

Introducción a la gestión de la formación y capacitación en los espacios de trabajo



Subsistemas de Administración de Recursos Humanos

Alimentación



Planificación de recursos humanos
Reclutamiento de personal
Selección de personal

Aplicación



Descripción y análisis de cargos
Evaluación del desempeño humano

Mantenimiento



Compensación
Beneficios sociales
Higiene y seguridad
Relaciones laborales

Desarrollo



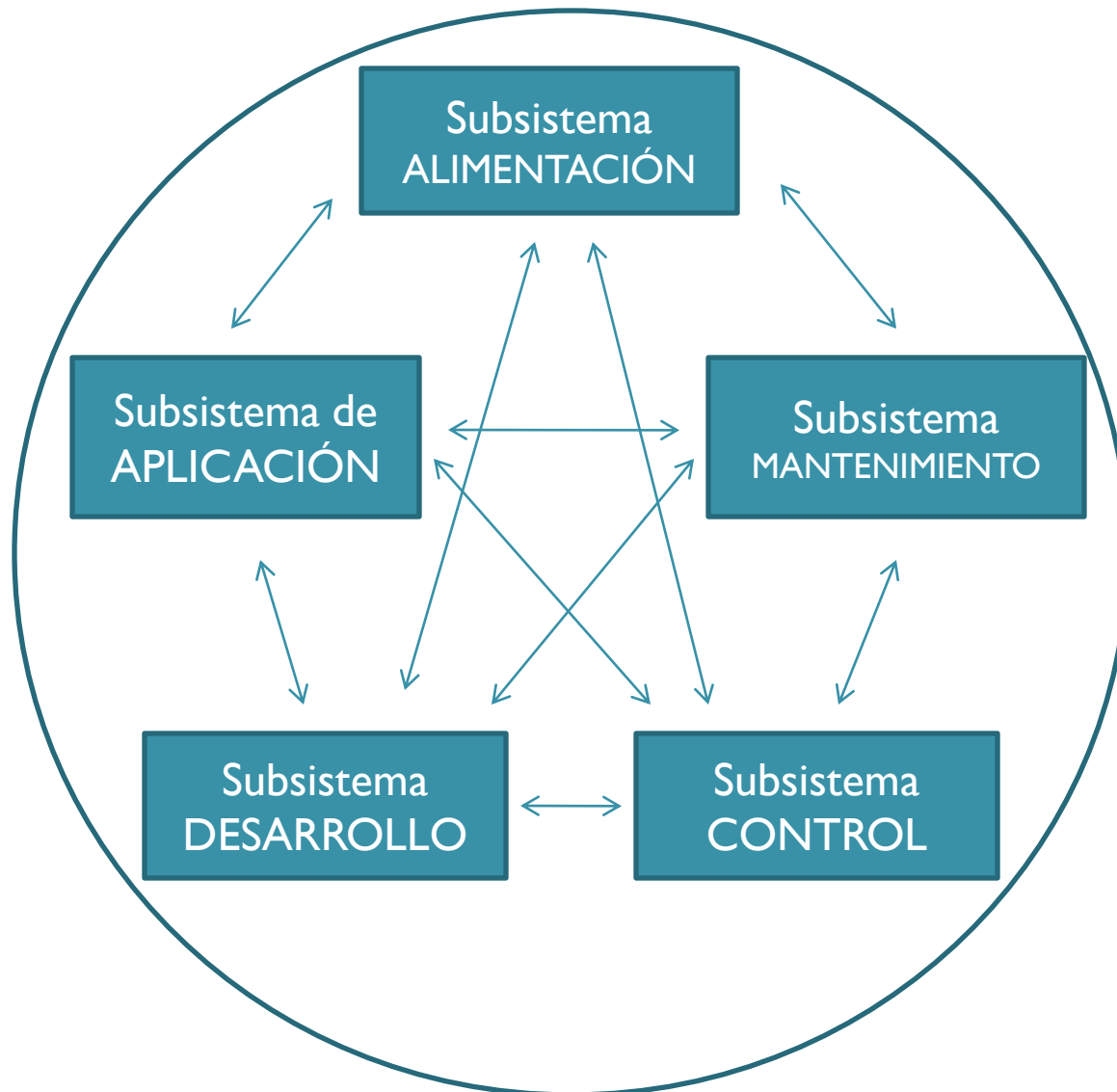
Capacitación y desarrollo de personal
Desarrollo organizacional

Control



Bases de datos y sistemas de información
Auditoría de recursos humanos

Interacciones entre subsistemas de ARH



ACTIVIDAD

- 1) Buscar información documental disponible y describir la estructura organizativa de la dependencia a la que pertenece (Ministerio, Instituto, etc.).
- 2) Reconocer las diferentes áreas, divisiones, cargos, que integran dicha dependencia.
- 3) Realizar una lectura analítica del texto de Chiavenato (Capítulo 4) donde el autor describe las funciones de los diferentes subsistemas del área de RRHH e identificar cuales de ellas se aplican/implementan en las unidades de RRHH en las que se desempeñan.

APRENDIZAJE: rasgos esenciales

- Se trata de un proceso, con una duración temporal variable.
- Supone una actividad del sujeto mediante la cual éste logra incorporar cambios de distinta duración en sus comportamientos.
- Lo aprendido es resultado de la experiencia.
- El cambio producido se mantendrá, será retenido durante un cierto tiempo y se podrá reproducir con modificaciones o sin ellas.
- Las condiciones de retención y reproducción muestran la importancia que tiene la memoria en los procesos de aprendizaje.

Tipos de Aprendizaje

- Los que producen conductas automáticas; los que requieren reflexión cada vez que se emplean; los que requieren hábito y reflexión en forma conjunta.
- Conscientes, deliberados, intencionales; aprendizajes inconscientes.
- Planificados; aprendizajes espontáneos
- Institucionalizados; autodidactas “contenidos de aprendizajes”: conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, normas

Condiciones de Aprendizaje

- ❖ **Características personales de los sujetos:** edad, ocupación, historia personal (en especial biografía escolar), inclusión sociocultural, inteligencia, experiencia y motivación para alcanzar los objetivos propuestos.
- ❖ **Contexto:** el grupo, la institución, el tiempo histórico y sociocultural, las propuestas didácticas.

FORMACIÓN

- Ferry (1990) concibe la formación como un “trayecto”, como un recorrido que atraviesan los sujetos durante el que transitan por diferentes experiencias e interactúan con diversos cuerpos de conocimientos, enfoques y personas.
 - Dinámica de un desarrollo personal.
 - Consiste en un trabajo de “desestructuración-reestructuración del conocimiento de la realidad”.
 - Formarse es transformarse en el contacto con la realidad y volverse capaz de administrar ese proceso.
 - Requiere el desarrollo de una capacidad de pensar y de pensarse no sólo de orden cognitivo sino también emocional.

La **FORMACIÓN** es un proceso que trasciende a la enseñanza y el aprendizaje.

ENSEÑANZA

Prima la lógica de la transmisión, la relación pedagógica se estructura con las posiciones sociales de docente y alumno claramente definidos y diferenciados, la simetría es marcada y la tendencia a la heteroeducación es fuerte y dominante.

FORMACIÓN

Intervienen sujetos adultos con distinto tipo de experiencias y de conocimientos específicos sobre un tipo de práctica, o un rol a desempeñar. Formador y sujetos en formación establecen una mayor horizontalidad en la relación, la asimetría es transitoria y hasta ocasional.

Conceptualizaciones desde el campo de la Administración

Chiavenato (1994) intenta ser amplio y abarcador, e incluye enfoques desde la EDUCACION hasta el ENTRENAMIENTO.

Educación se trata de un proceso continuo por el que un sujeto transita a lo largo de su vida e incluye todas las influencias que el mismo recibe del ambiente social a lo largo de su existencia, para adaptarse a las normas y valores sociales vigentes y aceptados. El sujeto recibe estas influencias y las asimila, modifica y enriquece de acuerdo a sus inclinaciones, predisposiciones y principios.

- Puede ser institucionalizada, organizada y sistemática o desarrollada de manera asistemática.
- Diversos tipos de educación: social, política, cultural, moral, profesional.

Conceptualizaciones desde el campo de la Administración

La **EDUCACION PROFESIONAL** posibilita la preparación del hombre para la vida profesional e incluye tres etapas o instancias interdependientes pero perfectamente diferenciadas:

- 1) **Formación Profesional:** es aquella que busca formar al hombre para el ejercicio de una profesión en un determinado mercado de trabajo. Puede darse en instituciones educativas (en sus diferentes niveles y modalidades) y también dentro de las organizaciones laborales.
- 2) **Desarrollo Profesional:** Es aquella que busca ampliar los saberes y perfeccionar al hombre para su crecimiento y desarrollo profesional en una determinada carrera dentro de su espacio de trabajo y/o para que su desempeño dentro de un puesto de trabajo sea más eficiente y productivo.
- 3) **Entrenamiento:** Es aquella que se orienta a preparar al sujeto para el desempeño para un cargo o función, dentro de la organización.

Conceptualizaciones desde el campo de la Administración

Doldán, Schuler y Valle (2003) plantean una diferenciación entre dos conceptos Formación y Desarrollo.

	FORMACIÓN	DESARROLLO
ENFOQUE	Orientado al puesto actual.	Orientado a trabajos futuros.
ALCANCE	Individual	Grupo/organización
MARCO TEMPORAL	Corto plazo	Mediano/largo plazo
META	Mejorar desempeño actual	Preparar para el desempeño futuro

Procesos de Enseñanza y Aprendizaje en los espacios de trabajo

Blake (1997) propone cuatro aproximaciones a los **procesos de enseñanza-aprendizaje en los espacios de trabajo**, refiriéndose a los mismos desde el concepto de **capacitación laboral**.

1. La capacitación como una manifestación particular del fenómeno educativo.
2. La capacitación como una herramienta de gestión organizacional.
3. La capacitación como un instrumento para los procesos de cambio.
4. La capacitación como una oportunidad para el desarrollo de las personas.

Algunas características del Aprendizaje del Adulto

- ❖ Influencia de la edad en los aprendizajes por la relación que tiene con las condiciones psicofísicas y con los intereses.
- ❖ Cuanto más elevado es el nivel de instrucción del adulto, menores son las variaciones de su capacidad para el aprendizaje.
- ❖ La edad del sujeto que aprende le permite o le impide una visión histórica de sí mismo y del entorno.
- ❖ El interés, las necesidades y las motivaciones son el motor de los aprendizajes.
- ❖ Coexisten motivaciones conscientes e inconscientes.
- ❖ El adulto participa de actividades organizadas de aprendizajes si percibe que lo ayudan en la solución de algún problema personal, familiar o profesional, si le proporciona placer y bienestar.

Algunas características del Aprendizaje del Adulto

- ❖ Los intereses que predominan dependen de la etapa vital, de las situaciones personales y sociales, de los requerimientos laborales, de las características individuales y del contexto sociocultural.
- ❖ Las motivaciones se agrupan en torno al trabajo o profesión, al desarrollo personal, al intercambio social y a la resolución de problemas.
- ❖ Los aprendizajes son ellos mismos fuente de nuevas motivaciones para otros aprendizajes.
- ❖ En los adultos se observa un marcado interés por la acción misma, que lleva a querer constatar cualquier concepto teórico en su aplicación inmediata, especialmente en forma de “recetas” para resolver problemas.

Factores que pueden interferir en el Aprendizaje del Adulto

- ❖ Supuestos personales: momento para iniciar aprendizaje; culpa por dejar otras obligaciones; temor a no poder resolver las situaciones que se le presentan; temor a no hacer un “buen papel”.
- ❖ Exceso de horas de trabajo puede hacer inviable la posibilidad de dedicar tiempo al aprendizaje.
- ❖ Cuando las situaciones de aprendizaje se dan en el lugar de trabajo puede considerar que si no logra los aprendizajes en forma rápida, o si comete errores, puede tener consecuencias negativas en su situación laboral.
- ❖ Influencia de la historia escolar: los esfuerzos de los instructores por desescolarizar las situaciones se contraponen con las expectativas de los participantes.
- ❖ Cambiar de área de estudio suele ir acompañado por una sensación de inseguridad: es crucial encontrarle sentido al objeto nuevo de aprendizaje y al esfuerzo que demanda.

ACTIVIDAD

Describir alguna situación de aprendizaje en sus espacios de trabajo.

Para ello considerar:

- Tipos de aprendizaje que se buscan desarrollar.
- ¿Quiénes intervienen y que roles desempeñan?
- ¿Que condiciones favorecen o interfieren en el desarrollo de esas situaciones?

ACTIVIDAD para el encuentro siguiente

Leer diapositivas y texto de Oscar Blake “La capacitación un recurso dinamizador” introducción y capítulo I.