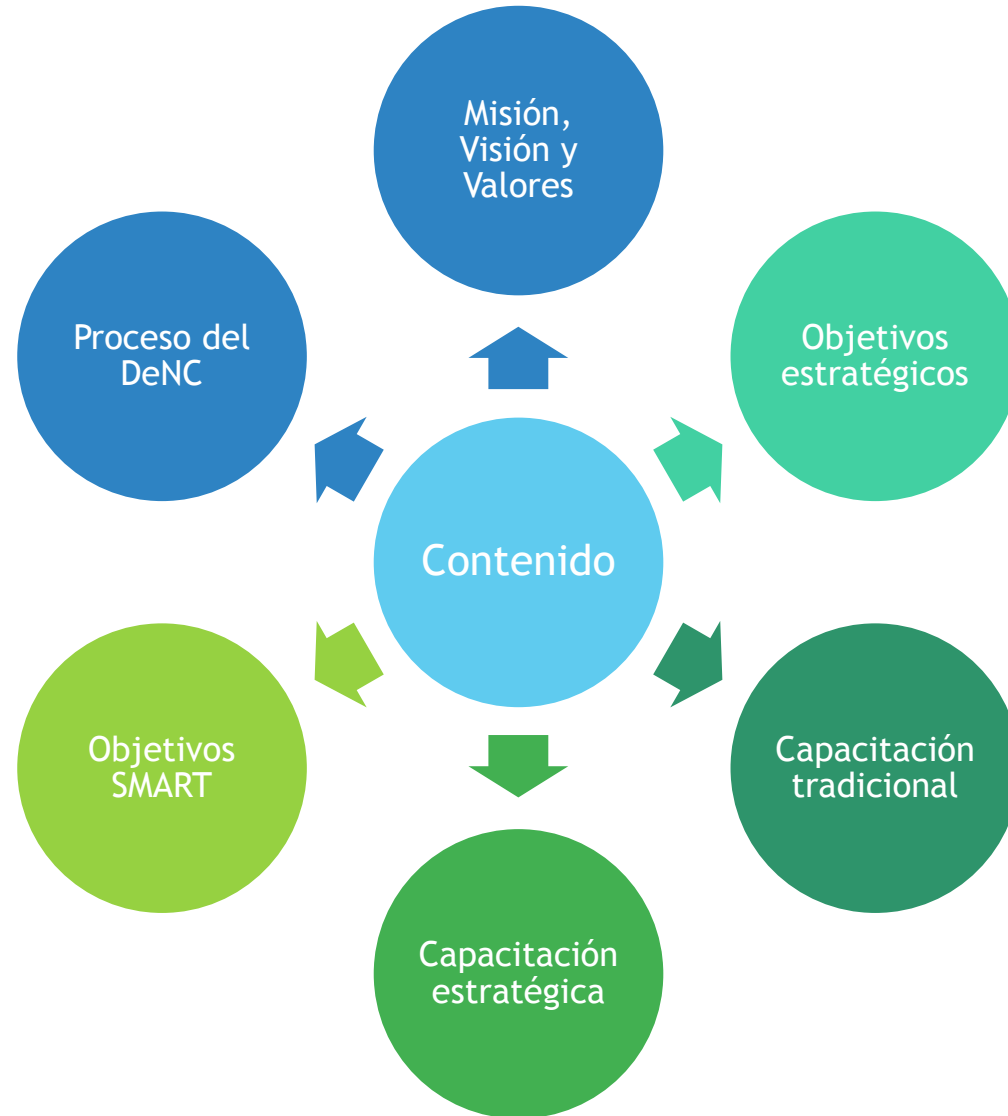


PLAN DE CAPACITACIÓN ESTRATÉGICO DIMALVID

- ▶ “En cualquier institución importante, sea empresa, organismo estatal o cualquier otra, la capacitación y desarrollo del potencial humano es una tarea a la cual los mejores dirigentes han de dedicar enorme tiempo y atención.” (Peter Drucker.)



Misión

- Fabricar y comercializar perfiles de PVC y Aluminio con alta tecnología para ventanas y puertas, buscando desarrollar diseños nuevos e innovadores, donde la calidad no es una casualidad sino, el resultado del esfuerzo de un equipo calificado y comprometido en satisfacer las expectativas de nuestros clientes en el país.

Visión

- Ser líderes en el segmento de la fabricación y comercialización de ventanas, innovando continuamente apoyados con tecnología de punta y el uso de materia prima de primer nivel; con un equipo humano comprometido con la calidad, logrando alcanzar el desarrollo de todos sus actores y la satisfacción de nuestros clientes

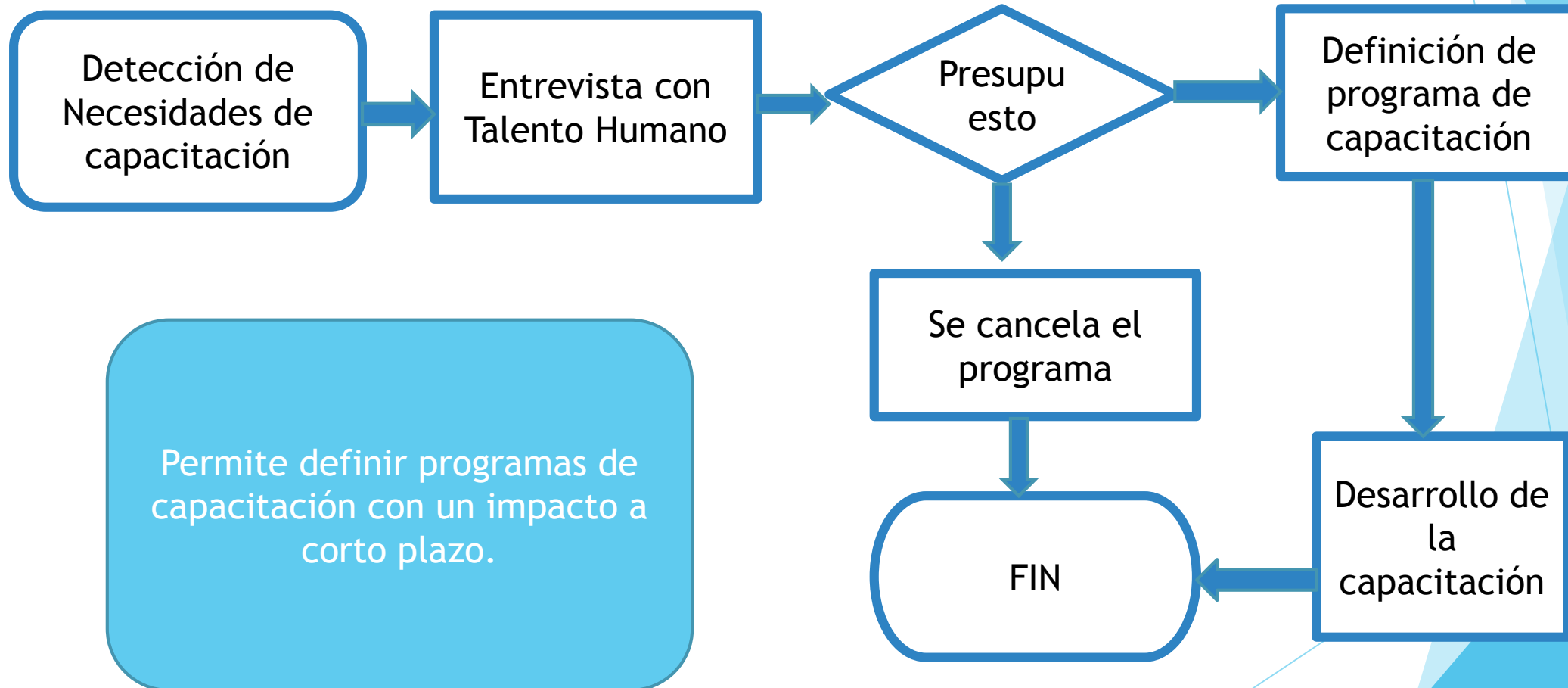
Valores

- Integridad
- Compromiso
- Ética

Objetivos de la Empresa

- 1. Liderar la fabricación de sistemas Europeos de ventanería, usando técnicas modernas y de vanguardia, capacitando a nuestro personal para fabricar el mejor producto y prestar servicios de calidad y calidez enfocados en la satisfacción del cliente.
- 2. Mantener equipos y herramientas de punta para una mejor fabricación de los productos ofertados en nuestra organización.
- 3. Escoger a los mejores proveedores del mercado mundial en perfiles, accesorios, vidrios y otros materiales e insumos utilizados en la fabricación de nuestros productos, para obtener un mejor resultado final.
- 4. Seleccionar al personal calificado, que cumpla con las competencias técnicas y comportamentales adecuadas para fabricar y prestar servicios de calidad.

CAPACITACIÓN TRADICIONAL



CAPACITACIÓN ESTRATÉGICA

- ▶ La capacitación estratégica se enfoca en alinear los programas de capacitación con los objetivos planteados por áreas; teniendo así un impacto a largo plazo

DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

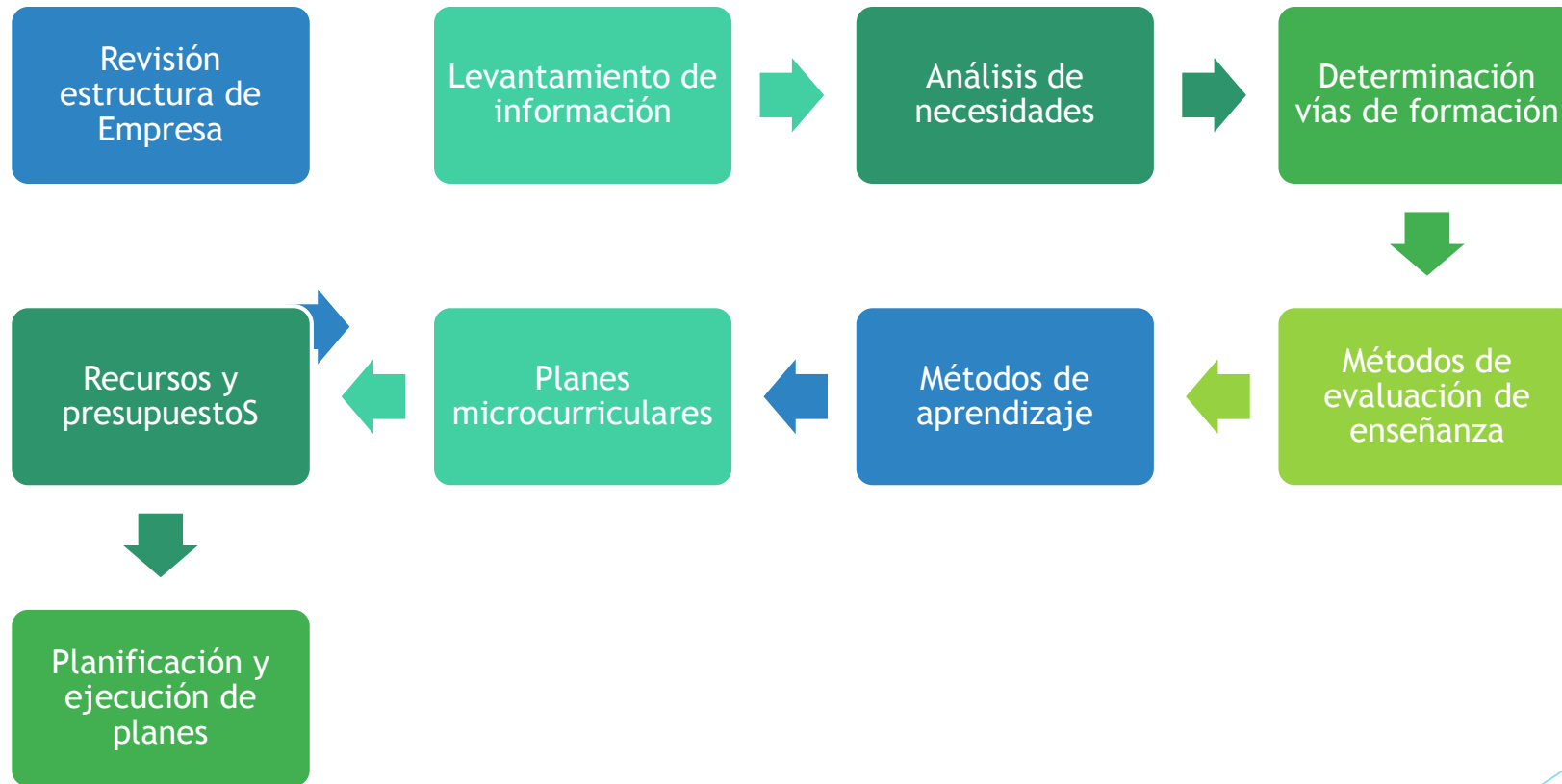
- ▶ Proceso sistemático de recolección de datos para determinar y priorizar las necesidades organizacionales que pueden ser satisfechas con programas de formación.
- ▶ Fuente: Moreno Villegas, Jaime (2009). *Gestión de la Formación*.

OBJETIVOS DEL DENC

- ▶ Identificar objetivos estratégicos de la organización.
- ▶ Levantar objetivos de área con impacto en objetivos de la organización.
- ▶ Planificar la formación en función de objetivos de área levantados.

La DENC NO es una simple serie de cursos
La DENC es estrategia e iniciativa para el logro de
objetivos

METODOLOGÍA



ENTREVISTAS CON RESPONSABLES DE ÁREA

Objetivos
(Regla SMART)

Metas

Proyectos

Dificultades y
brechas

Planes de
desarrollo

Expectativa

GRUPOS FOCALES CON EL PERSONAL DE CADA ÁREA

Identificación de
programas de
capacitación

Nuevas conductas
a ponerse en
práctica

Objetivos a
impactar con la
formación

OBJETIVOS SMART

S

M

A

R

T



NIVELES DE EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN

Reacción

Aprendizaje

Aplicación

Impacto

Retorno de
la inversión
(ROI)

ENTREVISTA DE DETECCIÓN ESTRATÉGICA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA LÍDERES
DE ÁREA O DEPARTAMENTO

AREA: _____ DEPARTAMENTO: _____

LIDER _____ FECHA: _____

1. En breves palabras, por favor explique a qué se dedica su Área/Departamento

2. Describa la realidad de su Área/Departamento (estructura, personal, impacto en la organización, etc...)

3. Misión del Área: Una vez analizado/a su Área/Departamento vamos a describir la "razón de ser".

4. Cuáles son los objetivos estratégicos del Área/Departamento?(REGLA SMART)

5. Cuáles son las metas e indicadores destinados a medir los objetivos planteados en la pregunta anterior?

6. Prioridades: Determine qué proyectos o acciones son urgentes en el Área/Departamento, cuáles son importantes y defina el plazo de cada uno.

Proyecto o acción urgente o importante	Plazo (corto: 6 meses a 1 año; mediano: 1 año a 2 años; largo: 2 años en adelante)

7. Planes de desarrollo: Qué competencias (técnicas, de gestión, etc...) se pretenden desarrollar en el equipo y cómo esto se encuentra vinculado a la estrategia de la organización?

8. Qué expectativas y/o sugerencias tiene del proceso de DeNC?



MATRIZ DE DETECCION ESTRATÉGICA DE NECESIDADES DE CAPACITACION-FOCUS GROUP.

Área: Administrativa	Departamento: COMERCIAL
Analista: _____	Fecha: _____
Asistentes: _____	Cargo: _____
_____	_____
_____	_____

Misión: _____

Objetivos (Regla SMART)	Indicadores	Metas	Descripción de proceso	Análisis general de conocimientos, habilidades y destrezas necesarias	Iniciativas instruccionales o no instruccionales	Observación

Comentarios:

MATRIZ DE ANÁLISIS DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN, NIVELES Y OBJETIVOS DE EVALUACIÓN

Área: PROYECTOS **Departamento: PROYECTOS**
Líder (Validador): Josue M Cargo: Jefe de Presupuestos
Analista: Andrea Quinatoa Fecha: 03/01/2019

6 5 4 3 2 1 7 8

Iniciativa de capacitación	Acción	Nivel de necesidad	Nivel de evaluación	Indicadores	Desempeño esperado	Necesidades de aprendizaje	Dirigido	Prioridad
Curso de Gestión de inventarios	curso	Grupal	transferencia	% de implementación del modelos de inventario	Implementar un modelo de inventarios.	Conocer cómo hacer un inventario de los materiales.	Asistente de Bodega y Supervisor de	

Prioridades

ALTA

MEDIA
BAJA