

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE BUENOS AIRES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA RELACIONES DEL TRABAJO**

Título Intermedio: Analista en Relaciones del Trabajo

MATERIA: PROGRAMACIÓN Y CONTROL DE LA CAPACITACION

CATEDRA: GOMEZ FULAO

2005 a 2009

PROFESOR TITULAR: JUAN CARLOS GOMEZ FULAO

PROFESOR ADJUNTO: DANIEL ROMERO

PROGRAMA

El proceso de capacitación o formación empresarial, lo podemos incorporar al campo de actividad de la Pedagogía Laboral.

Una aplicación seria del proceso requiere que en nuestro país se promueva la elaboración de acuerdos entre los diferentes actores sociales: El Estado a través de la Administración Pública, las Empresas y los Sindicatos.

Estos acuerdos son necesarios para inducir la calidad y expansión de los programas formativos en las empresas.

La formación pasa a ser así un elemento estratégico en el desarrollo de las organizaciones independientemente de su naturaleza o tamaño.

La decisión que permita la aplicación de la función formativa en la empresa no debe ser arbitraria, sino que debe considerar el cumplimiento de ciertas pautas.

- Debe basarse en objetivos que relacionen utilidad y rentabilidad
- Debe ser actualizada de manera permanente
- El alto costo de la formación requiere una clara planificación que se sostenga en principios orientados a la relación costo /beneficio.
- Debe mantener un sólido prestigio en la empresa , y esto solo se logra cuando el valor generado por la función de formación se justifica

Dentro de los mitos que deben ser superados en el desarrollo de los procesos de formación en la empresa el principal implica crear la conciencia de que no solo se puede evaluar la formación, sino que ésta debe ser efectivamente evaluada, de la misma forma que debe serlo la gestión económica , la organización institucional o la producción de bienes y servicios.

El planeamiento y control de la formación debe ser centro de múltiples propuestas que afirmen su importancia y necesidad.

En tanto no se considere la formación como indisoluble de todo proceso de mejora de la calidad, no se obtendrá la orientación que permita un verdadero desarrollo empresarial.

La primer garantía sobre la calidad de la formación impartida, surge de su correcta planificación y aplicación.

La segunda garantía, radica en el control, ejecutado a partir de un proceso de auditoría de la formación con orientación hacia permanentes costos de calidad.

No habrá mejora posible sin un diagnóstico riguroso de la situación de partida, un claro proceso de planificación lo proporciona.

En ningún caso la formación será un proyecto enfocado como un sistema cerrado, sino que la realidad de cada caso demandará permanentes adaptaciones.

La evaluación de la formación requiere de un claro enfoque hacia la auditoría de la función de formación, la presencia de un proceso de auditoría de la formación choca con la resistencia al cambio tanto de los destinatarios de esa formación como de los organizadores, temerosos en muchos casos de romper con tradiciones y mitos establecidos.

La propuesta de calidad total en los procesos empresariales modernos debe abarcar los procesos de formación allí impartidos y esto implica un proceso de Planificación y control sobre la misma.

SISTEMA DE PLANEAMIENTO Y CONTROL DE LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA

OBJETIVO

El objetivo del curso se centra en el proceso de planeamiento y control de la formación empresarial como un área de actividad de la Pedagogía Laboral que requiere por parte del profesional el manejo de ciertas premisas que le permitan relacionar utilidad y rentabilidad.

El alto costo de la formación implica el mantenimiento de un sólido prestigio en la empresa y esto solo se logra cuando el valor agregado al cliente – empresa, por la función de formación se justifica a partir de los aportes realizados por el profesional.

Como consecuencia, el proceso de mejora continua de la calidad en la empresa, deviene en un proceso de formación de RRHH, como parte indivisible para obtener un verdadero desarrollo empresarial.

UNIDAD 1 “Sistema de formación en las empresas”

Decisiones. Sistemas. Estructura de la formación. Concepto de formación en la empresa. Campo de acción de la pedagogía laboral. Cultura de empresa y formación. Paradigmas. Política organizacional. Diseño de acciones formativas. Comunicación. Visión del capacitador.

UNIDAD 2 “Planificación de la formación en las empresas”

Ámbitos de la formación, económico, social, pedagógico Necesidades de formación. Prioridad de la formación. Objetivos de la formación.

Planeamiento en la empresa. Formulación de objetivos. Formulación de contenidos de la formación. Metodología.

UNIDAD 3 “Desarrollo de la formación empresarial”

Estrategia de la formación. La estructura. Operativización de la formación. Métodos de formación. Resultados de la formación.

UNIDAD 4 “Evaluación de la capacitación en la empresa”

Modalidades. Estrategia. Evaluación de la formación. Auditoría de la formación. Auditoría social. Costos de la formación. Rentabilidad. Beneficios de la formación.

UNIDAD 5 “Programa y Control de la Capacitación en Organismos Públicos”

Cultura. Estructura. Políticas Públicas. Toma de decisiones. Concepto de capacitación en estos organismos. Necesidades de capacitación. Presupuesto. Costos. Sistemas de Evaluación.

UNIDAD 6 “La Capacitación en liderada por consultora”

Como se lleva a cabo. Diagnostico de necesidades. Planificación del programa de capacitación. Diseño de actividades. Selección de las herramientas. Proceso de capacitación. Evaluación de las actividades. Evaluación del resultado del programa. Distintos tipos de capacitación. In company. Presencial. A distancia.

UNIDAD 7 “Puntos a tener a la hora de exponer la capacitación”

Como hacer una presentación. Distintos métodos de presentaciones. Puntos a tener en cuenta.

Bibliografía obligatoria

- IncurSIONES en management. Ediciones Cima
- Oficio y arte de la gerencia. Capitulo Editorial Norma
- Introducción al tema del planeamiento. Machi
- Planeación de la empresa del futuro.
- La gerencia tareas responsabilidades y práctica. El Ateneo
- Auditoría de la formación. Ediciones Gestión 2000.
- El proceso de Identificación de las necesidades prioritarias de capacitación gerencial en el sector público. Nomí Lidia Pulido

Bibliografía Recomendada

- Cómo gestionar la calidad de la formación. Guy Le Boterf, EDIPE
- Organización y seguimiento de la Formación. EPISE, Gestión 2000
- Cómo realizar un proyecto de capacitación. Pain Abraham
- Cómo investigar en formación. Guy Le Boterf, EADA, Gestión