

UADE

VIRTUAL



CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

UVA 3

Las responsabilidades del desarrollo de
capital humano en las organizaciones

UVA 3

Las responsabilidades del desarrollo de capital humano en las organizaciones



El desarrollo de contenidos que se presenta a continuación es una selección editada y compilada ad hoc, sobre la base de la bibliografía citada al pie, para ser utilizado exclusivamente como material de estudio de **UADE Virtual**.

Ha sido realizado por la profesora:



Lic. Verónica Saiz

ÍNDICE

1. Introducción

1.1. Responsabilidad compartida

2. Unidades de análisis

2.1. La organización

2.2. La línea

2.1. El área de recursos humanos

2.2. El individuo

UVA 3

Las responsabilidades del desarrollo de capital humano en las organizaciones



1. INTRODUCCIÓN

En este material veremos las responsabilidades compartidas en el desarrollo de capital humano.

¿Por qué son compartidas?

Porque corresponden tanto al propio individuo, como al área de recursos humanos, a la línea, y a la propia organización.

1.1. Responsabilidad compartida

La responsabilidad por la formación del capital humano es compartida entre:

- quienes deben decidir cuáles son los contenidos y la inversión necesaria,
- quienes deben prestarse de manera abierta a la formación que se les ofrece.

Hace muchos años, en esquemas de organizaciones clásicas o conservadoras, se suponía que la responsabilidad por la formación era sólo de las compañías. Hoy, éstas responsabilidades empiezan a verse como compartidas.

¿Qué significa esto?



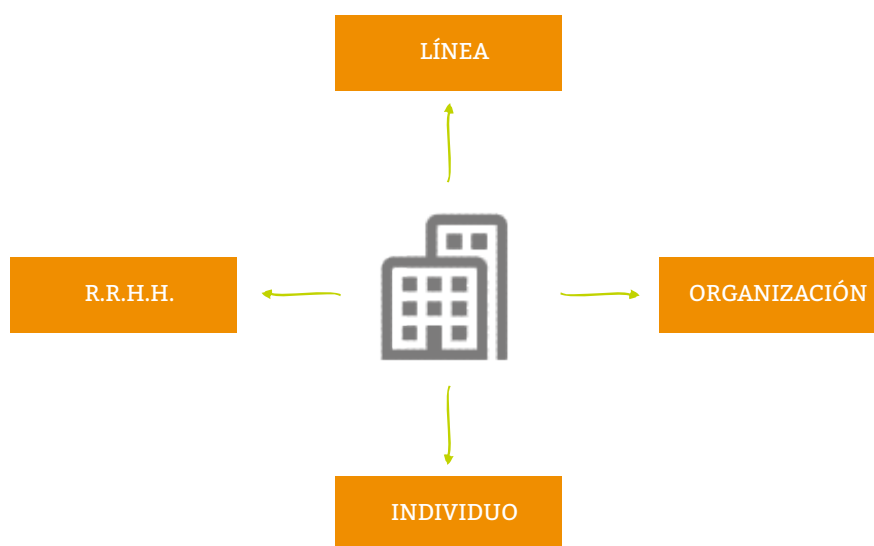
Por un lado, los **individuos** deben propiciar su formación y aprendizaje continuos, extendiendo su formación académica a instancias de posgrados, maestrías o cursos de especialización. Por otro lado, las **empresas**, desde el área de empleos, están en condiciones de elegir a aquellos que ofrezcan el pool de competencias laborales más atractivo.

UVA 3

Las responsabilidades del desarrollo de capital humano en las organizaciones

1. UNIDADES DE ANÁLISIS

Vamos a pensar el **desarrollo del capital humano** desde la **unidad de análisis de la cadena más grande** (la organización), **hasta la más pequeña** (el individuo). Para hacerlo, utilizaremos el siguiente gráfico:



2.1. La organización

La organización es responsable de:



formar a su capital humano,



realizar la inversión de tiempo y dinero necesaria,



generar los espacios de aprendizaje necesarios,



verificar que esos aprendizajes se lleven a la práctica.

2.2. La línea



En relación a la **línea** (cada una de las funciones dentro de una compañía que debe detectar las necesidades y luego debe verificar que se transfieran) **cada persona que tenga a cargo a uno o más individuos, será responsable por la formación de esos recursos.**

Esta responsabilidad puede corresponder tanto a formación técnica como, en algunos casos, a formación de tipo genérico.

También se le puede solicitar a la línea que **genere oportunidades de aprendizaje**. Es decir, que si una persona resulta elegida para participar en una actividad o es convocada para hacerlo, la línea debe liberar las horas de formación para que esta persona pueda efectivamente participar y poner el 100% de su atención en el aprendizaje.

2.3. El área de recursos humanos (RRHH)

El tercer elemento de esta cadena es el área de recursos humanos, como responsable de la formación dentro de la compañía. Esto lo hará a través del área de CyD.

Es importante recordar entonces, los cuatro pilares o requerimientos:

- aquello que vamos a enseñar debe ser una **necesidad** de la organización,
- lo que vamos a enseñar se debe **aprender**,
- lo que se aprende debe **transferirse** a la tarea,
- lo que se transfiere, debe **mantenerse** en el tiempo.

UVA 3

Las responsabilidades del desarrollo de capital humano en las organizaciones



2.4. El individuo

El cuarto elemento del gráfico es el propio **individuo**: el profesional que dentro de una compañía debe **recibir capacitación**.

También podemos pensar que es el mismo profesional quien debe **solicitar** la capacitación. Para las compañías, esto se ha convertido en una cuestión casi cotidiana, ya que cada vez más, son las mismas personas, quienes piden capacitarse.

Sin embargo, siempre debemos tener en cuenta que sea posible medir esto. Los contenidos que van a ser parte de los aprendizajes deben ser **contenidos que den respuesta a alguna de las actividades incluidas en la descripción de puestos**.