

| | | |
|--|------------------------------|--|
|  | Descriptivo de Puesto | Última revisión: Octubre-2024 |
|--|------------------------------|--|

1. Identificación

Datos que permiten situar al puesto dentro de la organización en el momento actual.

| | |
|--|---|
| Título del puesto: | Capacitación y Evaluación del Desempeño |
| Gerencia: | RECURSOS HUMANOS -DIRECCIÓN GENERAL |
| Función: | Gerente |
| Puesto al que reporta en línea directa: | Directora General |
| Personal a su cargo: | Sí |
| Ubicación física | Remoto |

2. Estructura organizacional



3. Objetivo del puesto (Para qué)

Diseñar, implementar y gestionar programas de capacitación que fortalezcan las competencias organizacionales de Grupo CTI, alineando las habilidades del personal con los objetivos estratégicos de la empresa. El Gerente de Capacitación y Evaluación de Competencias será responsable de identificar las necesidades de formación, evaluar el desarrollo del talento y garantizar que los

| | | |
|--|------------------------------|--|
|  | Descriptivo de Puesto | Última revisión: Octubre-2024 |
|--|------------------------------|--|

empleados cuenten con las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva y contribuir al crecimiento de la organización.

4.Responsabilidades (Qué debe ejecutar)

- Identificar y analizar las necesidades de capacitación y desarrollo de competencias en los diferentes departamentos de Grupo CTI.
- Diseñar y ejecutar planes de capacitación anual, alineados con los objetivos estratégicos de la empresa, cubriendo tanto habilidades técnicas como competencias blandas.
- Desarrollar programas de evaluación de competencias organizacionales para medir el desempeño y el desarrollo del personal en función de sus roles y responsabilidades.
- Implementar metodologías innovadoras de formación, como e-learning, seminarios, talleres prácticos y coaching, para maximizar el impacto del aprendizaje.
- Coordinar la logística de las actividades de capacitación, como la selección de instructores internos y externos, la programación de sesiones, el desarrollo de materiales y la gestión del presupuesto.
- Supervisar la evaluación de los resultados de la capacitación, utilizando indicadores clave de desempeño (KPIs) y retroalimentación de los empleados para ajustar los programas y mejorar su efectividad.
- Gestionar el proceso de certificación interna y externa de los empleados en habilidades críticas para la operación de Grupo CTI.
- Promover programas de desarrollo de liderazgo y planes de sucesión para asegurar la preparación del talento interno para asumir posiciones estratégicas dentro de la organización.
- Colaborar con los líderes de departamento para desarrollar estrategias de mejora continua que potencien las competencias y habilidades del personal.
- Mantenerse actualizado en las mejores prácticas y tendencias en desarrollo organizacional, capacitación y evaluación de competencias.
- Gestionar las plataformas tecnológicas de aprendizaje y desarrollo de competencias, asegurando la accesibilidad y usabilidad de los recursos formativos.
- Elaborar informes y reportes periódicos sobre el impacto de la capacitación en el desempeño organizacional y la contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Entregables (resultados impacto)

- Plan Anual de Capacitación y Desarrollo

Documento detallado con el plan de formación para todo el personal, incluyendo cronograma, objetivos de aprendizaje, temarios, metodología y recursos requeridos para el año fiscal. Este plan debe estar alineado con los objetivos estratégicos de Grupo CTI.

Matriz de Evaluación de Competencias

| | | |
|--|------------------------------|--|
|  | Descriptivo de Puesto | Última revisión: Octubre-2024 |
|--|------------------------------|--|

Creación y actualización periódica de una matriz que identifique y evalúe las competencias clave por puesto dentro de la organización. Este entregable incluye tanto competencias técnicas como habilidades blandas, y debe estar vinculada a los planes de capacitación y desarrollo.

- Reportes de Impacto y Efectividad de Capacitación

Informes mensuales y trimestrales que midan el impacto de los programas de capacitación en el desempeño de los empleados y su contribución a los objetivos del negocio. Los reportes deben incluir indicadores de desempeño (KPIs), como asistencia, satisfacción, aplicación de habilidades adquiridas y retorno de inversión en capacitación (ROI).

Programas de Desarrollo de Liderazgo y Sucesión

Desarrollo e implementación de un programa estructurado para la identificación y formación de líderes dentro de la organización, así como un plan de sucesión para posiciones clave. Este programa debe incluir actividades de desarrollo profesional, coaching y mentoría.

Evaluación de Resultados de Competencias

Entregables que documenten los resultados de las evaluaciones de competencias realizadas a los empleados, con recomendaciones para su desarrollo y mejoras. Este documento debe estar disponible para líderes de departamento y Recursos Humanos para la toma de decisiones.

Contenidos y Materiales de Capacitación

Diseño y entrega de manuales, guías, presentaciones y recursos digitales para cada programa de capacitación implementado. Este material debe estar disponible en plataformas de gestión del aprendizaje (LMS) y ser accesible para todos los empleados.

Plataforma de Gestión de Aprendizaje (LMS) Operativa

Mantenimiento y actualización continua de la plataforma de gestión de aprendizaje. El gerente debe asegurar que los contenidos estén bien organizados, actualizados y sean accesibles para los empleados, con reportes automáticos de progreso y certificaciones.

Certificación y Acreditación de Personal

Reporte semestral que identifique el estado de certificación y acreditación de los empleados en habilidades críticas para el negocio. El gerente debe asegurar que los empleados cumplan con los requisitos de certificación y actualizar la información periódicamente.


Programas de Capacitación E-Learning

Desarrollo y lanzamiento de cursos en línea para empleados que incluyan módulos de autoaprendizaje. Estos programas deben estar diseñados para ser interactivos y medibles, ofreciendo flexibilidad en el tiempo y lugar de aprendizaje.

Encuestas de Clima Organizacional y Evaluación de Necesidades

Realización y entrega de encuestas para medir la satisfacción de los empleados respecto a las oportunidades de desarrollo profesional y el clima organizacional. Los resultados deben ser analizados para ajustar los programas de capacitación y mejorar el ambiente laboral.

Propuestas de Mejora Continua

| | | |
|--|------------------------------|--|
|  | Descriptivo de Puesto | Última revisión: Octubre-2024 |
|--|------------------------------|--|

Entregables que incluyan análisis y propuestas de mejora continua basadas en los resultados de los programas de capacitación, evaluaciones de competencias y necesidades emergentes del negocio. Estos deben presentarse periódicamente a la Dirección de Recursos Humanos.

4.1 Roles y responsabilidades en materia de Salud y Seguridad

- Reportar condiciones o actos inseguros detectados durante la jornada laboral.
- Conocer la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.
- Participar activamente en las iniciativas convocadas por la empresa.

4.2 Roles y responsabilidades en materia de Medio Ambiente

- Realizar el correcto manejo de residuos generados durante la ejecución de actividades.
- Conocer la Matriz de Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales.
- Participar activamente en las iniciativas convocadas por la empresa.

5.Relaciones Internas

Relaciones externas

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Todas las áreas de la organización | <ul style="list-style-type: none"> • Proveedor de materiales y equipos requeridos para cada proyecto |
| | |

6.Perfil de puesto

Características profesionales y personales que deben tener las personas para cubrir el puesto.


Educación (grado mínimo necesario):

Licenciatura en Psicología, Administración de Empresas, Recursos Humanos, Pedagogía o áreas afines. Maestría en Desarrollo Organizacional, Gestión del Talento o Educación Corporativa (deseable). Mínimo 5 años de experiencia en diseño e implementación de programas de capacitación y desarrollo de competencias. Experiencia en la gestión de proyectos de capacitación y desarrollo de liderazgo en empresas tecnológicas o de consultoría (deseable). Conocimiento en evaluación de competencias y metodologías de formación continua.

Experiencia técnica:

- Dominio de herramientas y plataformas de gestión de aprendizaje (LMS) y recursos digitales de formación.
- Conocimiento avanzado en técnicas de evaluación de competencias y desarrollo de habilidades.
- Experiencia en el diseño y ejecución de programas de formación presenciales y en línea.
- Habilidad para crear y analizar indicadores de desempeño de la capacitación y desarrollo de competencias.

Competencias funcionales (técnicas y/o administrativas):

| | | |
|--|------------------------------|--|
|  | Descriptivo de Puesto | Última revisión: Octubre-2024 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Suite Microsoft Office • Correo Electrónico | | |
| Competencias Soft: <ul style="list-style-type: none"> • Excelentes habilidades de comunicación y capacidad para motivar a los empleados. • Habilidad para gestionar equipos y coordinar múltiples proyectos de manera simultánea. • Capacidad analítica para evaluar la efectividad de los programas de capacitación y ajustar estrategias según sea necesario. • Proactividad y creatividad para proponer soluciones de aprendizaje innovadoras. • Habilidad para trabajar de manera colaborativa con los diferentes departamentos y niveles jerárquicos de la empresa. | | |
| Idiomas: <ul style="list-style-type: none"> • Español (hablado, escrito y leído). | | |
| Experiencia laboral (áreas o puestos): <ul style="list-style-type: none"> • Mínimo 5 años de experiencia en puestos similares. | | |
| Horario: Por proyecto | | |

7.Requisitos del puesto y de capacitación

Características del ambiente y de capacitación.

| |
|--|
| Condiciones de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> • Casi toda la jornada laboral sentado (sedentarismo). • Caída al mismo o diferente nivel. • Contacto con superficies cortantes (hojas, tijeras, guillotina). • Expuesto a situaciones de estrés por la carga de trabajo. |
| EPP (Equipo de Protección Personal) sólo cuando se realizan visitas a vía: <ul style="list-style-type: none"> • No requerido |
| Capacitación requerida por el puesto: Evidencia con lista de Asistencia: <ul style="list-style-type: none"> • Inducción a la empresa. • Medidas de seguridad y salud. • Programa CREEYCREA-CTI. • Sistema de gestión trinorma (ISO 9001, ISO 20001 e ISO 27001). • Iniciativas de sostenibilidad. • Capacitación ambiental (El camino a la sustentabilidad). • Manejo responsable de residuos. Capacitación requerida por el puesto: Constancia de Habilidades Laborales (DC-3): |

**Descriptivo de Puesto****Última revisión:
Octubre-2024**

- NOM-030-STPS-2009. Servicios preventivos de seguridad y salud.
- NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención.
- NOM-036-1-STPS-2018. Factores de riesgo ergonómico en el trabajo – Identificación, análisis, prevención y control. Parte 1: manejo manual de cargas.
- Análisis de riesgos en operación y centros de trabajo.

Revisó:Gerente de
Recursos Humanos**Vo. Bo:**

Jefe de Área

Autorizó:

Director