



CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS Programa 2020

I.- Identificación de la actividad curricular	
Carrera en que se dicta:	Psicología
Profesor o equipo:	Víctor Hugo Arancibia
Ayudantes:	Por definir
Ciclo al que pertenece:	Curso temático del área de Psicología Laboral / Organizacional: versión 10
Semestre:	2do Semestre
Modalidad:	Presencial
Carácter:	Electivo
Pre - requisitos:	Aprobación de Curso Psicología del Trabajo y las Organizaciones
Año	2020
II.- Descripción / Justificación de la actividad curricular	
<p>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, principalmente.</p> <p>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 diseño instruccional., 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.</p> <p>Este año además analizar el fenómeno de las redes sociales, considerando el contexto de la pandemia COVID se abordará el tema del aprendizaje en entornos virtuales y el uso tecnologías de la información en los procesos de aprendizaje.</p>	
III.- Objetivos de la actividad curricular	
Objetivos Generales	
<ol style="list-style-type: none">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).	



Objetivos Específicos

1. Identificar los aspectos clave del aprendizaje de las personas y los distintos tipos de aprendizaje que ocurren y se emplean en el contexto laboral.
2. Identificar las variables del entorno económico y empresarial que influyen en la Gestión de Personas.
3. Comprender sistemáticamente el Subsistema de Desarrollo de Personas y su contribución a la efectividad organizacional y al desarrollo de ventajas competitivas.
4. Adquirir conceptos modernos de gestión del aprendizaje en las organizaciones.
5. Diseñar y construir un curso o taller de entrenamiento.
6. Conocer y aplicar las principales técnicas en uso en el Entrenamiento y Desarrollo de Personas.
7. Aplicar herramientas básicas de TIC para el aprendizaje
8. Conocer herramientas de Gestión y Presupuestación de la Capacitación al interior de una organización.
9. Identificar el rol del psicólogo inserto en áreas de Capacitación.

IV.- Temáticas o contenidos de la actividad curricular

- **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
- **APRENDIZAJE INDIVIDUAL, ORGANIZACIONAL Y SOCIAL**
 - 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
 - Ejercicio: Revisión de Entrevista a un trabajador
 - Ejercicio: Elección del tema y artículo para el trabajo del curso
- **TIPOS DE APRENDIZAJE EN EL TRABAJO**
 - Aprendizaje Formal e Informal
 - Aprendizaje Experiencial
 - Action Learning
 - Lifelong Learning
 - Outdoor Learning
 - E-learning
 - La emergencia del Aprendizaje en las Redes Sociales
 - Mobile Learning
 - Social Learning
 - Visual Learning
 - Blended-Learning
 - Virtual Learning



- Digital Learning
- Adaptive Learning

- **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

- **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

- **DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**
 - Diagnóstico de problemas organizacionales para la capacitación
 - Detección de Necesidades de la Capacitación.
 - Perfil y Brecha de Competencias

- **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

- **MÉTODOS DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS**
 - Procesos de Desarrollo de Competencias.
 - Ejercicio: Aprendizaje experiencial
 - La importancia del feedback y del cambio de la autoimagen
 - Métodos de aprendizaje dentro y fuera del lugar de trabajo
 - Método de Caso

- **HERRAMIENTAS TIC PARA EL APRENDIZAJE**
 - Mind Mapping
 - Herramientas de Video: Screencast y Editores de Video
 - Herramientas Formales y los Sistemas de Gestión de Aprendizaje (LMS): Google Classroom, Moodle, Blackboard
 - Herramientas Abiertas: Redes Sociales, Herramientas Colaborativas y de Dinamización activa

- **TÉCNICAS DE FACILITACIÓN**



- 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

- **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

- **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. Reporte escrito o en multimedia.
2. Reflexión personal en torno a 1 paper a elección (en Inglés –u otro idioma extranjero - a autorizar por el profesor) o trabajo de presentación en duplas sobre un tipo de aprendizaje en el contexto labora.
3. Charlas participativas y herramientas TIC para el aprendizaje.
4. Diseño de un programa de entrenamiento
5. Actividades prácticas, ejercicios de aplicación y role-playing.(presencial)
6. Aplicación de software social (http://es.wikipedia.org/wiki/Software_social), tales como Dropbox (<http://www.dropbox.com>), Xmind (<http://www.xmind.net>), Mendeley, Jamboard y Flipboard.

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 %
2. Evaluaciones sumativas individuales (2)	35%	
3. Ensayo Individual de Lectura y reflexión de paper en idioma extranjero elegido o Presentación de Método de Aprendizaje (tema 8)	15%	



4. Trabajo Práctico (2 a 4 personas)	40%	
5. Examen oral (para quienes no alcancen criterio de liberación del examen)		35 %

Normas de aprobación:

- Para aprobar el curso, se necesita que en la evaluación sumativa se obtenga un promedio de al menos una nota 4,0.
- 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.
- La no realización de alguno de los informes de papers o trabajo práctico será criterio suficiente para reprobado el ramo.

VII.- Bibliografía básica y obligatoria de la actividad curricular

- Centro de Ingeniería Organizacional (2019) Gestión de Personas en la empresa chilena, la necesidad de una transformación. SANTIAGO: CIO, SENCE, OTIC SOFOFA. Introducción, págs. 6 a 13, y 96 a 135.
- Chiavenato, I. (2002) Gestión del Talento Humano. SANTA FE DE BOGOTÁ: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Didier, N., Pérez, C. y Valdenegro, D. (2013). Capacitación y capital humano: análisis de las últimas dos décadas, en Revista de Psicología, 22. (2), 87-99. doi: 10.5354/0719-0581.2013.30856
- Dirección Nacional de Servicio Civil (2014) Guía práctica para gestionar la capacitación en los Servicios Públicos: SANTIAGO: Dirección Nacional de Servicio Civil
- Escobar, M. (2005) LAS COMPETENCIAS LABORALES ¿La estrategia laboral para la competitividad de las Organizaciones, en Estudios Gerenciales, N° 96, Julio -Septiembre 2005, pp. 31-55.
- Gore, E. (2004) La educación en la empresa. BUENOS AIRES: Granica.
- Huggett, C. (2018) Virtual Training Basics, 2nd Edition. Alexandria, VA.: ATD Press. What is Virtual Training?, Cap. 1. pp. 2-18.
- Piskurich, G. (2007) Fundamentos del diseño formativo. Info-line de la ASTD. BARCELONA: Epise S.A.
- Pulliam Phillips y Burkett (2005) Modelo abreviado de evaluación. Info-line de la ASTD. BARCELONA: Epise S.A
- 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

- ASTD (2009) ASTD's Best of Social Learning: A Digital Presentation only. ALEXANDRIA (Virginia, USA): American Society for Training & Development (ASTD)
- ASTD (2012) Certificación en Training. ALEXANDRIA (Virginia, USA): American Society for Training & Development (ASTD)
- 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 Psykhé, Vol. 11. N°2, 207-2014.
- Bailey, J., Schneider, C., & Vander, T. (2013) Navigating The Digital Shift: Implementation Strategies For Blended And Online Learning. Digital Learning Now! Smart Series
- 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)
- Biech, E. (Ed) (2008) Handbook for workplace learning professionals. BALTIMORE (USA): ASTD.
- Bravo, D., Contreras, D. y Montero, C. (1999) Indicadores de Impacto de la Capacitación sobre la Productividad. SANTIAGO: Universidad de Chile.
- 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>)



9. Cerna, L.A. (2006) Principios y fundamentos de la Capacitación. SANTIAGO: Evolución
10. Chiavenato, I. (1994) Administración de Recursos Humanos, Segunda Edición, SANTA FE DE BOGOTÁ: McGraw-Hill Interamericana S.A.
11. 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)
12. Dalziel, M., Cubeiro, J. y Fernández, G. (1996) Las Competencias: Clave para una gestión integrada de los recursos humanos, Cáp. 2 y 7. MADRID: Ed. Deusto S.A.
13. Davies, I. (1973) The organization of Training. BERSHIRE: McGraw-Hill Book Company (UK) Limited.
14. Didier, N. y Cox, J. C. (2012). International briefing 25: Training and development in Chile. International Journal of Training and Development, 16 (2), 145-154. doi: 10.1111/j.1468-2419.2012.00399.x
15. Didier, N. y Perez, C.(2012) Perfil del Capacitando en Chile: Variables que inciden en el Acceso. Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho, Ano 17, nº 27, 2012, 165-190
16. Didier, N., Perez, C., y Martí, A. (2013) Diálogo Social y Capacitación: Uso de los Comités Bipartitos en Chile. Trabajo y Sociedad
17. Didier, N. (2014) Toma de decisiones en capacitación: una visión desde los sujetos. PRAXIS Revista de Psicología Año 16, Nº 25 (37-57), I Sem. 2014
18. DNSC (2012) Modelo de Gestión de Personas para la Administración Central del Estado. SANTIAGO: Dirección Nacional de Servicio Civil
19. Elkins, D. y Pinder, D. (2015) E-Learning Fundamentals. A Practical Guide. Alexandria, VA.: ATD Press
20. Fernández, G. (2002) Talento Directivo. Cómo medirlo y desarrollarlo. MADRID: Prentice Hall.
21. Garcia-Valcarcel Muñoz-Repiso, A., Hernández Martín, A., & Recamán Payo, A. (2012). "La metodología a metodología del aprendizaje colaborativo a través de las TIC: Una aproximación a las opiniones de profesores y alumnos". En Revista Complutense de Educación, 23(1), 161-188. <https://doi.org/10.5209/rev.RCED.2012.v23.n1.39108>
22. Huggett, C. (2013) The Virtual Training Guidebook, Alexandria, VA.: ATD Press
23. Huggett, C. (2017) Virtual Training Tools and Templates. Alexandria, VA.: ATD Press
24. Huggett, C. (2018) Virtual Training Basics, 2nd Edition. Alexandria, VA.: ATD Press
25. Irigoin, M., Vargas, F (2002) "Certificación de competencias: del concepto a los sistemas", en Boletín CINTERFOR - OIT. (Obtenible de <http://www.competenciaslaborales.cl/self/visor/contenidos.asp?guid={64906A33-37C1-4544-96BF-2F49C390481E}&ID=2370>)
26. LaBorie, K, y Stone, T. (2015) Interact and Engage! 50+ Activities for Virtual Training, Meetings, and Webinars. Alexandria, VA.: ATD Press
27. Levy-Leboyer, C (1997) Gestión de las Competencias. Capítulo 4 (págs. 127 a 145). BARCELONA: Gestión 2000.
28. Lucas, R. (2010) Energize Your Training. Creative Techniques to Engage Learners. ALEXANDRIA (Virginia, USA): American Society for Training & Development (ASTD)
29. Martínez & Martínez (2009) Capacitación por Competencias
30. Meza, M. (2006)" Modelos de pedagogía empresarial", en Educación y Educadores, volumen 8, pp.77-89.
31. 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>)
32. Mertens, L. (1996) Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. MONTEVIDEO: CINTERFOR, 1996.
33. 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.
34. Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2006) Modificaciones de la Ley Nº 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(texto%20refundido).pdf))
35. Robbins, S. (2004) Comportamiento Organizacional. MÉXICO: Editorial Prentice Hall.
36. Pain, A. (1993) Cómo evaluar las acciones de capacitación. BUENOS AIRES: Granica.
37. Phillips, J. (1987) Training Evaluation and Measurement Methods. HOUSTON: Gulf P.C.
38. Phillips, J. (2003) Return on Investment in Training and Performance Improvement Programs. BURLINGTON: Butterworth Heinemann.
39. 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.
40. 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>)
41. 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.
42. Saracho, J.M (2005) Un Modelo General de Gestión por Competencias. Editorial: Ril Editores, 2005
43. 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)
44. SENCE (2004) Sinopsis de Metodologías para la Capacitación. SENCE. SANTIAGO: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (Obtenible de <http://empresas.sence.cl/estudios/documentos/metoparacapv20>



Universidad de Chile
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Ciencias Sociales
Carrera de Psicología

[04.pdf](#))

45. Senge, P. (1992) La Quinta Disciplina. BUENOS AIRES: Granica.
46. Senge, P.(1995) La Quinta Disciplina en la Práctica. BUENOS AIRES: Granica
47. Sibbet, D. (2010) Visual Meetings. How graphics, sticky note & idea mapping can transform group productivity. NEW JERSEY: John Wiley & Sons.
48. Smith, B. y Delahaye, B. (1991) El ABC de la capacitación práctica. MÉXICO D.F.: McGraw-Hill/Interamericana de México.
49. Spencer, L. y Spencer, C. (1993) Competence at work. NEW YORK: John Wiley & Sons, Inc..
50. Swieringa, J. y Wierdsma, A. (1995) La Organización que Aprende. WILMINTONG: Addison-Wesley Iberoamericana.
51. 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.ulsal.edu.mx/~educdist1/nuevas_tecnologias/lecturas/modulo2/El%20dise%F1o%20instruccional.pdf)
52. Ulrich, D. (2004): Recursos Humanos Champions. BUENOS AIRES: Edit. Granica.
53. Ulrich, D. y Brockbank, W. (2006). La propuesta de valor de los recursos humanos. DEUSTO S.A. Ediciones
54. Vargas, L. y Bustillos, G. (1998) Técnicas participativas para la Educación Popular. SANTIAGO: CIDE
55. Whetten, D. y Cameron, K. (2005) Desarrollo de Habilidades Directivas. MÉXICO: Pearson.