

Programa de Asignatura

1. Identificación Asignatura

Nombre:	Capacitación y Desarrollo		Código:	PSE008
Carrera:	Psicología	Unidad Académica:	Departamento de Ciencias Sociales y humanidades	
Ciclo Formativo:	Licenciatura	Línea formativa:	Psicología Laboral	
Semestre	VIII	Tipo de actividad:	Electivo	
N° SCT:	6	Horas Cronológicas Semanales		
		Presenciales:	4,5	Trabajo Autónomo:
Pre-requisitos	No			

2. Propósito formativo

La asignatura Capacitación y Desarrollo forma parte del ciclo formativo Licenciatura, del octavo semestre de la carrera y se articula con Gestión de Recursos Humanos, así como con el electivo disciplinar que le precede.

Su objetivo es que las y los estudiantes adquieran conocimientos prácticos sobre el subsistema de capacitación y desarrollo, considerando los recientes cambios en el mundo del trabajo, el aprendizaje y el contexto regional. Para lograr esto, durante las clases se abordarán casos regionales. Adicionalmente, la asignatura contempla y se construye sobre la base de un trabajo práctico con la propia universidad en coordinación con el departamento de psicología, con la finalidad de implementar un espacio de capacitación que sea de utilidad a la comunidad universitaria

Al finalizar el curso, las y los estudiantes conocerán y contarán con herramientas para realizar procesos de detección de necesidades de capacitación, diseñar actividades de capacitación y medir eficacia de dichas actividades en contexto laboral. Adicionalmente, realizarán proceso formativo de capacitación para la comunidad universitaria, tomando como insumos los contenidos de la asignatura.

3. Contribución al perfil de egreso

Distingue los conceptos básicos de las diferentes teorías y disciplinas que se requieren para la comprensión de los procesos psicológicos.

Demuestra compromiso con la realidad social, cultural y medioambiental de la región de Aysén.

Demuestra una sólida formación ética-profesional orientada a reconocer y resguardar los asuntos de interés público, cuyo enfoque sea la contribución y transformación de los territorios, tanto de la región y del país.

4. Resultados de aprendizaje específicos

Resultado de Aprendizaje Específico	Criterios de evaluación	Evidencia
<p>Relaciona los procesos elementales derivados del subsistema de capacitación y desarrollo, entendiendo la relación con la estrategia organizacional y con el uso de diversas herramientas según el contexto generacional, cambios en la forma de aprendizaje e incorporación de tecnologías en el proceso.</p>	<p>Distingue las partes de cada uno de los procesos derivados del subsistema de capacitación y desarrollo, entendiendo secuencias, lógicas y concatenación entre cada uno.</p> <p>Desarrolla criterios para aplicación de herramientas de formación y capacitación según el contexto, entendiendo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- La necesidad específica de formación. 2.- El ajuste a la cultura organizacional 3.- El ajuste a la audiencia específica a formar. 	<p>Caso práctico: Levantamiento de necesidades de capacitación a través de un informe de necesidades de capacitación. Se realizará DNC para la comunidad universitaria, en pos de levantar necesidades para la posterior construcción de un curso de capacitación.</p>
<p>Comprende la relación entre el despliegue de herramientas en los diferentes subsistemas y el impacto en la calidad de cada uno de los procesos.</p>	<p>Conoce métodos específicos para evaluar la calidad de los procesos (evaluación de satisfacción en procesos de detección de necesidades de capacitación, evaluación de satisfacción y transferencia en actividades de formación y evaluación de</p> <p>Diferencia procesos de detección de necesidades y entrenamiento en diferentes contextos organizacionales,</p> <p>Aplica herramientas para evaluar la calidad de los procesos de capacitación.</p>	<p>Caso de estudio individual para evaluación de calidad, satisfacción y transferencia en procesos de formación.</p>
<p>Implementa de manera completa un proceso de capacitación y desarrollo, desde el proceso de detección de necesidades de capacitación, hasta medir eficacia en las instancias de capacitación.</p>	<p>Desarrolla la función de psicólogo/a en el subsistema de capacitación y desarrollo en un contexto simulado, aplicando cada uno de los contenidos revisados durante el programa.</p>	<p>Implementación de curso de capacitación y evaluación de satisfacción y transferencia de capacitación hacia la comunidad estudiantil.</p>

5. Unidades de Aprendizaje

Unidad 1: Capacitación y Desarrollo ¿Cómo definir necesidades de capacitación?

- 1.1 ¿Qué es el proceso de capacitación y desarrollo? Una mirada táctica y estratégica.
- 1.2 Alineamiento con la estrategia e indicadores del negocio.
- 1.3 ¿Cómo se definen las necesidades de capacitación en entornos laborales?
- 1.4 Definición de necesidades de capacitación y diferencias entre ámbito público y privado.

Unidad 2: DNC

- 2.1. ¿Qué es y cuándo hacer un proceso de detección de necesidades de capacitación?
- 2.2. Principales métodos para realizar detección de necesidades de capacitación
- 2.3. Análisis de tareas, encuestas, registros de observación directos.
- 2.4 Análisis de DNC.
- 2.5 Entrega de resultados.

Unidad 3: Aprendizaje en adultos.

- 3.1. Principios del aprendizaje en adultos.
- 3.2. Recursos de aprendizaje en las organizaciones.
- 3.3. Identificación de competencias claves en la formación.

3.4. Nuevas tecnologías y aprendizaje

Unidad 4: Diseño de actividades de capacitación.

- 4.1. ¿Qué es el diseño instruccional, cuales son sus principios y sus métodos?
- 4.2. Identificación del aprendiz, la necesidad y los objetivos principales.
- 4.3. Construcción de objetivos de aprendizaje en capacitación.
- 4.4. Diseño de estrategia de capacitación y estimación de cronograma.
- 4.5. Diseño de actividades de capacitación: Materiales, insumos y gráficas.
- 4.6. Nuevas tendencias en capacitación: Gamification y Flipped Classroom.
- 4.7. Confección de resultados de aprendizajes esperados
- 4.8. Medición de satisfacción en actividades de capacitación.

Unidad 5: Implementación de Capacitación.

- 5.1. Implementación de DNC: Confección de DNC para la ejecución de capacitación.
- 5.2. Creación de diseño instruccional.
- 5.3. Implementación de la capacitación a la comunidad universitaria.

6. Recursos de Aprendizaje

Bibliografía Obligatoria

Van Merriënboer, J.J.G. & Dijkstra, S. (1997). The four-component instructional design model for training complex cognitive skills. In Tennyson, R.D., Schott, F., Seel, N. & Dijkstra, S. (Eds.) *Instructional Design: International Perspectives, Volume 1: Theory, Research, and Models*

Porret, M. P. (2014). *Gestión de personas 6ª ed.: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Esic Editorial.

Saracho, J. M. (2005). *Un modelo general de gestión por competencias. Modelos y metodologías para la identificación y construcción de competencias*. Santiago: RIL Editores.

Compendio de Orientaciones Técnicas en Gestión y Desarrollo de Personas para la Administración Central del Estado de Chile 2007-2016.

Clark, R (2010) *Graphics for Learning: Proven Guidelines for Planning, Designing, and Evaluating Visuals in Training Materials*

Rincón, D. (2018). Los indicadores de gestión organizacional: una guía para su definición. *Revista Universidad EAFIT*, 34(111) 43-59.

Kirkpatrick, Donald L. (1994). *Evaluating training programs: the four levels*. San Francisco: Emeryville, CA :Berrett-Koehler ; Publishers Group West

Savery, John R. (2006) *Overview of Problem-based Learning: Definitions and Distinctions*, *Interdisciplinary Journal of Problem-based Learning*

Zapata-Ros, M. (2012). *Teorías y modelos sobre el aprendizaje en entornos conectados y ubicuos. Bases para un nuevo modelo teórico a partir de una visión crítica del conectivismo*”.

Bibliografía Complementaria

Conole, G. (2013). *MOOCs as disruptive technologies: strategies for enhancing the learner experience and quality of MOOCs*

Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Cinterfor/OIT. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf

Saracho, J. M. (2005). *Un modelo general de gestión por competencias. Modelos y metodologías para la identificación y construcción de competencias*. Santiago: RIL Editores.

Pike, Robert W. (1994). *Creative training techniques handbook: tips, tactics, and how-to's for delivering effective training*. Minneapolis, MN: Lakewood Books

7. Comportamiento y ética académica:

Se espera que los estudiantes actúen en sus diversas actividades académicas y estudiantiles en concordancia con los principios de comportamiento ético y honestidad académica propios de todo espacio universitario y

que están estipulados en el *Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Aysén*, especialmente aquéllos dispuestos en los artículos 23°, 24° y 26°.

Todo acto contrario a la honestidad académica realizado durante el desarrollo, presentación o entrega de una actividad académica del curso sujeta a evaluación, será sancionado con la suspensión inmediata de la actividad y con la aplicación de la nota mínima (1.0).

Planificación del curso

8. Responsables

Académico (s) Responsable (s) y equipo docente	Karim Slako Laibe		
Contacto	karim.slako@docentes.uaysen.cl		
Año	2024	Periodo Académico	Segundo Semestre
Horario clases	Martes 08:30 a 13:30hrs	Horario de atención estudiantes	
Sala / Campus	C3 / Lillo		

9. Metodología de Trabajo:

La asignatura contiene:			
Actividades de vinculación con el medio	X	Actividades relacionadas con proyectos de investigación	
<p>La asignatura utilizará una metodología expositivo-participativa, en donde el primer bloque de la clase estará dedicado al tema señalado en el cronograma y el segundo se centrará en la aplicación de los contenidos a casos de organizaciones chilenas. En ambos bloques se promoverá la participación de las y los estudiantes. Cada clase contará con material visual de apoyo y con referencias bibliográficas obligatorias y complementarias.</p>			

10. Evaluaciones:

<p>La asignatura contempla tres evaluaciones. Un caso de estudio individual (20%), un trabajo de levantamiento de necesidades de capacitación (30%) y un trabajo final/presentación grupal (50%) donde los estudiantes deberán realizar un curso de instrucción y capacitación para la comunidad estudiantil, cumpliendo con los criterios entregados en la asignatura y respondiendo de forma clara a la necesidad de capacitación específica levantada en el trabajo anterior.</p> <p>La nota de eximición de examen es 5.0</p> <p><u>Disposiciones reglamentarias de calificaciones y aprobación acorde al reglamento general de estudios de pregrado de la Universidad de Aysén.</u></p>

Artículo 36

Todas las calificaciones, incluidos los promedios ponderados, se expresarán en cifras con un decimal. La centésima igual o mayor a cinco se aproximará a la décima superior y la menor a cinco se desestimará.

Artículo 37

Todos los estudiantes de la Universidad de Aysén serán calificados en sus actividades curriculares en la escala de notas que va desde 1,0 al 7,0, siendo la nota mínima de aprobación 4,0.

Artículo 40

La asistencia a las evaluaciones es obligatoria. El estudiante que no rinda una evaluación parcial presencial, escrita u oral, en la fecha estipulada será calificado con nota 1,0.

Artículo 41

En casos debidamente justificados ante la Secretaría Académica, el estudiante que no haya asistido a una evaluación tendrá derecho a rendir al menos una evaluación recuperativa al final del semestre, en fecha establecida por docente en el programa de la asignatura. Dicha evaluación tendrá una ponderación equivalente a aquella no rendida y deberá cubrir los mismos objetivos de la evaluación.

Artículo 46

- La calificación obtenida en el examen se ponderará con un 30%.
- La calificación final de la actividad curricular se calculará en base a la siguiente fórmula:

Nota de Presentación: 70%

Nota de Examen: 30%

NOTA DE EXIMICIÓN

- Este curso presenta eximición con nota presentación a examen (NPE) igual o mayor a 5.0

Requisitos de aprobación (calificaciones y asistencia):

La asistencia mínima exigida para aprobar la asignatura es de 65% de los módulos presenciales. Los alumnos pueden solicitar la justificación de sus inasistencias a clases presenciales, siempre y cuando su asistencia efectiva a clases sea de al menos 50%.

Se exigirá nota mínima 4.0 en el Examen para aprobar la asignatura, independientemente de si una nota menor a 4.0 en el examen permite una nota final superior a 4.0 (artículo 46 del Reglamento de Pregrado). Si la nota de examen es menor a 4,0 reprueba el curso y se considera como nota final.

11.Otros aspectos asociados al funcionamiento del curso:

--

La lista de asistencia se completará durante los primeros diez minutos de cada bloque de clases. Se revisará la misma al término del bloque. Las y los estudiantes que no estén presentes al momento de la lista quedarán como ausentes en el bloque respectivo.

Durante el desarrollo de las sesiones de clases los teléfonos celulares deberán estar en silencio y guardados.

Semana / Sesión	Resultado(s) de Aprendizaje	Tema (Unidades de aprendizaje) y actividades	Recursos utilizados o lecturas	Actividad(es) de Trabajo Autónomo
S1/ 06-08		<p><i>Unidad 1: Capacitación y Desarrollo</i> ¿Cómo definir necesidades de capacitación?</p> <p><i>Se realizará introducción al curso, declarando programa, recolección de expectativas.</i></p> <p><i>Se realizará reflexión en torno a la interrogante sobre si toda competencia es necesaria de capacitar en entornos laborales.</i></p>	<p><i>Porret, M. P. (2014). Gestión de personas 6ª ed.: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. Esic Editorial.</i></p>	
S2/13-08	<p>Relaciona los procesos elementales derivados del subsistema de capacitación y desarrollo, entendiendo la relación con la estrategia organizacional y con el uso de diversas herramientas según el contexto generacional, cambios en la forma de aprendizaje e incorporación de tecnologías en el proceso.</p>	<p>Unidad 1: Capacitación y Desarrollo ¿Cómo definir necesidades de capacitación?</p> <p>Actividad práctica para definir cómo la estrategia de una organización impacta directamente en el proceso de levantamiento de necesidad de capacitación.</p> <p>Alineamiento de la estrategia de cada organización con la planificación y levantamiento de necesidades de capacitación.</p>	<p><i>Porret, M. P. (2014). Gestión de personas 6ª ed.: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. Esic Editorial.</i></p>	
S3/20-08		<p>Unidad 1: Capacitación y Desarrollo ¿Cómo definir necesidades de capacitación?</p> <p>Análisis de caso para la definición macro de necesidades de capacitación</p> <p>Comparación entre estamentos públicos, privados y tercer sector en relación a los procesos de Capacitación y Desarrollo.</p>	<p><i>Porret, M. P. (2014). Gestión de personas 6ª ed.: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. Esic Editorial.</i></p>	

S4/27-08	Comprende la relación entre el despliegue de herramientas en los diferentes subsistemas y el impacto en la calidad de cada uno de los procesos.	<p>Unidad 2: Detección de necesidades de capacitación</p> <p>Definición del proceso de detección de necesidades de capacitación y aplicabilidad según caso.</p> <p>Análisis práctico de caso de organización regional y detección de necesidades de capacitación</p>	Rincón, D. (2018). Los indicadores de gestión organizacional: una guía para su definición. Revista Universidad EAFIT, 34(111) 43-59.	
S5/03-09		<p>Unidad 2: Detección de necesidades de capacitación</p> <p>Definición, diferencias y aplicaciones para los diferentes métodos de levantamiento de información en un proceso de detección de necesidades de capacitación.</p> <p>Actividad para discriminar qué método es más útil según el requerimiento, estructura y tipo de organización.</p>	Rincón, D. (2018). Los indicadores de gestión organizacional: una guía para su definición. Revista Universidad EAFIT, 34(111) 43-59.	
S6/ 10-09		<p>Unidad 2: Detección de necesidades de capacitación</p> <p>¿Cómo realizar registros de observación, encuestas y análisis de tareas?</p> <p>Formato y estandarización de cada una según la estructura organizacional. Actividad: realización de registro de observación. Revisión de la actividad práctica de registro de observación.</p> <p>Análisis de la información obtenida y confección de informe y reunión de entrega de información.</p>	Clark, R (2010) Graphics for Learning: Proven Guidelines for Planning, Designing, and Evaluating Visuals in Training Materials	

S7/23-09	Relaciona los procesos elementales derivados del subsistema de capacitación y desarrollo, entendiendo la relación con la estrategia organizacional y con el uso de diversas herramientas según el contexto generacional, cambios en la forma de aprendizaje e incorporación de tecnologías en el proceso.	<p>Unidad 3: Aprendizaje en adultos.</p> <p>Principios del aprendizaje en adultos. Principales diferencias entre el aprendizaje en adultos.</p> <p>El tiempo de las organizaciones y el aprendizaje: ¿Cómo aprovechar los espacios de formación de manera eficiente?</p>	Clark, R (2010) Graphics for Learning: Proven Guidelines for Planning, Designing, and Evaluating Visuals in Training Materials	Conole, G. (2013). MOOCs as disruptive technologies: strategies for enhancing the learner experience and quality of MOOCs
S8/30-09		<p>Unidad 3: Aprendizaje en adultos</p> <p>Principales recursos y formatos para el aprendizaje al interior de las organizaciones.</p> <p>Talleres, programas de capacitación e intervenciones específicas.</p> <p>LMS y plataformas de aprendizaje al interior de las organizaciones.</p>	Clark, R (2010) Graphics for Learning: Proven Guidelines for Planning, Designing, and Evaluating Visuals in Training Materials	
S9/ 01-10		<p>Unidad 3: Aprendizaje en adultos</p> <p>Identificación de competencias claves y su impacto en la capacitación.</p> <p>Nuevas competencias organizacionales y su impacto en la capacitación.</p> <p>Gestión de la capacitación en el modelo de competencias.</p> <p>Entrega primera evaluación.</p>	Saracho, J. M. (2005). Un modelo general de gestión por competencias. Modelos y metodologías para la identificación y construcción de competencias. Santiago: RIL Editores.	Mertens, L. (1996). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor/OIT. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf

S9 y S10 /08-10 y 15-10	Relaciona los procesos elementales derivados del subsistema de capacitación y desarrollo, entendiendo la relación con la estrategia organizacional y con el uso de diversas herramientas según el contexto generacional, cambios en la forma de aprendizaje e incorporación de tecnologías en el proceso.	<p>Unidad 4: Diseño de actividades de capacitación.</p> <p>Introducción al diseño instruccional. Principios de diseño instruccional, taxonomías específicas y métodos para abordar el diseño de una actividad de formación.</p> <p>Identificación del aprendiz: Necesidades específicas según cada perfil de aprendiz</p>	Van Merriënboer, J.J.G. & Dijkstra, S. (1997). The four-component instructional design model for training complex cognitive skills. In Tennyson, R.D., Schott, F., Seel, N. & Dijkstra, S. (Eds.) Instructional Design: International Perspectives, Volume 1: Theory, Research, and Models	
S11 / 22-10	Relaciona los procesos elementales derivados del subsistema de capacitación y desarrollo, entendiendo la relación con la estrategia organizacional y con el uso de diversas herramientas según el contexto generacional, cambios en la forma de aprendizaje e incorporación de tecnologías en el proceso.	<p>Unidad 4: Diseño de actividades de capacitación</p> <p>Construcción de objetivos de aprendizaje.</p> <p>Estimación de tiempos y plazos en actividades de formación para cumplir con los objetivos propuestos.</p> <p>Principios para la construcción de actividades de capacitación. Modelo de Robert Pike de entrenamiento.</p>	Van Merriënboer, J.J.G. & Dijkstra, S. (1997). The four-component instructional design model for training complex cognitive skills. In Tennyson, R.D., Schott, F., Seel, N. & Dijkstra, S. (Eds.) Instructional Design: International Perspectives, Volume 1: Theory, Research, and Models	Pike, Robert W. (1994). Creative training techniques handbook : tips, tactics, and how-to's for delivering effective training. Minneapolis, MN : Lakewood Books
S12 / 29-10		Unidad 4: Diseño de actividades de capacitación .	Van Merriënboer, J.J.G. & Dijkstra, S. (1997). The four-component instructional design model for training complex	Kirkpatrick, Donald L. (1994). Evaluating training programs: the four levels. San

		<p>Principios de gamificación en el espacio de capacitación. ¿Qué es un juego de aprendizaje?</p> <p>Modelo de aula invertida (Flipped Classroom): Principales implicancias en los nuevos aprendices.</p> <p>Medición de impacto en la capacitación: Modelo de Kirkpatrick y los niveles de evaluación.</p>	<p>cognitive skills. In Tennyson, R.D., Schott, F., Seel, N. & Dijkstra, S. (Eds.) Instructional Design: International Perspectives, Volume 1: Theory, Research, and Models</p>	<p>Francisco: Emeryville, CA :Berrett-Koehler ; Publishers Group West</p>
S13 Y S14 /05-11 y 12-11	<p>Implementa de manera completa un proceso de capacitación y desarrollo, desde el proceso de detección de necesidades de capacitación, hasta medir eficacia en las instancias de capacitación.</p>	<p>Unidad 5: Implementación de Capacitación.</p> <p>Elección de grupo objetivo para capacitar. Confección de la DNC</p> <p>Entrega segunda evaluación.</p>	No tiene	
S15/19-11		<p>Unidad 5: Implementación de Capacitación.</p> <p>Revisión y análisis de DNC de cada grupo y confección de primer borrador de programa de formación.</p>	No tiene	
S16/26-11		<p>Unidad 5: Implementación de Capacitación.</p> <p>Confección de diseño instruccional, selección de actividades y cronograma de capacitación.</p> <p>Implementación de la capacitación y evaluación final.</p>	No tiene	
S17/03 de diciembre		<p>Retroalimentación de cada una de las capacitaciones, comentarios finales y cierre de semestre.</p>		

S18 / 10 de Diciembre	Examen Final.	