

QUILMES, 30 de mayo de 2007

VISTO el Expediente N° 827-0377/07, y

**CONSIDERANDO:**

Que la Secretaría de Extensión Universitaria organiza periódicamente los cursos de extensión que se imparten en la Universidad.

Que resulta atinente establecer el contenido y la carga horaria del Curso de Extensión denominado “La Capacitación de los Recursos Humanos en la Organización; instrumento de cambio y oportunidad de desarrollo”.

Que la Comisión de Extensión Universitaria del Consejo Superior ha emitido despacho con criterio favorable sobre la realización del mismo.

Que la presente se dicta en ejercicio de las atribuciones que el Art. 62º, Inc. i) del Estatuto Universitario le confiere al Consejo Superior.

Por ello,

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE QUILMES**

**R E S U E L V E :**

ARTICULO 1º: Aprobar los contenidos y carga horaria del Curso de Extensión denominado “La Capacitación de los Recursos Humanos en la Organización; instrumento de cambio y oportunidad de desarrollo” dictado por el Lic. Ariel Barreto, CI N° 10.030.010, la Lic. Mariela Carassai, DNI N° 26.457.030 y la Lic. Andrea Aversa, DNI N° 24.821.438, cuyo Programa obra como Anexo a la presente Resolución.

ARTICULO 2º: Facultar a la Secretaría de Extensión Universitaria a determinar la modalidad, fechas y horarios de dictado, sujetándose a los contenidos del artículo precedente.

ARTICULO 3º: Facultar a la Secretaría de Extensión para determinar el arancel y para autorizar los pagos correspondientes en concepto de honorarios docentes y gastos administrativos, con la siguiente restricción:

El total de erogaciones correspondientes a los cursos de extensión no podrá exceder el 80% de lo recaudado en concepto de aranceles y otros ingresos con fines específicos.

ARTICULO 4º: Regístrese, practíquense las comunicaciones de estilo y archívese.

RESOLUCIÓN (CS) Nº: **106/07**

Fdo. Lorena Lampolio  
Secretaria Legal y Técnica

Fdo. Jorge Flores  
Vicerrector a/c Rectorado

## ANEXO

**Curso:** La Capacitación de los Recursos Humanos en la Organización; instrumento de cambio y oportunidad de desarrollo.

**Nivel:** Inicial.

**Docentes:** Mariela A. Carassai; Andrea V. Aversa; Ariel Barreto.

**Asistencia requerida:** 75%

**Carga horaria:** 46 hs. reloj.

**Cantidad de alumnos/as:**

Cupo mínimo de alumnos/as: diez.

Cupo máximo de alumnos/as: cuarenta.

**Requisitos de Inscripción:** Personas involucradas en Organizaciones Públicas, Privadas, Gubernamentales y no Gubernamentales, trabajen o no en el área de Recursos Humanos, interesadas en esta temática.

**Fundamentación:**

En esta era de cambios acelerados, la competitividad y la necesidad de capacitación es una constante para las Organizaciones. Se requiere que éstas tengan la capacidad de aprender con mayor rapidez, como así también de ver la realidad desde nuevas perspectivas.

Para ello, una de las tareas principales de la administración de Recursos Humanos es la capacitación de éstos, ya que propicia el desarrollo integral de las potencialidades de las personas. Entendida como inversión y no como gasto, la capacitación proporciona beneficios para las personas aumentando sus habilidades, destrezas y cualidades; y para la organización, incrementando su potencialidad a través del personal y su capital intelectual.

La capacitación del personal es un elemento imprescindible en cualquier organización, influye en la eficiencia de la misma y redundará en un mayor beneficio en el desarrollo de las actividades.

Es necesario que dentro de los procesos de capacitación se desarrollen las siguientes potencialidades humanas: flexibilidad, originalidad, creatividad, espíritu de innovación, calidez y actitud de mejora continua.

Dicho de otra manera, la capacitación y su desarrollo son formas de educación orientadas a mejorar la percepción, habilidad, destreza, actitud, el clima laboral, motivación, etc., de los colaboradores. Siendo necesario e imprescindible diseñar, planificar y elaborar un plan de capacitación.

Los beneficios que la capacitación tiene son muy amplios y se pueden comprobar en el corto plazo. En este sentido, el logro de objetivos depende principalmente de la capacidad del personal para cumplir futuras responsabilidades.

Este curso parte desde la perspectiva de la educación permanente; principio que aspira a la formación integral del individuo, dentro de la sociedad. La educación así entendida, debe ayudar al individuo a desarrollar sus propias potencialidades y a comprender su situación, en un mundo en constante cambio.

Este proceso permanente, debe ser sistemático e integral, promoviendo el desarrollo de potencialidades en el campo profesional (competencias), el campo personal (bienestar, seguridad, línea de carrera, niveles remunerativos, beneficios, condiciones de trabajo, productividad, etc.) y el campo actitudinal (motivación, vocación, etc), de los recursos humanos de una organización, logrando un mejor funcionamiento de la misma.

En síntesis, este curso proveerá, a través de su desarrollo, nociones acerca de la forma de concebir a la Organización, la importancia de la capacitación, como así también la incorporación y/o actualización de estrategias que sirvan para fomentar la capacitación de los Recursos Humanos, con el objeto de optimizar el logro de los objetivos y metas de la organización y de las personas que la integran, en términos de satisfacción personal, es decir, para lograr eficiencia y eficacia con los recursos humanos disponibles.

### **Objetivos:**

??Diagnosticar las necesidades de capacitación de una organización.

??Diseñar procesos de capacitación en función de las necesidades genuinas de la

organización.

??Seleccionar, preparar y adaptar los materiales y recursos para la capacitación.

??Desarrollar y evaluar procesos de capacitación en la organización.

### **Contenidos:**

#### **Núcleo temático 1: La organización.**

Concepto. Tipos de organización. Características y elementos de una organización.

#### **Núcleo temático 2: Detección de necesidades formativas y capacitación de las personas en la organización.**

Las personas como dinamizadoras y agentes de cambio. Las Necesidades: tipos, conceptualización. Necesidad de capacitación en una organización. Tipos de necesidades. Métodos y herramientas de detección y análisis de los tipos de necesidades. El diseño, descripción y análisis del cargo como insumo básico para la propuesta formativa. Estrategias de capacitación adecuadas a las necesidades detectadas.

#### **Núcleo temático 3: Diseño de las actividades de capacitación.**

Distintos tipos de planificación. Los elementos del diseño: conceptualización e interrelación de cada uno de los elementos. Características de un buen diseño.

**Núcleo temático 4: Desarrollo y evaluación de las actividades de capacitación.** Etapas en el desarrollo de las actividades de capacitación. Roles y funciones de los actores organizacionales involucrados en cada etapa. Instrumentos de evaluación de las actividades.

### **Propuesta Didáctica:**

Los encuentros se iniciarán con la activación de los saberes que poseen los/as alumnos/as acerca del contenido que se trabajará. Para ello se utilizarán distintas estrategias, como por ejemplo: torbellinos de ideas, relato de casos, presentación de problemas, etc.

En un segundo momento, se comenzará con la presentación y explicación del contenido a enseñar, utilizando recursos didácticos que promuevan las actitudes activas de parte de los/as alumnos/as.

Por último, en función del contenido enseñado y de los objetivos propuestos, los encuentros concluirán con algún tipo de actividad de aprendizaje: de integración, de transferencia, de análisis, de reflexión, etc.

### **Criterios de Evaluación:**

El proceso de evaluación constará de tres etapas:

- **Evaluación diagnóstica**, con el objeto de conocer las concepciones de los alumnos y alumnas respecto a: la organización, la necesidad de capacitación de los recursos humanos y la importancia de la previsión organizacional de las actividades de capacitación. La evaluación diagnóstica se llevará a cabo en grupos de alumnos, en el primer encuentro de capacitación, a través de una serie de preguntas conceptuales referidas a los temas antes mencionados y que serán objeto de análisis en el transcurso de las clases.

Luego se propiciará una puesta en común de las respuestas producidas al interior de cada grupo de alumnos para: socializar sus ideas previas, lograr un valioso intercambio que promueva el enriquecimiento individual y grupal, detectar las demandas particulares de los alumnos en relación a dicho Curso.

- **Evaluaciones de proceso**, a través de trabajos prácticos grupales desarrollados en las clases, e individuales realizados en sus domicilios.

- **Evaluación final**, que será elaborar un programa de capacitación, que ponga en juego: a. La capacidad de integración y síntesis de lo aprendido, b. El grado de apropiación del marco teórico desarrollado, c. La relación entre la realidad organizacional y el marco teórico trabajado.

Asimismo, se tendrá en cuenta para la aprobación del Curso: la asistencia a clases, el grado de participación en las actividades áulicas y la pertinencia de la misma, el nivel de lectura y análisis de la bibliografía estipulada, y el cumplimiento de las consignas.

Por otro lado, también se desarrollarán instancias de autoevaluación de los alumnos y del docente para tomar conciencia, revisar y mejorar sus actuaciones; de metaevaluación.

De este modo, la evaluación generará información tanto acerca de los productos como de los procesos y favorecerá el diálogo y la autorreflexión.

### **Bibliografía:**

??Ander-Egg, E., Aguilar Idáñez, Ma. J. (2003). *Cómo elaborar un proyecto. Guía para diseñar proyectos sociales y culturales*, Lumen-Hvmanitas, Buenos Aires. Pp. 12-74.

??Aquino, J. y otros (1999). "El rol de Recursos Humanos" en: *Recursos Humanos*, Machi, Buenos Aires. Pp. 21-29.

??Blake, Oscar (2000) "*Origen, Detección y Análisis de las Necesidades de Capacitación*". Macchi. Bs.As. Capitulo 3.

??Blake, Oscar (1987) "*La capacitación – Un recurso dinamizador de las organizaciones*". Ed. EPSO. Bs.As. Capitulo 2.

??Chiavenato, I. (1998). *Administración de recursos humanos*. Mac Graw Hill. México. Pp. 1-27; 109-124.

??Churi, M. (2001). *Teoría de las organizaciones*, McGraw Hill Interamericana. Cap. 1, módulo 1 y 3.

??Davis, N. (2000). *El comportamiento humano en el trabajo*. Mac Graw Hill. México. Pp. 26-46; 425-453.

??Fernández, A. (1996). *El control, fundamento de la gestión por procesos*. ESIC. México. Pp. 109-119.

??Flores, V. (1993). *Planificación Estratégica. Curso de Capacitación y Actualización para Planificadores de la Educación, Programa de Formación de Recursos Humanos en Gerencia Educativa*, CINTERPLAN, Caracas. Módulo

Instruccional II.

??Gómez Mejía, L. (1999). "Planificación y aplicación de políticas estratégicas de Recursos Humanos" en: *Gestión de Recursos Humanos*, Prentice, Madrid. Pp. 76 – 86.

??Gore, Ernesto (1996) "*La Educación en las empresas*" Granica. Bs.As. Capitulo 11.

??Lage, F., Cataldi, Z. (2002). *Modelo cooperativo y colaborativo para la capacitación de Recursos Humanos a través de Intranet/Extranet*, Laboratorio de Informática Educativa, Facultad de Ingeniería, UBA, Buenos Aires. Pp 6 - 10.

ANEXO RESOLUCION (CS) Nº: **106/07**

Fdo. Lorena Lampolio  
Secretaria Legal y Técnica

Fdo. Jorge Flores  
Vicerrector a/c Rectorado