

# **¡Bienvenidos!**

**Administración de RRHH**  
**Mg. Georgina Farías**

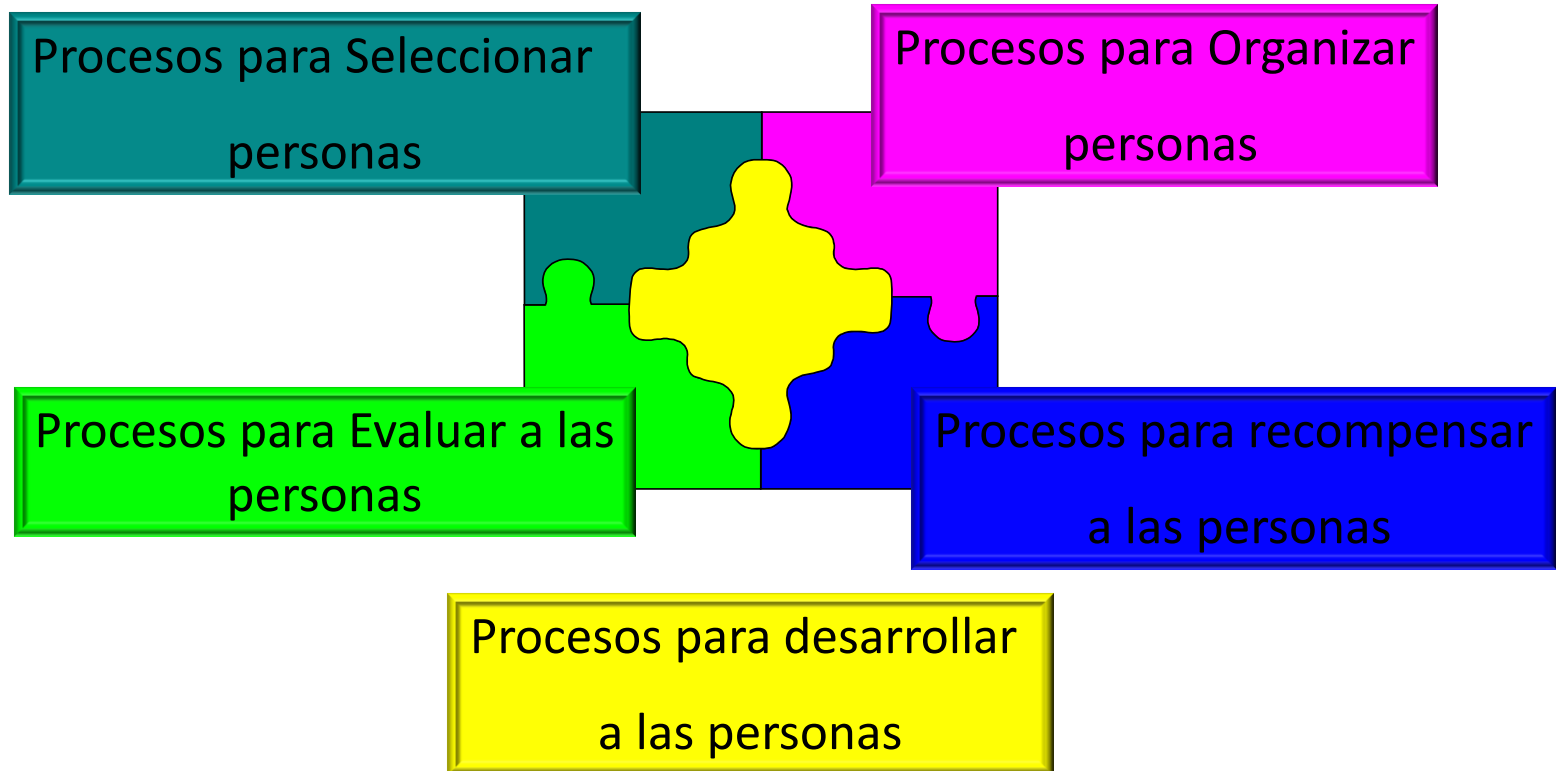
**CPCE Mayo 2019**

# Administración de RRHH

## Esquema de Trabajo

	Jueves 02/05	Jueves 16/05	Jueves 30/05	Jueves 06/06
9:00 a 13:00 hs	Análisis y Descripción de puestos	Selección de Personal	Capacitación y desarrollo	Evaluación de desempeño

# Procesos Básicos de Recursos Humanos

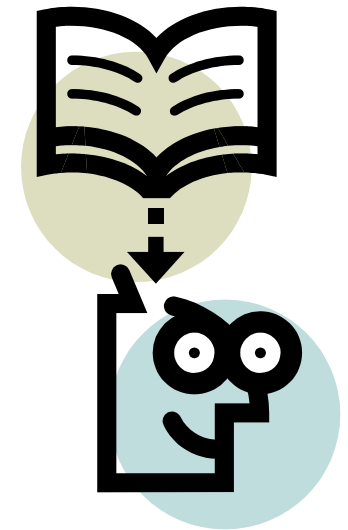


# Procesos para Capacitar y desarrollar a las personas

## ¿A quienes Capacito y Desarrollo ?

### Personas Claves

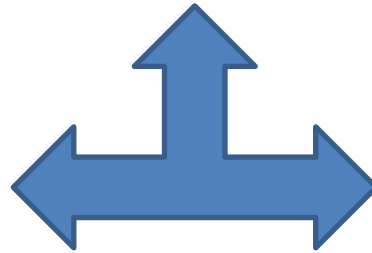
- ¿Quienes son?
- ¿Son personas brillantes o personas que tienen a su cargo tareas claves dentro de la organización?



# Procesos para Capacitar y desarrollar a las personas

La implementación de capacitaciones exige estar atento a dos cuestiones:

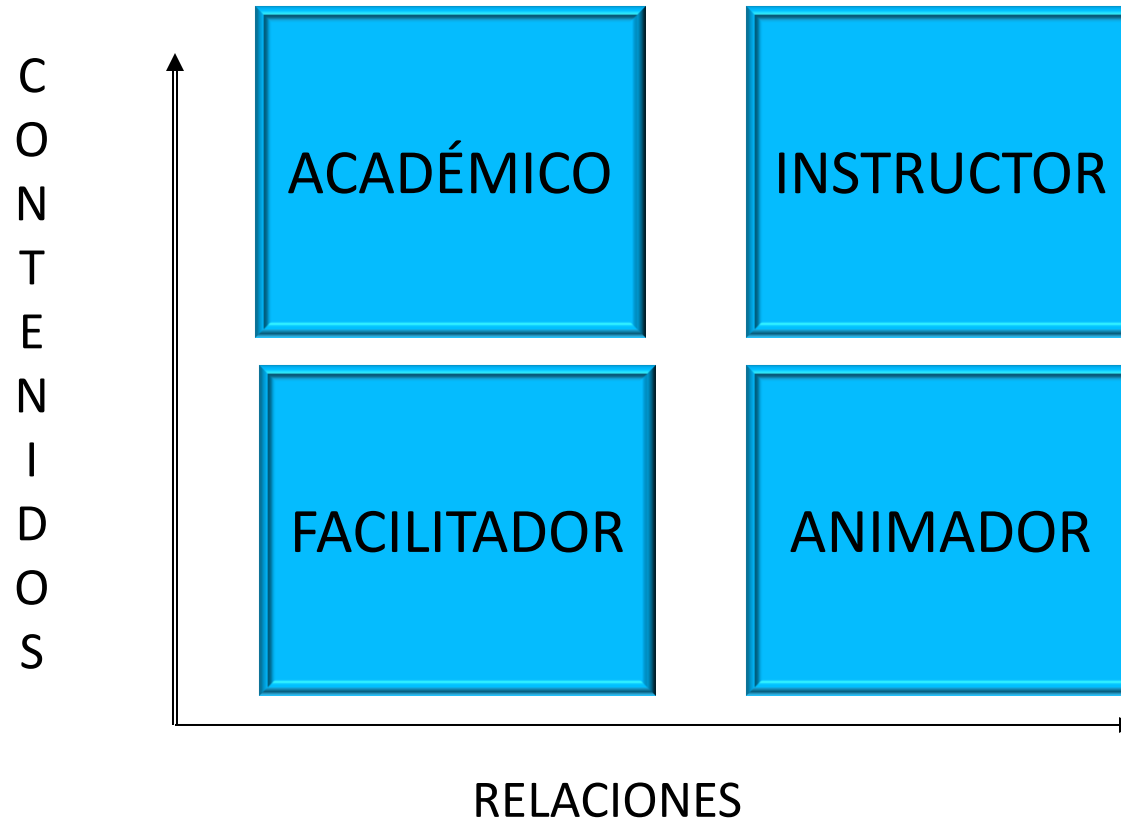
APRENDIZAJE



RELACION



# Procesos para Capacitar y desarrollar a las personas



# Procesos para Capacitar y desarrollar a las personas

## Gestión de Capacitación

Asegurara a la Organización que:

- Lo que se enseñe responda a una necesidad de la organización.
- Que lo que se enseñe sea aprendido
- Que lo aprendido se traslade a la tarea.
- Que lo trasladado a la tarea se sostenga en el tiempo.



# Procesos para Capacitar y desarrollar a las personas

## El campo de la capacitación

- La capacitación es la forma de educación informal
- La educación formal no cubre las necesidades laborales
- La resistencia al aprendizaje. (“ Yo ya lo se”)
- La educación de adultos. (El adulto como sujeto de la educación)
- La noción de educación permanente.
- La necesidad del aprendizaje

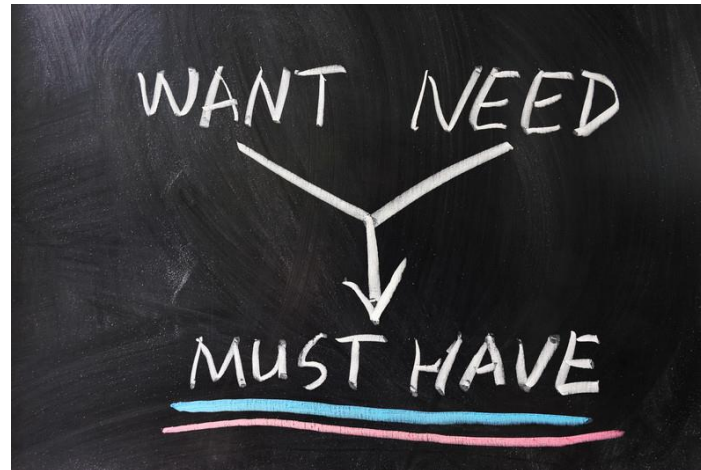




# Procesos para Capacitar y desarrollar a las personas

## NECESIDAD DE CAPACITACION

“ Estamos ante una necesidad de capacitación cuando una función o tarea requerida no se desempeña o no se podría desempeñar con la calidad necesaria por carecer quienes deben efectuarla de los conocimiento, habilidades y/o actitudes requeridas para su ejecución en dicho nivel”



# Procesos para Capacitar y desarrollar a las personas

## NECESIDADES DE CAPACITACION

El análisis de las  
necesidades de  
Capacitación comprende  
tres ejes de  
pensamiento



Hay alguien: La capacitación esta vinculada a las personas.



Que debe hacer algo: El debe hacer de la persona es una parte importante del proceso de detección de la necesidad.



No sabe hacerlo : Los requerimientos de la tarea superan sus conocimientos.

# Procesos para Capacitar y desarrollar a las personas

## LA DETECCION DE NECESIDADES

Las necesidades de capacitación pueden agruparse en tres grandes conjuntos:

- **NECESIDADES POR DISCREPANCIA**
- **NECESIDADES POR CAMBIO**
- **NECESIDADES POR INCORPORACION**



Es indispensable **“trabajar”** las necesidades de capacitación.

# Procesos para Capacitar y desarrollar a las personas

## NECESIDADES POR DISCREPANCIA

Obedecen al hecho de que algún desempeño es insatisfactorio por la razón de que se carece de los conocimientos, las habilidades o actitudes requeridas o se realiza de manera diferente a la enseñada.



# Procesos para Capacitar y desarrollar a las personas

## NECESIDADES POR CAMBIO

Cuando se modifica la manera de hacer algo que actualmente estamos haciendo de una manera distinta de la que requerirá el proyecto.



# Procesos para Capacitar y desarrollar a las personas

## NECESIDADES POR INCORPORACION

Cuando se contempla la realización de tareas que actualmente no se están haciendo.



# Procesos para Capacitar y desarrollar a las personas

## ¿Como las Detecto?

OBSERVACION

ENCUESTAS DE  
NECESIDAD



EVALUACIONES DE  
DESEMPEÑO

LA REVISION DE LOS  
DESVIOS

# Procesos para Capacitar y desarrollar a las personas

## DISEÑO de la Capacitación

“Tarea de planeamiento de la actividad de capacitación partiendo de una configuración global de la cual se irán diferenciando los diversos componentes.”





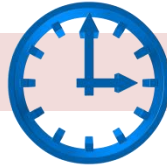
# Procesos para Capacitar y desarrollar a las personas

Componentes de Diseño:

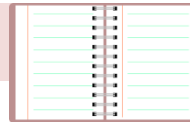
1. Objetivos



2. El tiempo



3. Los contenidos



4. Actividades

ACTIVIDADES

5. LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD:



# Procesos para Capacitar y desarrollar a las personas

## Componentes de Diseño:

### 1. Objetivos:

- Objetivos organizacionales:

Vinculados al análisis de la necesidad y los objetivos de negocio.

- Objetivos del programa:

Vinculados a la respuesta educativa



### **El programa puede centrarse en:**

Actitudes, en destrezas o en conocimiento.

# Procesos para Capacitar y desarrollar a las personas

Componentes del diseño:

## 2. El tiempo



Analizamos esta variable desde tres características:

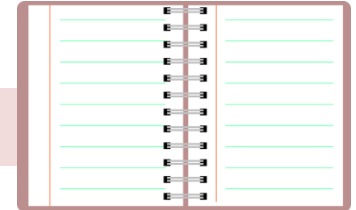
- Tiempo de duración
- Frecuencia
- Extensión

La clave es cómo generar el tiempo laboral.

# Procesos para Capacitar y desarrollar a las personas

## Componentes del Diseño:

### 3. Los contenidos:



La determinación de los contenidos, es decir aquellos que va a ser enseñado o considerado durante el proceso de aprendizaje. Es la tarea más exigente del diseñador.

Deben estar claramente relacionados con lo especificado en la conducta final y en los objetivos.

# Procesos para Capacitar y desarrollar a las personas

## ACTIVIDADES

### 4. ACTIVIDADES:

“La actividad es toda acción que se lleva a cabo para desarrollar los contenidos del curso promoviendo el aprendizaje de los participantes”.

La tarea de diseño debe estar dirigida a facilitar al aprendiente a reorganizar su experiencia anterior en base a los nuevos contenidos.

Las actividades serán movilizadores o disparadores para ello.

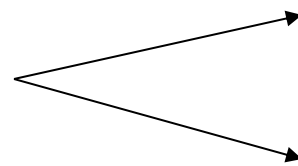
# Procesos para Capacitar y desarrollar a las personas

## 4. ACTIVIDADES:

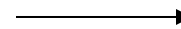


En el puesto / Dentro del Aula

Tipos de  
Actividades

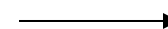


Reales



Contenido directo y  
verbalizado

Simuladas



Generación de una  
experiencia vivencial

# Procesos para Capacitar y desarrollar a las personas

## Capacitación en el PUESTO:

- Pasantía temporaria ( Rotación de puestos)
- Tutoría
- Elaboración de documentos de trabajo
- Reuniones
- Análisis de casos o incidentes críticos
- Presentaciones
- Coaching



# Procesos para Capacitar y desarrollar a las personas

## Capacitación en el AULA:

Los usos posibles son:

- Intercambio de perspectivas
- Creación de un abordaje común
- Promover el aprendizaje de un tema definido
- Provocar interacciones y fortalecimiento de vínculos
- Para develar concepciones erróneas vigentes
- Promover el aprendizaje colaborativo





# Procesos para Capacitar y desarrollar a las personas

## 5. LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD:

- Evaluación de reacción
- Evaluación del aprendizaje
- Evaluación de utilización



# Procesos para Capacitar y desarrollar a las personas

## INSTRUCTORES

- Identificar expertos
- Observar nivel de relacionamiento interpersonal
- Atender las formas de transmisión de conocimiento
- Mantener entrevista indagatoria sobre:
  - \* Actitud
  - \* Expectativa
  - \* Como se ve como instructor
  - \* Posibilidades de ejercer el rol



# Procesos para Capacitar y desarrollar a las personas

## Factores esenciales del Desarrollo.

- Igualdad de Oportunidades
- Apoyo del Jefe inmediato
- Conocimiento de oportunidades
- Satisfacción profesional

¿DESARROLLO?

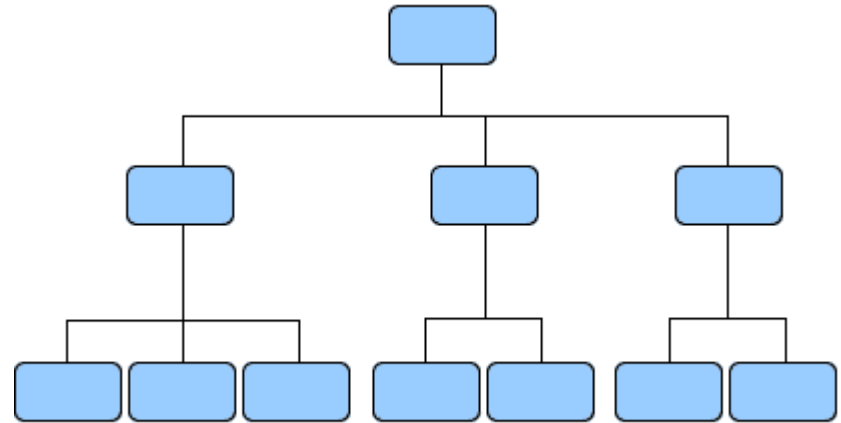
# Procesos para Capacitar y desarrollar a las personas

## Tipos de Desarrollo

**Carrera Lineal**

**Carrera mosaico**

**Carrera de  
especialista**



Fuente Consultada: Organización de Empresas, de Enrique B. Franklin [2]

## Procesos para Capacitar y desarrollar a las personas

<b>ELECCIONES</b>	Actividades concebidas para asegurar que los individuos estén adecuadamente equipados con las aptitudes y el conocimiento para desempeñarse en su puesto.
<b>DEFINICION de las Políticas de RRHH</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Programa de desarrollo formal</li><li>• Programa de desarrollo informal</li><li>• Programa de desarrollo amplios a todo el personal</li><li>• Programa de desarrollo exclusivos</li><li>• Formación de habilidades</li><li>• Identificación y adquisición de habilidades.</li></ul>

# ¡GRACIAS!



3416055657



Georgina Farías ( <https://ar.linkedin.com/pub/georgina-farias/61/4a8/652> )



georginafarias09@gmail.com