

Experto Universitario en Capacitación Corporativa

Información General

Fecha de inicio: 13/08/2026

Frecuencia: Semanal

Carga horaria por clase: 90 min

Presentación

Se trata de una especialidad basada en una estructura modular. ¿Cuáles son las ventajas de esta presentación? La principal de todas está en la especificidad de cada uno de los módulos, lo que les permite a consultores, formadores o directivos elegir la temática de formación que más les interese o que más necesiten reforzar. Sin embargo, esta especificidad temática de los módulos se enmarca en una visión totalizadora (holística) de la formación en las organizaciones, porque en los seis módulos se desarrollan de una forma completa sus principales cuestiones y desafíos. Asimismo, esta especialidad está pensada desde una concepción superadora de los enfoques convencionales de la capacitación. Este enfoque queda claro cuando señalamos a la optimización de los desempeños como el principal objetivo de la formación. Contrariamente, en las visiones estándar de la formación corporativa el principal objetivo es la optimización de las competencias, lo que explica las conceptualizaciones y operatorias erróneas que se utilizan; por ejemplo, trabajar desde la óptica de los “problemas” de capacitación, cuando queda claro que la capacitación nunca es un problema, sino una “solución”. En una palabra, ofrecemos un conjunto de temáticas relevantes de la formación en seis cursos independientes y en el marco de una visión totalizadora y original de la capacitación corporativa, lo que constituye una oportunidad de actualización y perfeccionamiento inmejorable para todas aquellas personas y agentes vinculados a la formación en las organizaciones. Los módulos que presentamos a continuación son autónomos, ya que tratan temas específicos, aunque naturalmente están conectados entre sí. Por lo tanto, pueden ser abordados de acuerdo a los criterios de elección y, básicamente, necesidades de los usuarios. No obstante, para aquellos que consideren valioso e importante cursar todos los módulos, es decir, realizar el itinerario completo de experto universitario en capacitación corporativa, la sugerencia es que lo hagan en el orden en que están presentados en el programa.

Objetivos Generales

Se apropiarán en forma teórica y operativa de los principales supuestos de la formación en las organizaciones. Incorporarán las principales cuestiones teórico-operativas para un liderazgo efectivo del cambio. Se apropiarán en forma teórica y operativa de los principales procesos para desarrollar instancias efectivas de autoformación y capacitación entre pares. Aprenderán a promover el desarrollo de las competencias emocionales en su organización. Dispondrán de los recursos teórico-operativos necesarios para impulsar el cambio en las organizaciones a partir de la adquisición de competencias para la administración integral de la capacitación en la empresa. Se apropiarán en forma teórica y operativa de los principios clave para el desarrollo de una formación efectiva en la organización. Aprenderán a diseñar, elaborar, implementar y evaluar proyectos y programas de capacitación en la organización. Se apropiarán de un conjunto de conocimientos, recursos y herramientas, que los capacitarán para planificar, implementar y

mantener un sistema de gestión del conocimiento en la organización.

Objetivos Específicos

- Aprender a promover el desarrollo de las competencias emocionales en su organización.
- Apropiarse en forma teórica y operativa de los principales procesos para desarrollar instancias efectivas de autoformación y capacitación entre pares.
- Incorporar las principales cuestiones teórico-operativas para un liderazgo efectivo del cambio.
- Apropiarse en forma teórica y operativa de los principales supuestos de la formación en las organizaciones.
- Incorporar un conjunto de conocimientos, recursos y herramientas, que los capaciten para crear sistemas de gestión del conocimiento en sus organizaciones.
- Aprender a diseñar, elaborar, implementar y evaluar proyectos y programas de capacitación en la organización.
- Apropiarse en forma teórica y operativa de los principios clave para el desarrollo de una formación efectiva en la organización.
- Disponer de los recursos teórico-operativos necesarios para impulsar el cambio en las organizaciones a partir de la adquisición de competencias para la administración integral de la capacitación en la empresa.

Destinatarios

- Todas aquellas personas vinculadas a la formación de los recursos humanos de las organizaciones empresariales. Nos referimos a directivos, jefes y supervisores de las empresas, así como expertos en recursos humanos, consultores, instructores, capacitadores y formadores.

Plan de Estudios

Módulo 1: SUPUESTOS Y PRINCIPIOS CLAVE DE LA CAPACITACIÓN CORPORATIVA

- La capacitación como factor interviniente en el cambio y los siete principios clave para la aplicación efectiva de la formación en las organizaciones.
- La capacitación enfocada a la optimización de los desempeños.
- La capacitación en el marco de la gestión por competencias
- La capacitación como resultado del aprendizaje en la acción, el aprendizaje organizacional y el aprendizaje de conjunto.

Módulo 2: EL LIDERAZGO EN EL MARCO DE LA GESTIÓN DEL CAMBIO: COMPETENCIAS DIRECTIVAS, EMPOWERMENT Y TRABAJO EN EQUIPO

- El liderazgo en contextos de cambio
- La optimización de las competencias directivas
- Cómo incorporar el empowerment en la gestión del cambio.
- Cómo trabajar eficazmente en equipo

Módulo 3: LA FORMACIÓN PARA EL CAMBIO: AUTOFORMACIÓN Y APRENDIZAJE ENTRE PARES

- La autoformación para liderar el cambio. Parte I.

- La autoformación para liderar el cambio. Parte II
- La formación entre pares. Parte I
- La formación entre pares. Parte II.

Módulo 4: LAS COMPETENCIAS EMOCIONALES COMO CLAVE DE UNA GESTIÓN EXITOSA DEL CAMBIO

- La inteligencia emocional y las competencias emocionales.
- El desarrollo de las aptitudes personales.
- El desarrollo de las aptitudes sociales.
- Cómo promover el desarrollo de las competencias emocionales en la organización.

Módulo 5: CÓMO ORGANIZAR UNA GESTIÓN INTEGRAL DE CAPACITACIÓN EN LA EMPRESA

- La formación de los impulsores del cambio. Parte I: Las dimensiones de los procesos de enseñanza-aprendizaje en las organizaciones.
- La formación de los impulsores del cambio. Parte II: El diseño y elaboración de las instancias concretas de formación.
- Cómo diseñar un modelo de administración integral de la capacitación en la empresa. Parte I. Los conocimientos y herramientas para el diseño del modelo.
- Cómo diseñar un modelo de administración integral de la capacitación en la empresa. Parte II. La incorporación del e-learning en los modelos de administración de la capacitación.

Módulo 6: LO QUE TODO DIRECTIVO Y CONSULTOR DEBERÍA SABER PARA LOGRAR LOS MEJORES RESULTADOS DE LA FORMACIÓN

- Los principios clave para el desarrollo de una formación efectiva en la organización.
- Las herramientas básicas para enfrentar el desafío de la optimización de los rendimientos en la empresa.
- Cómo abordar los problemas del bajo rendimiento mediante la formación.
- Cómo desarrollar efectivamente la formación en la empresa.

Módulo 7: CÓMO ELABORAR, IMPLEMENTAR Y EVALUAR EN FORMA EFICAZ UN PROYECTO O PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN

- Conocimientos, supuestos y fundamentos teórico-operativos.
- Auditorías, diagnósticos y negociaciones.
- Diseños y elaboración de proyectos y programas.
- Implementación y evaluación de proyectos y programas.

Módulo 8: CÓMO CREAR UN SISTEMA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EXITOSO EN LA ORGANIZACIÓN

- Fundamentos teórico-operativos básicos de la gestión del conocimiento en las organizaciones.
- Elementos y factores clave para la implementación exitosa de un sistema de gestión del conocimiento en la organización.

- Cómo manejar operativamente todos aquellos obstáculos que impiden una implementación exitosa de un sistema de gestión del conocimiento en la organización.
- Los saberes teórico-operativos necesarios para aprovechar las mejores prácticas y las lecciones aprendidas en la gestión del conocimiento.

Bibliografía

- LENS, J. L (2008) La Gestión: Una herramienta de transformación en la Administración Pública. Buenos Aire. Editorial Santillana.
- PAÍN, A (2011) "Cómo evaluar las acciones de capacitación: guía práctica para la reflexión y la acción. -2ª ed. 1a reim. Buenos Aires: Granica.
- DRUCKER, P. (1991) La Gerencia de Empresas. Edhasa Editorial: España.
- LENS, J. L. (2005) Cómo planificar y gestionar el cambio en la empresa con el enfoque SAC (Sistema de Alineación de Acciones para el Cambio). Buenos Aires: Edición Ebook.
- PAÍN, A., (1996) Capacitación Laboral. Ediciones Novedades educativas. UBA: Buenos Aires.
- CORIAT, B. (1982) El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa. Siglo XXI. Editores: México.
- PAÍN, A., (1993) Cómo realizar un proyecto de capacitación. Un enfoque de la ingeniería de la capacitación. Gránica: Madrid.
- BLAKE, O., (2000) Origen, Detección y Análisis de las NECESIDADES DE CAPACITACIÓN. Ediciones Macchi: Buenos Aires.
- LENS, J. L. y GUZMÁN, S. A. (2004) Nuevos paradigmas y modelos en educación no formal. Edición previa. Formato E-book.
- PAÍN, A., (1993) Cómo evaluar las acciones de capacitación. Guía para la reflexión y la acción. Gránica: Madrid.
- BLAKE, O., (1997): La Capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones. Buenos Aires: Macchi.
- LENS, J. L. y GUZMÁN, S.A. (2004): E-learning para profesionales de RR.HH. (2003). FMC-FCH. Edición E-book.
- OECD, (2003) Informe sobre gestión del conocimiento.
- BERNARDEZ, Mariano (2007): Desempeño organizacional. Conceptos y Herramientas para la Mejora, Creación e Incubación de nuevas organizaciones. Global Business Press: EE.UU.
- LENS, J. L y GUZMÁN, S. A. (2004) La E-Tutorización. Tutorías Académicas Online: coordinación y participación. Edición previa. Formato E-book.
- NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. (1999). La organización creadora de conocimiento. México: Oxford University Press.
- BERNARDEZ, Mariano (2006: Tecnología del Desempeño Humano. Conceptos Herramientas para Empresarios y Directivos. Global Business Press: EE.UU.
- LENS, J. L. y GUZMÁN S. A. (2004): Un modelo de gestión para la formación en las organizaciones. G.E.O.S. Gestión de E-formación Organizacional Sistémica. Buenos Aires: Versión E-book. Edición previa.
- MARSAL, M.; MOLINA, J. L. (2002). La gestión del conocimiento en las organizaciones. Colección de Negocios, Empresa y Economía. Libros en red.
- BEGOÑA GROS (2011) Evolución y retos de la Educación Virtual. Construyendo el E-learning del Siglo XXI. Barcelona: Editorial UOC.
- LENS, J. L (con la colaboración de Di Marco, M. C.) (2000) La capacitación. Teoría y Práctica. Argentina: UNCPBA.

- BEILLEROT, J., (1996) La formación de formadores (entre la teoría y la práctica). Ediciones Novedades Educativas. Universidad de Buenos Aires: Buenos Aires.
- KIRKPATRICK, D., L. (1998) Evaluating Training Programs: The Four Levels. BerrettKoeehler Publishers.
- KELLY, F. J. y KELLY, H. M., (1988) Lo que sí enseñan en la escuela de negocios de Harvard. México: Grupo Editorial Sayrols.
- KAPLAN, R. Y NORTON, D. (1997) El cuadro de mando integral. Buenos Aires: Gestión 2000.
- WENGER, E. (2000): Communities of Practice and Social Learning Systems. Organization Articles Volume 7(2): 255-246, California, SAGE.
- GUY LE BOTERF (2000): Ingeniería de las Competencias. Barcelona: Gestión 2000. com.
- ULRICH, D. (1997): Recursos Humanos Champions. Editorial Gránica.
- GORE, E., y VÁZQUEZ MAZZINI, M., (2004) Una introducción a la formación en el trabajo. Hacer visible lo invisible. Buenos Aires. Fondo de cultura Económica.
- SENGE, P. (1992) La quinta disciplina. Buenos Aires: Gránica.
- GORE, E., (2004) La Educación en la Empresa. Aprendiendo en contextos organizativos. Buenos Aires: Granica.
- MAGER, R. (2001) Lo que todo directivo debería saber sobre formación. Buenos Aires: Granica.
- SCHEIN, E. (2004). Cultura organizacional y liderazgo. San Francisco: JosseyBass.
- GORE, E. (2003): Conocimiento colectivo. La formación en el trabajo y la generación de capacidades colectivas. Buenos Aires: Granica.
- MANDL, H. WINKLER, K. SCHNURER, K. (2004) Instrumentos para la gestión del conocimiento. Estrategias organizacionales. InWEnt – Capacity Building International, Alemania, División 4.01.
- RUIPÉREZ, G y GARCÍA-CABRERO, J-C (2020) Libro Blanco del e-Learning. Madrid: Bubok.
- DRUCKER, P. (2002) Enseñanzas de Peter Drucker. Buenos Aires: Sudamericana.
- LENS, J.L (2013) La capacitación en las distintas culturas organizacionales, la mejora continua y la gestión del conocimiento. Tandil. Provincia de Buenos Aires: UNICEN. REUN (Red de Editoriales Universitarias Nacionales de la Argentina).
- ROLDAN, D y OLTRA, J (2011) Gestión de proyectos de e-learning. Buenos Aires: Alfaomega Grupo Editor Argentino.
- DRUCKER, P. (1993) La Sociedad Poscapitalista. Editorial Sudamericana: Buenos Aires.