

FICHA BIBLIOGRÁFICA TRABAJO	
TIPO	Investigación Formativa
TITULO	Diseño de un modelo de capacitación basado en competencias para el personal Directivo de la Fundación Juan Felipe Gómez Escobar
PROGRAMA	Especialización en Gestión Humana
MODALIDAD PROGRAMA	Postgrado
GRUPO DE INVESTIGACION	
EDICIÓN	Cartagena Bolívar, Universidad EAN, 2012.
AUTORES	Lavalle Peña Esneyder Pardo Cuenta Ivan Andres
PALABRAS CLAVES	Capacitación, competencias, efectividad, organización.
DESCRIPCIÓN	Esta investigación, permitió diseñar un modelo de capacitación basado en competencias para Directivos y Gerentes de la Fundación Juan Felipe Gómez Escobar, no sin antes tener un conocimiento objetivo del grado en que cada persona tenía sus competencias. Basado en los resultados de las competencias que debían potencializar se diseñaron las unidades temáticas, con el fin de generar el impacto esperado.
FUENTES	Se utilizó fuente de información primaria (encuestas) y secundaria (libros, Internet, bibliografía), la cual permitió

	adelantar el plan de negocio a satisfacción.
CONTENIDO	<p>El Proyecto se realizó en dos fases, en su primera fase se presentó una propuesta del proyecto, en la segunda fase se presentó el protocolo, el cual contenía la descripción del problema y su formulación, el marco teórico y legal de la investigación, así como la metodología a seguir, el cronograma y presupuesto para desarrollar el proyecto y por último se presentó el Informe Final de Investigación, en el cual se describe que se va a realizar, los objetivos a cumplir, los alcances de esta investigación, la metodología utilizada, los motivos por los cual se da esta investigación, la teoría y el amparo legal, con base a la cual se aplicó la investigación, definiendo conceptos claves e importantes para el buen desarrollo del IFI,</p>
METODOLOGIA	<p>La investigación que se pretende desarrollar es de naturaleza, cualitativo, como indica su propia denominación, tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno, e intenta hacer una aproximación global de las situaciones para explorarlas, describirlas y comprenderlas a partir de los conocimientos que tienen los diferentes actores involucradas en ellas.</p>
CONCLUSIONES	<p>La adquisición y desarrollo de competencias en el campo laboral se hace cada vez más necesaria por los retos y</p>

	<p>constantes cambios que tienen las organizaciones hoy en día producto de la globalización y cambios en los diferentes sectores de la economía. Su inserción en los modelos de trabajo y desarrollo obliga a que su efectividad y ejecución se haga de manera explícita, directa y específica, pues más que enfocarse en los resultados es más conveniente trabajar en estrecha colaboración para que directores y colaboradores, desarrollen competencias que los beneficien tanto laboralmente como en el desarrollo personal (Carrasco, 2008).</p> <p>Finalmente es clave tener en cuenta que los colaboradores dentro de las organización son el pilar fundamental para lograr los objetivos empresariales es por esto que el ejercicio efectivo de sus competencias conllevan al éxito de las empresas. En este sentido la capacitación en la práctica organizacional siempre busca un impacto global sobre los resultados de la empresa y genera mayor rentabilidad en la línea de tiempo a las organizaciones.</p>
<p>PERIODO ACADEMICO</p>	<p>2012</p>

FORMATO EVALUACION DE CAPACITACION

Fecha de diligenciamiento	Tema de la actividad	Nombre del participante

Estimado participante favor contestar objetivamente las siguientes ítems, utilizando la escala de uno (1) a cinco (5) siendo cinco (5) el valor más alto y uno (1) el más bajo. Marque con una equis (X) la calificación que considera.

CONTENIDO (ponderación 40%)		1	2	3	4	5
1	Los temas tratados son aplicables a su actividad laboral.					
2	Los temas tratados respondieron a sus intereses y expectativas.					
3	Las actividades le permitieron participar y atender a cada tema desarrollados.					
4	La planeación y distribución del tiempo permitió el logro de los objetivos.					

<i>¿Qué oportunidades de mejora identifico?</i>
<i>¿Qué fortaleza identifico?</i>

CONFERENCISTA – PONENTE (ponderación 40%)		1	2	3	4	5
1	Proyectó una imagen adecuada					
2	Despertó y mantuvo el interés del participante					
3	Ayudó a la comprensión de los temas con estrategias didácticas (ejemplos, analogías, anécdotas, etc).					
4	Utilizó un lenguaje, un ritmo de exposición y un tono de voz apropiado					
5	La información que proporcionó fue clara y completa					
6	Presentó el esquema general de los temas y mencionó los objetivos de esta actividad					
7	Considera que el instructor tiene un dominio adecuado del tema					
8	El material didáctico (láminas, diapositivas, lecturas, etc.) fue variado y apropiado.					

<i>¿Qué oportunidades de mejora identifico?</i>
<i>¿Qué fortaleza identifico?</i>

ORGANIZACIÓN (ponderación 20%)		1	2	3	4	5
1	El nivel de trato que recibió por parte del personal que organizó la actividad fue.					
2	Los medios y mediaciones (computadores, video beam, etc.) que utilizó fueron proporcionado oportunamente y en buenas condiciones.					
3	Referente al lugar donde se desarrollo la actividad fue adecuado (Ventilación, higiene, iluminación, infraestructura y sonido).					
4	Se dio cumplimiento a las fechas y tiempos establecidos.					
5	¿Qué grado de satisfacción posee al finalizar esta actividad?					

<i>¿Qué oportunidades de mejora identifico?</i>
<i>¿Qué fortaleza identifico?</i>

Comportamientos de un Gerente Efectivo

A continuación se describen algunos de los comportamientos que representan a un gerente efectivo. Es como que las personas que componen una organización muestren necesidades de mejora en alguna de las competencias. Identifique en estos 17 enunciados según la percepción que usted tiene de sí mismo.

1. Siempre	2. Algunas Veces	4. Nunca
1. Identifica los temas críticos de la compañía y formula de manera rápida planes de acción para darles una respuesta oportuna.		
2. Articula los recursos financieros, físicos y humanos en miras a lograr un alto desempeño organizacional.		
3. Guía el accionar de las personas asertivamente hacia un objetivo determinado.		
4. Responde efectivamente a las exigencias cambiantes del mercado laboral.		
5. Se anticipa a las exigencias del entorno y propone planes para responder a estas de manera oportuna.		
6. Crea propuestas que dan cuenta de la administración de un alto nivel de información aplicada al contexto laboral.		
7. Supera estándares de desempeño organizacional en menor tiempo que el plazo establecido.		
8. Logra influir positivamente en los colaboradores para alcanzar los objetivos propuestos.		
9. Genera soluciones innovadoras y eficientes ante situaciones nuevas.		
10. Logra abordar los componentes de una situación previendo los riesgos y beneficios de las decisiones.		
11. Toma constantemente decisiones que generan un resultado positivo en la organización.		
12. Identifica de manera clara los factores que generan conflicto en la organización y establece soluciones inmediatas para mitigarlos		
13. Establece condiciones favorable para el desarrollo de los miembros de su equipo.		
14. Fundamenta sus acciones en el logro de las metas organizacionales teniendo en cuenta la visión y misión de la compañía.		
15. Utiliza un plan de seguimiento y evaluación acorde a las metas organizacionales.		
16. Identifica las fortalezas del entorno y las capitaliza como oportunidades para la organización.		
17. Se relaciona con otras dependencias para alcanzar los resultados esperados.		
* Adaptación Test Evaluación Efectividad Gerencial Parry (1999)		