

CARACTERÍSTICAS DEL MODELO SISTÉMICO DE CAPACITACIÓN

El Modelo Sistémico de Capacitación (MSC), se caracteriza por:

- Ser un sistema integrado en un todo que se forma por partes (aspectos de la capacitación) interrelacionadas y a la vez interdependientes. Ninguna de estas partes puede ser modificada sin afectar en alguna medida a las otras. Algunos ejemplos son: la falta de una estructura organizacional adecuada y suficiente, dificultará la coordinación de las acciones en capacitación; la carencia de políticas, normas y ordenamientos, impedirá dimensionar el comportamiento y estructura de una institución que busca consolidarse; de igual manera, el establecer planes y programas de capacitación sin base en un diagnóstico de necesidades reales, provocará que el aprendizaje esperado no cumpla con los objetivos y expectativas de la organización.
- Permite una visión de totalidad y evita el estudio aislado de elementos dispersos que han caracterizado desde siempre a las estrategias elegidas, para dar solución a los múltiples requerimientos en materia de capacitación.
- Su subordinación, esto es, que el sistema o el todo (Modelo) existe para un propósito fin y está antes que las partes (aspectos y sus componentes) que lo conforman. Cuando el todo pierde su fin u objetivo, las partes dejan de tener sentido u orientación definida. Podemos observar, por ejemplo, que, si no hay bases fundamentales que guíen o controlen el proceso sistémico de capacitación, será muy difícil que los procedimientos se lleven a cabo de manera ordenada y sistemática; si no existe un plan estratégico bien definido de capacitación, las acciones estratégicas realizadas dejarán de tener sustento y utilidad.

CARACTERÍSTICAS DEL MODELO SISTÉMICO DE CAPACITACIÓN

- Ser dependiente, en el sentido de que la naturaleza y función de sus partes (aspectos y componentes), derivan de su posición dentro del todo (MSC) y su comportamiento es regulado por la relación de ese todo, hacia cada una de las partes. Esta característica del Modelo se manifiesta cuando, por ejemplo: la necesidad del momento, la conformación de grupos funcionales, la urgencia de apoyar un proyecto nuevo hace que el todo se vea en la necesidad de adaptar las partes, ya sea que se trate de la estructura, las políticas, los programas y/o procedimientos, para poder cumplir con nuevos objetivos organizacionales.
- Estar basado en la estabilidad. Un plan de capacitación es posible que no se lleve a cabo según lo previsto, sin embargo, los cambios o ajustes que se hagan no deben provocar cambios o ajustes en la identidad de todo el Modelo. Es necesario considerar que la capacitación es un medio y no un fin en sí misma, acorde con las necesidades de cada situación y estas eminentemente son dinámicas.

Referencia

Centro Interamericano de Administraciones Tributarias (CIAT). (2005) Modelo sistémico de capacitación. Recuperado de:

https://www.ciat.org/Biblioteca/AreasTematicas/AdministracionTributaria/FuncionesdeApoyo/Capacitacion/Modelo_sistemico_de_capacitacion.pdf