



PRESENTADO POR:

STEFANIA CALANCHE

CARMEN YEPES

ALEXANDER ZABALA



CAPACITACION PARA EL DESARROLLO DEL PERSONAL

DESARROLLO PERSONAL

- Cuando el individuo se siente tranquilo consigo mismo, es probable que también lo esté con su entorno personal y laboral.
- El crecimiento o desarrollo personal impulsa la creatividad, liderazgo y organización de los individuos.



¿QUE ES EL DESARROLLO PERSONAL?

- Según Brito Challa, especialista en relaciones humanas, el desarrollo personal es “una experiencia de interacción individual y grupal.”
- La idea de realizar esta actividad es lograr que la persona sea un ser más completo e íntegro.
- En este sentido, actualmente muchas de las grandes empresas están llevando a cabo la "consultoría psicológica", la cual desarrolla el bienestar individual y relacional del trabajador.

MEJORAMIENTO PERSONAL

Esta experiencia contribuye e impulsa el crecimiento de la persona, en diferentes aspectos de su vida. A continuación mencionamos algunos:

- ❖ Autoestima. Si la persona no cree en sí mismo y en sus capacidades, no podrá triunfar.
- ❖ Autoexcelencia. Logra que el individuo escale cada vez más y se preocupe por buscar siempre lo mejor.
- ❖ Autoeficiencia. El individuo hará uso de sus habilidades y actitudes, de la mejor forma posible.

CAPACITACIONES

- Las organizaciones deben considerar a los empleados como el recurso mas valioso e invertir en ellos.
- Desarrollar las capacidades del trabajador.
- La capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico.
- Permite que el colaborador brinde el mejor aporte en el puesto o cargo asignado.
- Se busca desarrollar las potencialidades humanas.

- La capacitación es un proceso sistémico que modifica la conducta.
- Busca proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal.



El contenido de la capacitación puede involucrar cuatro tipos de cambios de comportamiento de los colaboradores.

1. Transmisión de informaciones
2. Desarrollo de habilidades
3. Desarrollo o modificación de actitudes
4. Desarrollo de conceptos

Técnicas para el desarrollo del personal

- Ampliar las responsabilidades del personal mediante una delegación y supervisión efectivas.
- Incrementar la participación de los empleados en la toma de decisiones en áreas que afecten su trabajo y dar el reconocimiento apropiado a su contribución.
- Alentar las iniciativas y sugerencias individuales para mejorar el desempeño del programa.
- Proporcionar retroalimentación frecuente y positiva para desempeñar nuevas responsabilidades.

- Establecer un programa para la promoción de los empleados como parte del paquete de beneficios de la organización.
- Utilizar la interacción diaria con el personal y reuniones para impartir y compartir nuevos conocimientos y experiencias.
- Dar oportunidad para asistir a cursos o becas de estudio en otros programas de planificación familiar dentro y fuera del país.
- Organizar intercambios internos o con una agencia colaboradora (gubernamental o no gubernamental).
- Proporcionar materiales de lectura para estudio.
- Dar **capacitación básica y de apoyo** regularmente.

Tipos de capacitación y cuándo son necesarios

- La capacitación puede efectuarse de manera informal o formal. La informal consta de un conjunto de instrucciones que se dan sobre la marcha, por ejemplo: un supervisor indica a un empleado la utilización correcta de los archivos o enseña a una recepcionista cómo llevar el libro de registro de usuarios. Muchas de las funciones de un supervisor incluyen algún tipo de capacitación.



Capacitar para actualizarse trae muchos beneficios

- Los administradores deben tener en cuenta la importancia de la capacitación para la actualización a fin de reforzar las habilidades que tienen los trabajadores y ponerlos al día en los avances de su campo. Además, reunir al personal les permite intercambiar ideas y escuchar sugerencias y ello puede representar una experiencia que fortalezca al equipo.

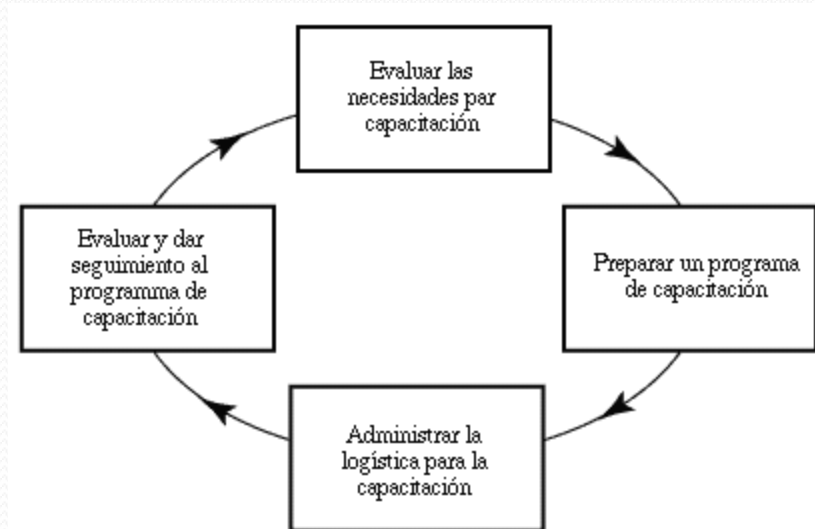


2 Cómo determinar si la capacitación es necesaria

- **Uso del "árbol de decisiones" para determinar si la capacitación es necesaria:** Cuando en una evaluación del desempeño laboral las observaciones del administrador revelan un desempeño no satisfactorio del trabajo o un problema de desempeño, se tiende a considerar la capacitación como la manera de resolver el problema.
- **Pueden usarse diferentes tipos de capacitación:** El administrador debe recordar que aún cuando la capacitación sea necesaria, la capacitación formal puede no ser apropiada.

3 Cómo diseñar y planear un programa de capacitación

- Se necesitan diferentes tipos de capacitación conforme se desarrolla el programa
- Un programa de certificación tendrá diferentes necesidades de personal y por consiguiente distintos requerimientos de capacitación, dentro de sus niveles.



Evaluación de necesidades de capacitación

- Como ya se mencionó, la capacitación es necesaria sólo cuando un empleado carece del conocimiento que se requiere para que realice su trabajo actual o uno nuevo como consecuencia de un ascenso o transferencia.



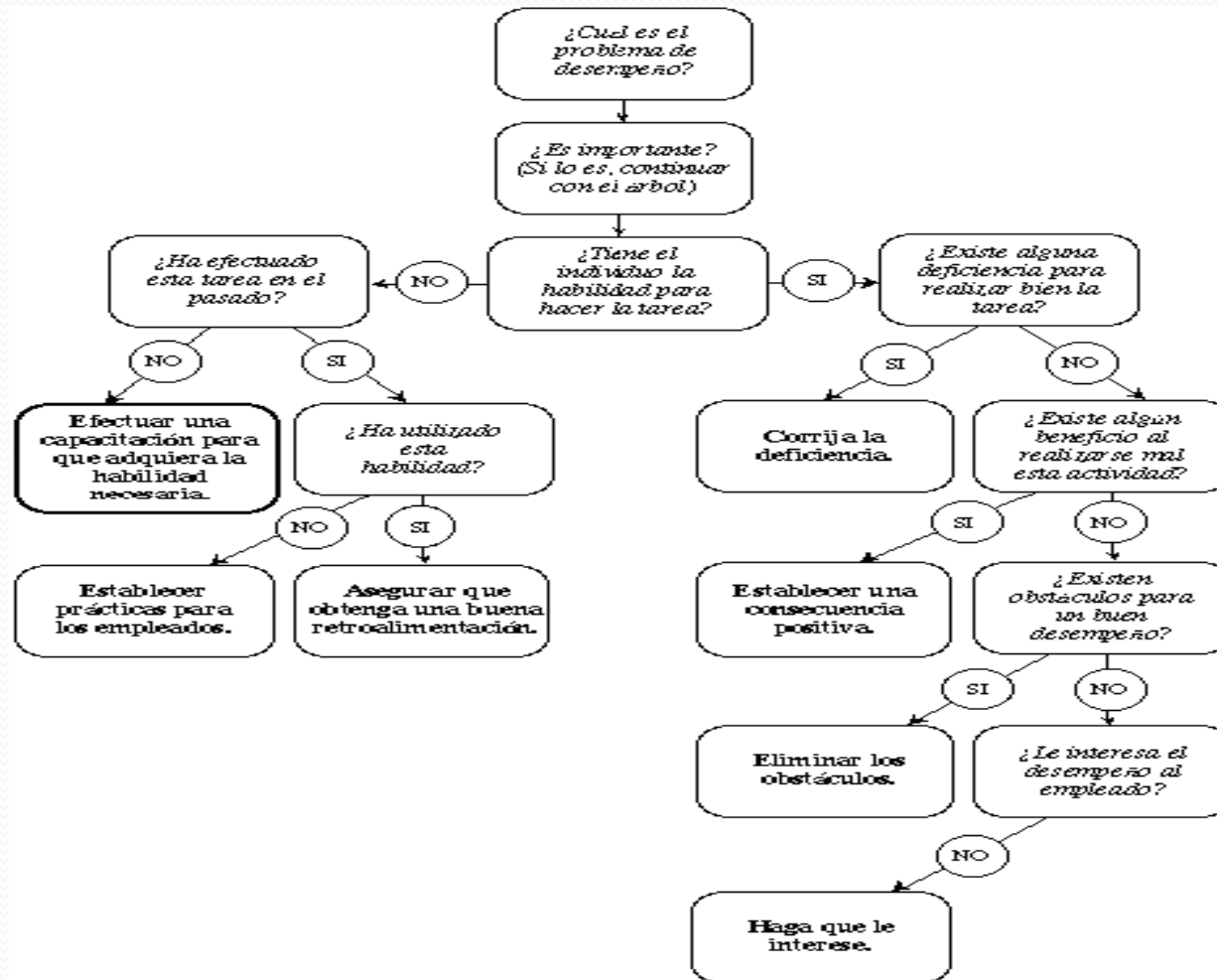
Preparar un programa de capacitación

Etapas en la preparación de un programa de capacitación

- Establecer objetivos generales del curso;
- Desarrollar un plan general de capacitación;
- Delimitar objetivos específicos para cada sesión de capacitación;
- Determinar la **metodología**, técnicas y enfoque de la capacitación;
- Desarrollar planes de sesiones de capacitación;
- Determinar los requerimientos de recursos;
- Desarrollar el presupuesto para actividades de capacitación;
- Preparar la propuesta del programa de capacitación.

Herramientas y Técnicas

Árbol de decisiones para la capacitación




Herramientas para evaluar necesidades de capacitación

Para determinar la cantidad y el tipo de capacitación que se requiere, debe evaluarse la situación actual, decidir las habilidades que se requieren y establecer los conocimientos que le hacen falta al personal.

- **Análisis de la descripción del cargo y planes de trabajo.**
- **Análisis de tareas.**
- **Supervisión y observación en el trabajo.**
- **Encuestas al personal y Encuestas a clientes.**

IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION.

- ¿Invertir en el recurso humano?, ¿para qué? Son preguntas latentes e invaluablees todavía de parte de la población y de algún sector empresarial, porque piensan en la utilidad y no en la productividad.
- Por ello es bueno hacerles recordar que la “educación” no es otra cosa que una inversión. Cuando un hogar matricula a sus hijos en el colegio, no está realizando un gasto sino que esta invirtiendo para que, años después, sus niños de hoy sean hombres libres y útiles a la sociedad del mundo.



GRACIAS