y Previsión Social (1997) Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo (Reglamento General de la ley Nº 19.518). SANTIAGO: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
20. Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2006) Modificaciones de la Ley N° 19.518, vigentes desde el 27 de Octubre de 2006 (Ley 20.124) . SANTIAGO: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (Obtenible de [http://empresas.sence.cl/documentos/empresa/EstatutodeCapacitacion(texto%20refundido).pdf](http://empresas.sence.cl/documentos/empresa/EstatutodeCapacitacion%28texto%20refundido%29.pdf) )
21. Robbins, S. (2004) Comportamiento Organizacional. MÉXICO: Editorial Prentice Hall.
22. Pain, A. (1993) Cómo evaluar las acciones de capacitación. BUENOS AIRES: Granica.
23. Phillips, J. (1987) Training Evaluation and Measurement Methods. HOUSTON: Gulf P.C.
24. Phillips, J. (2003) Return on Invesment in Training and Performace Improvement Porgrams. BURLINGTON: Butterworth Heinemann.
25. Porter, M. (2008) ”Las cinco fuerzas competitivas que le dan forma a la estrategia”, en Harvard Business Review América Latina, edición de Enero del 2008. SANTIAGO: HBRAL.
26. Polo, M (2001) “El diseño instruccional y las tecnologías de la información y la comunicación”, en Docencia Universitaria, Vol II, Año 2001, Nº 2. VENEZUELA: Universidad Central de Venezuela. (Obtenible de <http://www.revele.com.ve/pdf/docencia/volii-n2/pag41.pdf> )
27. Riveros, L. (1997) “La reconfiguración del entorno competitivo. Impacto en los Recursos Humanos”, en Separata Técnica, págs. 8 a 15, del IX Simposio Internacional de Personal, Capacitación y Desarrollo. SANTIAGO: Percade.
28. SENCE (2003) Glosario técnico de términos relacionados con los temas de competencia del SENCE. SANTIAGO: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (Obtenible de <http://empresas.sence.cl/documentos/estudios/glosario_tecnico.pdf> )
29. SENCE (2004) Sinopsis de Metodologías para la Capacitación. SENCE. SANTIAGO: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (Obtenible de <http://empresas.sence.cl/estudios/documentos/metoparacapv2004.pdf> )
30. Senge, P. (1992) La Quinta Disciplina. BUENOS AIRES: Granica.
31. Senge, P.(1995) La Quinta Disciplina en la Práctica. BUENOS AIRES: Granica
32. Sibbet, D. (2010) Visual Meetings. How graphics, sticky note & idea maping can transform group productivity. NEW JERSEY: John Wiley & Sons.
33. Smith, B. y Delahaye, B. (1991) El ABC de la capacitación práctica. MÉXICO D.F.: McGraw-Hill/Interamericana de México.
34. Spencer, L. y Spencer, C. (1993) Competence at work. NEW YORK: John Wiley & Sons, Inc..
35. Swieringa, J. y Wierdsma , A. (1995) La Organización que Aprende. Capítulos 2 a 5 (págs. 11 a 48). WILMINTONG: Addison-Wesley Iberoamericana.
36. Turrent, A. (2000) “El diseño instruccional y su importancia en la elaboración de materiales de apoyo didáctico”. MÉXICO: Centro de Educación a Distancia Universidad La Salle. (Obtenible en [http://www.ulsa.edu.mx/~edudist1/nuevas\_tecnologias/lecturas/modulo2/El%20dise%F1o%20instruccional.pdf](http://www.ulsa.edu.mx/~edudist1/nuevas_tecnologias/lecturas/modulo2/El%20dise%EF%BF%BDo%20instruccional.pdf) )
37. Ulrich, D. (2004): Recursos Humanos Champions. BUENOS AIRES: Edit. Granica.
38. Ulrich, D. y Brockbank, W. (2006). La propuesta de valor de los recursos humanos. DEUSTO S.A. Ediciones
39. Vargas, L. y Bustillos, G. (1998) Técnicas participativas para la Educación Popular. SANTIAGO: CIDE
40. Whetten, D. y Cameron, K. (2005) Desarrollo de Habilidades Directivas. MÉXICO: Pearson.
 |