



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:	Javier Medina
Ciclo al que pertenece:	Curso temático del área de Psicología Laboral / Organizacional: versión 10
Semestre:	2do Semestre
Modalidad:	On line (sincrónico y asincrónico) o Presencial
Carácter:	Electivo
Pre - requisitos:	Aprobación de Curso Psicología del Trabajo y las Organizaciones
Año	2020
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, principalmente. 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. 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.	
III.- Objetivos de la actividad curricular	
Objetivos 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).	



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

0. 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 Y ORGANIZACIONAL

- 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

2. 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

3. 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

4. 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

5. DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

- Diagnóstico de problemas organizacionales para la capacitación
- Detección de Necesidades de la Capacitación.
- Perfil y Brecha de Competencias

6. 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

7. 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

8. 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 Complementarias (Flipboard, Mendeley, etc.)
- Herramientas Abiertas: Redes Sociales, Herramientas Colaborativas y de Dinamización activa



9. 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

10. 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

11. 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/disertación sobre un tipo de aprendizaje en el contexto laboral.
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, si fuera factible)
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 2)	15%	
4. Trabajo Práctico (2 a 3 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 reprobar 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 Psykhe, Vol. 11. N°2, 207-2014.



4. Bailey, J., Schneider, C., & Vander, T. (2013) Navigating The Digital Shift: Implementation Strategies For Blended And Online Learning. Digital Learning Now! Smart Series
5. 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)
6. Biech, E. (Ed) (2008) Handbook for workplace learning professionals. BALTIMORE (USA): ASTD.
7. Bravo, D., Contreras, D. y Montero, C. (1999) Indicadores de Impacto de la Capacitación sobre la Productividad. SANTIAGO: Universidad de Chile.
8. 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. García-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 INTEFOR - OIT. (Obtenible de <http://www.competenciaslaborales.cl/self/visor/contenidos.asp?quid={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/merge/lespanol.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 N° 19.518). SANTIAGO: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
34. 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(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, N° 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/metoparacapv2004.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/~edudist1/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.