



# FORMACIÓN. CAPACITACIÓN. DESARROLLO -CLASES-

**Martha Alles**

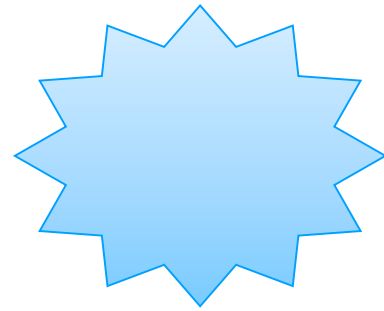
**Sala de Profesores** es un servicio gratuito que se ofrece a todos aquellos profesores que utilizan mis libros.

*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*

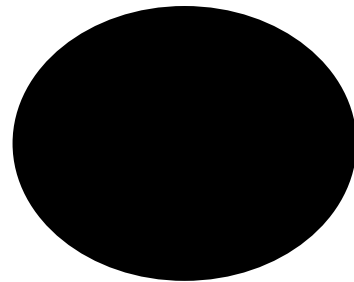
## Símbolos utilizados en preparación de clases



**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!**



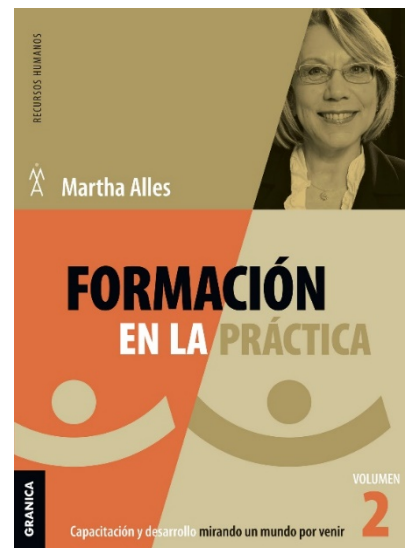


# Capítulo 3



## 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 immediatez. 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

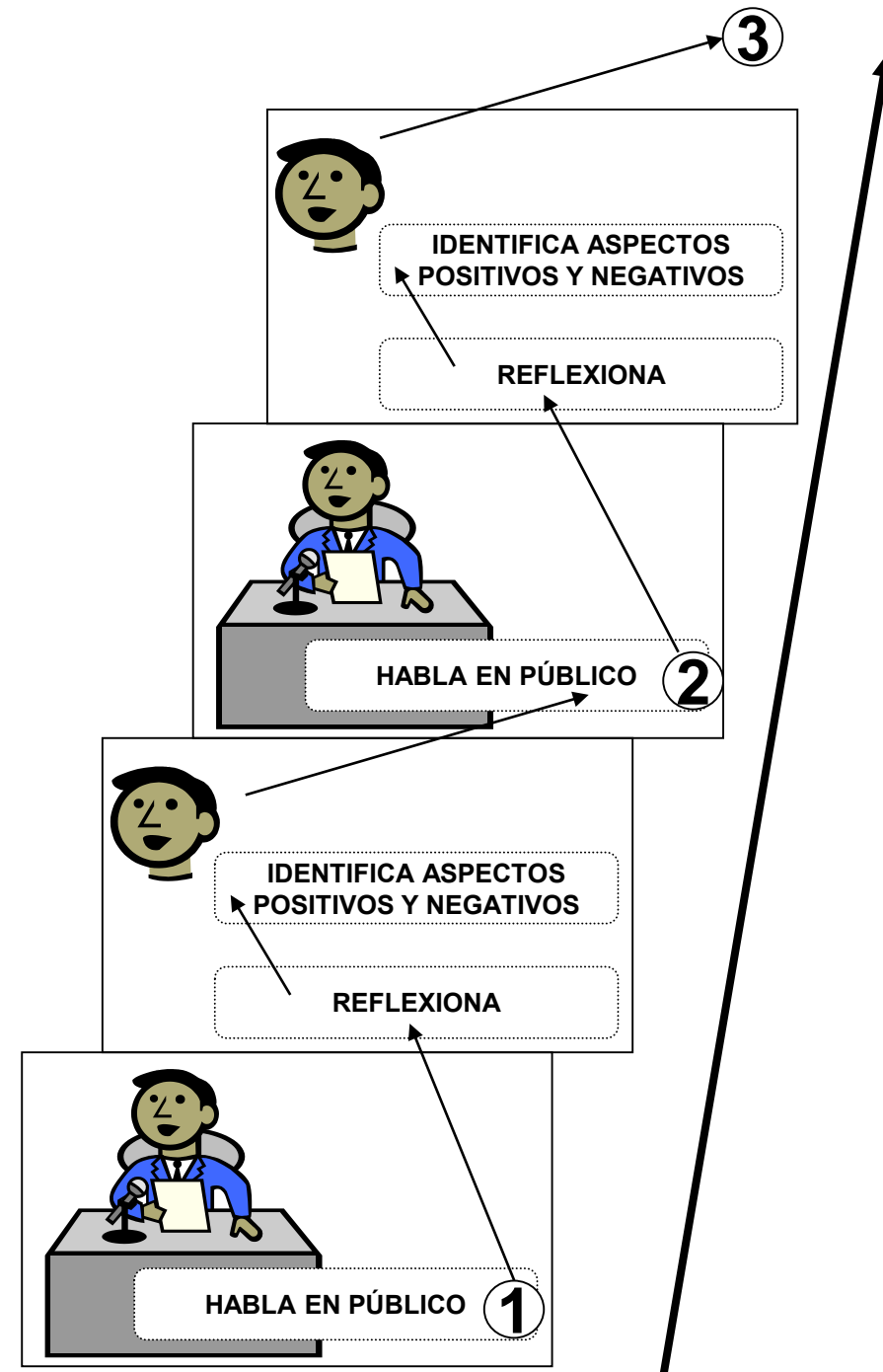
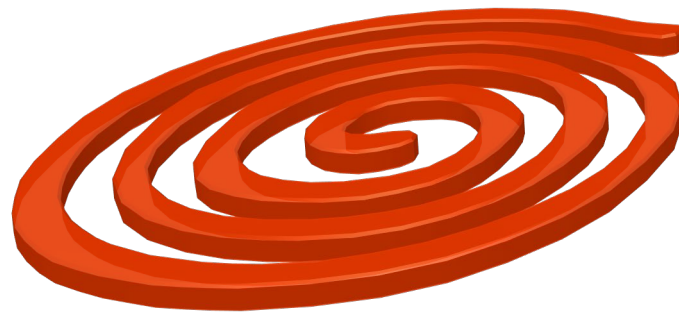
**Si el modelo de competencias se ha definido a partir de la visión y estrategia de la organización, y luego, sobre la base de estas competencias, se diseñan las actividades de formación, todo estará alineado con la estrategia.**

**¡RECUERDE!**





# 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

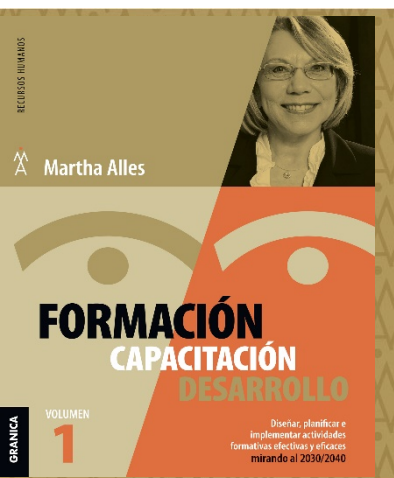


# CODESARROLLO. PASOS

**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.**

**¡RECUERDE!**



# MÉTODO CODESARROLLO

ASPECTO  
CLAVE

1

Presentar el tema

Conocimientos

Competencias / valores

2

Poner en juego la competencia /  
en práctica el conocimiento

3

Reflexión y autoevaluación

4

Plan de acción

5

Seguimiento



# 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**



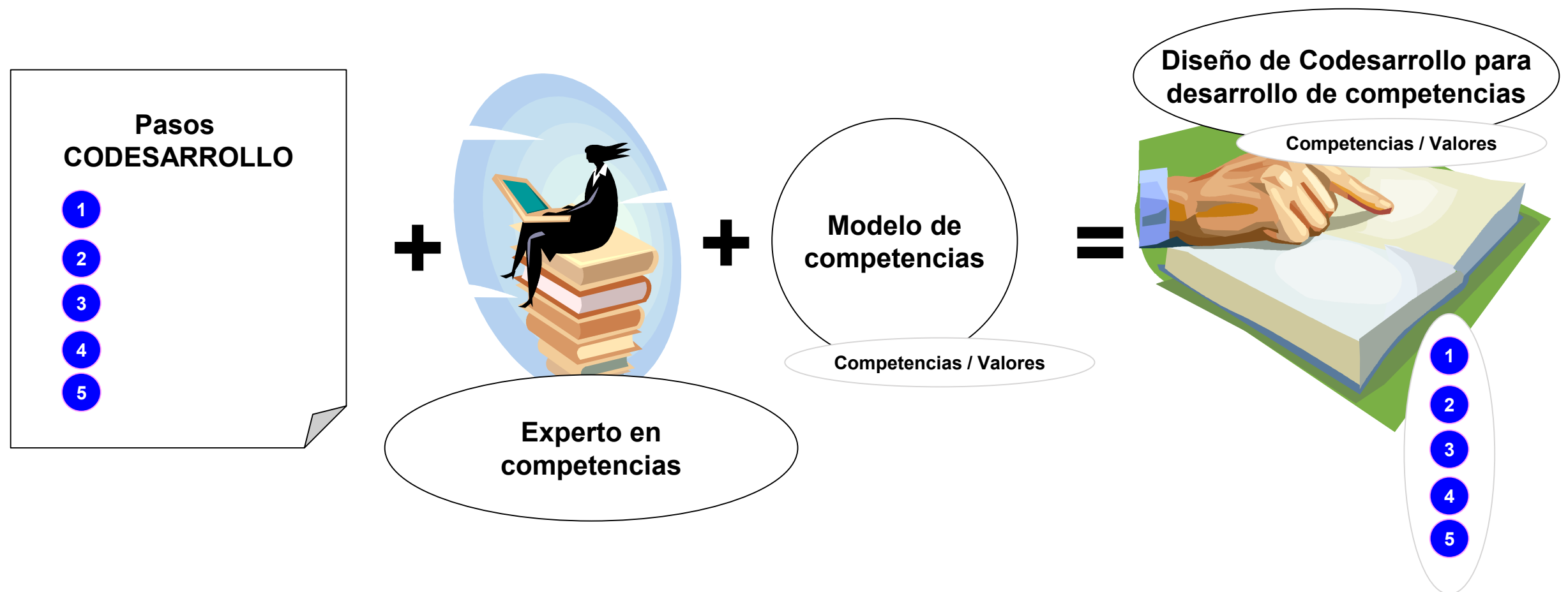
# CODESARROLLO. DISEÑO – 2

**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

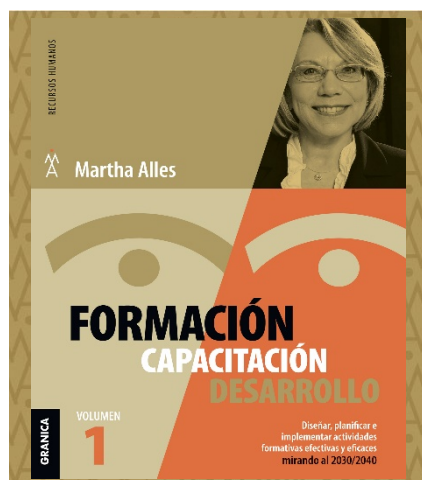


# EXPERTO. INSTRUCTOR. FACILITADOR

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.

¡RECUERDE!





## 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 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 propalador 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

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	<b>Formación. El mejor diseño: Método Codesarrollo</b>	Universidad Corporativa. Centros de Formación
CAPÍTULO 1	CAPÍTULO 2	<b>CAPÍTULO 3</b>	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](mailto:profesores@marthaalles.com)  
[libros@marthaalles.com](mailto:libros@marthaalles.com)

[www.marthaalles.com](http://www.marthaalles.com)