

ANEXO 1: SENSIBILIZACIÓN A LOS DIRECTORES DE LA PUCE

Diseño de un Plan de Capacitación Estratégica para el Personal Administrativo de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador – PUCE, matriz Quito, que contemple el modelo de Evaluación ROI hasta su tercer nivel, en el año 2016.



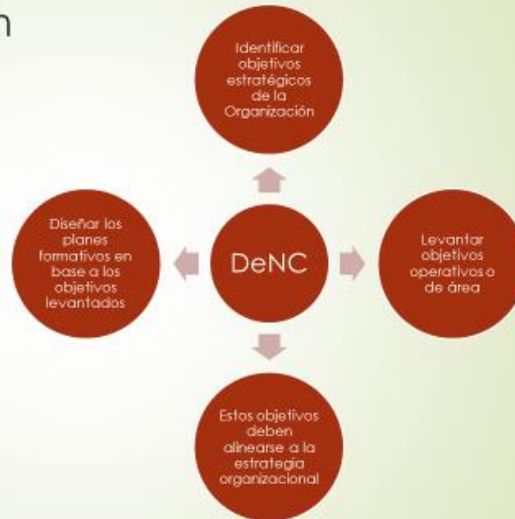
Investigadoras:
Liliana Romero
Melissa Zurita

Objetivos de la reunión:

- Dar a conocer la finalidad de la disertación que se va a realizar en la PUCE.
- Levantar los objetivos de cada área administrativa alineados a la estrategia de la PUCE.
- Ejecutar focus group con los colaboradores de área.

Capacitación Estratégica

- Proceso para formar y desarrollar el Potencial Humano.
- Alcanzar la posición que la organización desea tener a futuro.
- A través de la Detección Estratégica de Necesidades de Capacitación - DeNC.



Modelo de Evaluación de la Capacitación ROI (Retorno de Inversión)

Niveles de evaluación de los programas de formación	Descripción
1. Reacción	Mide la reacción (satisfacción) de los participantes con el programa de capacitación.
2. Aprendizaje	Mide si los participantes aprendieron los objetivos de formación del programa.
3. Transferencia	Mide si los participantes aplican lo aprendido en su trabajo. Esta evaluación se hace unos dos o tres meses después de haber concluido la capacitación.

Moreno, 2014

Proceso a seguir para levantar un DeNC:



Resultados esperados:





Objetivos Estratégicos PUCE

OBJETIVO 1

Fortalecer el quehacer académico, investigativo y de vinculación con la colectividad, de forma que la PUCE ofrezca a la sociedad profesionales integrales: conscientes, competentes, compasivos y comprometidos, en el conocimiento de nuestra realidad.

Modelo educativo de la PUCE (documento "Aprender a aprender en la PUCE").

Producción científica con trabajos y publicaciones que se articulen a las necesidades país.

Procesos de: acción social, pasantías, prácticas pre profesionales y servicios de extensión en un sistema de vinculación con la colectividad.

OBJETIVO 2

Perfeccionar el sistema de gestión integral para que apoye de manera transversal y eficiente a la comunidad universitaria en sus labores fundamentales.

*Infraestructura física y tecnológica.
*Estándares nacionales e internacionales.

Eficiencia en el desempeño del talento humano en los procesos.

Invertir recursos financieros en las áreas estratégicas.

Sistema de gestión documental integral.

OBJETIVO 3

Conseguir los más altos estándares de evaluación y acreditación nacional e internacional en búsqueda del mejoramiento y crecimiento continuo.

Carreras y programas pertinentes a la realidad nacional.

*Ambiente de bienestar.
*Desarrollo integral de la comunidad universitaria.

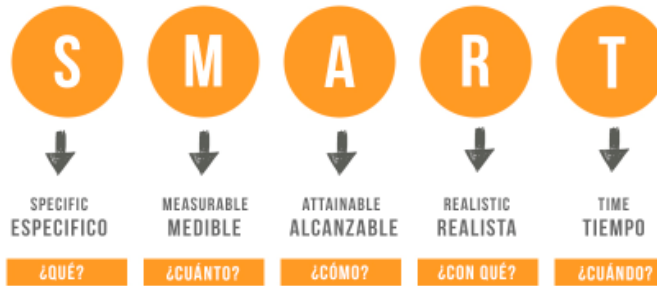
*Sistema de mejoramiento continuo.
*Cumplimiento de los objetivos institucionales.

Comunicación interna y externa eficaz.

Cooperación nacional e internacional para la consecución de los objetivos institucionales.

Políticas y normas necesarias para el mejoramiento de las áreas estratégicas.

OBJETIVOS



WFOR.MX

SECCIÓN	NOMBRE DE LA COMPETENCIA
Competencias cardinales	1. Compromiso
	2. Ética
	3. Prudencia
	4. Justicia
	5. Fortaleza
	6. Orientación al cliente
	7. Orientación a los resultados
	8. Calidad de trabajo
	9. Sencillez
	10. Adaptabilidad al cambio
	11. Temple
	12. Perseverancia
	13. Integridad
	14. Iniciativa
	15. Innovación
	16. Flexibilidad
	17. <i>Empowerment</i>
	18. Autocontrol
	19. Desarrollo de personas
	20. Conciencia organizacional