



## **FICHA TÉCNICA**

**Denominación del Curso:** Introducción a la Gestión de la formación y capacitación en los espacios de trabajo.

**Objetivo del ente solicitante IPAP CHACO:**

Desarrollar las habilidades pertinentes para detectar y diagnosticar las necesidades de capacitación y entrenamiento del personal de las áreas respectivas.

**Destinatarios:**

Directores de Recursos Humanos y Jefes de Departamento Capacitación y Carrera o cargos equivalentes pertenecientes a las Unidades de Recursos Humanos de las distintas Jurisdicciones del Estado Provincial (Provincia del Chaco).

**Objetivos:**

- Comprender la importancia y utilidad de la formación y capacitación de las personas en los espacios de trabajo, desde una perspectiva sistémica de la organización.
- Reconocer la dinámica integrada del proceso de formación y capacitación, en sus diferentes fases o etapas.
- Ejercitarse en el uso de técnicas necesarias para la detección de necesidades de capacitación, el diseño de propuestas formativas y su evaluación.

**Contenidos:**

- La perspectiva sistémica de la organización. Las organizaciones como sistemas abiertos e integrada por componentes socio-técnicos. El sistema de Gestión de Recursos Humanos. Objetivos y Funciones. Su carácter múltiple y contingente. Los diferentes subsistemas y dimensiones que integran la Gestión de Recursos Humanos: Alimentación, Aplicación, Mantenimiento, Capacitación y Desarrollo, y Control.
- El proceso educativo en el ámbito de las organizaciones. Los conceptos de Educación, Formación, Desarrollo, Capacitación, Entrenamiento. La importancia y utilidad de la formación y capacitación en los espacios de trabajo, desde diferentes perspectivas analíticas (para el desarrollo de las personas, para la gestión organizacional y sus procesos de reconversión y mejora continua, para el sistema de Relaciones Laborales). Particularidades del fenómeno educativo en los espacios laborales – en general- y en organismos de la Administración Pública – en particular- Características de aprendizaje del adulto.
- Fases/ Etapas del proceso de formación y capacitación en las organizaciones. El perfil del referente de capacitación, características, funciones, relaciones y trabajo conjunto con otros actores institucionales y externos a la organización.
- El proceso de detección de necesidades formativas de los recursos humanos. La diferencia conceptual entre necesidades y demandas. Tipos de necesidades según diferentes criterios. Técnicas de detección de necesidades: encuestas, entrevistas, análisis documental de la organización (evaluaciones de desempeño, planes de carrera, planes, programas y proyectos futuros, etc.).
- El diseño de planes y/o proyectos formativos. Componentes básicos de un programa y/o proyecto: objetivos, contenidos, perfil de los destinatarios, estrategias didácticas, perfil de los formadores/capacitadores, horarios, duración y programación de las acciones, evaluación, presupuesto).Gestión de la implementación de los proyectos, seguimiento y acompañamiento de las acciones.
- La evaluación de los procesos y resultados de la capacitación. Enfoque, criterios e instrumentos de evaluación.

**Metodología:**

Se priorizará la modalidad de trabajo en taller, alternando momentos de exposición con trabajo en pequeños grupos y plenarios. También se incluirán actividades individuales y/o grupales a realizar en los inter-encuentros. Todas estas acciones pretenden, no sólo facilitar la comprensión de los contenidos conceptuales, sino también generar oportunidades para ejercitar



el empleo de técnicas que se utilizan en el diagnóstico de necesidades de capacitación, su traducción en demandas y propuestas formativas, y la evaluación de las mismas.

### **Evaluación:**

Se otorgarán certificados de aprobación, a aquellos que cumplan los siguientes requisitos: a) un mínimo de 75% de la asistencia a clases, b) la resolución satisfactoria de algunas de las siguientes instancias alternativas (optativas):

- La promoción mediante la elaboración y aprobación del 100% de los trabajos prácticos (a realizar durante y entre los encuentros).
- La elaboración de un trabajo final integrador de carácter individual.
- Las producciones se evaluarán considerando:
- El grado de comprensión de los conceptos enseñados y presentes en la bibliografía.
- La capacidad para analizar un caso o experiencia desde el marco teórico trabajado,
- El uso adecuado de técnicas utilizadas en las diferentes etapas del proceso de capacitación.
- La expresión clara y coherente.
- El compromiso y la participación en las instancias de trabajo individuales y grupales.

### **Duración**

El curso tendrá una duración total de 40 horas reloj. Las mismas se distribuirán en ocho encuentros (clases presenciales) de cuatro horas reloj cada uno, programadas del siguiente modo:

Carga horaria destinada al desarrollo de contenidos: 32 hs reloj.

Carga horaria destinada trabajo de campo, necesario para la realización de las producciones: 8 horas reloj.

### **Cronograma**

Las clases se realizarán en encuentros semanales, en el horario de 8 a 12.30 hs. (incluye pausa), según el siguiente cronograma:

Viernes 23/5, 30/5, 6/6, 13/6

JUEVES 19/6 (\*)

Viernes 27/6, 4/7, 11/7

**Modalidad:** Presencial

**Sede de la actividad:** Edificio Olivetti. Resistencia. Chaco.

**Cupo:** tres (3) participantes

**Certificación:** Se otorgarán certificados de aprobación.

### **Profesores responsables:**

Mgter. Patricia Malena Delgado

Mgter. Pablo Barbetti

### **Profesores auxiliares:**



Prof. Tamara Correa<sup>1</sup>

Lic. José Antonio Pozzer

### **Bibliografía:**

De lectura obligatoria:

- BLAKE, O.J. (1997) La Capacitación, un recurso dinamizador de las organizaciones. Buenos Aires. Editorial Macchi.
- BLAKE, O.J. (2000) Origen, Detección y Análisis de las Necesidades de Capacitación Buenos Aires. Editorial Macchi.
- CHIAVENATO, I. (1994) Administración de Recursos Humanos (2da. Edición). Mc Graw Hill. Capítulos 1, 4 y 13
- DOLAN, S., SCHULER, R.S. Y VALLE R. (2003) La Gestión de los Recursos Humanos, Madrid, Mac Graw Hill. 2º Edición. Capítulo 6.

De lectura opcional o complementaria:

- GORE, E. (2004) La Educación en la Empresa, aprendiendo en contextos organizacionales, España, Granica, 2º edición.
- FERRY, G. (2008) Pedagogía de la Formación. Buenos Aires. Ediciones Novedades Educativas. 3ra. Edición.
- PAIN, A (2010) Cómo realizar un proyecto de Capacitación. Un enfoque desde la ingeniería de la capacitación. Buenos Aires. Editorial Granica.
- PAIN, A (1993) Cómo evaluar acciones de Capacitación. Guía práctica para la reflexión y acción. Buenos Aires. Editorial Granica.
- SLADOGNA, Mónica (2003) “¿La empresa como espacio formativo? Repensar la formación para y en el trabajo”, en Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, nº 154. Montevideo, Cinterfor, pp. 9-34

---

<sup>1</sup> Profesora en Ciencias de la Educación (Facultad de Humanidades. UNNE). Docente con funciones de Adscripta en la Cátedra “ Selección y Administración de Recursos Humanos” de Dpto. de Ciencias de la Educación de la Facultad de Humanidades (UNNE)