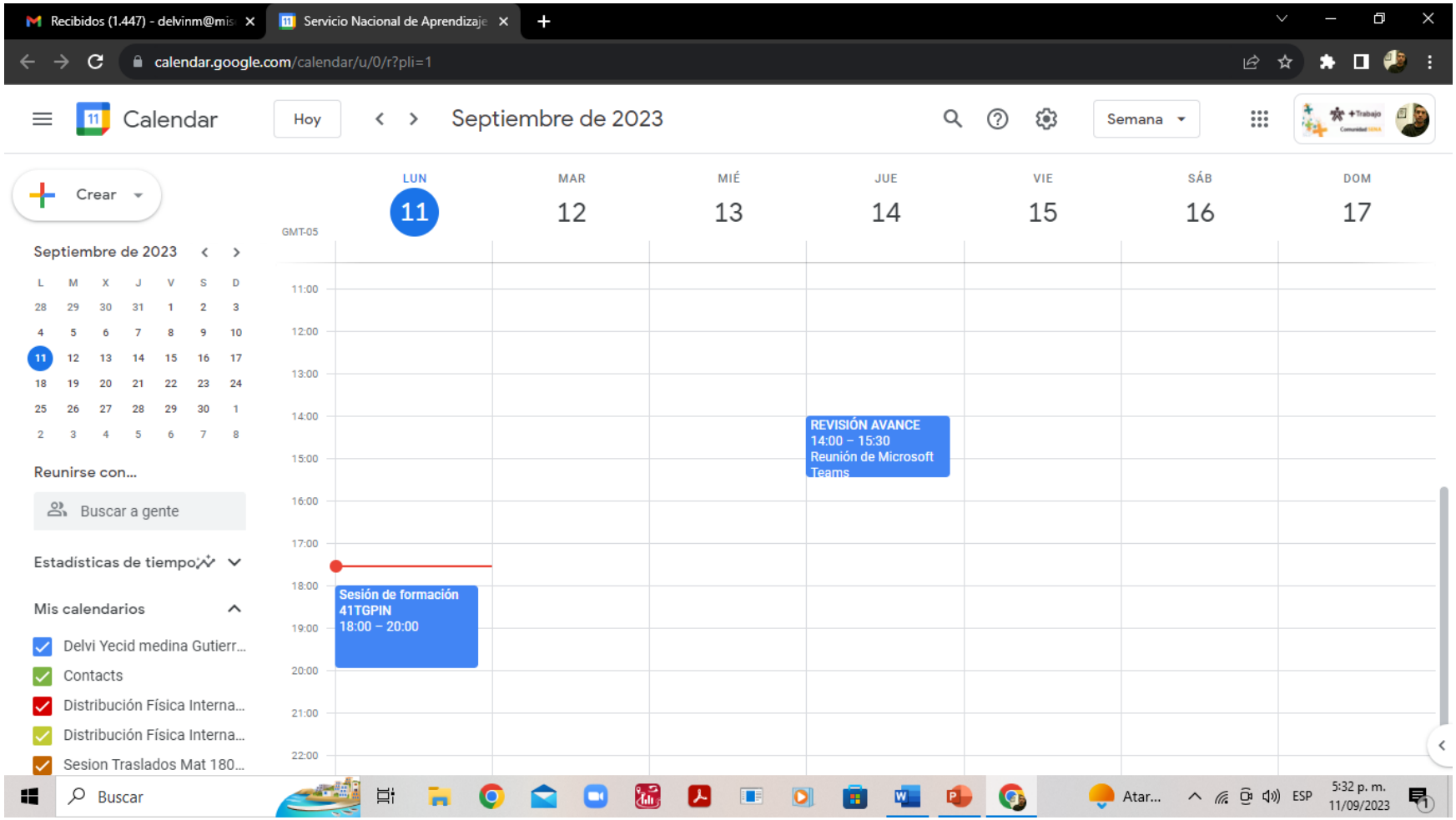
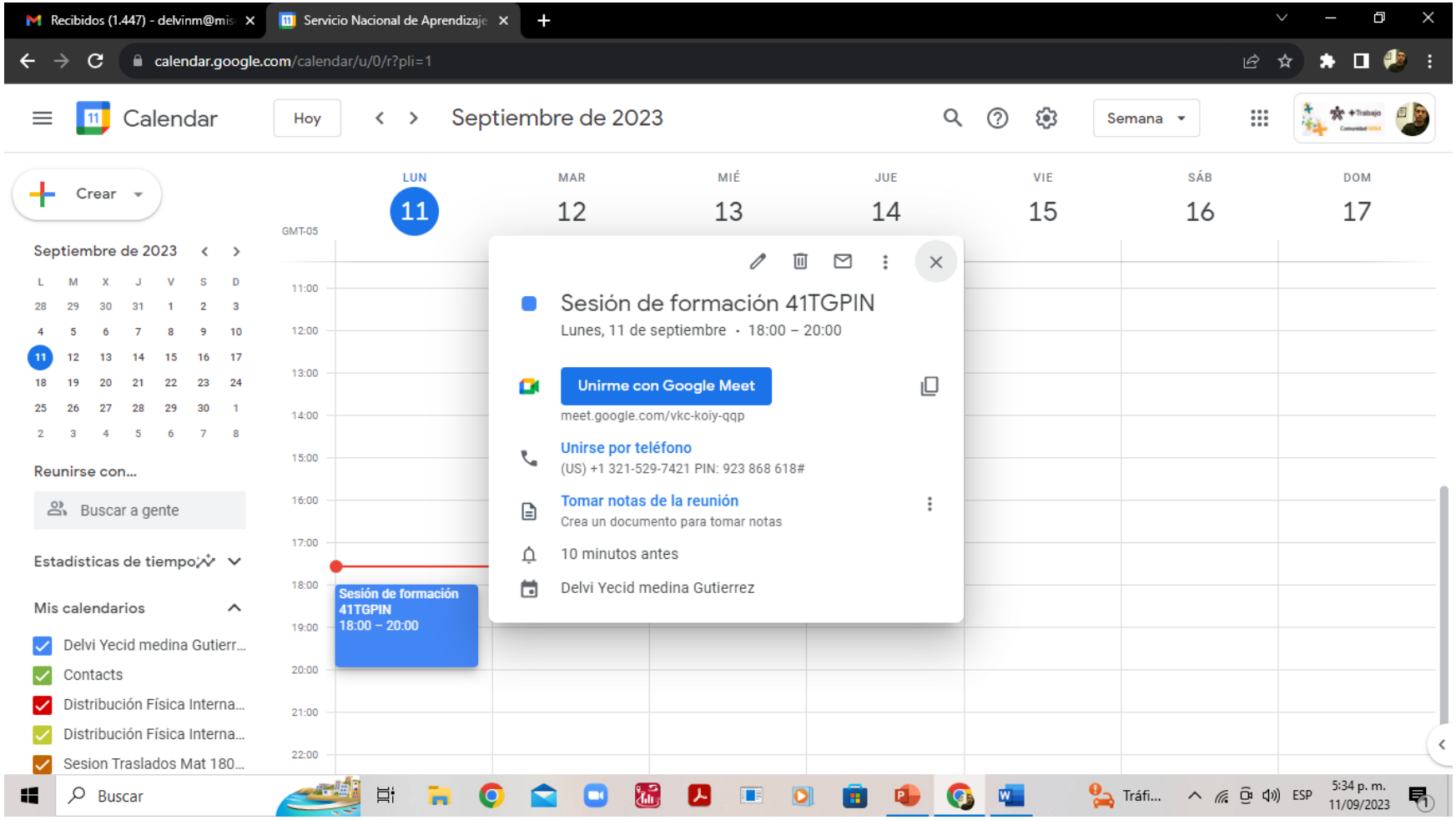
Sesión de formación 11-09-23. 41TGPIN. Introducción a planes de desarrollo y capacitación del personal.

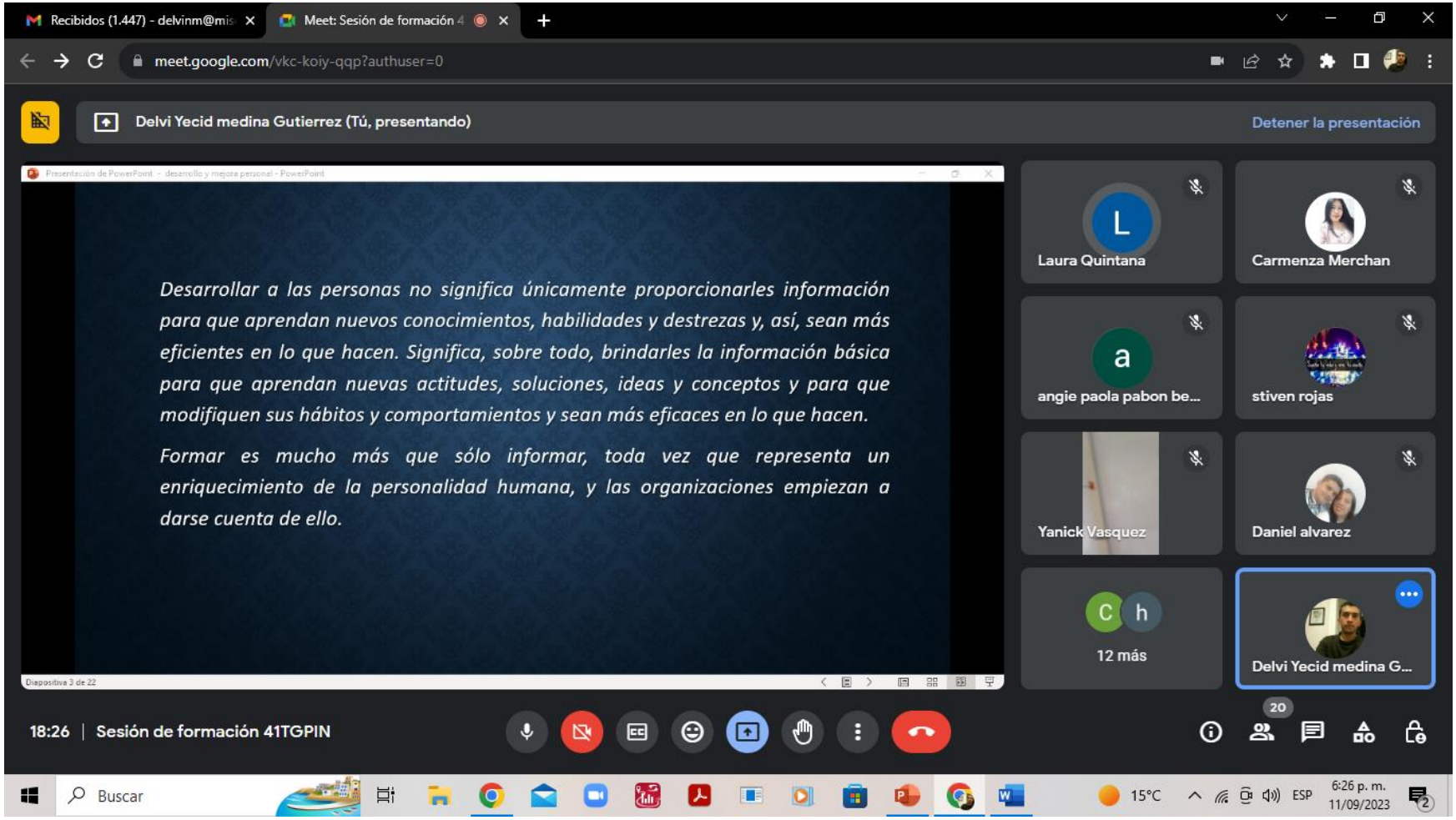


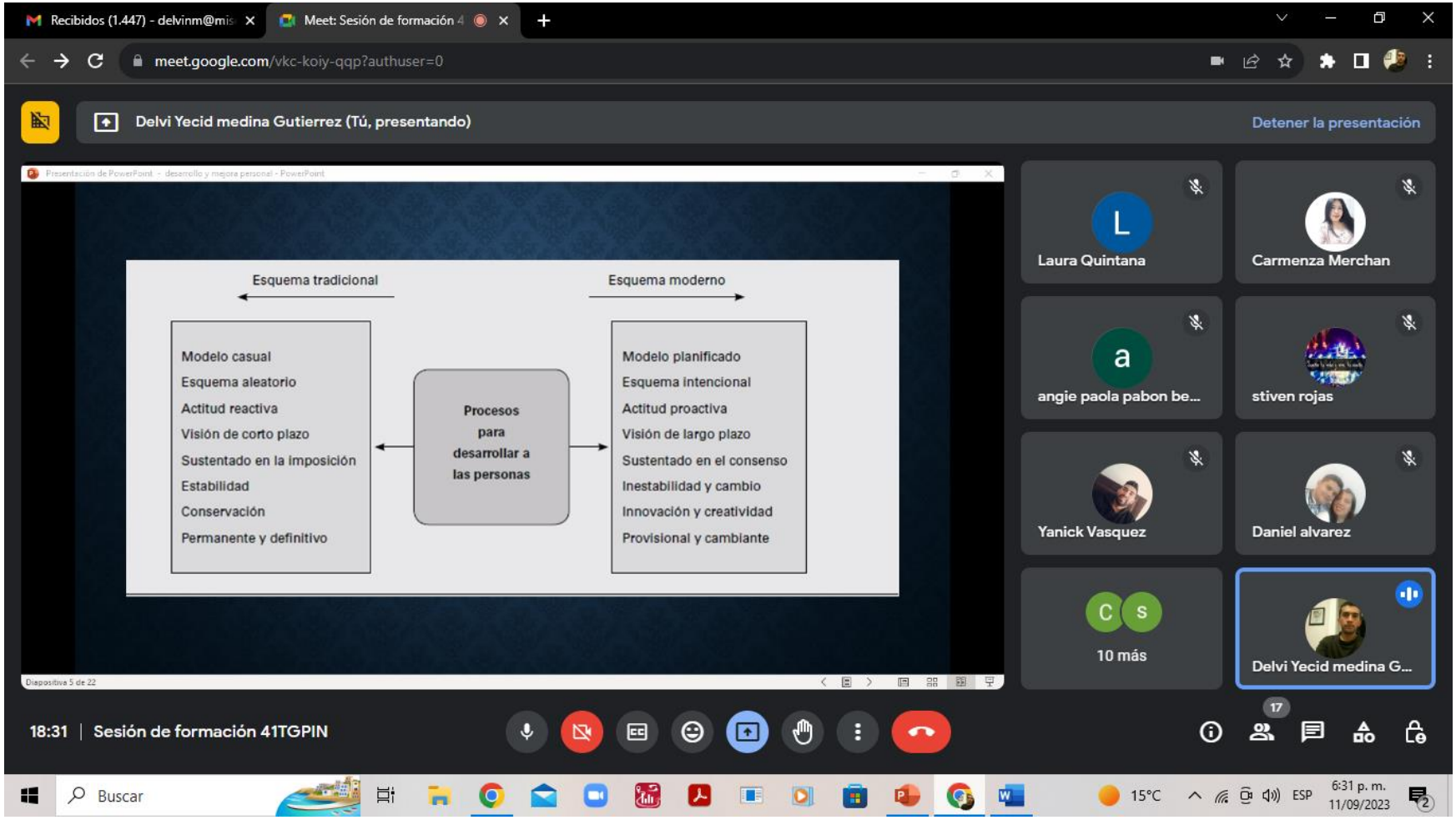

Recibidos (1.447) - delvinm@mis
Servicio Nacional de Aprendizaje
calendar.google.com/calendar/u/0/r?pli=1
Calendar
Hoy
Septiembre de 2023
Semana
Crear
LUN 11
MAR 12
MIÉ 13
JUE 14
VIE 15
SÁB 16
DOM 17
GMT-05
Septiembre de 2023
Reunirse con...
Buscar a gente
Estadísticas de tiempo
Mis calendarios
Delvi Yecid medina Gutierr...
Contacts
Distribución Física Interna...
Distribución Física Interna...
Sesion Traslados Mat 180...
Sesión de formación 41TGPIN
18:00 – 20:00
Sesión de formación 41TGPIN
Lunes, 11 de septiembre · 18:00 – 20:00
Unirme con Google Meet
meet.google.com/vkc-koiy-qqp
Unirse por teléfono
(US) +1 321-529-7421 PIN: 923 868 618#
Tomar notas de la reunión
Crea un documento para tomar notas
10 minutos antes
Delvi Yecid medina Gutierrez
Buscar
ESP
5:34 p. m.
11/09/2023


Recibidos (1.447) - delvinm@mis
Meet: Sesión de formación 4
meet.google.com/vkc-koiy-qqp?authuser=0
Delvi Yecid medina Gutierrez (Tú, presentando)
Detener la presentación
Planes de Desarrollo y Mejoramiento del Personal
Laura Quintana
Carmenza Merchan
Oscar Guzman
stiven rojas
hernan dario sotelo e...
raul medina
Leonardo Sandoval
Delvi Yecid medina G...
18:06 | Sesión de formación 41TGPIN
Buscar
NAS...
ESP
6:06 p. m.
11/09/2023


Recibidos (1.447) - delvinm@mis
Meet: Sesión de formación 4
meet.google.com/vkc-koiy-qqp?authuser=0
Delvi Yecid medina Gutierrez (Tú, presentando)
Detener la presentación
Los procesos de desarrollo de las personas tienen una estrecha relación con la educación. Educar (del latín, educare) significa extraer, llevar, arrancar. En otros términos, representa la necesidad que tiene el ser humano de llevar de adentro hacia fuera sus potenciales internos; significa exteriorizar ese estado latente y el talento creador de las personas.
El desempeño del personal de la organización se relaciona con sus competencias, enmarcadas en la educación, formación, habilidades o experiencia, el bienestar, la actitud, la respuesta interna a todo lo que pasa en nuestra vida, está encaminada a los resultados, los resultados se dan por la disciplina, el bienestar no es solo el que nos brinda una empresa, es el que nos brindamos a nosotros mismos.
Laura Quintana
Carmenza Merchan
angie paola pabon be...
stiven rojas
Carolina Benavides
hernan dario sotelo e...
8 más
Delvi Yecid medina G...
18:22 | Sesión de formación 41TGPIN
16
Buscar
15°C
ESP
6:22 p. m.
11/09/2023

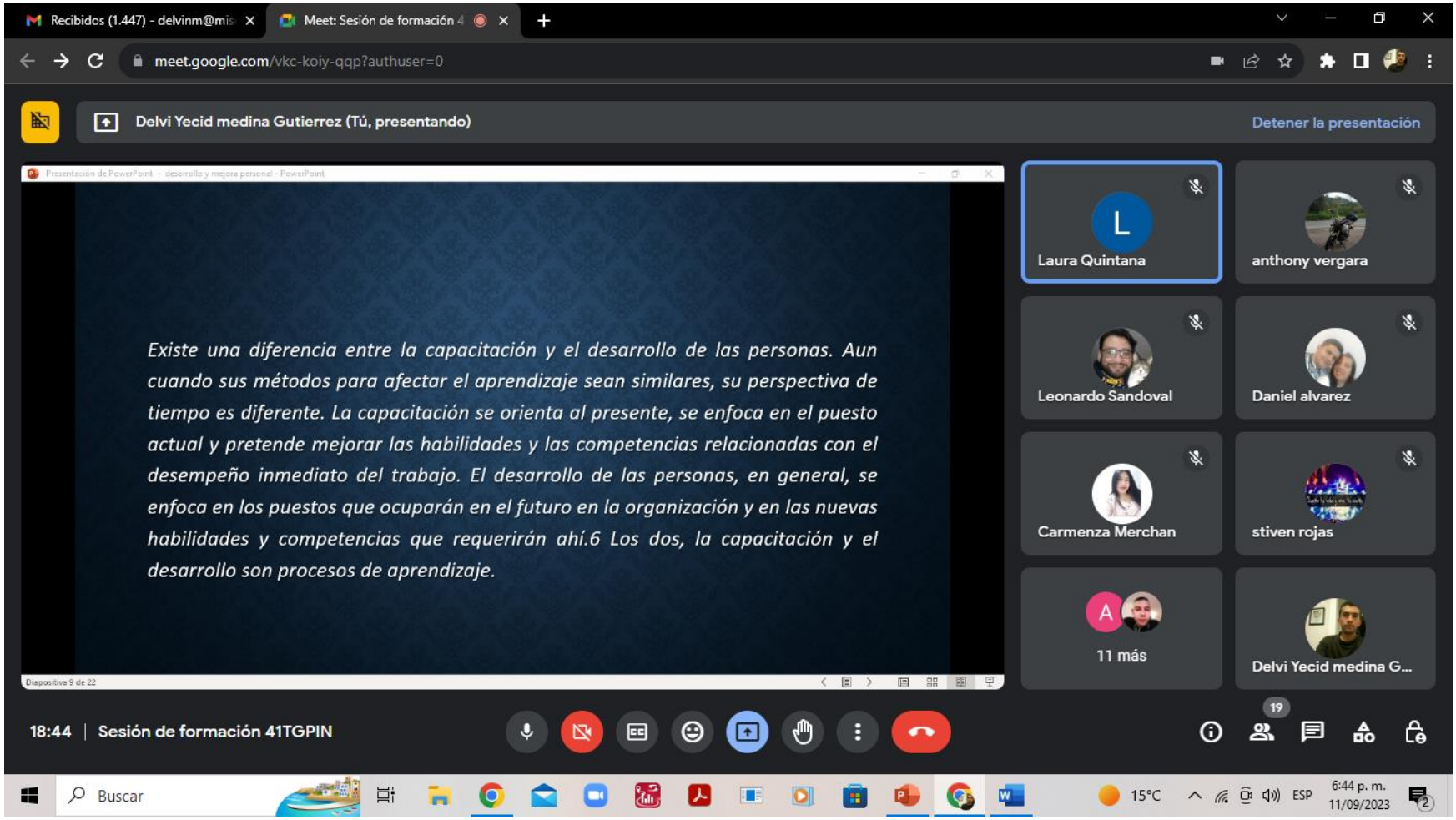

Recibidos (1.447) - delvinm@mis
Meet: Sesión de formación 4
meet.google.com/vkc-koiy-qqp?authuser=0
Delvi Yecid medina Gutierrez (Tú, presentando)
Detener la presentación
Los procesos de desarrollo de las personas tienen una estrecha relación con la educación. Educar (del latín, educare) significa extraer, llevar, arrancar. En otros términos, representa la necesidad que tiene el ser humano de llevar de adentro hacia fuera sus potenciales internos; significa exteriorizar ese estado latente y el talento creador de las personas.
El desempeño del personal de la organización se relaciona con sus competencias, enmarcadas en la educación, formación, habilidades o experiencia, el bienestar, la actitud, la respuesta interna a todo lo que pasa en nuestra vida, está encaminada a los resultados, los resultados se dan por la disciplina, el bienestar no es solo el que nos brinda una empresa, es el que nos brindamos a nosotros mismos.
Laura Quintana
Carmenza Merchan
angie paola pabon be...
stiven rojas
Carolina Benavides
hernan dario sotelo e...
8 más
Delvi Yecid medina G...
18:22 | Sesión de formación 41TGPIN
16
Buscar
15°C
ESP
6:22 p. m.
11/09/2023

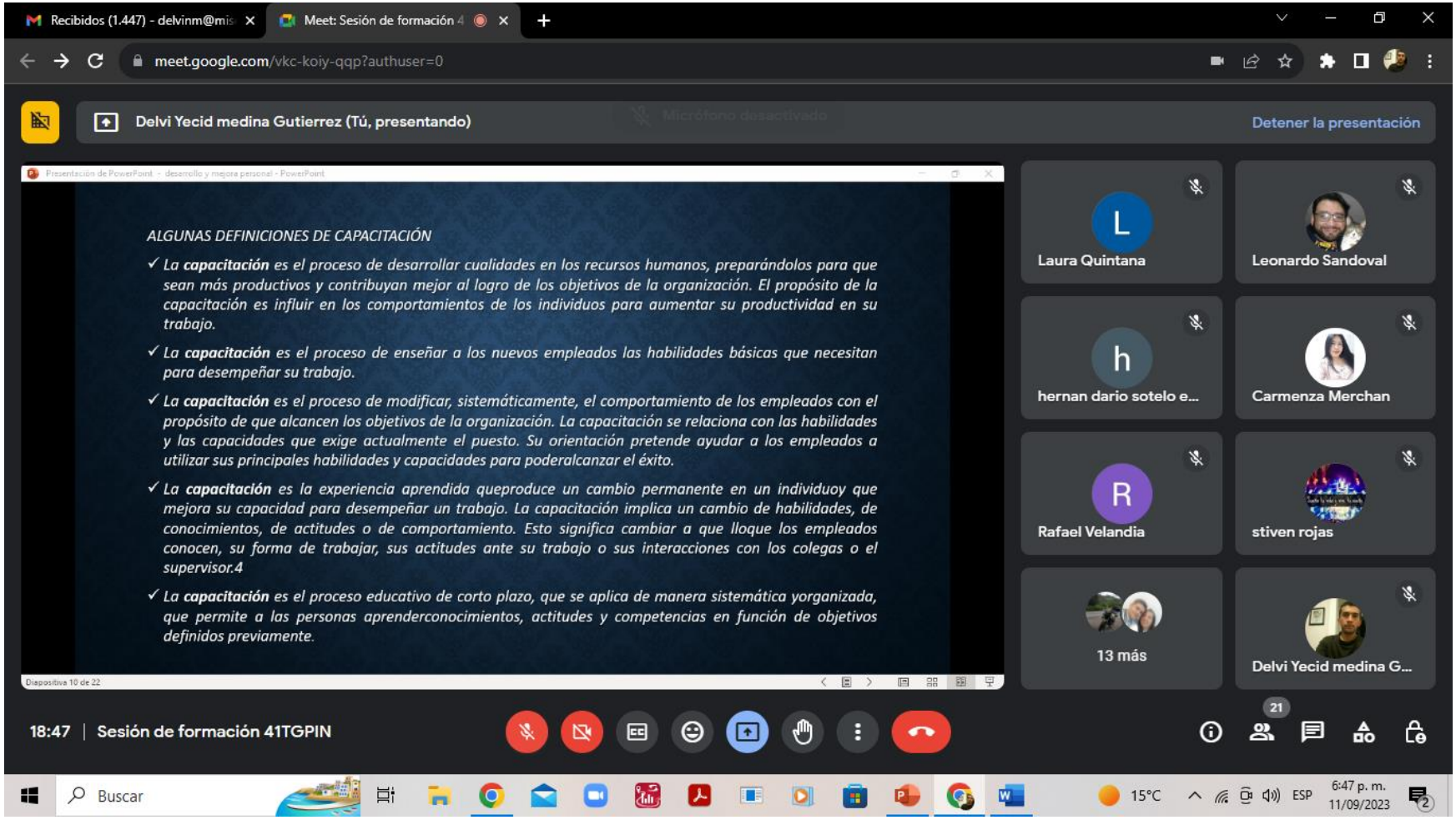

Recibidos (1.447) - delvinm@mis
Meet: Sesión de formación 4
meet.google.com/vkc-koiy-qqp?authuser=0
Delvi Yecid medina Gutierrez (Tú, presentando)
Detener la presentación
Desarrollar a las personas no significa únicamente proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y, así, sean más eficientes en lo que hacen. Significa, sobre todo, brindarles la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos y para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen.
Formar es mucho más que sólo informar, toda vez que representa un enriquecimiento de la personalidad humana, y las organizaciones empiezan a darse cuenta de ello.
Laura Quintana
Carmenza Merchan
angie paola pabon be...
stiven rojas
Yanick Vasquez
Daniel alvarez
12 más
Delvi Yecid medina G...
18:26 | Sesión de formación 41TGPIN
20
Buscar
15°C
ESP
6:26 p. m.
11/09/2023


Recibidos (1.447) - delvinm@mis
Meet: Sesión de formación 4
meet.google.com/vkc-koiy-qqp?authuser=0
Delvi Yecid medina Gutierrez (Tú, presentando)
Detener la presentación
Esquema tradicional
Esquema moderno
Modelo casual
Esquema aleatorio
Actitud reactiva
Visión de corto plazo
Sustentado en la imposición
Estabilidad
Conservación
Permanente y definitivo
Procesos para desarrollar a las personas
Modelo planificado
Esquema intencional
Actitud proactiva
Visión de largo plazo
Sustentado en el consenso
Inestabilidad y cambio
Innovación y creatividad
Provisional y cambiante
Laura Quintana
Carmenza Merchan
angie paola pabon be...
stiven rojas
Yanick Vasquez
Daniel alvarez
10 más
Delvi Yecid medina G...
18:31 | Sesión de formación 41TGPIN
Buscar
15°C
ESP
6:31 p. m.
11/09/2023

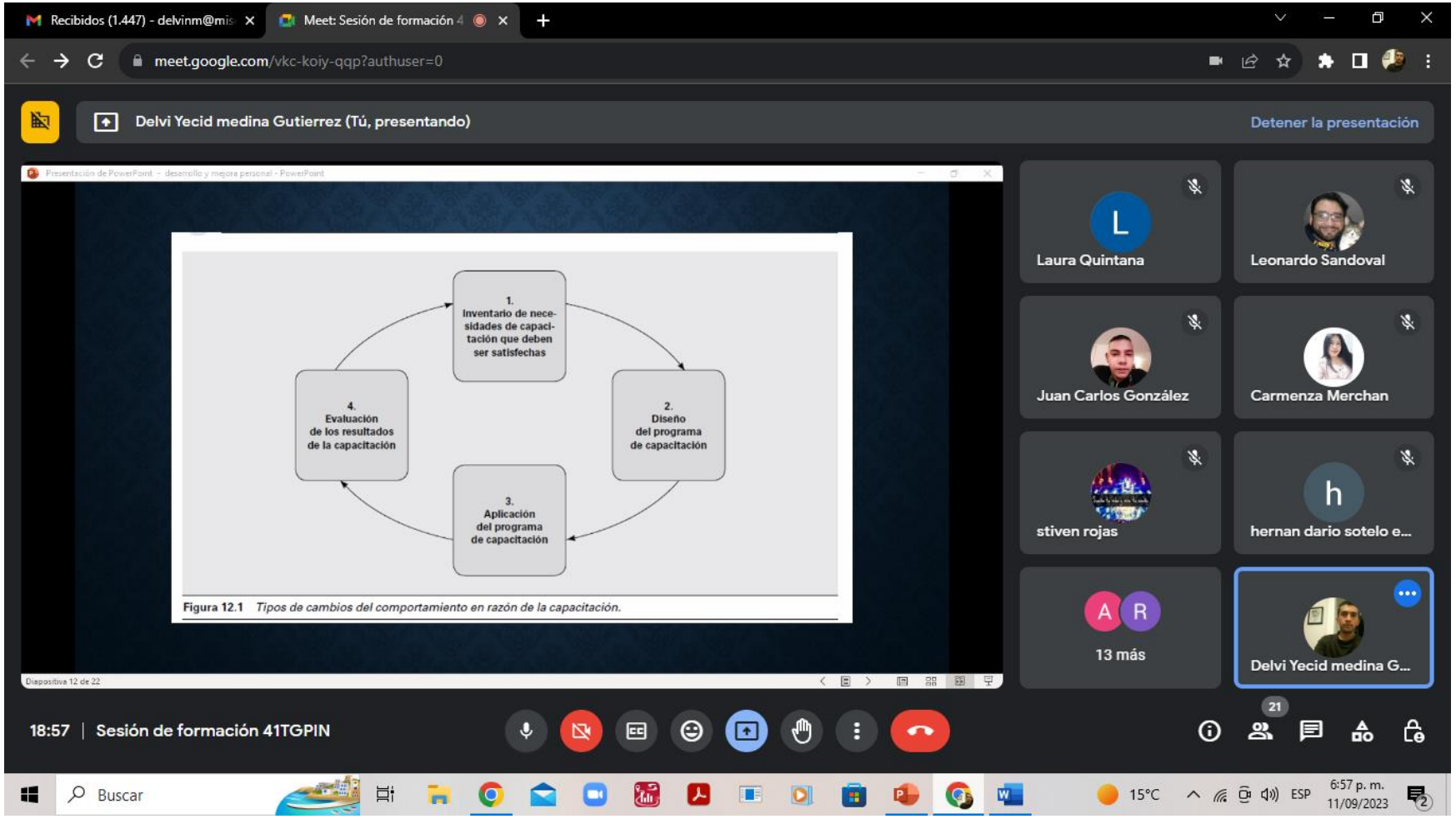

Recibidos (1.447) - delvinm@mis
Meet: Sesión de formación 4
meet.google.com/vkc-koiy-qqp?authuser=0
Delvi Yecid medina Gutierrez (Tú, presentando)
Detener la presentación
Los procesos de desarrollo incluyen tres estratos que se superponen: la capacitación, el desarrollo de las personas y el desarrollo organizacional.
Los estratos bajos —como la capacitación y el desarrollo de las personas (C y D)— tratan del aprendizaje a nivel individual y de la manera en que las personas aprenden y se desarrollan. El desarrollo organizacional (DO) es el estrato más amplio y extenso y se refiere a la manera en que las organizaciones aprenden y se desarrollan en razón del cambio y la innovación.
Laura Quintana
anthony vergara
Leonardo Sandoval
hernan dario sotelo e...
Yanick Vasquez
Daniel alvarez
11 más
Delvi Yecid medina G...
18:36 | Sesión de formación 41TGPIN
19
Buscar
15°C
ESP
6:36 p. m.
11/09/2023

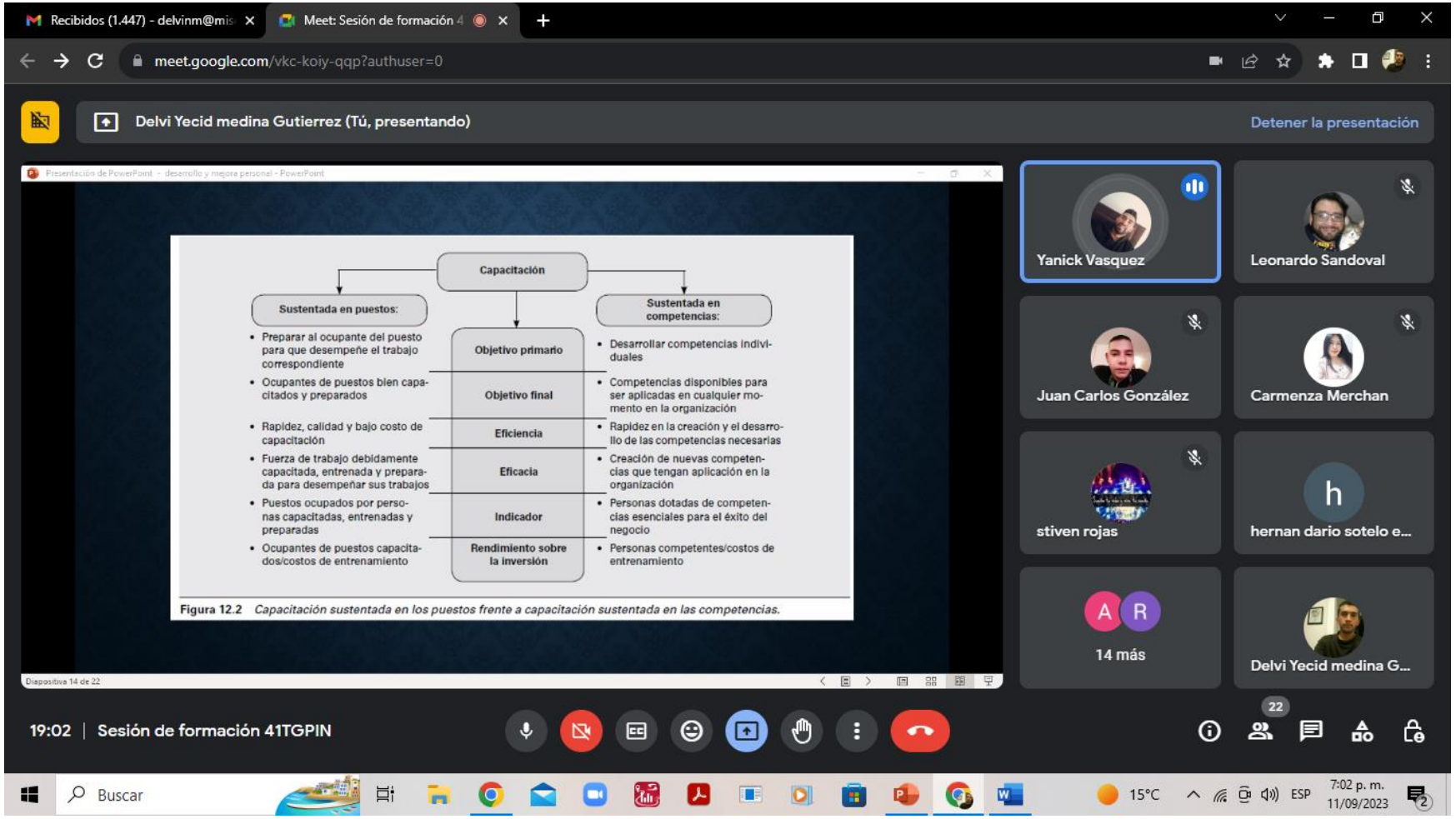

Recibidos (1.447) - delvinm@mis
Meet: Sesión de formación 4
meet.google.com/vkc-koiy-qqp?authuser=0
Delvi Yecid medina Gutierrez (Tú, presentando)
Detener la presentación
La capacitación tiene mucho que ver con el conocimiento. En la actual era del conocimiento, éste es el recurso más importante. Y, si cabe decir que el conocimiento es fundamental, entonces la productividad del conocimiento es la llave del desarrollo.
Peter Drucker afirma que, hoy en día, los gerentes son responsables de hacer que el conocimiento sea productivo. Es más, se trata de un desafío organizacional, que exige aplicar el conocimiento de forma provechosa al conocimiento, el cual es bueno cuando es útil.
En otras palabras, el conocimiento sólo será productivo si se aplica de modo que produzca una diferencia sensible, para producir resultados, mejorar procesos, agregar valor y generar riqueza.
En un mundo informatizado, en el cual todos tienen acceso a la información, sobresalen las personas que acceden a ella para interpretarla y transformarla rápidamente —antes que otros— en un nuevo producto, servicio, aplicación, innovación u oportunidad.
hernan dario sotelo echeverria abandonó la reunión
Laura Quintana
anthony vergara
Leonardo Sandoval
Daniel alvarez
Yanick Vasquez
stiven rojas
12 más
Delvi Yecid medina G...
18:43 | Sesión de formación 41TGPIN
20
Buscar
15°C
ESP
6:43 p. m.
11/09/2023

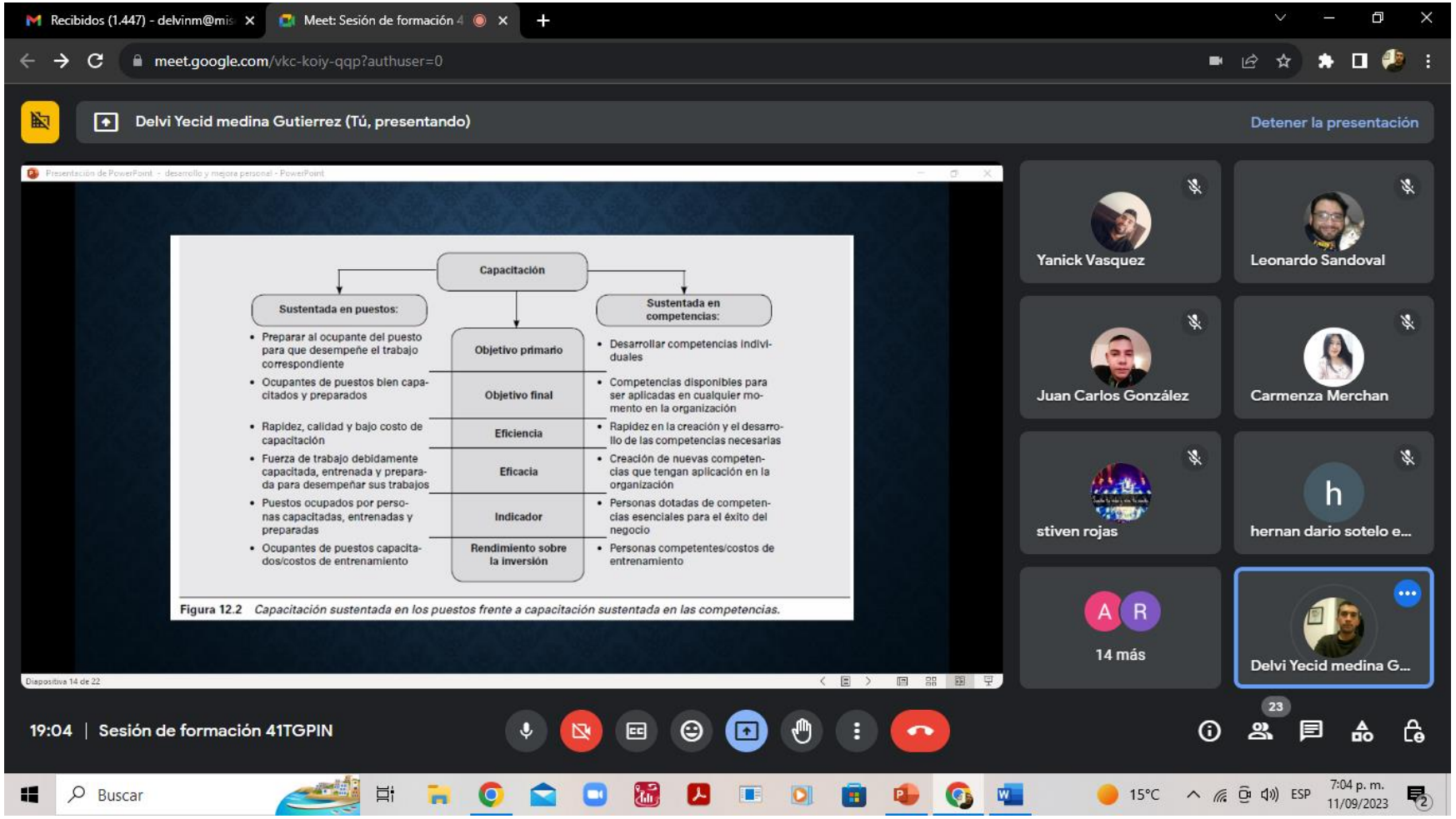

Recibidos (1.447) - delvinm@mis
Meet: Sesión de formación 4
meet.google.com/vkc-koiy-qqp?authuser=0
Delvi Yecid medina Gutierrez (Tú, presentando)
Detener la presentación
Existe una diferencia entre la capacitación y el desarrollo de las personas. Aun cuando sus métodos para afectar el aprendizaje sean similares, su perspectiva de tiempo es diferente. La capacitación se orienta al presente, se enfoca en el puesto actual y pretende mejorar las habilidades y las competencias relacionadas con el desempeño inmediato del trabajo. El desarrollo de las personas, en general, se enfoca en los puestos que ocuparán en el futuro en la organización y en las nuevas habilidades y competencias que requerirán ahí.6 Los dos, la capacitación y el desarrollo son procesos de aprendizaje.
Laura Quintana
anthony vergara
Leonardo Sandoval
Daniel alvarez
Carmenza Merchan
stiven rojas
11 más
Delvi Yecid medina G...
18:44 | Sesión de formación 41TGPIN
19
Buscar
15°C
ESP
6:44 p. m.
11/09/2023

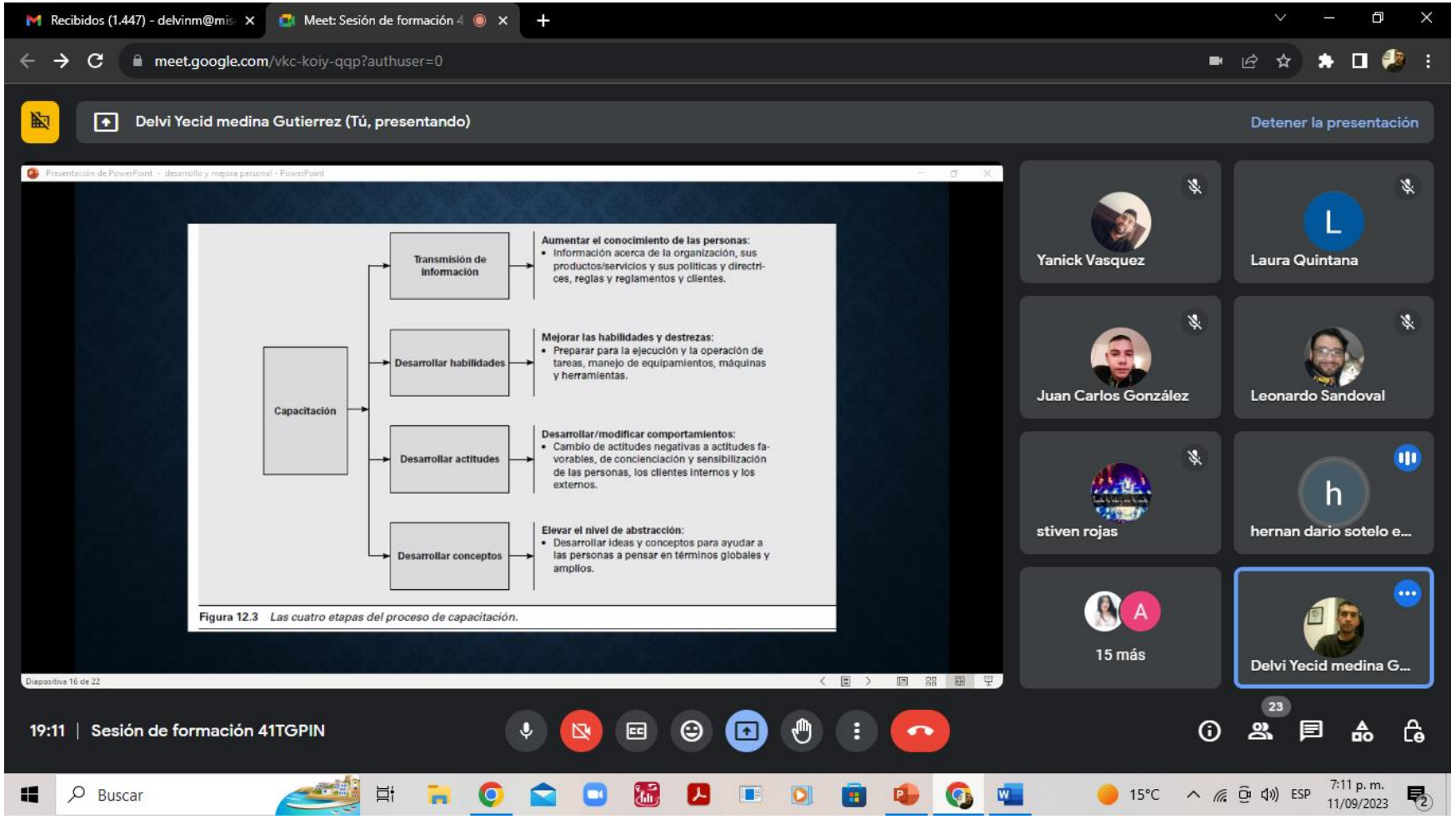

Recibidos (1.447) - delvinm@mis
Meet: Sesión de formación 4
meet.google.com/vkc-koiy-qqp?authuser=0
Delvi Yecid medina Gutierrez (Tú, presentando)
Micrófono desactivado
Detener la presentación
ALGUNAS DEFINICIONES DE CAPACITACIÓN
✓ La capacitación es el proceso de desarrollar cualidades en los recursos humanos, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan mejor al logro de los objetivos de la organización. El propósito de la capacitación es influir en los comportamientos de los individuos para aumentar su productividad en su trabajo.
✓ La capacitación es el proceso de enseñar a los nuevos empleados las habilidades básicas que necesitan para desempeñar su trabajo.
✓ La capacitación es el proceso de modificar, sistemáticamente, el comportamiento de los empleados con el propósito de que alcancen los objetivos de la organización. La capacitación se relaciona con las habilidades y las capacidades que exige actualmente el puesto. Su orientación pretende ayudar a los empleados a utilizar sus principales habilidades y capacidades para poderalcanzar el éxito.
✓ La capacitación es la experiencia aprendida queproduce un cambio permanente en un individuoy que mejora su capacidad para desempeñar un trabajo. La capacitación implica un cambio de habilidades, de conocimientos, de actitudes o de comportamiento. Esto significa cambiar a que lloque los empleados conocen, su forma de trabajar, sus actitudes ante su trabajo o sus interacciones con los colegas o el supervisor.4
✓ La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, que se aplica de manera sistemática yorganizada, que permite a las personas aprenderconocimientos, actitudes y competencias en función de objetivos definidos previamente.
Diapositiva 10 de 22
Laura Quintana
Leonardo Sandoval
hernan dario sotelo e...
Carmenza Merchan
Rafael Velandia
stiven rojas
13 más
Delvi Yecid medina G...
18:47 | Sesión de formación 41TGPIN
21
Buscar
15°C
ESP
6:47 p. m.
11/09/2023

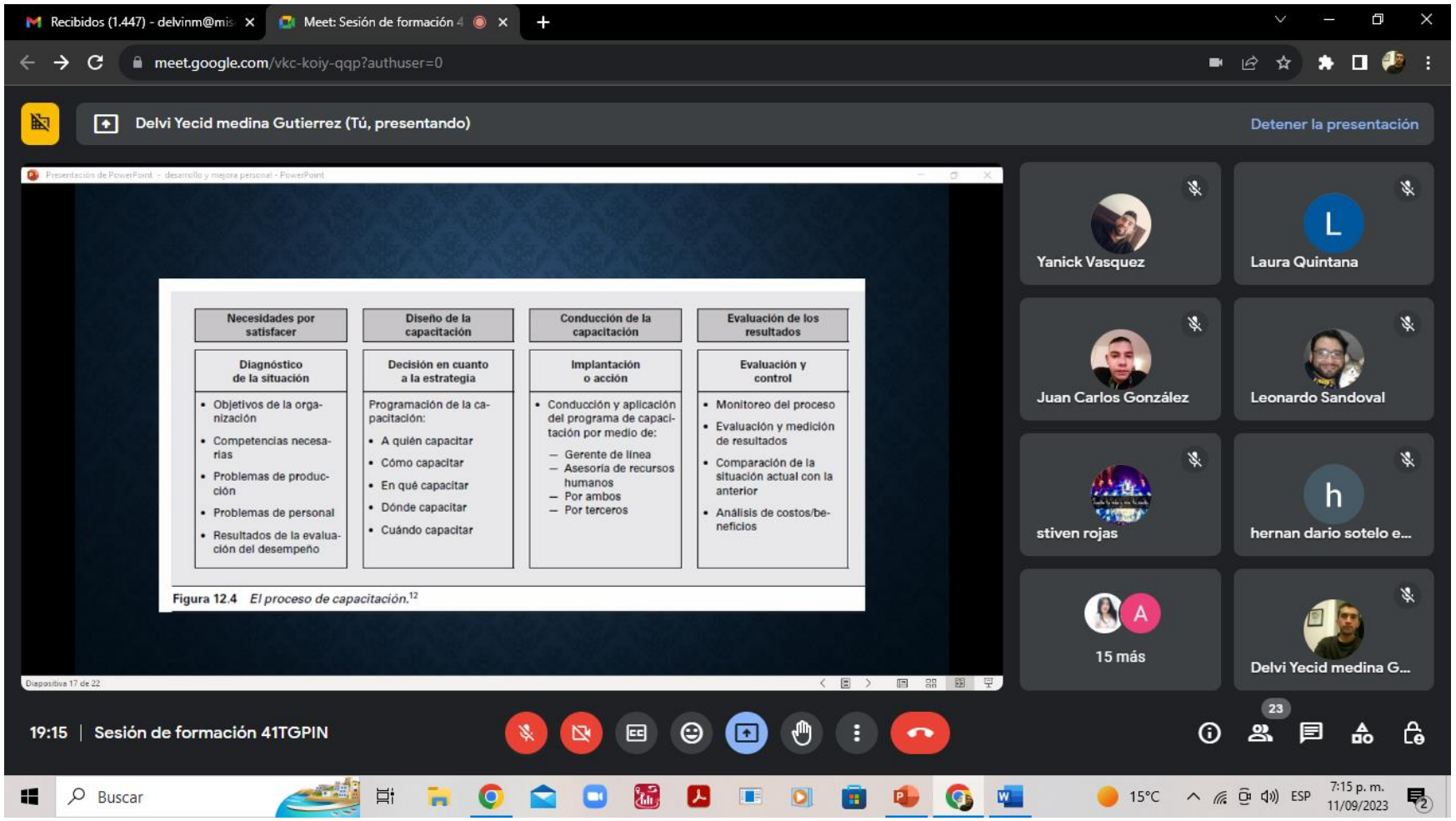

Recibidos (1.447) - delvinm@mis
Meet: Sesión de formación 4
meet.google.com/vkc-koiy-qqp?authuser=0
Delvi Yecid medina Gutierrez (Tú, presentando)
Detener la presentación
Actualmente la capacitación es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales y se vuelvan cada vez más valiosas. Así, la capacitación es una fuente de utilidad, porque permite a las personas contribuir efectivamente en los resultados del negocio. En estos términos, la capacitación es una manera eficaz de agregar valor a las personas, a la organización y a los clientes. Enriquece el patrimonio humano de las organizaciones y es responsable de la formación de su capital intelectual.
Laura Quintana
Leonardo Sandoval
Juan Carlos González
Carmenza Merchan
stiven rojas
hernan dario sotelo e...
13 más
Delvi Yecid medina G...
18:52 | Sesión de formación 41TGPIN
21
Buscar
15°C
ESP
6:52 p. m.
11/09/2023

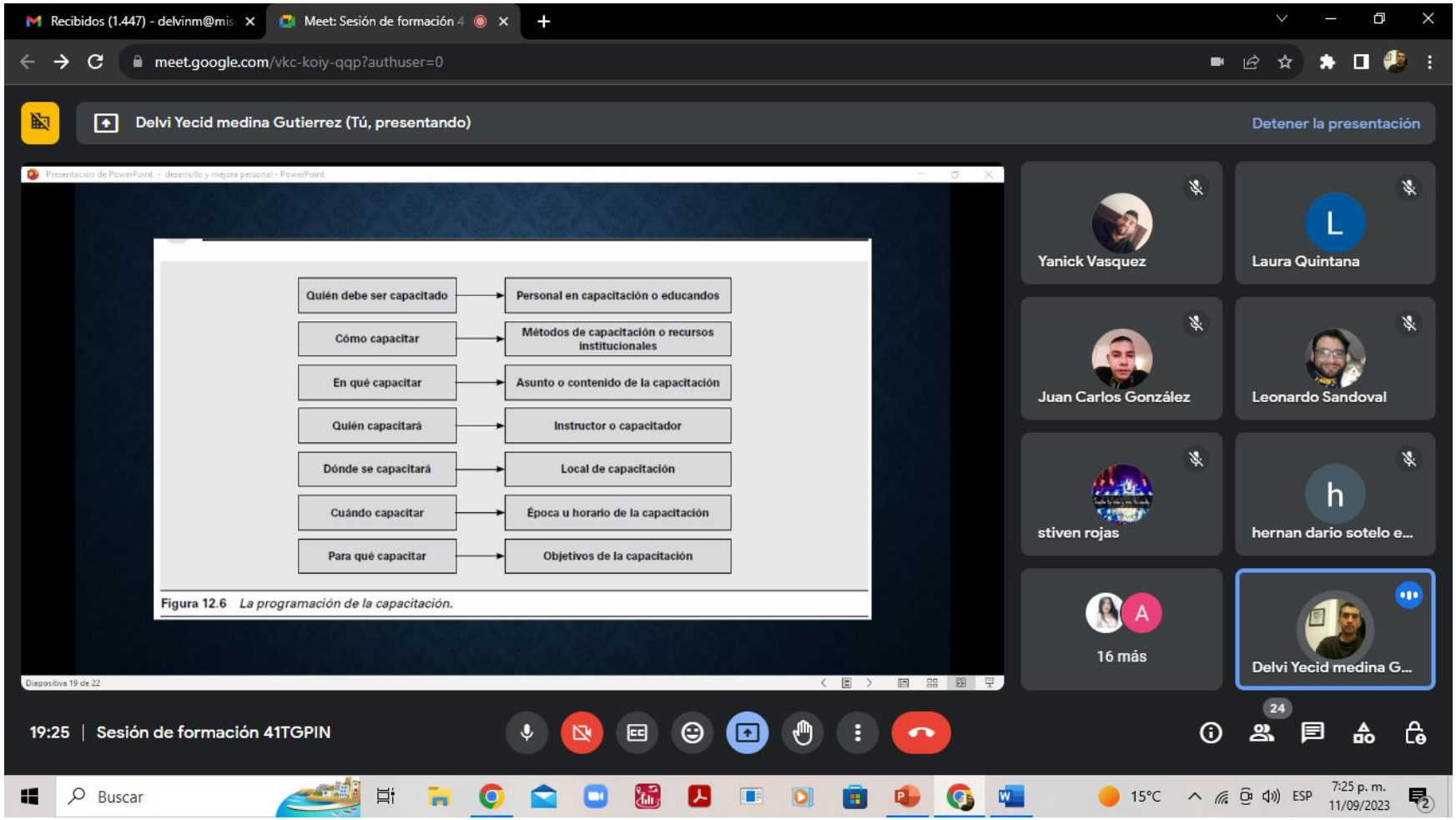

Recibidos (1.447) - delvinm@mis
Meet: Sesión de formación 4
meet.google.com/vkc-koiy-qqp?authuser=0
Delvi Yecid medina Gutierrez (Tú, presentando)
Detener la presentación
1. Inventario de necesidades de capacitación que deben ser satisfechas
2. Diseño del programa de capacitación
3. Aplicación del programa de capacitación
4. Evaluación de los resultados de la capacitación
Figura 12.1 Tipos de cambios del comportamiento en razón de la capacitación.
Laura Quintana
Leonardo Sandoval
Juan Carlos González
Carmenza Merchan
stiven rojas
hernan dario sotelo e...
13 más
Delvi Yecid medina G...
18:57 | Sesión de formación 41TGPIN
Buscar
15°C
ESP
6:57 p. m.
11/09/2023

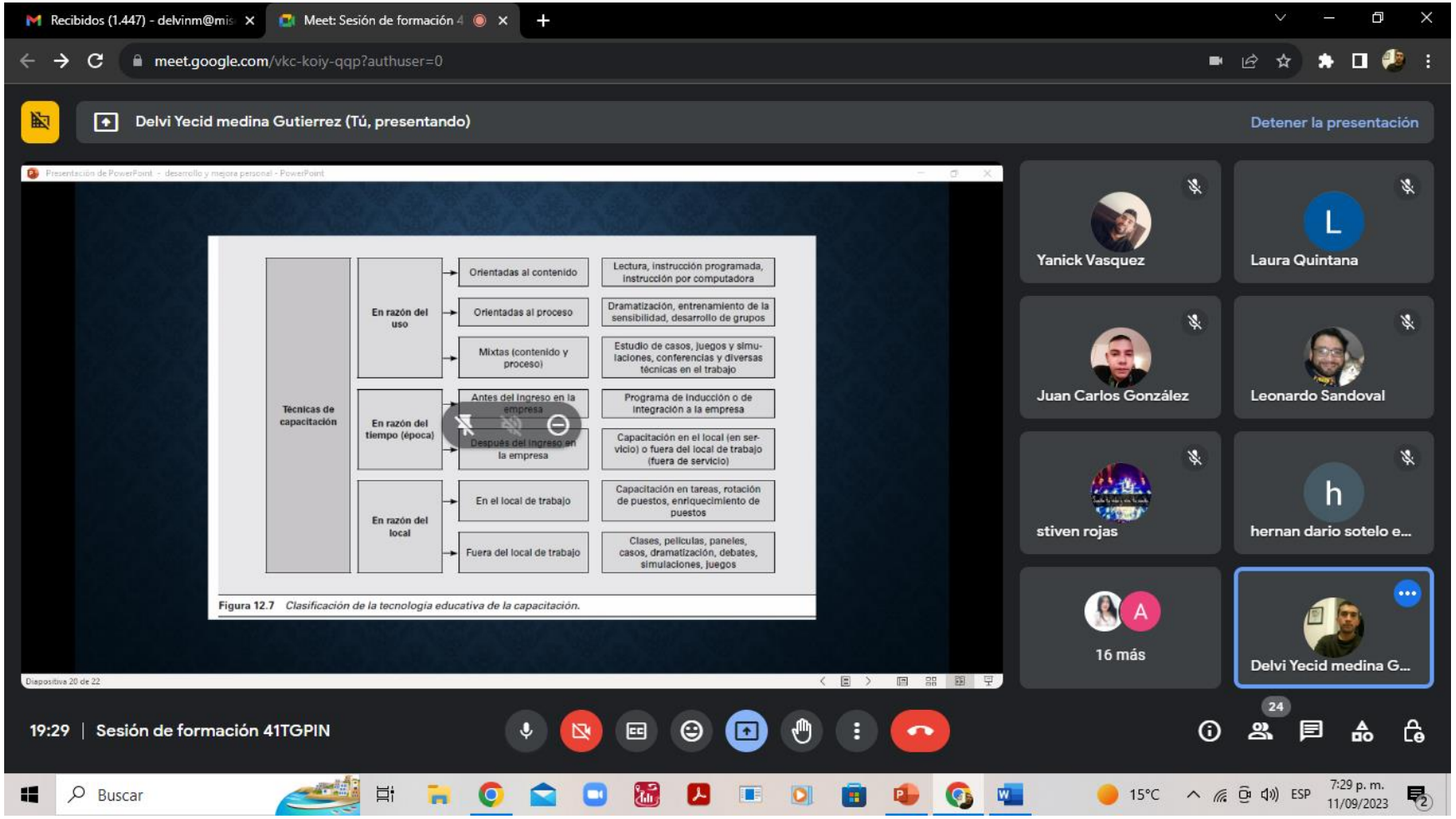

Recibidos (1.447) - delvinm@mis
Meet: Sesión de formación 4
meet.google.com/vkc-koiy-qqp?authuser=0
Delvi Yecid medina Gutierrez (Tú, presentando)
Detener la presentación
Capacitación
Sustentada en puestos:
Sustentada en competencias:
Objetivo primario
Objetivo final
Eficiencia
Eficacia
Indicador
Rendimiento sobre la inversión
• Preparar al ocupante del puesto para que desempeñe el trabajo correspondiente
• Ocupantes de puestos bien capacitados y preparados
• Rapidez, calidad y bajo costo de capacitación
• Fuerza de trabajo debidamente capacitada, entrenada y preparada para desempeñar sus trabajos
• Puestos ocupados por personas capacitadas, entrenadas y preparadas
• Ocupantes de puestos capacitados/costos de entrenamiento
• Desarrollar competencias individuales
• Competencias disponibles para ser aplicadas en cualquier momento en la organización
• Rapidez en la creación y el desarrollo de las competencias necesarias
• Creación de nuevas competencias que tengan aplicación en la organización
• Personas dotadas de competencias esenciales para el éxito del negocio
• Personas competentes/costos de entrenamiento
Figura 12.2 Capacitación sustentada en los puestos frente a capacitación sustentada en las competencias.
Yanick Vasquez
Leonardo Sandoval
Juan Carlos González
Carmenza Merchan
stiven rojas
hernan dario sotelo e...
14 más
Delvi Yecid medina G...
19:02 | Sesión de formación 41TGPIN
Buscar
15°C
ESP
7:02 p. m.
11/09/2023

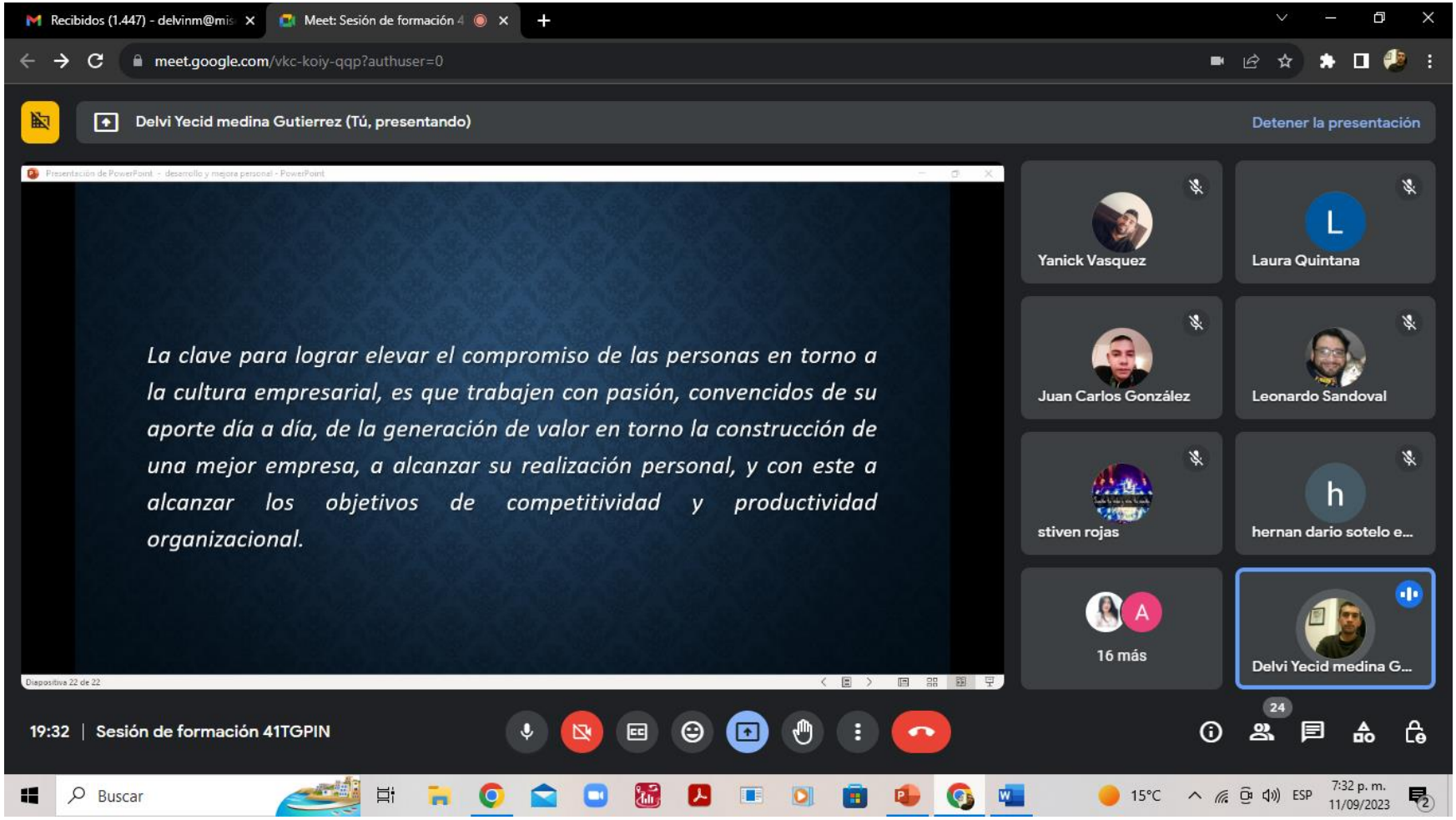

Recibidos (1.447) - delvinm@mis
Meet: Sesión de formación 4
meet.google.com/vkc-koiy-qqp?authuser=0
Delvi Yecid medina Gutierrez (Tú, presentando)
Detener la presentación
Capacitación
Sustentada en puestos:
Sustentada en competencias:
Objetivo primario
Objetivo final
Eficiencia
Eficacia
Indicador
Rendimiento sobre la inversión
• Preparar al ocupante del puesto para que desempeñe el trabajo correspondiente
• Ocupantes de puestos bien capacitados y preparados
• Rapidez, calidad y bajo costo de capacitación
• Fuerza de trabajo debidamente capacitada, entrenada y preparada para desempeñar sus trabajos
• Puestos ocupados por personas capacitadas, entrenadas y preparadas
• Ocupantes de puestos capacitados/costos de entrenamiento
• Desarrollar competencias individuales
• Competencias disponibles para ser aplicadas en cualquier momento en la organización
• Rapidez en la creación y el desarrollo de las competencias necesarias
• Creación de nuevas competencias que tengan aplicación en la organización
• Personas dotadas de competencias esenciales para el éxito del negocio
• Personas competentes/costos de entrenamiento
Figura 12.2 Capacitación sustentada en los puestos frente a capacitación sustentada en las competencias.
Yanick Vasquez
Leonardo Sandoval
Juan Carlos González
Carmenza Merchan
stiven rojas
hernan dario sotelo e...
14 más
Delvi Yecid medina G...
19:04 | Sesión de formación 41TGPIN
Buscar
15°C
ESP
7:04 p. m.
11/09/2023

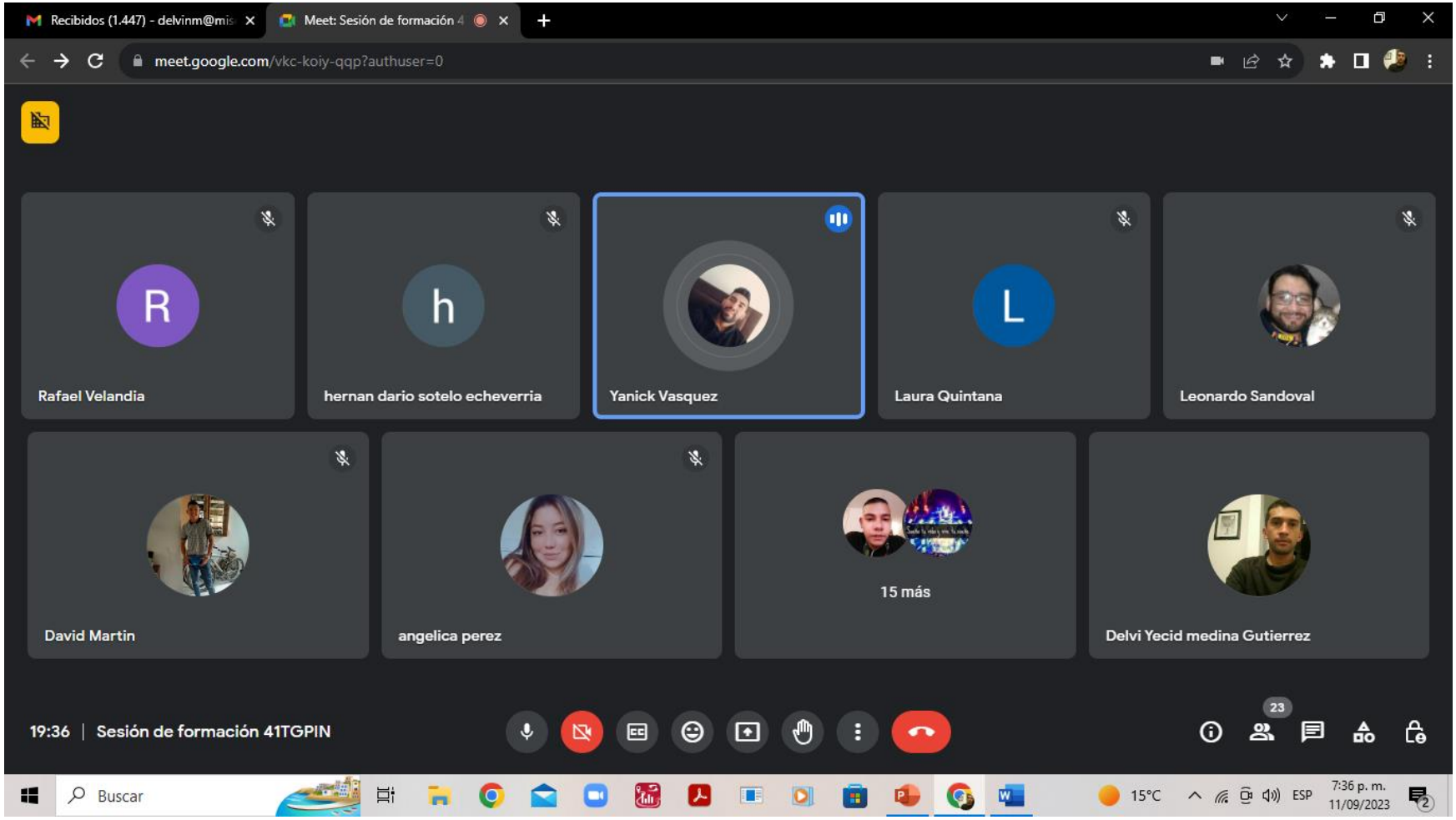

Recibidos (1.447) - delvinm@mis
Meet: Sesión de formación 4
meet.google.com/vkc-koiy-qqp?authuser=0
Delvi Yecid medina Gutierrez (Tú, presentando)
Detener la presentación
Capacitación
Transmisión de información
Aumentar el conocimiento de las personas:
• Información acerca de la organización, sus productos/servicios y sus políticas y directrices, reglas y reglamentos y clientes.
Desarrollar habilidades
Mejorar las habilidades y destrezas:
• Preparar para la ejecución y la operación de tareas, manejo de equipamientos, máquinas y herramientas.
Desarrollar actitudes
Desarrollar/modificar comportamientos:
• Cambio de actitudes negativas a actitudes favorables, de concienciación y sensibilización de las personas, los clientes internos y los externos.
Desarrollar conceptos
Elevar el nivel de abstracción:
• Desarrollar ideas y conceptos para ayudar a las personas a pensar en términos globales y amplios.
Figura 12.3 Las cuatro etapas del proceso de capacitación.
Diapositiva 16 de 22
Yanick Vasquez
Laura Quintana
Juan Carlos González
Leonardo Sandoval
stiven rojas
hernan dario sotelo e...
15 más
Delvi Yecid medina G...
19:11 | Sesión de formación 41TGPIN
23
Buscar
15°C
ESP
7:11 p. m.
11/09/2023


Recibidos (1.447) - delvinm@mis
Meet: Sesión de formación 4
meet.google.com/vkc-koiy-qqp?authuser=0
Delvi Yecid medina Gutierrez (Tú, presentando)
Detener la presentación
Necesidades por satisfacer
Diseño de la capacitación
Conducción de la capacitación
Evaluación de los resultados
Diagnóstico de la situación
Decisión en cuanto a la estrategia
Implantación o acción
Evaluación y control
Objetivos de la organización
Competencias necesarias
Problemas de producción
Problemas de personal
Resultados de la evaluación del desempeño
Programación de la capacitación:
A quién capacitar
Cómo capacitar
En qué capacitar
Dónde capacitar
Cuándo capacitar
Conducción y aplicación del programa de capacitación por medio de:
Gerente de línea
Asesoría de recursos humanos
Por ambos
Por terceros
Monitoreo del proceso
Evaluación y medición de resultados
Comparación de la situación actual con la anterior
Análisis de costos/beneficios
Figura 12.4 El proceso de capacitación.12
Yanick Vasquez
Laura Quintana
Juan Carlos González
Leonardo Sandoval
stiven rojas
hernan dario sotelo e...
15 más
Delvi Yecid medina G...
19:15 | Sesión de formación 41TGPIN
Buscar
15°C
ESP
7:15 p. m.
11/09/2023


Recibidos (1.447) - delvinm@mis
Meet: Sesión de formación 4
meet.google.com/vkc-koiy-qqp?authuser=0
Delvi Yecid medina Gutierrez (Tú, presentando)
Detener la presentación
Quién debe ser capacitado
Personal en capacitación o educandos
Cómo capacitar
Métodos de capacitación o recursos institucionales
En qué capacitar
Asunto o contenido de la capacitación
Quién capacitará
Instructor o capacitador
Dónde se capacitará
Local de capacitación
Cuándo capacitar
Época u horario de la capacitación
Para qué capacitar
Objetivos de la capacitación
Figura 12.6 La programación de la capacitación.
Yanick Vasquez
Laura Quintana
Juan Carlos González
Leonardo Sandoval
stiven rojas
hernan dario sotelo e...
16 más
Delvi Yecid medina G...
19:25 | Sesión de formación 41TGPIN
24
Buscar
15°C
ESP
7:25 p. m.
11/09/2023


Recibidos (1.447) - delvinm@mis
Meet: Sesión de formación 4
meet.google.com/vkc-koiy-qqp?authuser=0
Delvi Yecid medina Gutierrez (Tú, presentando)
Detener la presentación
Técnicas de capacitación
En razón del uso
Orientadas al contenido
Lectura, instrucción programada, instrucción por computadora
Orientadas al proceso
Dramatización, entrenamiento de la sensibilidad, desarrollo de grupos
Mixtas (contenido y proceso)
Estudio de casos, juegos y simulaciones, conferencias y diversas técnicas en el trabajo
En razón del tiempo (época)
Antes del ingreso en la empresa
Programa de inducción o de integración a la empresa
Después del ingreso en la empresa
Capacitación en el local (en servicio) o fuera del local de trabajo (fuera de servicio)
En razón del local
En el local de trabajo
Capacitación en tareas, rotación de puestos, enriquecimiento de puestos
Fuera del local de trabajo
Clases, películas, paneles, casos, dramatización, debates, simulaciones, juegos
Figura 12.7 Clasificación de la tecnología educativa de la capacitación.
Yanick Vasquez
Laura Quintana
Juan Carlos González
Leonardo Sandoval
stiven rojas
hernan dario sotelo e...
16 más
Delvi Yecid medina G...
19:29 | Sesión de formación 41TGPIN
24
Buscar
15°C
ESP
7:29 p. m.
11/09/2023


Recibidos (1.447) - delvinm@mis
Meet: Sesión de formación 4
meet.google.com/vkc-koiy-qqp?authuser=0
Delvi Yecid medina Gutierrez (Tú, presentando)
Detener la presentación
La clave para lograr elevar el compromiso de las personas en torno a la cultura empresarial, es que trabajen con pasión, convencidos de su aporte día a día, de la generación de valor en torno la construcción de una mejor empresa, a alcanzar su realización personal, y con este a alcanzar los objetivos de competitividad y productividad organizacional.
Yanick Vasquez
Laura Quintana
Juan Carlos González
Leonardo Sandoval
stiven rojas
hernan dario sotelo e...
16 más
Delvi Yecid medina G...
19:32 | Sesión de formación 41TGPIN
24
Buscar
15°C
ESP
7:32 p. m.
11/09/2023


Recibidos (1.447) - delvinm@mis
Meet: Sesión de formación 4
meet.google.com/vkc-koiy-qqp?authuser=0
R
Rafael Velandia
h
hernan dario sotelo echeverria
Yanick Vasquez
L
Laura Quintana
Leonardo Sandoval
David Martin
angelica perez
15 más
Delvi Yecid medina Gutierrez
19:36 | Sesión de formación 41TGPIN
23
Buscar
15°C
ESP
7:36 p. m.
11/09/2023