**Programa 2014**

**CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS**

|  |  |
| --- | --- |
| **I.- Identificación de la actividad curricular** | |
| Carrera en que se dicta: | Psicología |
| Profesor o equipo: | Víctor Hugo Arancibia |
| Ciclo al que pertenece: | Curso temático del área de Psicología Laboral / Organizacional: versión 6 |
| Semestre: | 1er Semestre |
| Modalidad: | Presencial |
| Carácter: | Electivo |
| Pre - requisitos: | Curso Psicología del Trabajo y las Organizaciones |
| Año | 2015 |
| **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: MindMapping, 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. 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. Biech, E. (2009) 10 Steps to successful training. ALEXANDRIA (Virginia, USA): American Society for Training & Development (ASTD) 4. Bingham, T. & Conner, M. (2010) The New Social Learning. A Guide to Transforming Organizations Through Social Media. ALEXANDRIA (Virginia, USA): American Societyfor 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 (Obtenible de Indicadores de Impacto de la Capacitación sobre la Productividad) 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 Societyfor 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> ) 21. Robbins, S. (2004) Comportamiento Organizacional. MÉXICO: Editorial Prentice Hall. 22. Pain, A. (1993) Cómo evaluar las acciones de capacitación. BUENOS AIRES: Granica. 23. Piskurich, G. (2007) Fundamentos del diseño formativo. Info-line de la ASTD. BARCELONA: Epise S.A. 24. Phillips, J. (1987) Training Evaluation and Measurement Methods. HOUSTON: Gulf P.C. 25. Phillips, J. (2003) Return on Invesment in Training and Performace Improvement Porgrams. BURLINGTON: ButterworthHeinemann. 26. 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. 27. 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> ) 28. 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. 29. 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>) 30. 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> ) 31. Senge, P. (1992) La Quinta Disciplina. BUENOS AIRES: Granica. 32. Senge, P.(1995) La Quinta Disciplina en la Práctica. BUENOS AIRES: Granica 33. Sibbet, D. (2010) Visual Meetings. How graphics, sticky note & idea maping can transform group productivity. NEW JERSEY: John Wiley&Sons. 34. Smith, B. y Delahaye, B. (1991) El ABC de la capacitación práctica. MÉXICO D.F.: McGraw-Hill/Interamericana de México. 35. Spencer, L. y Spencer, C. (1993) Competence at work. NEW YORK: John Wiley & Sons, Inc.. 36. Swieringa, J. y Wierdsma , A. (1995) La Organización que Aprende. Capítulos 2 a 5 (págs. 11 a 48). WILMINTONG: Addison-Wesley Iberoamericana. 37. 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>) 38. Ulrich, D. (2004): Recursos Humanos Champions. BUENOS AIRES: Edit. Granica. 39. Ulrich, D. y Brockbank, W. (2006). La propuesta de valor de los recursos humanos. DEUSTO S.A. Ediciones 40. Vargas, L. y Bustillos, G. (1998) Técnicas participativas para la Educación Popular. SANTIAGO: CIDE 41. Whetten, D. y Cameron, K. (2005) Desarrollo de Habilidades Directivas. MÉXICO: Pearson. | |