

	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE	Versión: 09
	Formato <b>DESCRIPTOR PROGRAMAS          DIPLOMADOS/CURSOS</b>	Fecha: 27/10/2021

## **UNIDAD**

Capacitación y Desarrollo UC

## **NOMBRE DE LA ACTIVIDAD**

### **Técnicas para el proceso de capacitación interna en la empresa**

#### **PRESENTACIÓN**

La capacitación al interior de las organizaciones responde a la detección de necesidades que buscan mejorar el conocimiento y desempeño de los colaboradores. Para ello, es fundamental contar con profesionales especializados en formación laboral interna.

#### **DESCRIPCIÓN**

Las empresas en sus procesos de reclutamiento buscan personal que cumpla con distintos parámetros de conducta y formación. Sin embargo, es necesario que continuamente se refuercen instrucciones formativas, para que los colaboradores puedan cumplir con los objetivos estratégicos y operativos de la organización. Este tipo de práctica, además, permite que cada proceso de capacitación sea bien comprendido y eficazmente aplicado.

En la ejecución de este curso se aplicarán diversos métodos de formación interna. Entre los cuales destacan: detección de necesidades, planificación, ejecución y evaluación de las actividades de capacitación.

Al finalizar el curso, los participantes serán competentes para desarrollar una gestión profesional y estratégica de la capacitación interna.

#### **DIRIGIDO A/PÚBLICO OBJETIVO**

Encargados de capacitación, supervisores y coordinadores de área.

#### **REQUISITO DE INGRESO**

Se sugiere contar con conocimientos básicos del proceso de capacitación interna.

#### **OBJETIVO DE APRENDIZAJE**

Aplicar técnicas de capacitación en la formación laboral de los colaboradores de la organización.

## **DESGLOSE**

### **RESULTADOS DE APRENDIZAJE/CONTENIDOS**

#### **1. Identificar la importancia de la capacitación interna en la gestión estratégica de la organización.**

- 1.1. La capacitación interna: una herramienta en la gestión organizacional.
  - 1.1.1. Concepto de gestión en las organizaciones y en la capacitación.
  - 1.1.2. Ecuación del desempeño y sus fundamentos psicológicos.
  - 1.1.3. Perfiles de cargos y de competencias, su relación con la capacitación.
  - 1.1.4. Relación entre gestión del desempeño, evaluación del desempeño y capacitación.
  - 1.1.5. Ciclo o proceso de la capacitación en la empresa.

#### **2. Utilizar métodos de detección de necesidades de capacitación en la organización.**

- 2.1. Detección de necesidades de capacitación.
  - 2.1.1. Concepto de capacitación y de necesidades de capacitación.
  - 2.1.2. Las necesidades manifiestas o evidentes y las necesidades encubiertas de capacitación.
  - 2.1.3. Necesidades en la empresa completa o en un área específica.
  - 2.1.4. Objetivos de la detección de necesidades de capacitación.
  - 2.1.5. Técnicas de detección de necesidades de capacitación: fortalezas y debilidades.
  - 2.1.6. Metodologías para la detección de necesidades de capacitación: por cargo, competencias, desempeño, indicadores de gestión.
  - 2.1.7. Pauta de entrevista de detección de necesidades de capacitación para un programa o curso.

#### **3. Emplear métodos de instrucción en el diseño de programas de capacitación.**

- 3.1. Diseño del programa de capacitación: desafíos estratégicos y plan de trabajo.
  - 3.1.1. Elementos para el diseño de programas: a) métodos de capacitación. b) principios del aprendizaje adulto. c) diseño de objetivos de capacitación.
  - 3.1.2. Relación entre métodos de capacitación y principios del aprendizaje adulto.
  - 3.1.3. Diseño de objetivos de capacitación. Objetivos generales y objetivos específicos, según taxonomía de Bloom.
  - 3.1.4. Indicadores de gestión en el proceso de capacitación.
  - 3.1.5. Nuevas metodologías en capacitación.

#### **4. Aplicar métodos de evaluación en los resultados de la capacitación interna.**

- 4.1. Evaluación de resultados de la capacitación.
  - 4.1.1. La evaluación de resultados de la capacitación, concepto, generalidades y aplicaciones prácticas.
  - 4.1.2. Modelo de evaluación de Donald Kirkpatrick.
  - 4.1.3. Guías para la evaluación de conocimientos, actitudes, habilidades.
  - 4.1.4. Procedimientos y métodos de evaluación de transferencia de la capacitación.
  - 4.1.5. Evaluación de retorno sobre la inversión en capacitación.
  - 4.1.6. Costos directos e indirectos de las acciones de capacitación.

## **EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES**

Los participantes aprobarán el curso con nota mínima 4,0 en escala de 1,0 a 7,0.

Tendrán las siguientes evaluaciones y ponderaciones:

-1 prueba teórica sobre la materia de “técnicas de capacitación interna”. La cual será valorada con una pauta de cotejo y cuya ponderación corresponde al 50% de la nota final del curso.

-1 ejercicio práctico sobre detección de necesidades de capacitación. Esta actividad será valorada con una rúbrica y su ponderación equivale al 25% de la nota final del curso.

-1 ejercicio práctico sobre las evaluaciones de capacitación. Esta actividad será valorada con una rúbrica y su ponderación equivale al 25% de la nota final del curso.