PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE

- Denominación del Programa de Formación: **TECNOLOGO GESTION TALENTO HUMANO**
- Código del Programa de Formación: 112005
- Nombre del Proyecto (si es formación Titulada) **MODELO SIMULADO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNA ORGANIZACIÓN**
- Fase del Proyecto (si es formación Titulada) **Análisis**
- Actividad de Proyecto(si es formación Titulada) **Estructurar el programa de transferencias documentales primarias y secundarias en la organización**
- Competencia. EJECUTAR LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y MANTENIMIENTO DE COMPETENCIAS INDIVIDUALES Y DE EQUIPOS DE TRABAJO, DE ACUERDO CON EL PLAN ESTABLECIDO.

- Resultados de Aprendizaje Alcanzar:

  ELABORAR EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN TENIENDO EN CUENTA LAS NECESIDADES.Y POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN.

  DISEÑAR EL PLAN DE CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y MANTENIMIENTO DE ACUERDO A LAS METODOLOGÍAS, ALTERNATIVAS DE INVERSIÓN Y COSTOS DEFINIDOS POR LA ORGANIZACIÓN.
  EJECUTAR EL PLAN DE CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y MANTENIMIENTO DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES Y POLÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN.
  PROCESAR INFORMACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL,INDIVIDUAL Y COLECTIVA DE ACUERDO CON LOS INDICADORES DE GESTIÓN.

- Duración de la Guía: **210 horas**

2. PRESENTACIÓN

En la siguiente **Guía da Aprendizaje** tendrá la oportunidad de determinar la importancia de la capacitación en el desarrollo del talento humano de una empresa porque dentro de los requerimientos básicos para lograr y mantener resultados exitosos sostenidos en las empresas, resulta imprescindible contar con un factor humano dotado de las competencias necesarias para ejecutar de manera efectiva el trabajo y contribuir así al mejor desempeño organizacional.

La formación del capital humano permite el desarrollo de las personas y facilita a las entidades públicas o privadas alcanzar sus objetivos, por lo tanto es un factor estratégico para las organizaciones donde entra en juego la capacidad de formular, gestionar y optimizar las competencias de las personas que realizan una actividad profesional. En este sentido la formación y la capacitación de los trabajadores es un eje central e imprescindible para el logro de la transformación del clima organizacional y de esta manera, genera un aumento de la productividad y la calidad de trabajo. Incrementa la rentabilidad de la organización. Levanta la moral de los trabajadoreS.sus objetivos inciden en el desempeño laboral bajo parámetros de eficacia y eficiencia.

Esperamos sea un espacio que propicie la reflexión a partir de la experiencia y la construcción colectiva del saber. ¡Es de gran importancia su participación!



3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1. ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN

Se revisarán los siguientes videos que permitan la apropiación de conocimientos, el primer video nos acercará a la importancia de la capacitación para funcionamiento del Recurso humano y la productividad de la empresa ,https://www.youtube.com/watch?v=WN3KMTSzv-U *Video importancia de la capacitacion*

se complementa con un segundo video los modelos de NONAKA Y TAKUCHI de gestión del conocimiento empresarial https://www.youtube.com/watch?v=YqKtka1iajs. se participará en la mesa redonda de acuerdo a las preguntas realizadas por el Instructor.

En los videos de la compañía DAVIVIENDA.https://www.youtube.com/watch?v=g4pfoO_WOUQ&t=2s Cuáles son los aspectos importantes que evalúa el modelo de NONAKA y TAKEUCHI, en la gestión del conocimiento empresarial ? ¿Cuál es su opinión con respecto al Aprendizaje organizacional de una compañía? ¿Porqué es importante los procesos de capacitación del personal en la Organización?

LECTURA GUIA . POR QUÉ ES IMPORTANTE LA CAPACITACIÓN EN LAS EMPRESAS https://www.gestiopolis.com/por-que-es-importante-la-formacion-del-personal-en-la-empresa/ . ¡

3.2. CONTEXTUALIZACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA EL APRENDIZAJE.

Participa del Estudio de caso ¿TENDENCIAS DE LA CAPACITACIÓN EN EL SIGLO XXI? T*EXTO: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL. ALFONZO SILECIO AGUILAR*

ESTUDIO DE CASO

La empresa NIMSA Operaciones de Mexicali, situada en el estado de Baja California, México, es la primera empresa de manufactura de bajo alfombra del corporativo de NIMSA INDUSTRIES que se apertura en México, teniendo como inicio de operaciones, enero del 2017. De acuerdo a los reportes financieros de NIMSA 2017, en base al comparativo de ganancias de un total de 6 plantas ubicadas en Estados unidos, la planta Mexicali se ubicó de acuerdo a sus ganancias en 2017, en el lugar seis en producción anual de siete plantas totales de su división, lo que se traduce en penúltimo lugar de productividad y ventas. El área de Recursos Humanos de la organización está estructurada por el Gerente de Recursos Humanos, así como un especialista para el área de Relaciones laborales, Reclutamiento y Selección de personal.
El departamento de Entrenamiento y Capacitación se desarrolla por las especialistas mencionadas en fusión para su cumplimiento, sin haber alguien responsable como tal del departamento de Capacitación. Los programas de entrenamiento y capacitación, así como las descripciones y análisis de puestos fueron proporcionadas por el corporativo estadounidense como una réplica traducida al español para su implementación en Mexicali, procedimientos generados en 2010. La información planteada anteriormente nos lleva al siguiente cuestionamiento:

Pregunta de Debate ¿Cuál es el efecto de las técnicas de capacitación en la empresa NIMSA OPERACIONES DE MEXICALI SA DE CV en la productividad? ¿ Qué técnica de capacitación del siglo XXI se aplicaría en la empresa que permita resultados proactivos a la formación del personal?

3.3. APROPIACIÓN

Factores que influyen en el proceso de aprendizaje.

3.3.1. Teniendo como referente la lectura **"Cíclopes Ontológicos"** de Nancy Diana, por grupos se realizará un mapa mental, en donde representen a cada enemigo del aprendizaje, cada grupo presentara su propuesta explicando sus características y las conclusiones del grupo, sobre los enemigos del aprendizaje.

- ¿Qué son los enemigos del aprendizaje?
- Presente ejemplos de los diferentes enemigos del aprendizaje.
- De forma individual, presente 5 enemigos del aprendizaje que actualmente tenga identificados.



RECURSOS: lectura “Ciclopes Oncológicos” por Diana Nancy

3.3.2 El Instructor enviara por medio del correo electrónico el test de “**Estilos de aprendizaje”** de la teoría de KOLB, para que cada uno se lo aplique, automáticamente arroja el resultado y determina el estilo de aprendizaje dominante (Divergente, Convergente, Asimilador, Acomodador), en formación se amplía la información sobre la importancia de la teoría y se suministra información de cada uno de los estilos.

3.3.3 Perfil del Capacitador

Administración de personal, capacitación y desarrollo, https://www.youtube.com/watch?v=afR9Bxfqzbw. ¿Cuál es tu rol frente a los procesos de capacitación? Desde lo visto hasta el momento ¿Qué es importante desarrollar en el perfil del capacitador?

Lectura del capítulo 5, página 55 -61 del libro *capacitación por competencias.*”por qué capacitar los recursos humanos” y responder las siguientes preguntas ¿ cuáles son los factores de éxito de una empresa?¿Diferencia entre clima y cultura organizacional?¿

Es muy importante conocer y comprender algunos términos previos que le van a permitir la apropiación del conocimiento relacionado con la capacitación del personal. Para esto participe activamente de las actividades presentadas por el instructor.

Con su equipo de trabajo construya o piense en una actividad lúdica para ser presentado a sus compañeros a partir de sus propios conocimientos de los siguientes conceptos, para ello cada aprendiz deberá realizar una consulta previa.

INSTRUCCION	**EDUCACION**
INDUCCION	**CAPACITACION**
FORMACION	**APRENDIZAJE**
DESARROLLO DE PERSONAL	**ENTRENAMIENTO**

RECURSOS: papeles y cartulinas de colores, marcadores, pegamento, cinta pegante, definiciones de cada concepto.

3.2. EL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Teniendo como referente el libro de los MACROPROCESOS DE GESTIÓN HUMANA (Pág 78-156) En grupos de 5 aprendices desarrollaran una exposición del tema asignado por el Instructor. Participe activamente en la exposición de sus compañeros planteando preguntas relacionadas con cada tema. Los temas son INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO, DESARROLLO DE PERSONAL.

Proceso de socialización e Inducción pág 78 a la 86.
Capacitación y entrenamiento 131- 141
Desarrollo de personal 130. 142- 147- 156.

A partir de la información de las exposiciones, el Instructor, organizara el grupo en circulo y desarrollaremos la actividad “la papá caliente” consiste en que la pelota pasara por cada uno de los aprendices, mientras el Instructor de espalda canta el TINGO TANGO, y cuando se voltee, el aprendiz que tenga la pelotica en sus manos, contestara la pregunta que se encuentra al interior de la papá. Así, consecutivamente, cada aprendiz tiene la oportunidad de participar.

3.3. ETAPAS DE LA CAPACITACIÓN



1. Detectar la necesidades de capacitación

Teniendo como referente el libro Capacitación por competencia, principios y métodos, Segunda parte. Análisis de las necesidades de capacitación, a partir del Capítulo 5, página 71 hasta el Capítulo 7, métodos para detectar necesidades de capacitación, página 78; realizaremos paso a paso mediante un Estudio de caso que le propone el Instructor, en donde colocaremos en práctica lo aprendido en cada una de las etapas.



2. Diseño del Programa de Capacitación

Teniendo como referente el libro Capacitación por competencia, principios y métodos, Tércera parte. La capacitación en acción, a partir del Capítulo 8, página 97 hasta el Capítulo 10, los medios didácticos, página 121; realizaremos paso a paso mediante un Estudio de caso que le propone el Instructor, en donde colocaremos en práctica lo aprendido en cada una de las etapas.



3. Implementar el programa de capacitación

Teniendo como referente el libro Capacitación por competencia, principios y métodos, Tercera parte. La capacitación en acción, a partir del Capítulo 8, página 97 hasta el Capítulo 10, los medios didácticos, página 121; realizaremos paso a paso mediante un Estudio de caso que le propone el Instructor, en donde colocaremos en práctica lo aprendido en cada una de las etapas



4. Evaluación del programa de capacitación

Teniendo como referente el libro Capacitación por competencia, principios y métodos, Cuarta parte. Evaluación de la capacitación, a partir del Cápitulo 12, página 139 hasta el Capitulo 170; realizaremos paso a paso mediante un Estudio de caso que le propone el Instructor, en donde colocaremos en práctica lo aprendido en cada una de las etapas



3.3.3.1 QUE SE EVALÚA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN. Teniendo como referente la lectura del capítulo 14 página 144, del libro de capacitacion por competencias se pedirá al aprendiz que elabore un mapa mental que logre la diferenciación de las cinco grandes áreas en que se clasifican los factores de competencias que son evaluadas dentro del proceso de capacitación

3. TRANSFERENCIA

A partir del Estudio de Caso EMPRESA LAP Distribuidora, y teniendo en cuenta los conceptos aprendidos en la fase de apropiación sobre el proceso de capacitación y sus etapas, presentar los siguientes productos:

1. Desarrolle una matriz de identificación de necesidades de capacitación a partir del estudio de caso presentado por el Instructor. (Anexo. Matriz de identificación de necesidades de capacitación)

2. Plantee una propuesta de capacitación para cada uno, especifique, tiempo de ejecución, recursos, lugar de capacitación,modelo de evaluación etc. (Anexo. Formato de Diseño)

3. Presente su propuesta de capacitación utilizando medios tecnológicos y audiovisuales, en donde cada uno tenga acceso y pueda evaluar por medio de una encuesta.

Presentación de Resultados

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Tome como referencia la técnica e instrumentos de evaluación citados en la guía de Desarrollo Curricular

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencias de Conocimiento: Evaluación escrita sobre los conocimientos adquiridos en la fase correspondiente. elaboración del Flujograma del proceso de capacitación. **Evidencias de Desempeño:** El nivel de compromiso, argumentación, sustentación, y puesta en escena en cada una de las actividades **Evidencias de Producto:** Entrega de productos del Estudio de caso Empresa LAP Distribuidora.	-Aplica responsablemente la normatividad legal e institucional relacionada con la capacitación, teniendo en cuenta las políticas de capacitación en la misión y visión define con objetividad las necesidades de capacitación establecidas por la organización. -Define objetivamente las y según técnicas establecidas las variables y la estructura del instrumento. -Elabora con responsabilidad el instrumento para recolectar la información aplicando metodologías establecidas. -Selecciona éticamente las fuentes de información de acuerdo con las necesidades de información, política institucional y tecnología disponible aplica metódicamente al procedimiento para identificar necesidades de capacitación	**Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO** **Instrumento de evaluación: Lista de Chequeo.** **Instrumento de evaluación: Lista de Chequeo.**

5.GLOSARIO DE TÉRMINOS

Manuales de procesos y procedimientos: el manual de procedimientos reúne la normas básicas (y no tan básicas) de funcionamiento de la empresa, es decir el reglamento, las condiciones, normas, sanciones, políticas y todo aquello en lo que se basa la gestión de la organización.

Diagnóstico: Un diagnóstico son el o los resultados que se arrojan luego de un estudio, evaluación o análisis sobre determinado ámbito u objeto. El diagnóstico tiene como propósito reflejar la situación de un cuerpo, estado o sistema para que luego se proceda a realizar una acción o tratamiento que ya se preveía realizar o que a partir de los resultados del diagnóstico se decide llevar a cabo.

Capacitación: es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuos en el desempeño de una actividad Se puedo señalar, entonces, que el concepto capacitación es mucho más abarcador.

Métodos para recolectar información: medio a través del cual el investigador se relaciona con los participantes para obtener la información necesaria que le permita lograr los objetivos de la investigación.

Gestión humana: Se define la Gestión Humana, como gestión o actuación, como entidad organizacional y como disciplina científica, y las características de los métodos para su abordaje, como modelo teórico consecuente con los enfoques gerenciales de Gestión del Conocimiento, del Capital Intelectual y del Aprendizaje Organizacional dentro de los cuales el factor humano ocupa un lugar central y protagónico, lo cual los diferencia de etapas anteriores del pensamiento organizativo y relativo al factor humano en las organizaciones y su dirección.

Evaluación del desempeño: Acción sistemática de evaluar la conducta y el trabajo de una persona con relación a sus responsabilidades.

Ascenso: Reconocimiento al trabajador por parte de la empresa de una categoría superior. El ascenso se producirá teniendo en cuenta la formación, los méritos y la antigüedad del trabajador, así como las facultades del empresario de organizar la empresa, y siempre aplicando lo que se haya pactado en convenio colectivo.

Capacidad: Aptitud para desarrollar un trabajo. Cualidad, facultad o atributo físico o intelectual. En gestión de los recursos humanos se identifica con habilidad.

Capital humano: Personal al servicio de la empresa. Toda aquella inversión que redunde en una mayor cualificación y preparación de una persona.

Competencia: “Capacidad –de un trabajador– para desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado” (OIT, 1991). Una competencia se puede caracterizar por su nivel (en función de la complejidad y de la diversidad de las tareas) y por su especialización (en función de la amplitud de los conocimientos exigidos, los útiles y máquinas utilizados, el material sobre el cual se trabaja o con el cual se trabajó, así como la naturaleza de los bienes y servicios producidos.

Competencia técnica: Dominio que el experto tiene de las tareas, contenidos, conocimientos y destrezas exigidas por su trabajo.

Condiciones de trabajo: (i) Conjunto de aspectos físicos, legales y sociales que crean el medio ambiente de un puesto y grupo de trabajo, y (ii) conjunto de factores físicos, sociales y organizativos que constituyen el contexto en que una persona trabajadora desarrolla sus tareas.

Cualificación profesional: La especial preparación adquirida para el desempeño de una tarea o profesión. Una persona cualificada posee un excelente dominio conceptual y técnico sobre la materia propia de su especialidad así como las destrezas y habilidades necesarias.

Descripción del puesto de trabajo: Documento escrito en el cual se identifica, define y describe un puesto de trabajo en función de sus cometidos, responsabilidades, condiciones de trabajo y especificaciones.

Cualificación: Término genérico que se utiliza para referirse a la capacitación general de un trabajador, entendiendo por tal un conjunto de conocimientos, capacidades y competencias que permitan al trabajador no solo comprender y dominar una situación profesional específica y reproducirla en su entorno y en el conjunto del proceso productivo sino también transferir esa situación profesional a otras situaciones de trabajo dentro o fuera de la propia empresa.

6. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

Construya o cite documentos de apoyo para el desarrollo de la guía, según lo establecido en la guía de desarrollo curricular

Alles, M. (2005). Desempeño por competencias, evaluación 360º. Edición Granica S.A. Argentina. Recuperado de https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2012/02/alles-martha-desempec3b1o-por-competencias-de-360c2ba-completo.pdf

Alles, M. (2005). Diccionario de comportamientos, gestión por competencias. Edición Granica S.A. Argentina.

Business School. (2016). Glosario de Recursos Humanos • Recursos Humanos Hoy. Tomado de http://www.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/glosario/

Ortiz, P. y Olaz, A. (2009). Propuesta de un modelo de análisis de cultura y clima laboral. Aportaciones al modelo de análisis cultural de Cameron y Quinn. Universidad de Murcia. Recuperado de http://proyectosocial.unizar.es/n13/N13_04.pdf

Sanchez (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoria. Universidad de Talca, Chile. Recuperado de http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/1701/2781

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	**DIANA MARCELA HORTA**	**Instructor**	**CGTS-SENA**	**JULIO 2017**

8. CONTROL DE CAMBIOS (diligenciar únicamente si realiza ajustes a la guía)

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)	**NIDYA XIMENA CALDERÓN**	**Instructor**	**CGTS- SENA**	**28 MARZO 2019**	**Ajustes información actualizada**

	NIDYA XIMENA CALDERÓN	**Instructor**	**CGTS-SENA**	**12 ABRIL 2020**	**Ajustes información actualizada.**
	NIDYA XIMENA CALDERÓN	**Instructor**	**CGTS-SENA**	**Febrero 2022**	**Ajustes información actualizada.**
	MARCELA PATRICIA VALENCIA REYES	**Instructor**	**CGTS**	**Febrera 2022**	**Ajustes información actualizada**