



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DESDE EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

PS. ANA YOLANDA CÁRDENAS GONZÁLEZ

Especialista en Gestión Humana, Magister en Gestión de
Organizaciones

anayolandac@gmail.com

Contenidos

- MÓDULO I. Fundamentos conceptuales del aprendizaje organizacional.
- MÓDULO II. Estrategias para el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación a partir de programas de aprendizaje organizacional.
- MÓDULO III Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional.

Objetivo

Identificar los fundamentos del Plan Institucional de Capacitación desde el nuevo modelo de aprendizaje organizacional.

MÓDULO I.

Fundamentos conceptuales del
aprendizaje organizacional.

Aprender



Deriva del latín
“Aprehendere”

Proceso por el cual se produce un cambio más o menos permanente.

Proceso a través del cual se **adquieren o modifican** habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como **resultado del estudio**, la **experiencia**, la **instrucción**, el **razonamiento** y la **observación**

Tomado: Rubio & Álvarez (2010)

Proceso transversal y permanente

Aprendizaje Significativo

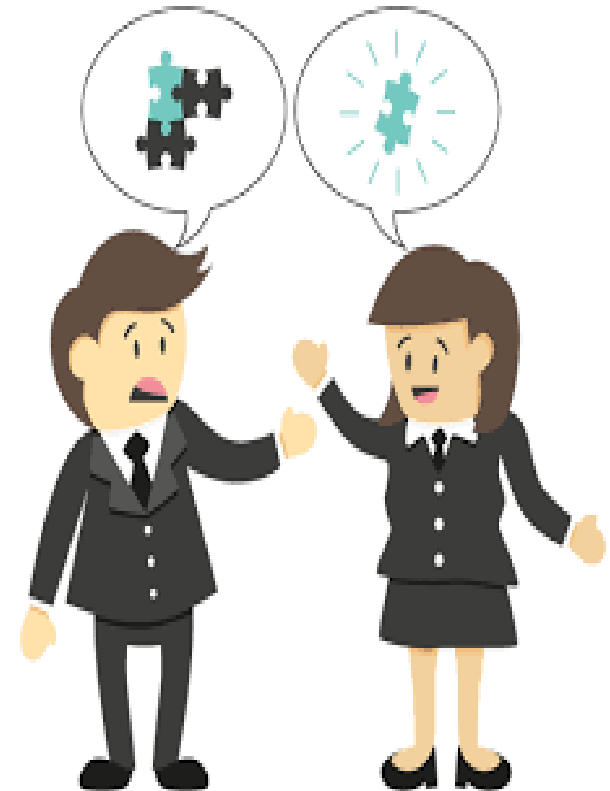
Cobra especial relevancia el lenguaje, la interacción y las habilidades sociales

El centro del aprendizaje es el estudiante, se orienta a un aprendizaje significativo.

Los ambientes formativos adquieren mayor importancia, igual los métodos variados experimentales y experienciales.

Estilos de aprendizaje

“Los estilos de aprendizaje son los rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos, que sirven como indicadores relativamente estables, de cómo los aprendices perciben, interactúan y responden a sus ambientes de aprendizaje”



Fuente: Keefe (1988) <http://www.estilosdeaprendizaje.es/teorias2/ea.htm>

Andragogía

El adulto tiene la capacidad de asumir responsabilidades en todos los ámbitos de la vida; por ello en los procesos educativos andragógicos, la actividad se centra en el aprendizaje del sujeto siendo él quien tiene que asumir la responsabilidad de sus procesos de aprendizaje.

Los intereses y necesidades del adulto deben ser compatibles con las demandas económicas, políticas y culturales de la sociedad.

La confrontación permanente entre teoría y práctica y el análisis del proceso constituye un aspecto importante del proceso andragógico, al obligar a los docentes y estudiantes, a desarrollar su creatividad crítica e innovadora.

Las instituciones educativas que diseñan y desarrollan procesos andragógicos, tienen la responsabilidad de crear y recrear valores hacia el trabajo socialmente útil.

Aprendizaje Organizacional

Cualquier cambio que afecta en alguna medida el curso de acción de la organización con resultados relativamente persistentes.

Sólo si el curso de acción de la organización es modificado en alguno de sus componentes, se dice que la organización ha aprendido.

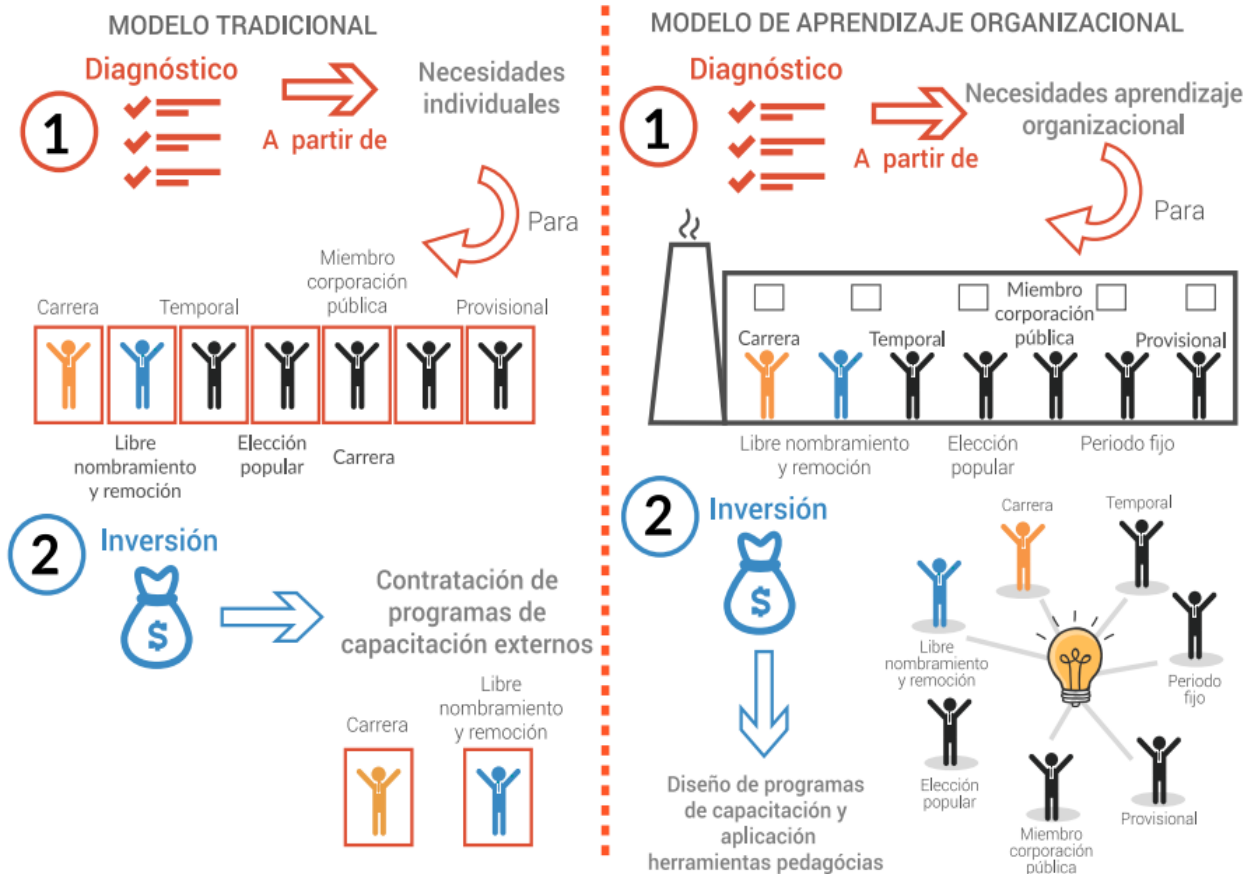
Las organizaciones aprenden a través de individuos que aprenden

MÓDULO II.

Estrategias para el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación a partir de programas de aprendizaje organizacional.

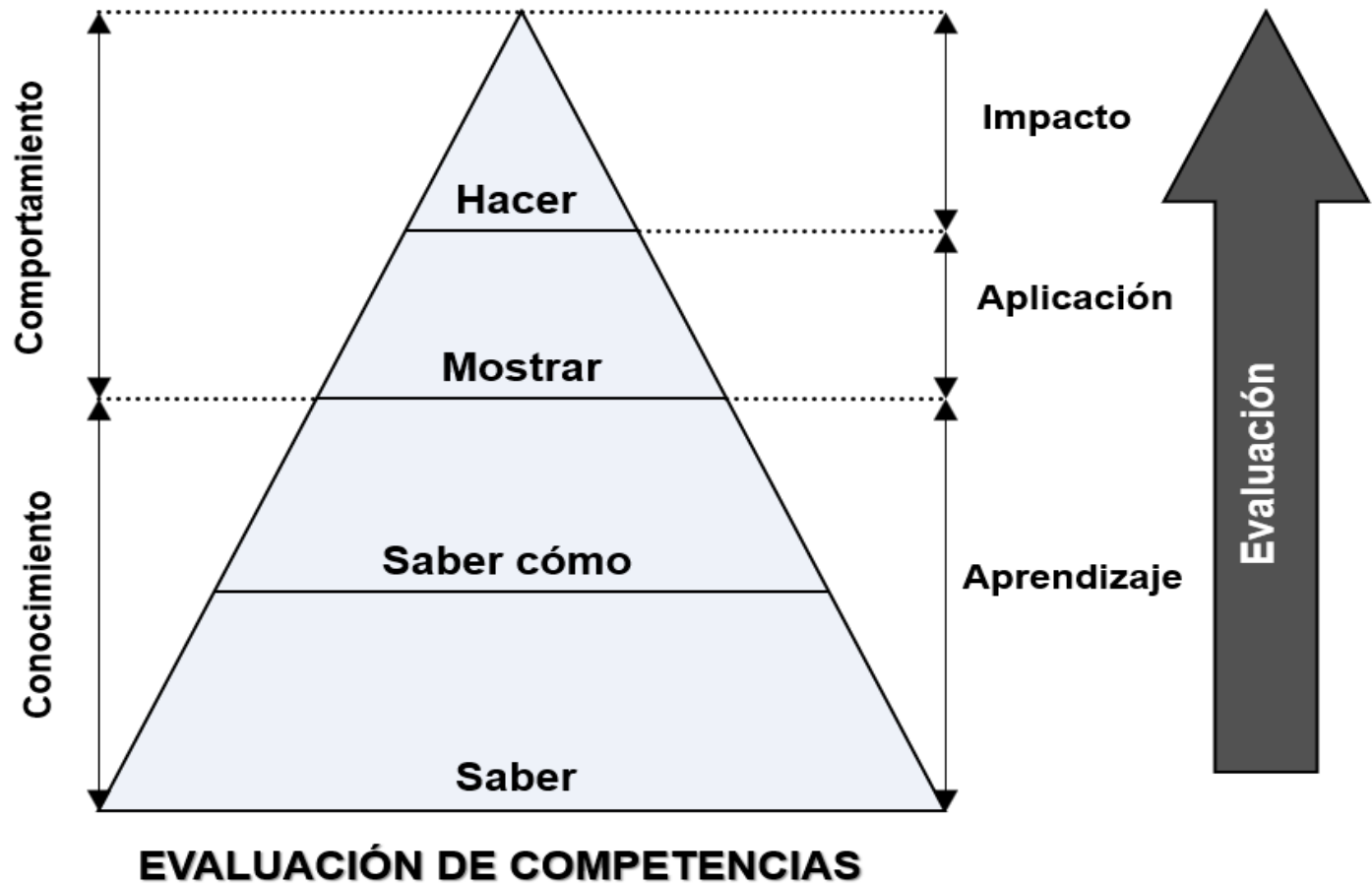
Diagnóstico de las necesidades de capacitación

 Priorización de recursos



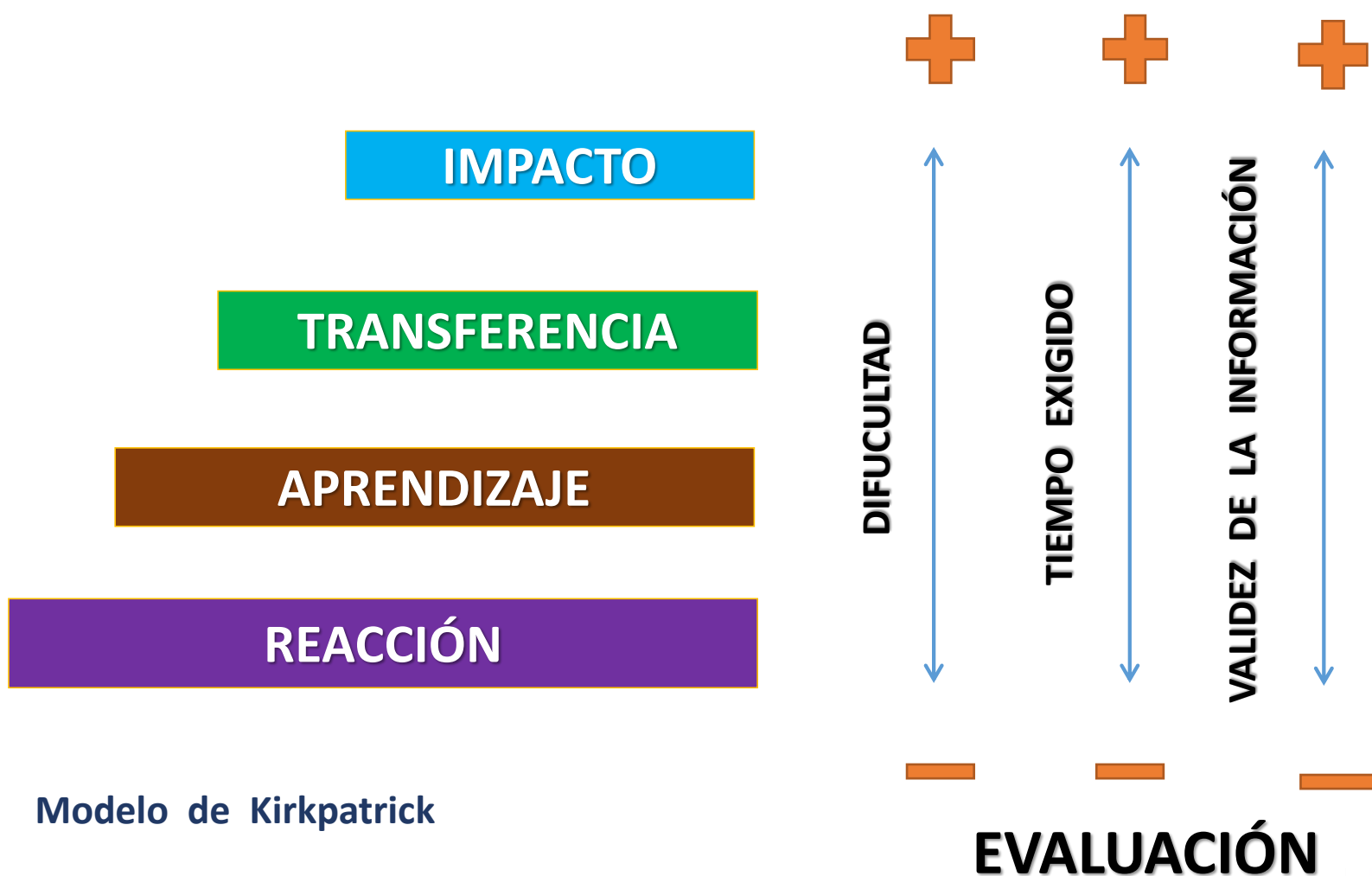
Tomado de la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC).
Función Pública y ESAP 2017

Capacitación por Competencias



Modificado de Miler G.E., The assesment of clinical skills/competence/performance.
Academa de Medicina (Supplement) 1990, 65:S63-S67

Evaluación de la capacitación



Modelo de Kirkpatrick

MÓDULO II.

Gestión del conocimiento y
aprendizaje organizacional.

Modelo Navegador Nonaka y Takeuchi



Principios

Detectar:	Es el proceso de localizar modelos cognitivos activos (pensamiento acción) de valor para la organización.
Seleccionar:	Se selecciona el contenido en torno un criterio de interés para la organización.
Organizar:	Es el proceso de almacenar de forma estructurada la representación explícita del modelo seleccionado.
Generar:	Es la creación de nuevas ideas, el reconocimiento de nuevos patrones, el desarrollo de nuevos procesos organizacionales.
Codificar:	Es la representación del conocimiento para que pueda ser accedido transferido por cualquier miembro de la organización través de algún lenguaje de representación (palabras, diagramas, procesos, estructuras, etc.).
Transferir:	Es establecer el almacenamiento la apertura que tendrá el conocimiento, ayudado por interfaces de acceso masivo (por ejemplo, la Internet una Intranet).
Filtrar:	Una vez organizada la fuente, puede ser accedida través de consultas automatizadas. Activar mecanismos de conectividad, través de plataforma tecnológica adecuada.
Presentar:	Los resultados obtenidos del proceso de filtrado deben ser presentados personas grupos de interés.
Aplicar:	El uso del conocimiento reside en el acto de aplicarlo al problema objeto de resolver



ISO 9001 - 2015

- La versión 2015 de la ISO 9001 incorpora a la gestión del conocimiento como herramienta de gestión.
- En la cláusula 7.1.6 indica que “La organización debe determinar los conocimientos necesarios para la operación de sus procesos y lograr la conformidad de los productos o servicios. Se mantendrán estos conocimientos, y serán puestos a disposición en la medida necesaria.
- Al abordar las necesidades y tendencias cambiantes, la organización debe considerar sus conocimientos actuales y determinar cómo adquirir o acceder a los conocimientos adicionales necesarios.”