



FORMACIÓN. CAPACITACIÓN. DESARROLLO -CLASES-



Martha Alles



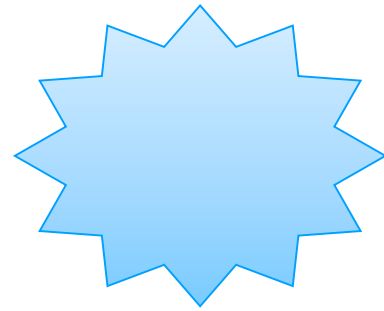
Sala de Profesores es un servicio gratuito que se ofrece a todos aquellos profesores que utilizan mis libros.

Este material ha sido pensado como apoyo en la impartición de clases y en relación con este libro en particular.

Gracias por el interés en mi trabajo.

Martha Alles

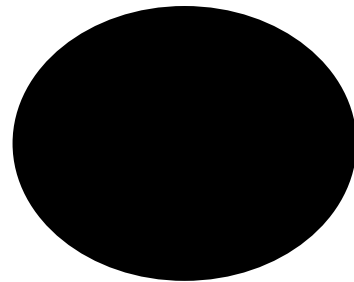
Símbolos utilizados en preparación de clases



DEFINICIÓN

La presencia de una estrella celeste le proporcionará información adicional sobre el tema en cuestión

En distintos momentos de las CLASES encontrará definiciones del Glosario relacionadas con el tema que se está tratando en ese momento.



La presencia de un círculo negro le indicará aspectos clave sobre el tema en cuestión



Este símbolo no requiere mayor explicación, le estará señalando un aspecto o tema que tiene especial relevancia, por lo cual le sugiero que lo **¡RECUERDE!**



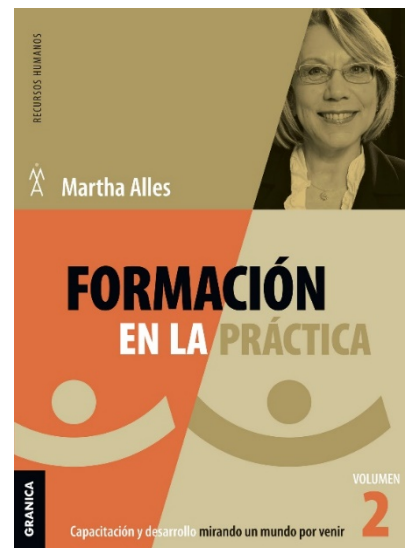


Capítulo 2



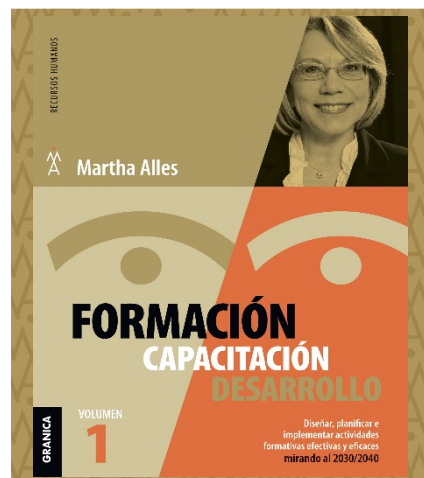
FORMACIÓN. CAPACITACIÓN. DESARROLLO VOLUMEN 1

Diseñar, planificar e implementar actividades formativas efectivas y eficaces **mirando al 2030/2040**



FORMACIÓN. EN LA PRÁCTICA VOLUMEN 2

Formación. Capacitación y desarrollo
mirando un mundo por venir



FORMACIÓN y OBJETIVOS ORGANIZACIONALES

La formación, ya sea que se confeccione un plan de formación y/o un modelo organizacional de formación, debe llevarse a cabo con el propósito de alcanzar los objetivos organizacionales, es decir, considerando la misión, visión, valores y planes estratégicos.

**ASPECTO
CLAVE**

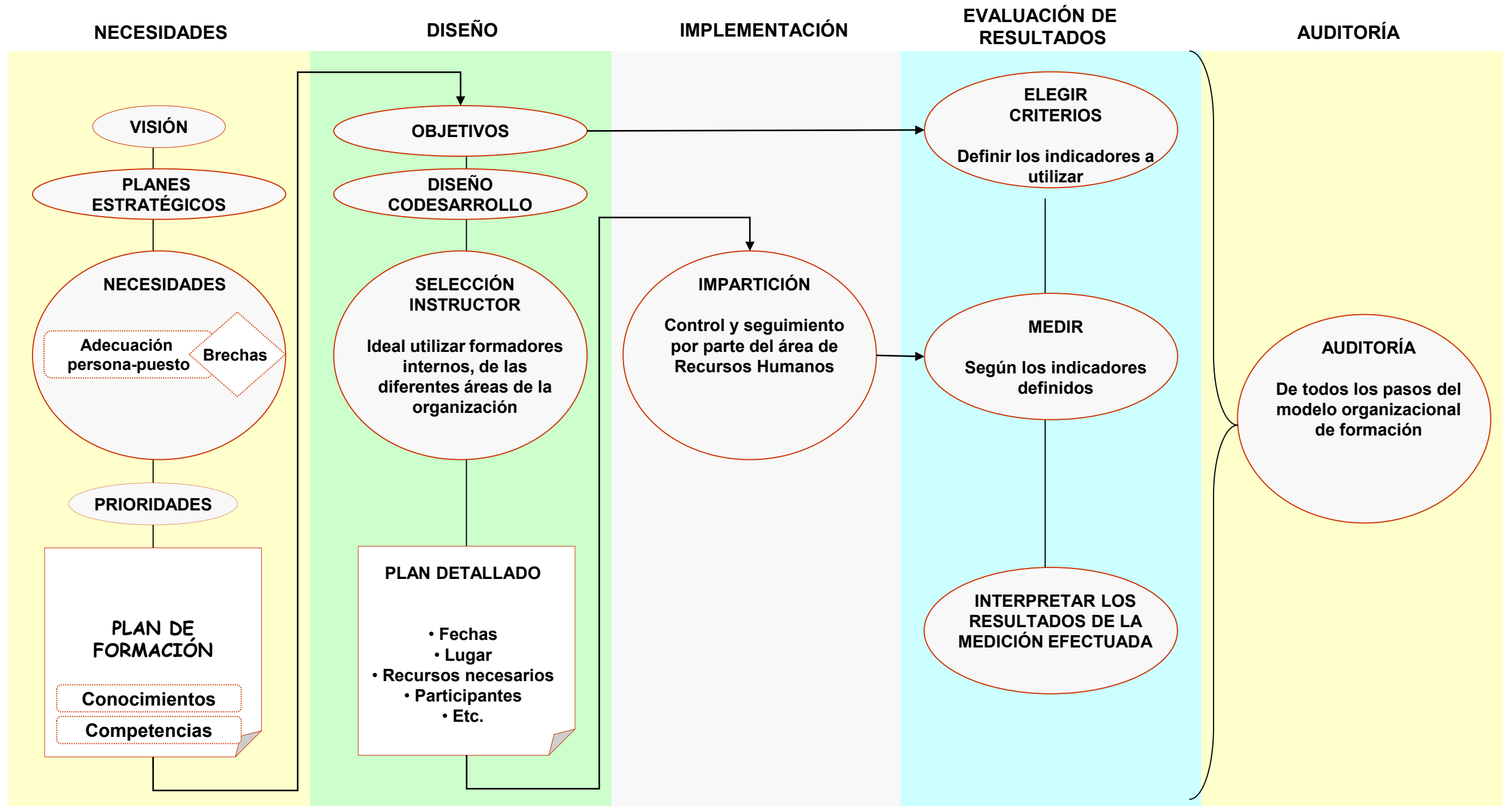


MODELO DE FORMACIÓN

Modelo de formación: conjunto de pasos y actividades estructuradas que permiten asegurar que la formación a impartir se relacione con los planes estratégicos de la organización. En ese modelo se pueden identificar las siguientes etapas: Necesidades, Diseño, Implementación, Evaluación de resultados, Auditoría.

**ASPECTO
CLAVE**





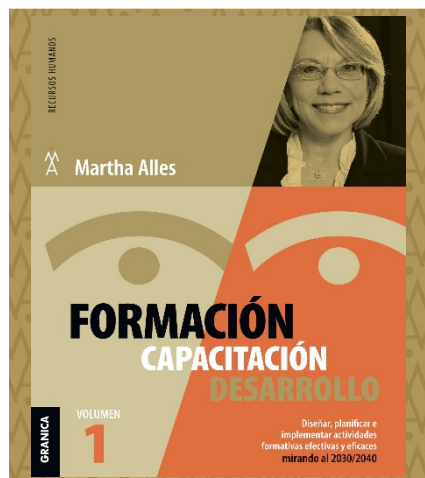
Modelo organizacional de formación



DETECCIÓN DE NECESIDADES

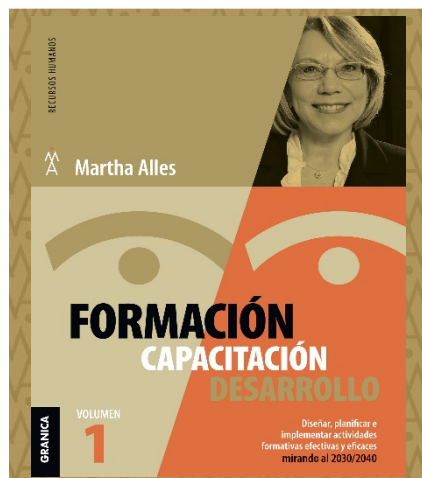
La detección de necesidades debe realizarse en función de la visión y planes estratégicos de la organización. Para ello se debe comparar lo requerido por el puesto y las capacidades de la persona que lo ocupa. Cuando los *descriptivos* reflejan de manera adecuada lo requerido por los distintos puestos de trabajo y sobre esa base se detectan las brechas que los colaboradores tienen para alcanzar los requerimientos indicados, se determinan correctamente las necesidades de formación. En algunos casos, para una determinación de brechas más adecuada, se podrán definir estándares fijados en función de la estrategia organizacional.

¡RECUERDE!

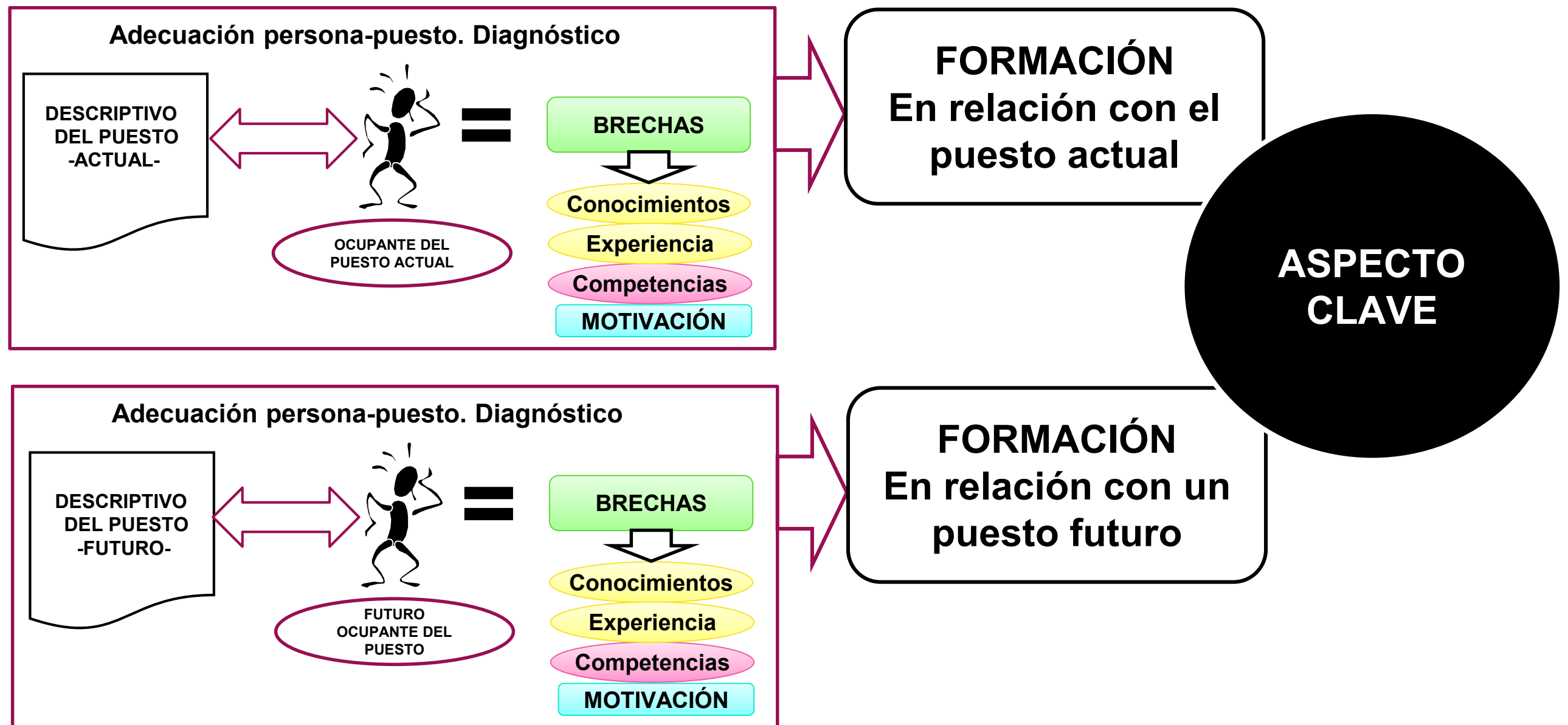


INDUCCIÓN. FORMACIÓN

La *inducción* es una etapa puente entre el momento en que la persona inicia la relación laboral y cuando se hace cargo efectivamente de su puesto. Es necesaria para que cada colaborador se interiorice tanto respecto de la nueva organización como de las funciones y responsabilidades a su cargo. La inducción se realiza, usualmente, a través de actividades formativas mediante las cuales se le presenta al nuevo colaborador la organización y el puesto de trabajo. Generalmente se divide en dos partes: inducción a la organización e inducción al puesto.



Formación. Necesidades en relación con puesto actual o futuro



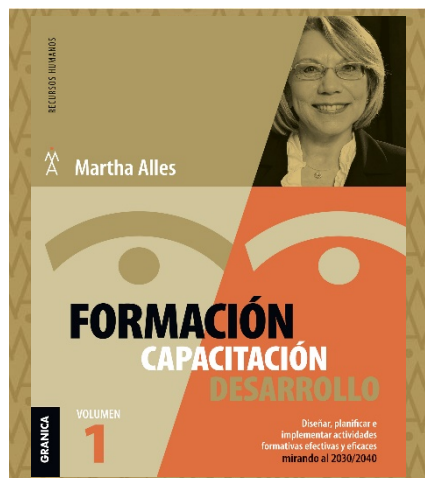
FORMACIÓN. BRECHAS. NECESIDADES

Las brechas pueden determinarse en relación con el puesto actual que la persona ocupa o uno que podría ocupar en el futuro, según surja de los distintos programas organizacionales para el desarrollo de personas.

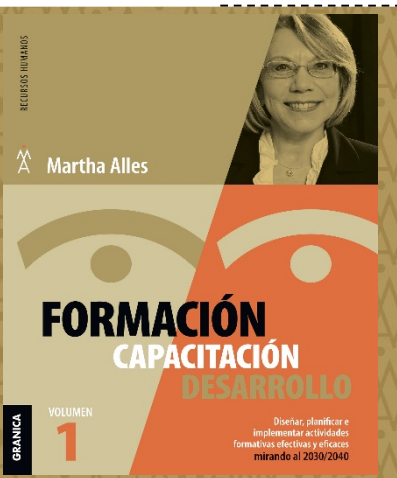
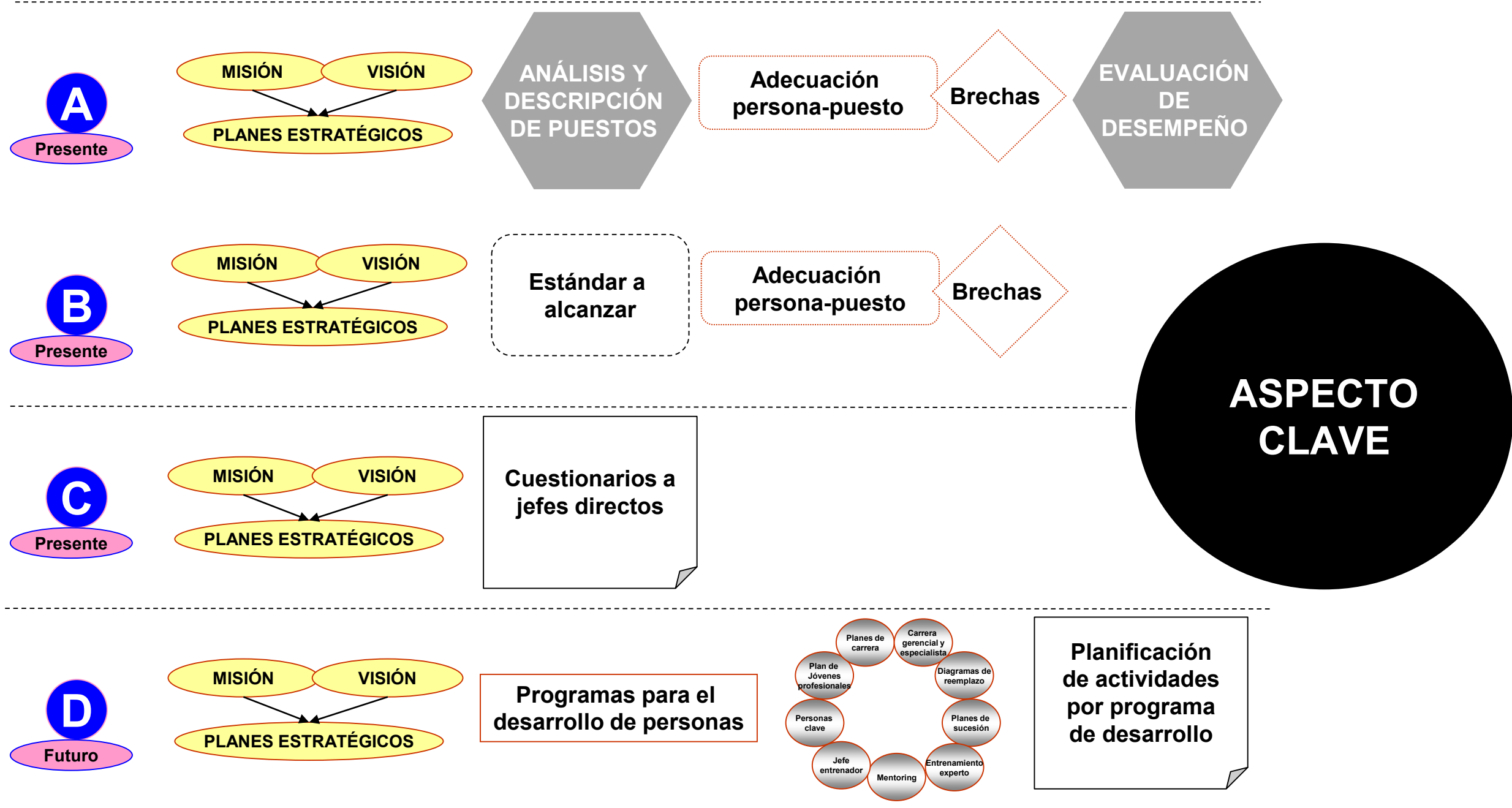
De la implementación de los programas organizacionales para el desarrollo de personas pueden surgir necesidades formativas.

Una vez detectadas las necesidades, estas deberán ser ordenadas considerando su prioridad.

¡RECUERDE!



Necesidades. Distintas fuentes





Plan de formación. Esquema

Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre
Acción a realizar	Acción a realizar	Acción a realizar	Acción a realizar
Acción a realizar	Acción a realizar	Acción a realizar	Acción a realizar
Acción a realizar	Acción a realizar	Acción a realizar	Acción a realizar
Acción a realizar	Acción a realizar	Acción a realizar	Acción a realizar
n	n	n	n



FORMACIÓN. DISEÑO

El segundo aspecto clave es el diseño. Un diseño adecuado debe contemplar las necesidades, ser a medida de la organización, que contemple la diferencia entre conocimientos y competencias, que utilice el Codesarrollo como método de aprendizaje.

**ASPECTO
CLAVE**



FORMACIÓN e IMPARTICIÓN

La impartición de la formación puede realizarse a través de instructores internos, del área de Recursos Humanos o de otros sectores de la organización. También puede ser realizada por un instructor externo o consultor.





CASOS

Para la preparación de “casos prácticos” a ser utilizados en la impartición de clases relacionadas con este capítulo, sugerimos emplear los apartados mencionados a continuación. El material allí disponible podrá servir de base para actividades complementarias, casos de discusión, disparadores para la preparación de otros casos, etc.





Libro relacionado

Formación. En la práctica. Volumen 2

Formación. Capacitación y desarrollo mirando un mundo por venir

Algunos de los apartados sugeridos

APARTADOS RELACIONADOS CON EL CAPÍTULO 2

- Apartado 3. Felicidad en el trabajo. ¿Es posible? ¿O es un mito?
- Apartado 7. Comenzando por el principio. Buenas prácticas en Formación
- Apartado 8. Continuando con las buenas prácticas: Herramientas y Formación
- Apartado 9. Reconocer necesidades y priorizarlas
- Apartado 10. Factores a tener en cuenta para alcanzar alta efectividad y eficacia
- Apartado 15. Plan anual para un colectivo de profesionales de la misma especialidad
- Apartado 17. Definir necesidades a través de talleres
- Apartado 19. Formación después de mediciones específicas
- Apartado 20. Formación para alcanzar la estrategia
- Apartado 21. Formación y cambio cultural. Lograr la cultura deseada
- Apartado 29. Indicadores de gestión sobre Formación
- Apartado 30. Formador de formadores. Diseño e implementación

Encuentre información para la preparación de casos prácticos relacionados con este capítulo

ASPECTO CLAVE





Formación y Estrategia. Nuevos roles para el área de Formación	Plan de Formación. Modelo Organizacional de Formación	Formación. El mejor diseño: Método Codesarrollo	Universidad Corporativa. Centros de Formación
CAPÍTULO 1	CAPÍTULO 2	CAPÍTULO 3	CAPÍTULO 4
Cómo medir la Formación. Auditoría	Desarrollo y Autodesarrollo	Programas para Jefes de todos los niveles	Programas Internos de desarrollo
CAPÍTULO 5	CAPÍTULO 6	CAPÍTULO 7	CAPÍTULO 8

Encuentre en los **ANEXOS** información para la preparación de casos prácticos

ANEXOS

- I. Aprendizaje de adultos. Principales referentes
- II. Cómo tratan la temática de formación otros autores
- III. Resultados de una investigación realizada en Argentina
- IV. Glosario de términos

ASPECTO CLAVE



CONTÁCTENOS



CORPORATE

T: +1 (786) 600-1064

A: 2450 Hollywood Blvd, Suite 700, Hollywood, FL
33020, USA



ARGENTINA

T: +54 (11) 4815-4852

A: Talcahuano 833, 2 piso, Suite “E”, Buenos Aires, (1013)
Argentina



Tel. MEXICO: +52 (55) 4164-9763

profesores@marthaalles.com
libros@marthaalles.com

www.marthaalles.com