

FORMACIÓN.
CAPACITACIÓN.
DESARROLLO
-CLASES-



Martha Alles

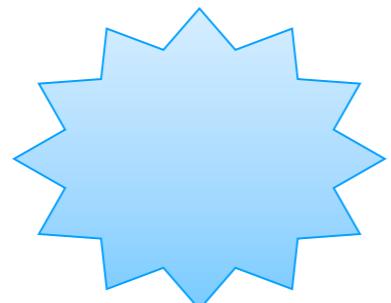
Sala de Profesores es un servicio gratuito que se ofrece a todos aquellos profesores que utilizan mis libros.

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.

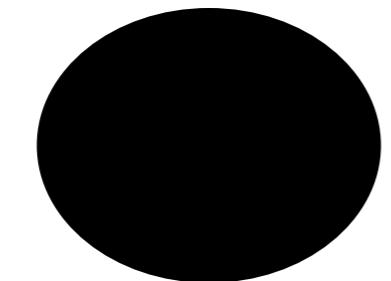
Martha Alles

Símbolos utilizados en preparación de clases



DEFINICIÓN

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

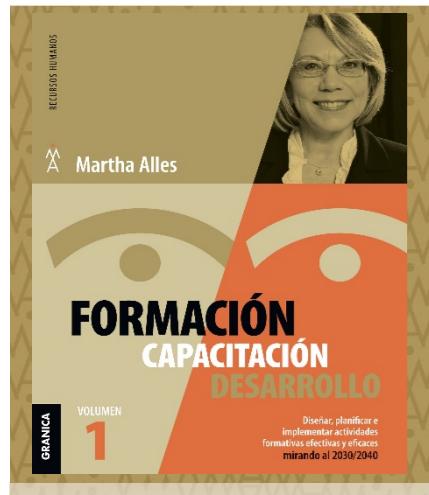


En distintos momentos de las CLASES encontrará definiciones del Glosario relacionadas con el tema que se está tratando en ese momento.



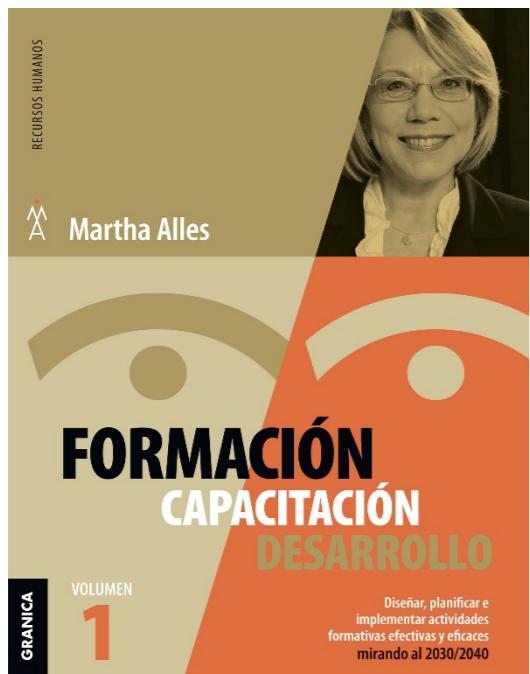
La presencia de un circulo negro le indicará aspectos clave sobre el tema en cuestión

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!



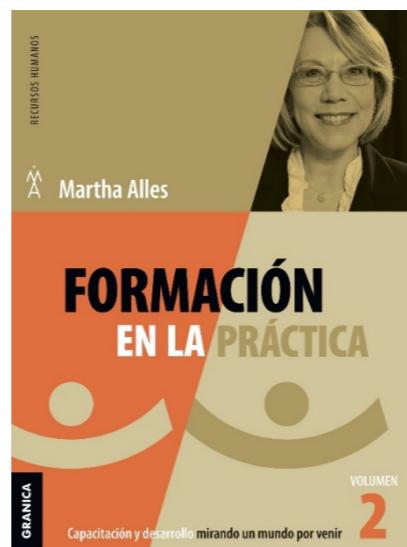


Capítulo 3



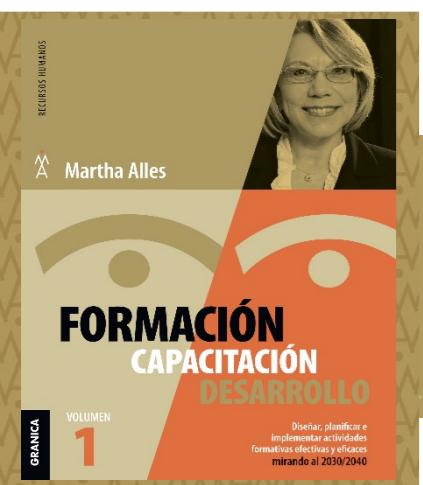
FORMACIÓN. CAPACITACIÓN. DESARROLLO VOLUMEN 1

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

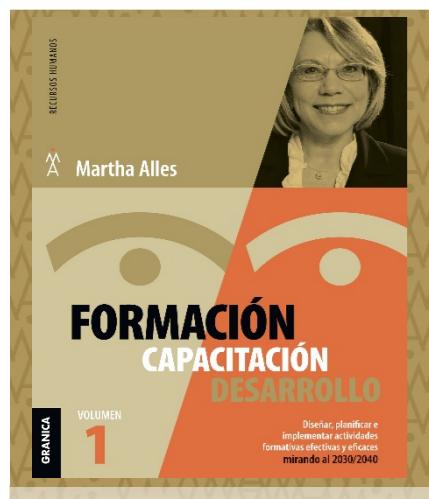


FORMACIÓN. CONOCIMIENTOS. COMPETENCIAS

Para el diseño del plan de formación y de las actividades allí incluidas, se deberá tener en cuenta la diferencia entre conocimientos y competencias.

Se deben conocer las distintas opciones, tipos y características de las actividades formativas y elegir la más adecuada. En ocasiones, la solución efectiva combina varias herramientas.

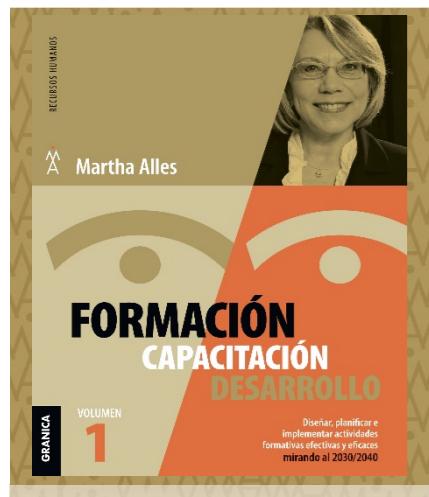
ASPECTO
CLAVE



FORMACIÓN. MILLENNIALS. CENTENNIALS

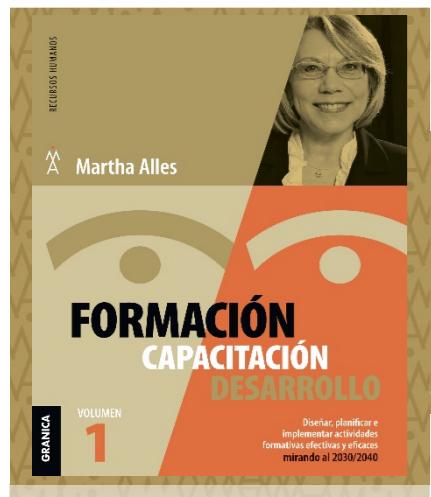
La formación debe responder a las características principales definidas para los más jóvenes (generación millennial y/o centennial). Si la formación se relaciona con el puesto que la persona ocupa (o se prevea ocupe más adelante) se estará respondiendo al principio de inmediatez. Por otra parte, la experimentación que propone el método Codesarrollo será el complemento necesario para alcanzar mayor efectividad. Codesarrollo es, sin duda, el método de formación más adecuado, desde diferentes miradas.

ASPECTO
CLAVE

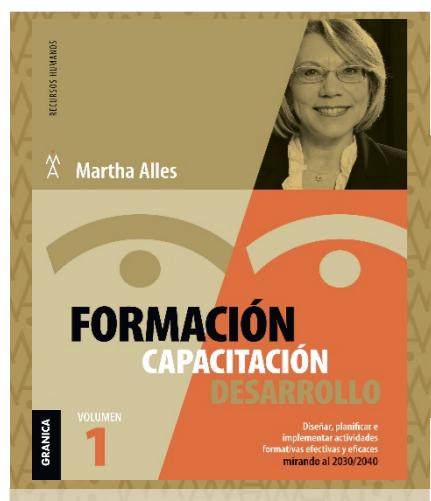
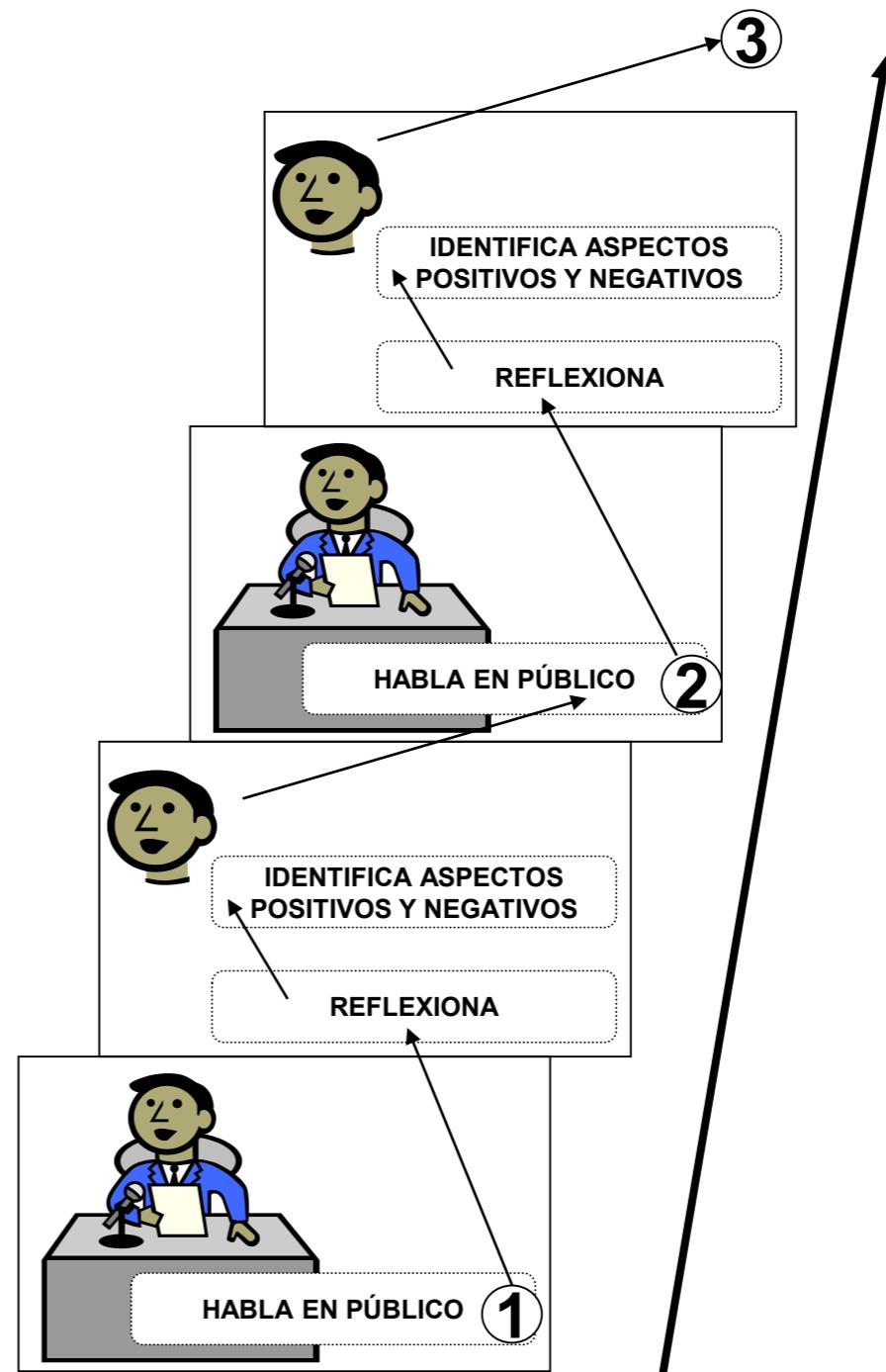
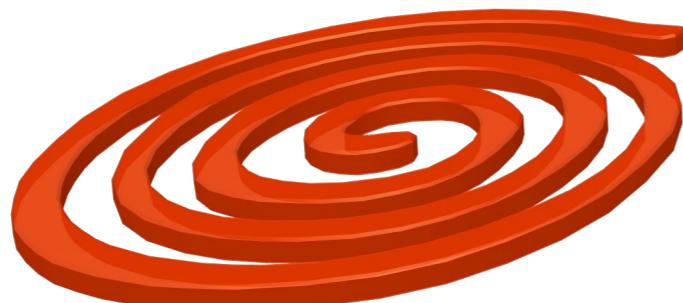


FORMACIÓN. ESTRATEGIA. COMPETENCIAS

Si el modelo de competencias se ha definido a partir de la visión y estrategia de la organización, y luego, sobre la base de estas competencias, se diseñan las actividades de formación, todo estará alineado con la estrategia.



Espiral creciente en el desarrollo de una competencia

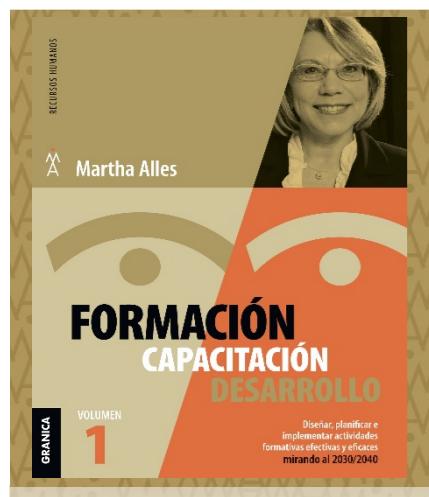


MÉTODO CODESARROLLO

El Codesarrollo es un nuevo método de aprendizaje que ha surgido del Centro de Investigaciones de Nuevas Aplicaciones de nuestra firma consultora, basado en teorías preexistentes sobre las cuales, con nuestro aporte diferenciador, se ha diseñado el método de referencia que presentamos al lector en esta obra.

El Codesarrollo comprende acciones concretas que de manera conjunta realiza el sujeto que asiste a una actividad de formación guiado por un instructor para el desarrollo de sus competencias y/o conocimientos.

ASPECTO
CLAVE



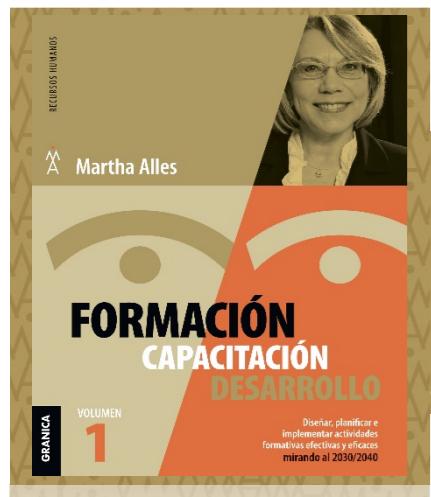
MÉTODO CODESARROLLO



Taller de codesarrollo 1

Seguimiento

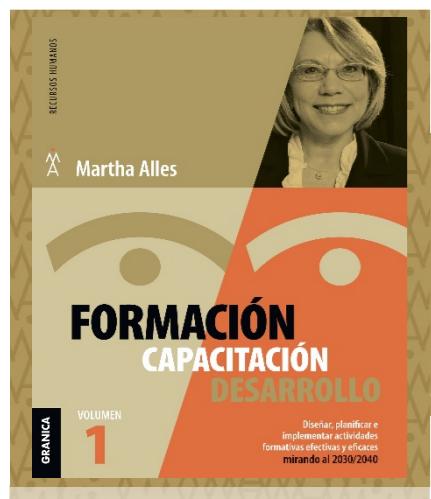
Taller de codesarrollo 2

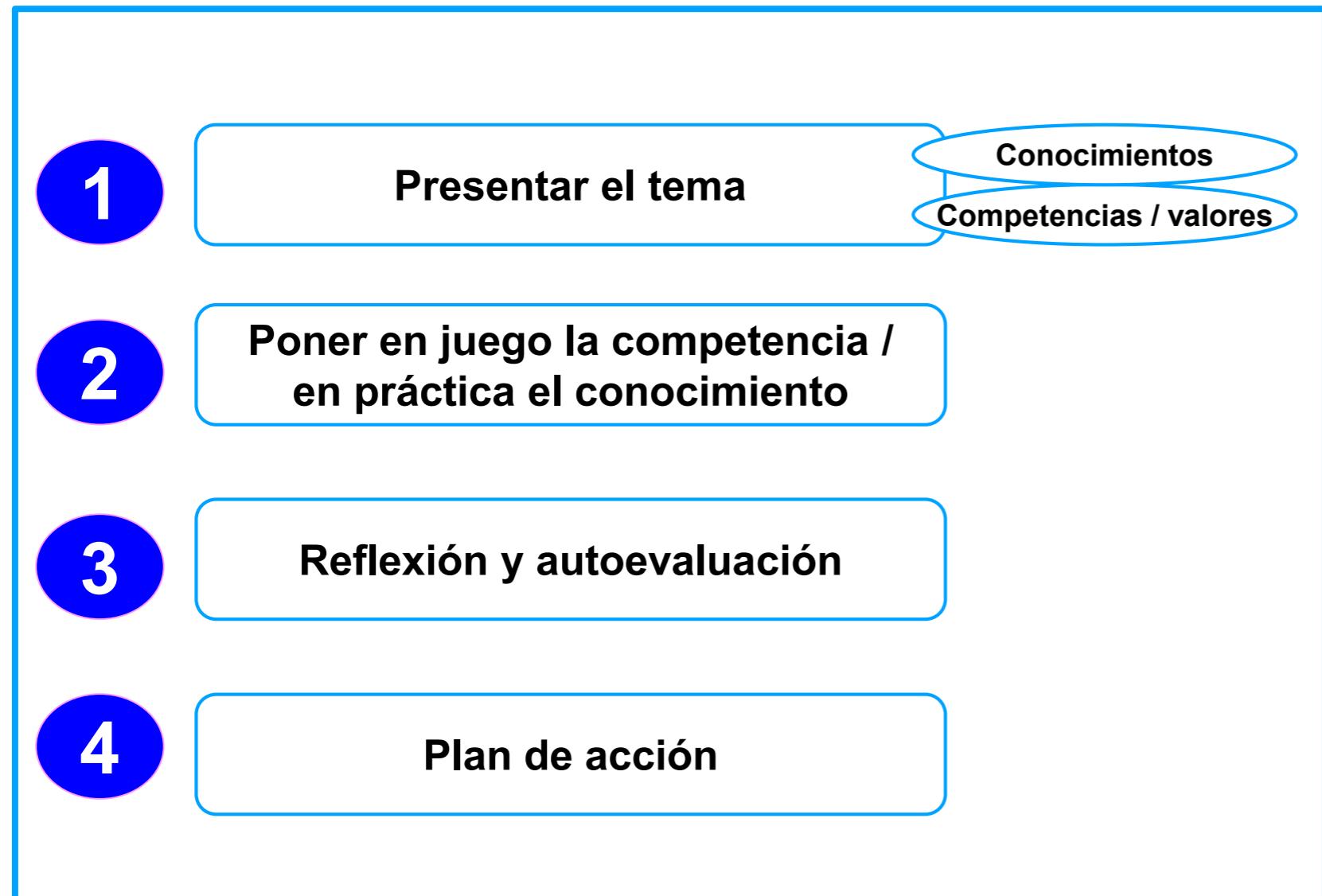


CODESARROLLO. PASOS

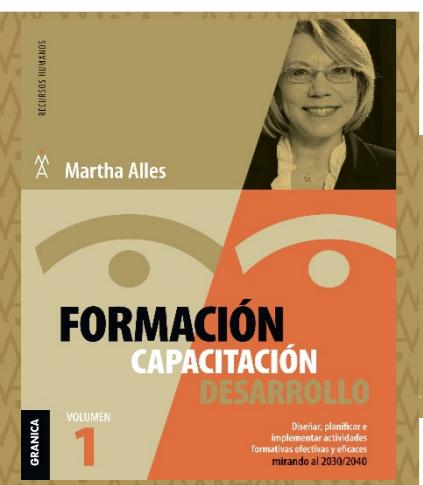
Pasos del Codesarrollo: 1) Presentar el tema. 2) Poner en juego la competencia / en práctica el conocimiento. 3) Reflexión y autoevaluación. 4) Plan de acción. 5) Seguimiento.

La autoevaluación y la elaboración del plan de acción son dos pasos sin los cuales no es posible el Codesarrollo.





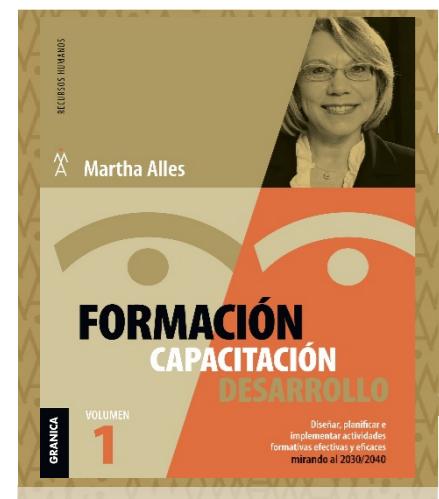
MÉTODO CODESARROLLO



LOS JEFES y CODESARROLLO

Los jefes tienen un rol preponderante en el desarrollo de las capacidades de sus colaboradores. Este papel incluye el seguimiento de los participantes de talleres de Codesarrollo.

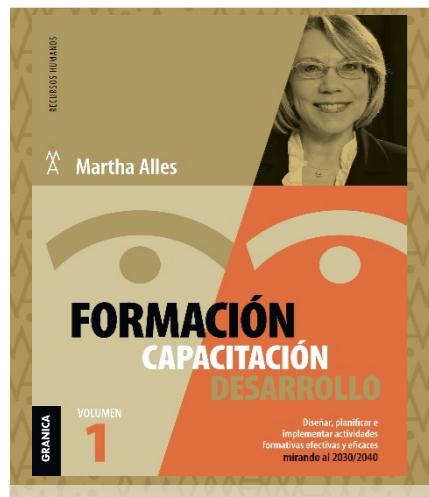
**ASPECTO
CLAVE**



CODESARROLLO. DISEÑO - 1

Un taller de Codesarrollo orientado a transmitir conocimientos requiere que la persona que lo diseñe sea un experto en ese tema en particular y, al mismo tiempo, un experto en el método de Codesarrollo. Si eventualmente no se diera esta doble circunstancia, podrían trabajar en equipo un especialista de Recursos Humanos experto en Codesarrollo junto con el especialista en el tema correspondiente.

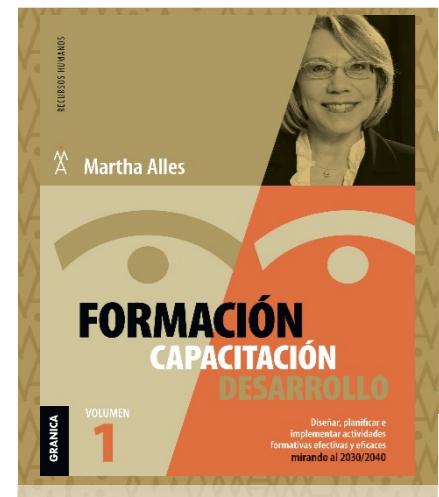
**ASPECTO
CLAVE**



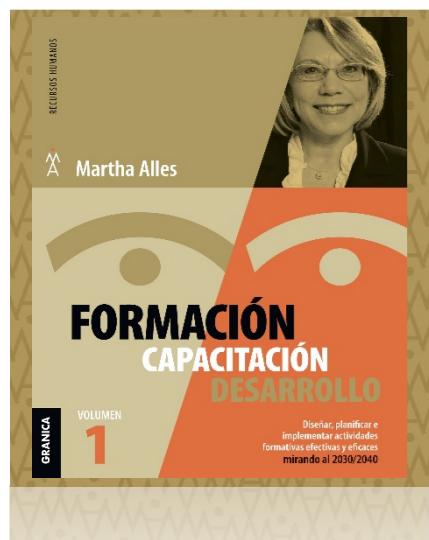
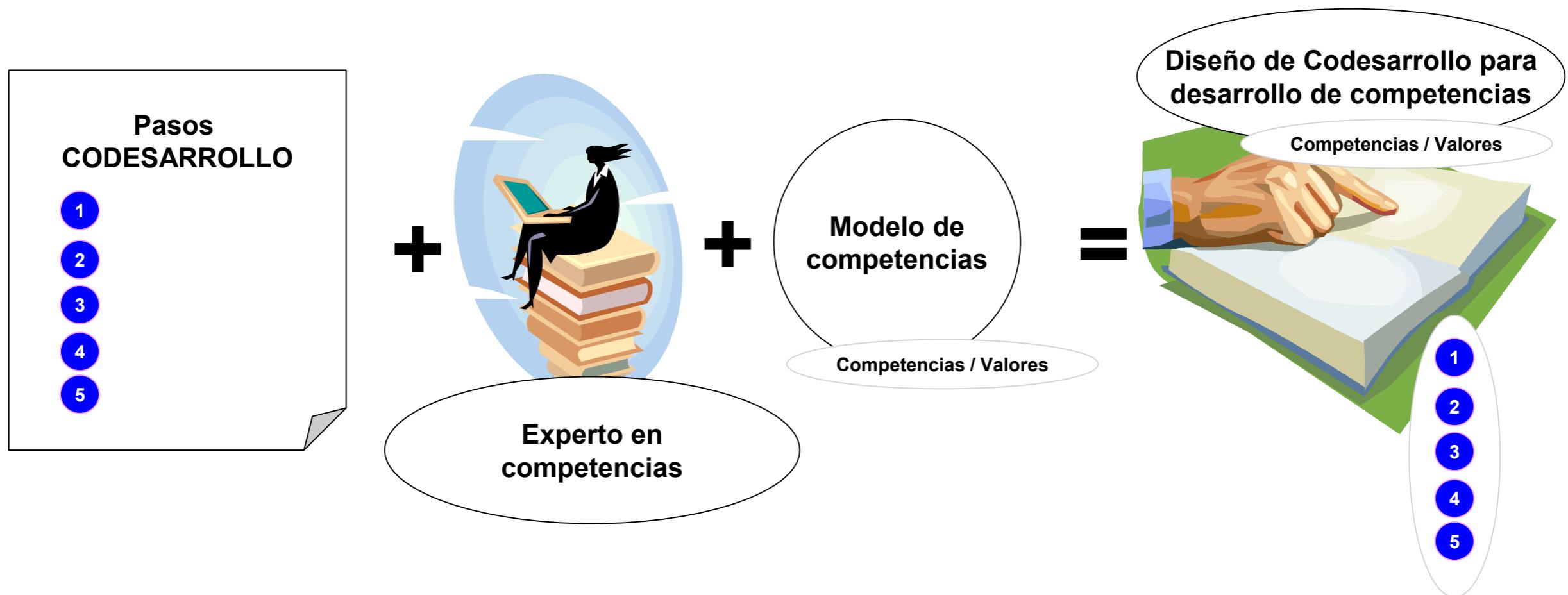
CODESARROLLO. DISEÑO – 2

Un taller de Codesarrollo orientado a competencias requiere que la persona que lo diseñe sea un experto en Gestión por competencias y, al mismo tiempo, en el método de Codesarrollo.

ASPECTO
CLAVE



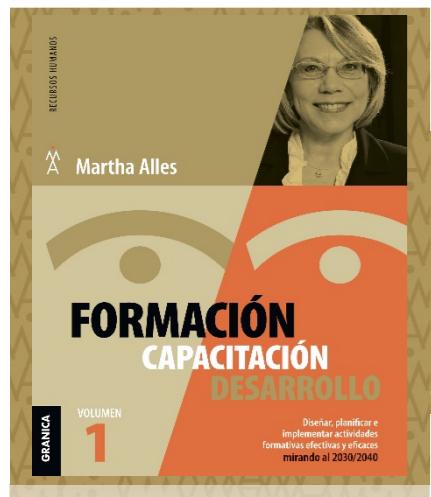
Diseño de Codesarrollo para el desarrollo de competencias

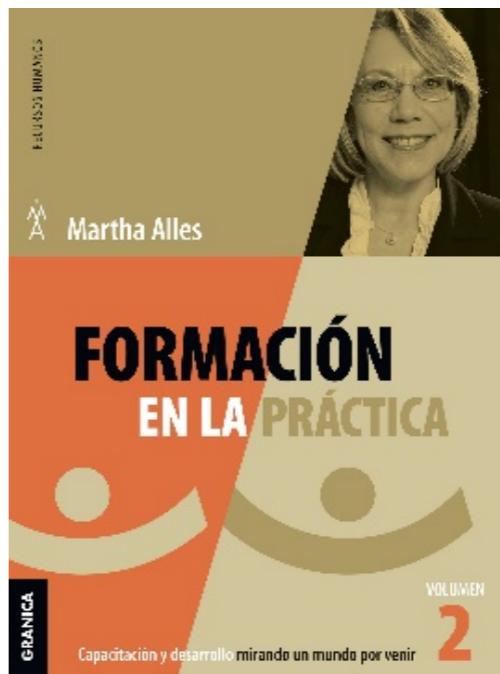
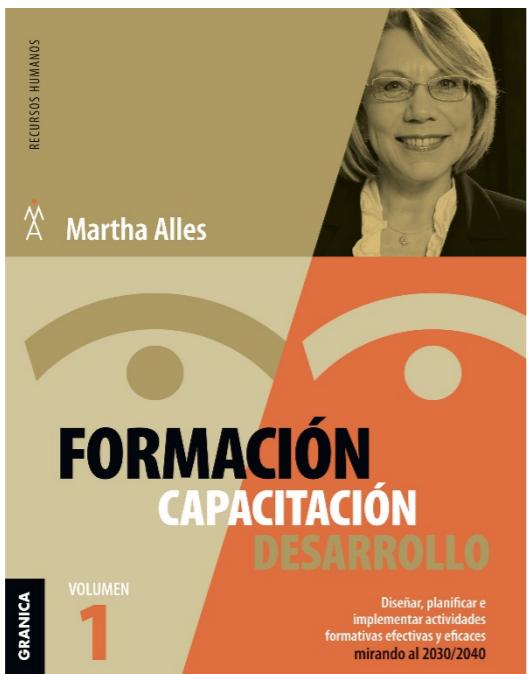


EXPERTO. INSTRUCTOR. FACILITADOR

Los responsables de las actividades formativas y/o de talleres organizacionales pueden diferenciarse en: *experto, instructor y facilitador*. Los tres roles son diferentes y al mismo tiempo importantes y necesarios, cada uno dentro de su esfera de actuación.

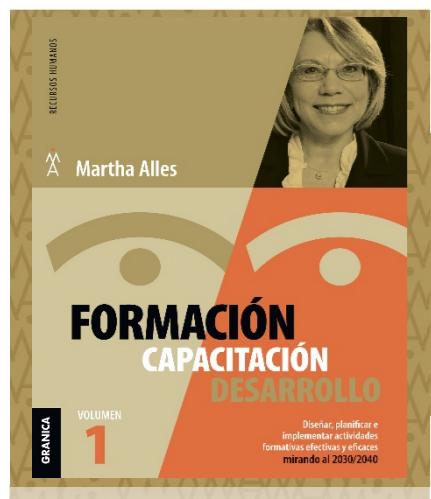
El facilitador cumple un rol importante al conducir una reunión de trabajo en la cual los participantes definen desde la estrategia hasta diversos modelos organizacionales, como el de competencias.

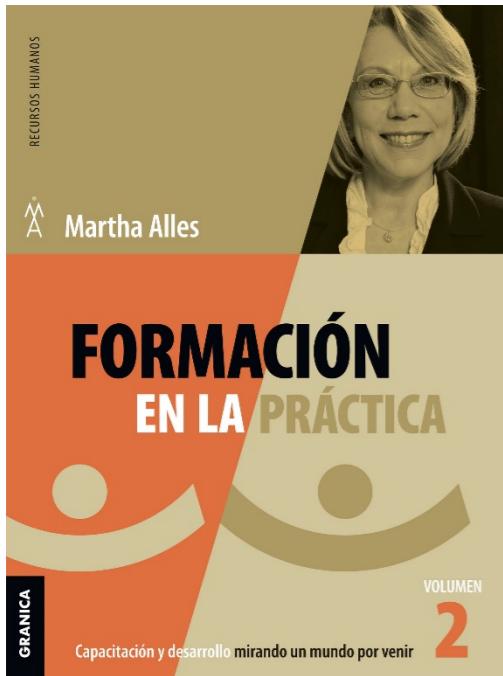




CASOS

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.





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

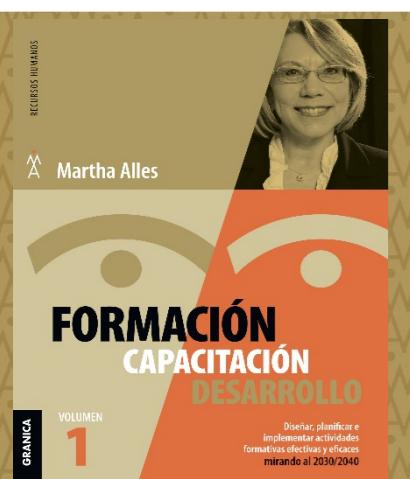
Libro relacionado
Formación. En la práctica. Volumen 2
Formación. Capacitación y desarrollo mirando un mundo por venir

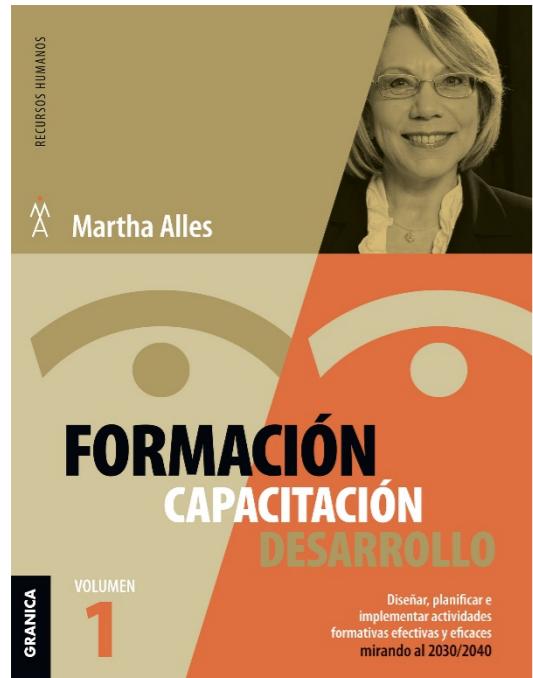


APARTADOS RELACIONADOS CON EL CAPÍTULO 3

- Apartado 2. Estrellas fugaces ¿sí o no? After office, outdoors, convivios y demás
- Apartado 3. Felicidad en el trabajo. ¿Es posible? ¿O es un mito?
- Apartado 4. Diversidad, discriminación y otras cuestiones
- Apartado 5. Nuevas generaciones, inmediatez, lenguaje y otras cuestiones en relación con formación
- Apartado 6. ¿Somos útiles proponiendo la formación adecuada o llamamos al propagador de creencias?
- Apartado 10. Factores a tener en cuenta para alcanzar alta efectividad y eficacia
- Apartado 11. Aprender puede no ser aburrido. Diseño de una actividad sobre conocimientos
- Apartado 12. ¡Geografía también! Diseño de una actividad sobre conocimientos
- Apartado 13. Crecer es posible
- Apartado 16. Pensando en los clientes
- Apartado 18. Seguimiento de la evolución del desarrollo de las competencias y/o del aprendizaje de conocimientos
- Apartado 30. Formador de formadores. Diseño e implementación

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