

INCENTIVOS AL EMPLEO Y LA CAPACITACIÓN	
CARRERA	SEGURIDAD SOCIAL Y PREVISIONAL
PRE REQUISITOS	Derecho Tributario
SEMESTRE	Cuarto
HORAS TOTALES	72
HORAS SEMANALES	04
OBJETIVO GENERAL	Reconocer y aplicar las funciones asociadas a la capacitación, diferenciando sus distintas etapas, siendo capaz de elaborar un plan de capacitación, programando su evaluación y seguimiento.

UNIDAD Nº	TITULO UNIDAD	HORAS
1	ELEMENTOS BASICOS DE CAPACITACION	14
2	FUNCIONES DEL SUBSISTEMA DE CAPACITACION EN LA EMPRESA	14
3	SISTEMA DE CAPACITACIÓN EN CHILE	24
4	ADMINISTRACION DE LA CAPACITACION	20

UNIDAD N°	1
TITULO UNIDAD	ELEMENTOS BASICOS DE CAPACITACION
HORAS TOTALES UNIDAD	14
OBJETIVO GENERAL	Comprender la importancia de la capacitación laboral en la organización y en el concepto país.
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS
<p>Identificar la importancia de la capacitación en el marco laboral chileno.</p> <p>Analizar el rol del administrador de la capacitación en el contexto de la empresa, y su contribución al logro de los objetivos de la organización.</p> <p>Reconocer y aplicar técnicas de detección de necesidades de capacitación.</p> <p>Relacionar la capacitación con la o las estrategias de la organización.</p>	<p>1. La Capacitación en la empresa</p> <p>1.1 Importancia y evolución de la capacitación.</p> <p>1.2 Perfil del Administrador de Capacitación.</p> <p>1.3 Capacitación y estrategia del negocio.</p> <p>2. El proceso de capacitación</p> <p>2.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación</p> <p>2.2 Herramientas para la detección</p> <p>2.3 Definición de políticas objetivos de capacitación.</p> <p>2.4 Evaluación de la capacitación</p>

UNIDAD N°	2
TITULO UNIDAD	FUNCIONES DEL SUBSISTEMA DE CAPACITACION
HORAS TOTALES UNIDAD	14
OBJETIVO GENERAL	Reconocer y aplicar las etapas del subsistema de capacitación.
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS
<p>Planificar, organizar, dirigir y controlar el proceso de capacitación de la empresa.</p> <p>Construir un curso de capacitación.</p>	<p>1. Funciones del subsistema de capacitación</p> <p>1.1 Función de Planificación. 1.2 Función de Organización. 1.3 Función de Dirección. 1.4 Función de Control.</p> <p>2. Diseño de un programa de capacitación</p> <p>2.1 Definición de objetivos 2.2 Selección de contenidos 2.3 Metodología 2.4 Formas de evaluación 2.5 Selección del organismo capacitador</p>

UNIDAD Nº 3	
TITULO UNIDAD	SISTEMA DE CAPACITACION EN CHILE
HORAS TOTALES UNIDAD	24
OBJETIVO GENERAL	Conocer los alcances legales que regulan el sistema de capacitación en Chile.
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS
<p>Analizar y comprender las disposiciones legales del estatuto de capacitación y empleo.</p> <p>Reconocer y aplicar la normativa legal para el tratamiento de la franquicia tributaria.</p> <p>Identificar y relacionar los distintos actores que participan en sistema de capacitación en Chile.</p> <p>Conocer las distintas organizaciones estatales de fomento al empleo.</p>	<p>1. Aspectos legales</p> <p>1.1 Estatuto de Capacitación y Empleo, Ley Nº 19.765.</p> <p>1.2 Normativa legal que regula la Franquicia Tributaria.</p> <p>1.3 Actores que intervienen en el modelo de capacitación Chileno (Sence, OTEC, OTIC).</p> <p>1.4 Procedimientos legales de Capacitación en Chile.</p> <p>1.5 Recursos estatales para el empleo, Programas Sence, Chile joven, Omil, etc.</p> <p>1.6 Análisis de la nueva ley SENCE para enseñanza media y centros de formación técnica</p> <p>2. Procedimientos legales</p> <p>2.1 Información que se debe presentar al SENCE para:</p> <p>2.1.1 Cursos internos</p> <p>2.1.2 Cursos externos</p> <p>2.2 Cálculo de la franquicia a utilizar</p> <p>2.3 Registros de asistencia y calificaciones</p> <p>2.4 Liquidación de la actividad de capacitación</p>

UNIDAD N°	4
TITULO UNIDAD	ADMINISTRACION DE LA CAPACITACION
HORAS TOTALES UNIDAD	20
OBJETIVO GENERAL	Entregar las herramientas principales para la administración eficiente de la capacitación.
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS
<p>Integrar los conocimientos adquiridos, en la elaboración de un programa de capacitación.</p> <p>Identificar los recursos financieros.</p> <p>Relacionar la capacitación con el desempeño del recurso humano.</p> <p>Distinguir y aplicar diferentes técnicas de evaluación y seguimiento de la capacitación.</p> <p>Emplear técnicas efectivas para la elaboración de informes de gestión del área.</p> <p>Analizar y reconocer la utilidad de programas de desvinculación programada, y su relación con capacitación.</p>	<p>1. Aspectos de la administración de una actividad de capacitación.</p> <p>1.1 Presupuesto y recursos financieros.</p> <p>1.2 Elaboración y puesta en marcha de un Programa de Capacitación.</p> <p>1.3 Desempeño y capacitación.</p> <p>1.4 Evaluación y seguimiento de la capacitación.</p> <p>1.5 Informes de gestión.</p> <p>1.6 Programas de Desvinculación Programada (Out place man).</p>

SUGERENCIAS METODOLOGICAS

Se sugiere que el docente expone para introducir y concluir sistemáticamente los contenidos de cada unidad, pudiendo utilizar presentaciones de láminas o videos para apoyar su exposición.

Discusión abierta de temas referidos a la capacitación de recursos humanos, la participación del Estado en el fomento de la capacitación, y el comportamiento de las empresas en la aplicación de programas y franquicias. Permitiendo al alumno realizar constructos y análisis de la realidad nacional referida al tema.

Análisis de problemas y casos, exposición de resultados y conclusiones.

Utilización de formularios del área.

SUGERENCIAS DE EVALUACION

Durante el semestre se aplicarán, a lo menos, tres evaluaciones parciales para medir el logro de los objetivos de cada unidad temática. Al término de cada semestre se aplicará una prueba con carácter global para medir el grado de logro del objetivo de la asignatura.

Las evaluaciones parciales se ponderarán en un 60% de la nota final; la prueba global tendrá una ponderación del 40%.

El rendimiento mínimo en cada evaluación no podrá ser inferior al 60%

Para la adecuada medición del logro de los objetivos, se sugiere aplicar instrumentos tales como:

- Pruebas escritas de aplicación y análisis de conceptos.
- Prueba de aplicación y de resolución de problemas
- Laboratorios (desarrollo de problemas y casos)

BIBLIOGRAFIA

OBLIGATORIA

AUTOR	Abraham Pain
TITULO	Cómo realizar un proyecto de capacitación
EDITORIAL	Gránica
AÑO	1989

AUTOR	Garry Mitchell
TITULO	Manual del Capacitador
EDITORIAL	Grupo Editorial Iberoamérica
AÑO	1993

COMPLEMENTARIA

AUTOR	Idalberto Chiavenatto
TITULO	Administración de Recursos Humanos
EDITORIAL	Mc Graw Hill
AÑO	1996