



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

UNIDAD ACADÉMICA: Facultad de Ciencias de la Administración

CARRERA: Recursos Humanos

DIVISION: Segundo Año

TURNO: Mañana – Noche

OBLIGACION ACADÉMICA: Capacitación

CUATRIMESTRAL

AÑO: 2007

PROFESOR TITULAR A CARGO: Lic. Roxana Miño

Firma:

DESCRIPCIÓN Y OBJETIVOS

I- Propósito pedagógico general

A lo largo de esta materia los alumnos incorporarán y desarrollarán conocimientos y habilidades técnicas y profesionales para insertarse en el ámbito de la capacitación en las organizaciones o desde la función de consultoría externa.

II-Objetivos operacionales

El alumno se hallará en condiciones de:

1. Describir las demandas de aprendizaje en función del negocio y establecer un plan de actividades, caracterizando a los distintos usuarios y decisores del proceso
2. Determinar las condiciones necesarias para el aprendizaje de adultos en situación de trabajo.
3. Diseñar actividades sencillas y complejas a partir del relevamiento de necesidades y exploración del potencial situacional de aprendizaje
4. Presupuestar actividades y presentar propuestas de servicios
5. Identificar relaciones de interdependencia con otros servicios de recursos humanos
6. Identificar los factores que influyen en la medición de resultados y en el retorno de la inversión

METODOLOGÍA

MARCELO T.DE ALVEAR 1312-3ER. PISO-CAPITAL FEDERAL -TEL/FAX:54-1-813-3408/09



- Estudio de casos
- Exposición dialogada
- Diálogo dirigido
- Brain - storming
- Role-playing de situaciones-problema
- Análisis de la información de medios

CONTENIDOS

UNIDAD 1: Marco conceptual

Qué es la capacitación. La capacitación como servicio a la organización y a las personas. Su relación con el core-business, Capacitación en negocios de empresas de servicios y de producción.

¿Capacitación es sinónimo de aprendizaje? El aprendizaje como ventaja competitiva sostenible. Integración con otras funciones de recursos humanos y con el negocio . El rol de socio-estratégico.

UNIDAD 2: El aprendizaje del adulto en el lugar de trabajo

Sus características como sujeto de la capacitación. Barreras y ocasiones para aprender. Empleabilidad y capacitación. Lógicas educativas- Lógicas empresariales.

UNIDAD 3: El aprendizaje de las organizaciones

Organizaciones inteligentes: condiciones para su gestación y desarrollo. Inserción de la capacitación. El lugar de la capacitación en la sociedad del aprendizaje.

UNIDAD 4: Modelos teóricos del proceso de enseñanza-aprendizaje

Teorías del aprendizaje subyacentes a la capacitación laboral. Conductismo. Cognitivismo. Constructivismo. Funcionalidad para cada tipo de negocio. El modelo de competencias. La teoría de la Quinta Disciplina. La inteligencia emocional.

UNIDAD 5: Relevamiento de necesidades

Detección, análisis y evaluación de necesidades. Métodos y herramientas. Caracterización de necesidades Segmentación vertical y horizontal de la demanda.

UNIDAD 6: Diseño y Usuarios

Proceso de diseño de actividades de capacitación. Prácticas grupales e individuales. Los usuarios del servicio de capacitación. Integración de nuevos empleados. Inducción institucional y al puesto de trabajo. Formación de supervisores. Entrenamiento técnico operacional. Desarrollo gerencial y planeamiento de carrera. Relaciones con cuadros de reemplazo.

UNIDAD 7: Recursos humanos y tecnológicos

Criterios para la selección de recursos. El capacitador como proveedor interno o externo. El interlocutor humano y el tecnológico.



¿Oposición o integración?. Rol del capacitador. Coordinador-diseñador-instructor. Competencias profesionales de cada función. Recursos visuales, sonoros, audiovisuales. Técnicas grupales. Modalidades no convencionales. Educación a distancia.

UNIDAD 8: Metodologías formativas

Programa de Formación de formadores. Programas “enlatados” y “customizados”. Capacitación externa. Capacitación pública. Capacitación “in company”. Out door. Técnicas presenciales y a distancia. E-Learning, simuladores.

UNIDAD 9: Medición de resultados y retorno de la inversión

Cómo obtener resultados mensurables. Medición cualitativa y cuantitativa. Construcción de herramientas. El método de Kirkpatrick
Proyectos de capacitación: presupuestación. Retorno sobre la inversión.

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

Conceptual – procedimental, de acuerdo a la reglamentación establecida Se realizarán trabajos de aplicación durante todo el transcurso de la materia que forman parte del proceso evaluativo

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

1. La educación en la empresa. Ernesto.Gore - Ed. Granica
2. Cómo realizar un proyecto de capacitación. Abraham. Pain – Ed. Granica
3. La quinta disciplina. Peter Senge – Ed. Granica

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Material informativo de actualidad (Pe. Diarios)
- Websites de recursos humanos