



## OPORTUNIDAD DE APRENDIZAJE Y PLANES DE ACCION

### **Objetivo**

Establecer el procedimiento mediante el cual los empleados pueden solicitar capacitaciones de acuerdo con sus intereses, y cómo se evalúan, validan y ejecutan estas solicitudes, garantizando su alineación con los objetivos de la organización.

### **Alcance**

Aplica para todo el CD.

### **Responsables**

El responsable de Recursos Humanos deberá encargarse de analizar y evaluar que capacitaciones son necesarias y conjunto a los jefes de áreas de cómo llevar a cabo la capacitación.

### **Procedimiento**

#### **1) Solicitud de capacitación:**

- Los colaboradores completan un formulario digital (Google Forms) donde expresan sus intereses de capacitación. El formulario incluye temas deseados y comentarios adicionales, entre otros.
- Documento asociado a la solicitud: [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe-AUp61i3\\_Gu9o80Bb3SSuZES36meCbSOIIdhrRvKLTAMmg/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe-AUp61i3_Gu9o80Bb3SSuZES36meCbSOIIdhrRvKLTAMmg/viewform)
- Documento asociado a las respuestas y planes de acción: [https://docs.google.com/forms/d/1DdBd6RL\\_4vxvJWHTDw96\\_O\\_TNVdTOEKJO7NBqiK1Lh0/edit](https://docs.google.com/forms/d/1DdBd6RL_4vxvJWHTDw96_O_TNVdTOEKJO7NBqiK1Lh0/edit)

#### **2) Recolección y análisis de datos:**

- El equipo de Recursos Humanos recopila las respuestas del formulario y realiza un análisis de los temas más demandados, frecuencia de respuestas y viabilidad general.

#### **Criterios de evaluación:**

- Frecuencia de solicitud por tema
- Relevancia para el puesto o área
- Recursos disponibles (presupuesto, tiempo, facilitadores)

#### **3) Evaluación de ejecutabilidad:**

- Se identifican qué capacitaciones son factibles de implementar según los recursos disponibles y el impacto esperado en el desempeño de los equipos.

|                   |                |                    |
|-------------------|----------------|--------------------|
| Fecha de creación | Responsable    | Aprobación         |
| 30/05/2025        | Rypstra Aldana | Mario del Palacio. |



**4) Reunión con líderes para la validación:**

- Recursos Humanos convoca a los líderes de área para revisar y validar las necesidades detectadas. Se priorizan las capacitaciones alineadas a los objetivos estratégicos y operativos.

**5) Elección de capacitación:**

- Según evaluación de presupuesto, cronograma, modalidad y temática a desarrollar.

**6) Ejecución de capacitaciones:**

- Se realizan las acciones formativas según el cronograma y se registra asistencia.

**7) Evaluación de efectividad:**

- Luego de la ejecución se mide el impacto mediante una encuesta de satisfacción.

|                   |                |                    |
|-------------------|----------------|--------------------|
| Fecha de creación | Responsable    | Aprobación         |
| 30/05/2025        | Rypstra Aldana | Mario del Palacio. |