

PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS

1. TÍTULO DEL CURSO

¿De qué hablamos cuando hablamos de capacitación?

2. DOCENTE A CARGO Y EQUIPO DOCENTE

APELLIDO Y NOMBRE	María Juliana Gabás
Docente Titular	María Juliana Gabás
Docente Adjunto	Eva Cespedes

3. JUSTIFICACIÓN - FUNDAMENTACIÓN

El campo de acción del proceso de capacitación es fundamental para los profesionales de Relaciones del trabajo que quieren aprender a crear, desarrollar y medir las acciones del sector.

Aprender y entender el alcance del ámbito de la capacitación, tanto en la gestión pública como privada, es menester para un buen desempeño de todos los colegas que trabajen o deseen hacerlo dentro del área Soft de RRHH.

Al realizar este taller, los asistentes podrán diferenciar cuando es necesario realizar o designar una capacitación profesional y/u organizacional, diferenciando de otras prácticas actuales como la consultoría o el coaching, como así también, corregir ciertos vicios conceptuales en la materia, brindando una mejor calidad del servicio de capacitación.

4. OBJETIVOS

- Entender el verdadero sentido de la adquisición de una capacitación. • Diferenciar la necesidad de resolver un problema de desempeño con un problema organizacional.
- Aprender el proceso de implementación de un plan de capacitación. • Detectar las diferentes herramientas que fundamentan la necesidad de realizar un taller, curso y/o programa de capacitación.
- Conocer las distintas herramientas de evaluación de efectividad. • Diferenciar los distintos roles que se ejercen dentro del proceso y plan de capacitación.

5. PROGRAMA A DESARROLLAR

Módulo 1: Hablemos de capacitación

- El concepto de capacitación.
- El ámbito y alcance de aplicación.
- Finalidad de realizar un curso, taller y/o workshop.
- Las competencias profesionales y su vinculación con las capacitaciones. •
- Circunstancias que llevan a comprender si es necesario realizar una capacitación. •
- Momentos para implementar un proceso de capacitación.
- Modalidades de dictado.

Módulo 2: Etapas de implementación del proceso

- Detección de necesidades de capacitación.
- Elaboración de los formularios involucrados.
- Diseño del plan anual de capacitación.
- Creación de las herramientas de medición.
- Designación de roles y funciones.

Módulo 3: La elección del capacitador

- El perfil del capacitador requerido según la capacitación designada.
- Análisis de los requisitos que todo capacitador debe cumplir.
- Lo que no se debe aceptar de un capacitador.

6. BIBLIOGRAFÍA

- **Pain, Abraham** Cómo medir las acciones de capacitación.
- **Gabás, María Juliana**, cuadernillo práctico de capacitación

7. MODALIDAD DE DICTADO

PRESENCIAL	VIRTUAL	SEMI-PRESENCIAL
	X	

8. MODALIDAD DE EVALUACIÓN

El taller se evaluará mediante la participación en clases y ejercicios prácticos.

9. DURACIÓN

CARGA HORARIA	
CARGA HORARIA TOTAL 24 horas	
CANTIDAD DE CLASES TOTALES 6 clases	
SINCRÓNICA 2 horas semanales	
ASINCRÓNICA 12 horas totales.	
SINCRÓNICA 2 horas semanales	
ASINCRÓNICA 12 horas totales.	

9.1. Días y horarios tentativos de dictado

Días	Horarios
Viernes	19 a 21 h
Sábados	11 a 13 h
Sábados	14 a 16 h

10. REQUISITOS MÍNIMOS DE INSCRIPCIÓN

--

NOTAS - OBSERVACIONES

Para una cursada exitosa es menester y requisito contar con cámara y micrófono encendido durante las clases virtuales.

Es una capacitación donde se aprende haciendo el proceso, generando una formación sostenida en el tiempo.