

MATERIA

ADMINISTRACION DE LA CAPACITACIÓN

RV 2023

PROFESOR TITULAR

Lic. Daniela Paola Calero.

FACULTAD:

Facultad de Ciencias Económicas y de Administración

CARRERA/S:

Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos.

TURNO:

Noche.

2º Semestre.

Asignaturas correlativas previas: Dirección de Personal

1.OBJETIVOS

Objetivos generales

Lograr que el alumno internalice la importancia de la capacitación, formación y desarrollo permanente en una organización; identificando las necesidades de capacitación para luego, actuar en consecuencia. Conocer y aplicar la herramienta mediante la manera más eficaz y eficiente existente.

Específicos

Lograr que el alumno:

. Que el alumno logre relacionar los diferentes temas del programa de forma íntegra. . Conozca su

perfil como profesional de Recursos Humanos para aportar a su seguridad personal y profesional.

. Identifique clara y profundamente que es una necesidad de capacitación. Y sepa cómo debe administrarla.

. Sepa gestionar un proceso y ciclo de capacitación.

. Diseñe la ejecución de una capacitación.

. Conozca como evaluar, controlar y mejorar resultados de una capacitación.

Unidad Nº1: CONCEPTOS BÁSICOS DE LA CAPACITACIÓN ¿QUE ES UNA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN? ¿CÓMO SE GENERAN? ¿CÓMO SE LAS IDENTIFICA?

Contenidos:

Definición, concepto y significado Capacitación y de Andragogía: aprendizaje en adultos. Los tipos de necesidad ¿Quién debe detectar la necesidad de capacitación? Un punto de llegada y un punto de partida. Los desvíos. Capacitación y competencias. Los proyectos. Cómo aparecen las ideas. Los cuatro caminos: La revisión de los proyectos que tiene la organización. La revisión de desvíos en los resultados. La alineación con otros proyectos de desarrollo de los recursos humanos. Las encuestas y el “menú de cursos”. El trabajo de campo.

Lectura OBLIGATORIA:

Oscar Juan Blake, 2006 “ORIGEN, DETECCIÓN Y ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE LA CAPACITACIÓN” E. MACCHI.

Unidad Nº2: ¿CÓMO SE ANALIZA A LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN? EL ENTORNO. ¿QUÉ HACER LUEGO DE ANALIZAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

Contenidos:

Aspectos a analizar de la necesidad identificada. La relación entre el valor y el costo. Los plazos y las oportunidades. Los indicadores de satisfacción e insatisfacción. Los datos y las tendencias. Los factores impulsores y retardadores. Lo que debe quedar en claro con el solicitante. Lo que debe quedar en claro con el diseñador.

Unidad Nº 3: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.

Contenido:

Capacitación como proceso y como ciclo. Beneficios para la empresa. Beneficios para el trabajador. Etapas de la capacitación como ciclo: Determinación de necesidades, programación, ejecución y evaluación, métodos de capacitación, estrategias. Razones por las cuales falla una capacitación.

Lectura OBLIGATORIA:

- Lic. Mónica Uribe 2012, cátedra “Administración de personal”, Facultad Marcelino

Champagnat.

Unidad Nº4:

Contenido:

Formación. Capacitación. Desarrollo. Aprendizaje. Definiciones. Los distintos métodos para el desarrollo de personas fuera del trabajo. La formación en el ámbito de las organizaciones. Las bases del aprendizaje de adultos. Espiral creciente y el proceso de aprendizaje. Aprendizaje inteligente y no aprendizaje. La función de formación en las organizaciones y su relación con la estrategia organizacional. Codesarrollo. Autodesarrollo. Medir capacidades de los participantes cómo un paso previo a la formación.

Lectura OBLIGATORIA:

Martha Alles, "DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RR.HH., VOLUMEN 1", Ed. Granica, Bs. As., 2015, pag. 233/307.

Lectura OBLIGATORIA:

Bibliografía General y Lectura Complementaria:

- Lic. Mónica Uribe 2012, cátedra "Administración de personal", Facultad Marcelino Champagnat.
- Oscar Juan Blake, 2006 "ORIGEN, DETECCIÓN Y ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE LA CAPACITACIÓN" E. MACCHI.
- Martha Alles, "DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RR.HH., VOLUMEN 1", Ed. Granica, Bs. As., 2015.

3. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

METODOLOGÍA:

- Desarrollo de clases teóricas, clases dialogadas, de tipo explicativas y participativas.
- Desarrollo de clases prácticas, con presentación de temas específicos y su resolución en clase.
- Desarrollo grupal de temas de análisis de casos, con clase de exposición a cargo de los alumnos. Lectura comprensiva.

4. EVALUACION Y PROMOCION

Promoción Indirecta:

Regularidad

Para obtener la condición de Alumno/a Regular, se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Asistir al 75% de las clases.
- Aprobar dos exámenes parciales con una nota igual o superior a 6 (seis) equivalente al 60 %.

Los alumnos que hayan aprobado sólo uno de los exámenes parciales, tendrán derecho a un Recuperatorio. En el Recuperatorio se evaluará los mismos contenidos del examen que previamente el alumno ha desaprobado.

Los alumnos que han desaprobado (o han estado ausentes en) dos exámenes parciales, no tendrán derecho a Recuperatorio (Art. 21 del Reglamento Interno de la UC), y deberán recurrar la materia.

Los alumnos que no cumplan con el requisito de Asistencia deberán recurrar la materia. Los alumnos que hayan alcanzado la REGULARIDAD, DEBERÁN rendir un Examen Final, en el que se evaluará la totalidad de los contenidos del Programa de la materia.