

UNIVERSIDAD DEL ESTE
Escuela de Estudios Profesionales

Taller #2 - Foro #1
Análisis de videos:
Plan de desarrollo personal del estado y Funciones de la capacitación

Luz Evelyn Betancourt Pabón

ETEL 601 – Desarrollo de Adiestramientos Virtuales Corporativos

Dra. Guillermina Viruet

25 de junio de 2015

Saludos compañeros

La capacitación es un concepto muy importante para las empresas. Según Delgado (2000) es una manera de ofrecerles a los empleados las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo o rol con mayor eficiencia.

Entonces, cuando observamos y evaluamos el primer video sobre Plan de desarrollo de las personas al servicio del estado, podemos ver cómo se puede presentar un plan de desarrollo donde es necesario compartir conocimientos y experiencias de los compañeros para formar un equipo de trabajo en un mundo lleno de retos como el que vivimos. Donde es importante trazar objetivos, estrategias, tener financiamiento y personal dispuesto a trabajar y a recibir capacitación. En este video que toma una entidad pública de ejemplo presenta como esta agencia debe moverse a lograr sus objetivos y metas teniendo presente los retos que puedan encontrarse en este mundo cambiante y acelerado como lo es la tecnología. Donde hay que desarrollar planes a corto y a largo plazo, tener una capacitación constante y un plan estratégico trazado que incluya talleres y seminarios para su personal. Muy interesante por demás como se hace la comparación con un equipo de futbol para un mejor análisis de lo que se quiere presentar.

Ahora bien, en el segundo video sobre la Función de la Capacitación, vemos como el jefe de una empresa importante delega en uno de sus empleados el poder capacitar a un personal nuevo en la empresa; y expresa sobre las funciones y las metas del capacitador para lograr los objetivos de la empresa. Se señala además en el video que es importante entonces tener claro que dentro de las funciones hay que adaptar al personal y desarrollar habilidades y aptitudes para ejecutar tareas específicas y así conseguir una mayor productividad en la empresa. Es

importante perfeccionar las funciones y estar a la vanguardia de los cambios científicos y tecnológicos que se puedan presentar. Las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo también son importantes para que haya mayor satisfacción dentro de la empresa. Se mencionan las funciones de capacitación, que entre ellas está el promover un desarrollo integral del personal que lleva a un buen desarrollo de la empresa. Se propicia y fortalece el conocimiento técnico necesario para que haya un mejor desempeño y así perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo. Por último, se menciona en el video el enfoque sistémico que es la detección de la necesidad de capacitación, la planeación de la capacitación, la ejecución de los programas de capacitación y la evaluación, control y seguimiento de la capacitación.

Así que, podemos señalar que la capacitación es una actividad que debe ser sistémica, planeada, continua y permanente con el objetivo de ofrecer el conocimiento necesario y desarrollar habilidades (aptitudes y actitudes) necesarias para que las personas en sus puestos puedan desarrollar sus funciones y cumplir sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva en tiempo y forma (Lopez, 2011). Es necesario tener presente que en cualquier compañía pública o privada es necesario una capacitación continua para que la planificación que se haga de corto o largo plazo logre sus objetivos y metas trazadas para que la empresa se mantenga fortalecida en todas sus áreas.

Referencias

Delgado, J. (2000). Importancia de la Capacitación en los Recursos Humanos. *Hitos de Ciencias Económicas Administrativas*, 6(15), 21-24.

López, J. M. G. (2011). *El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones*. *Contribuciones a la Economía*, (2011-12). Recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2011b/jmgl.html>

GUILLERMINA VIRUET Instructor Manager

Para todos los estudiantes

Luego de ver los videos, especialmente el primero:

Pudieran delinear los pasos necesarios para preparar un adiestramiento o capacitación?

Como les ayuda a ustedes a entender el trabajo final que deben desarrollar?

Saludos

Luego de ver y analizar ambos video, especialmente el primero, este me llamó mucho la atención por la forma en que fue comparando los objetivos de una empresa con las de un equipo de futbol, pero ambas tenían un mismo fin o unos pasos a seguir. Entre estos entiendo que es importante como ocurrió en el video que el personal nuevo se sienta a gusto y el que ya está este dispuesto a colaborar en la capacitación de su nuevo compañero. Que este se sienta a gusto y unido con sus compañeros y se desarrollen relaciones interpersonales fuertes. También hay que tener claro que hay que identificar las metas, la misión y la visión junto con unos objetivos y

estrategias. Que hay que contar con un financiamiento establecido y una programación o planificación para capacitación de los empleados. Hay que establecer un plan de desarrollo que cuente con planes a corto y largo plazo para así poder identificar las necesidades de capacitación para entonces plantear e identificar los indicadores necesarios. Hay que realizar un estudio y un diagnóstico de las necesidades para así poder diseñar un plan de estrategias que pueda incluir todas las áreas de la compañía y a su vez lograr el programa de capacitación esperado por la agencia.

Entiendo que estos conceptos, investigación y análisis con los que estoy trabajando actualmente me ayudarán a seguir desarrollando mi trabajo junto con mis compañeras para identificar las necesidades de nuestra empresa y poder ofrecerles a nuestros clientes un trabajo de altura y calidad. Que ahora estamos pasando algo de trabajo, pero cuando comencemos hacer el trabajo como todos unos diseñadores instruccionales utilizaremos todas las herramientas que estarán a nuestro alcance para lograr que nuestros clientes estén satisfechos con nuestros trabajos y con nuestra compañía.

Luz Evelyn