


# CAPACITACIÓN y DESARROLLO



## FUNDAMENTACIÓN

Con una metodología teórico-práctica, este Programa brinda a los participantes los elementos necesarios para concebir proyectos de capacitación realistas y adaptados a los nuevos paradigmas organizacionales.



### DURACIÓN

1 semestre académico (con receso entre diciembre y marzo)

### MODALIDAD

1 vez por mes

### HORARIO

viernes de 18:00 a 22:00 hs y sábado de 8:00 a 14:00 hs

### APROBACIÓN

75% de asistencia a las clases; podrán realizarse evaluaciones parciales de los contenidos. Al final se rendirá un examen integrador ante el Director.

### CERTIFICADOS

El Departamento de Estudios de Posgrado y Educación Continua de la Universidad de Belgrano, extenderá el respectivo Certificado, a quienes aprueben las evaluaciones y cumplan con la asistencia mínima requerida.

El Certificado para los Profesionales Universitarios indicará “Curso de Posgrado en Capacitación y Desarrollo”, mientras que Ejecutivos admitidos que no tengan título universitario indicará “Curso de Actualización Profesional en Capacitación y Desarrollo”.

## **DIRIGIDO A**

Responsables presentes o futuros de la administración del Capital Humano y que desean actuar en el área de Capacitación y Desarrollo de Organizaciones que piensan en la capacitación como una herramienta clave para el desarrollo de sus miembros.

## **OBJETIVOS**

Al finalizar el Programa, los participantes estarán en condiciones de:

- Identificar las variables que intervienen en los aprendizajes de adultos.
- Entender la finalidad e importancia de implementar un Proceso de Capacitación y Desarrollo en la Organización.
- Entender y desarrollar la capacitación por competencias.
- Conocer y analizar las diferentes etapas que comprende el Proceso.
- Implementar un Proceso de Capacitación.

## **CONTENIDOS**

### **Introducción a la Capacitación**

Visión general del campo de aplicación del fenómeno educativo, centrándose en los aportes que hacen al progreso de las organizaciones. Particularidades que la distinguen de la educación formal.

### **Aprendizaje de Adultos**

Administración de situaciones de capacitación que supongan el conocimiento de la manera en que los adultos aprenden.

Núcleo conceptual básico sobre el aprendizaje desde el punto de vista de la educación de adultos y de otras disciplinas.

### **La Capacitación por Competencias**

La importancia de la gestión por Competencias en la capacitación.

### **Proceso de Capacitación. Detección de necesidades de Capacitación**

Aprendizaje de conceptos y herramientas necesarios para la identificación de competencias, el análisis de performance y la detección de necesidades de aprendizaje.

### **Actividades grupales para el aprendizaje**

Técnicas que ayudan a aprovechar el potencial del grupo como facilitador de aprendizaje. Cómo evitar situaciones de “abuso” de las técnicas que conspiran contra la comprensión y elaboración de los contenidos. Diferentes tipos de dinámicas grupales y su utilización eficaz con propósitos educativos.

## Actividades de Capacitación fuera del aula

Estrategias de capacitación fuera del aula utilizadas en las organizaciones: Entrenamiento en puestos de trabajo, Residencias, Pasantías, Prácticas en campo, Coaching, Características propias de cada una, su pertinencia, diseño y administración.

## Diseño de la respuesta educativa

Técnicas para desarrollar un producto educativo capaz de satisfacer una necesidad de capacitación, dentro de las posibilidades de un marco organizacional: Programa para Ingresantes- Capacitación sobre competencias técnicas- Formación a medida.

## Habilidades del instructor

El rol del instructor. Transformaciones en los últimos años. Sus distintos perfiles en función de las diferentes modalidades grupales, su relación con la tecnología y el diseño educativo, el uso de lo corporal y de la voz como variables de comunicación.

## El trabajo con la línea

La aplicación de lo aprendido. La identificación de resultados. Desarrollo de los compromisos mutuos que permiten que la capacitación se traduzca en logros satisfactorios. Indicadores de capacitación.

## Desarrollo de personas en los nuevos paradigmas sociales

Definiciones y puntos de partida: conceptos de desarrollo de personas, paradigmas sociales actuales, contexto e historia.

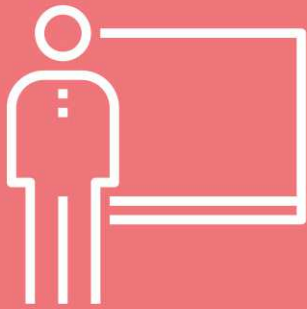
Procesos sociales que atraviesan a las empresas en sus necesidades de desarrollo: diversidad de género, generaciones, diferencias geográficas, discapacidades. Impacto de la hiperconectividad. Análisis de casos paradigmáticos, de casos cercanos, identificación de estereotipos.

El desarrollo de los líderes: estilos, casos, adaptabilidad de circunstancias, empresas familiares, pymes, grandes empresas. La comunicación interna del líder.

El liderazgo como pilar de la gestión del cambio: definición, casos, problemáticas reales, posibilidades de acción.

## METODO ESPECIFICO DE EVALUACION PARA LA APROBACION DEL PROGRAMA

Presentación escrita del diseño de un Programa de Capacitación (agenda del instructor, manual del participante y ppt) y simulación del dictado de un Curso.



# **EQUIPO DOCENTE**

## **DIRECTORA ACADÉMICA y PROFESOR TITULAR**

### **BARTUCCI BURGOS, Romina**

Licenciada en Psicología y Psicopedagogía por la Universidad del Salvador, Buenos Aires. Directora del Posgrado en Capacitación y Desarrollo y Profesora del Posgrado en Gestión Estratégica del Capital Humano de la Universidad de Belgrano. Actualmente se desempeña en YPF, donde ha ocupado diferentes puestos en el área de Recursos Humanos especialmente los relacionados con Formación Corporativa y del área Comercial, desarrollando sus conocimientos y experiencia en temas de relevamiento, diseño e implementación de capacitaciones a medida para los Negocios de la Compañía, diseño y dictado de programas de capacitación para Brasil y Chile, coordinación de diferentes programas de capacitación de motivación e incentivo, diseño de itinerarios de aprendizaje para cada uno de los Negocios (Marketing, Refino, Exploración y Producción, GLP y Química), etc.

## **PROFESORES**

### **ROSALES SORIA, Enrique**

Licenciado en Relaciones Laborales (UdeMM) Posgrados en Gestión Estratégica de RRHH y Dirección de RRHH por Competencias (UB) Director del Posgrado en Gestión Estratégica del Capital Humano por Competencias de la Universidad de Belgrano. Consultor de Empresas. Profesor de Posgrados en la Universidad de Belgrano.

Especialista en Dirección de Proyectos de Capacitación y desarrollo, Gestión del Desempeño, Nuevos Profesionales, Entrevistas de selección por competencias, Preparación y coordinación de assessment center y procesos de Recursos Humanos por Competencias.

Ha trabajado en consultoría y capacitación para empresas como Telefónica de Argentina, Telecom Personal, CTI Movil, Repsol YPF, Bodegas y Viñedos Lopéz, Sofrecom Argentina, Manquehue Net (Chile), Scotiabank Inverlat (México) Coca Cola FEMSA (México) Ciba (Brasil, Argentina) Panalpina (Colombia, Ecuador, Chile, Brasil), entre otras.

### **TURCHI, Melina**

Licenciada en Comunicación Social, orientación institucional, tiene un Posgrado en Investigación Cualitativa, UBA. Buenos Aires. Se ha desempeñado como Coordinadora de instructores y de Gestión del Cambio en YPF y ha sido responsable en la misma compañía de la Comunicación Interna corporativa, Gestión de medios, redes de referentes, Gestión del Cambio y comisiones de comunicación inter-empresas.

La Universidad se reserva el derecho de realizar cambios en el cuerpo docente que considere pertinentes. El programa puede estar sujeto a cambios por imprevistos.

UNIVERSIDAD DE  
**Belgrano**  
BUENOS AIRES - ARGENTINA

[www.ub.edu.ar](http://www.ub.edu.ar)

[educación.ejecutiva@cordoba.ub.edu.ar](mailto:educación.ejecutiva@cordoba.ub.edu.ar)

Mariano Moreno 410 - 2° piso  
Córdoba - Argentina  
Tel.: (0351) 589 5005

