 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	PROCEDIMIENTO ESPECIFICO	PE 2-09-1
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO	Revisión:02
		Página 1 de 22

1. Objetivo.

Aplicar integralmente el procedimiento de capacitación de tal manera que garantice que los conocimientos, habilidades, competencias y potencialidades de todo nuestro personal se ajusten a las exigencias del cargo y puesto de trabajo en cuestión.

2. Alcance.

Abarca a todos los trabajadores de la Empresa de Productos Inyectables, enmarcados en las diferentes categorías ocupacionales.

3. Referencias:

3.1 Resolución No. 29/2006. Reglamento para la Planificación, Organización, Ejecución y Control del Trabajo de Capacitación y desarrollo de los Recursos Humanos en las entidades laborales.

3.2 Ley No.116/2013 “Código de Trabajo”

3.3 Decreto No.326/2014 “Reglamento del Código de Trabajo”.

3.4 Decreto Ley No. 350/2017 “De la Capacitación de los Trabajadores”

4. Términos y Definiciones:

4.1 Capacitación: Conjunto de acciones de preparación, continuas y planificadas, concebido como una inversión, que desarrollan las organizaciones dirigidas a mejorar las competencias y calificaciones de los trabajadores, para cumplir con calidad las funciones del cargo, asegurar su desempeño exitoso y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios.


4.2 DNC: Determinación de Necesidades de Capacitación.

4.3 Adiestramiento Laboral: Formación que posibilita la integración laboral y la preparación complementaria de los graduados para el afianzamiento de los conocimientos adquiridos y el desarrollo práctico de habilidades y destrezas.

4.4 Categoría ocupacional: clasificación de los diferentes cargos, de acuerdo con las funciones y tareas que desarrollan los trabajadores.

4.5 Competencias: Conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores, basado en la idoneidad demostrada, asociado a un desempeño superior del trabajador y de la organización, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios.

	Nombre y Apellidos	Cargo	Firma	Fecha
Aprobado por	Beatriz Acosta Guisado	Directora Capital Humano		

 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	PROCEDIMIENTO ESPECIFICO	PE 2-09-1
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO	Revisión:02
		Página 2 de 22

4.6 Desempeño laboral: Rendimiento laboral y la actuación del trabajador, adecuado a los requerimientos establecidos para su cargo y expresa la idoneidad demostrada.

4.7 Necesidades de capacitación: Elemento fundamental que debe determinar la dirección de la organización, para identificar la brecha que existe entre los conocimientos, habilidades y actitudes que presenta cada trabajador y los requerimientos que exige el cargo que desempeña, para elaborar su plan individual de capacitación y desarrollo, a partir de cuya integración se elabora el plan anual de capacitación y desarrollo del capital humano de la organización.

4.8 Plan de capacitación: El que se elabora en correspondencia con los objetivos globales y específicos de la organización y los resultados del diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación.

5. Responsabilidades.

5.1 Director General:

b) Aprobar el Plan de Capacitación de la Empresa.

5.2 Director de Capital Humano:

a) Fiscaliza el cumplimiento de lo establecido en este procedimiento.

5.3 Especialista “B” en Gestión de Recursos Humanos:

a) Elabora, organiza y supervisa el cronograma de trabajo.

b) Coordina, orienta y participa activamente en la Determinación de Necesidades de Capacitación (DNC)

c) Revisa el progreso de formación de los trabajadores periódicamente, con el objetivo de analizar los aspectos positivos y de mejora continua, así como las necesidades de nuevas acciones de capacitación.

d) Elabora el Plan de Capacitación de la Empresa, tomando como base las DNC.

e) Gestiona las acciones tanto internas como externas, para darle cumplimiento al Plan de Capacitación de la entidad.

5.4 Jefes de áreas:

a) Determinan las necesidades de capacitación de sus subordinados.

5.5 Sindicato:

a) Velar por la realización y el cumplimiento de lo establecido en el presente procedimiento, sin que se violen los derechos y deberes de los trabajadores.

5.6 Tutor:


a) Elaborar el plan individual de adiestramiento laboral;

b) Conducir y atender la marcha del adiestramiento;

c) Realizar las evaluaciones parciales y finales del cumplimiento del plan;

d) Establecer con los recién graduados las relaciones interpersonales que le permiten conocer sus inquietudes y opiniones; y

e) Motivar a los recién graduados y propiciar su participación en el análisis y solución de los problemas y dificultades enfrentados por el colectivo laboral.

 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	PROCEDIMIENTO ESPECIFICO	PE 2-09-1
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO	Revisión:02
		Página 3 de 22

6. Desarrollo:

6.1 Diseño de la Capacitación:

El diseño de la capacitación queda establecido por las siguientes fases:

- 1) Definición de las funciones del puesto de trabajo
- 2) Levantamiento de la preparación y potencialidades de los trabajadores
- 3) Determinación de las Necesidades de capacitación de los trabajadores.
- 4) Precisar las prioridades de Capacitación
- 5) Elaboración de los Planes Individuales de Capacitación
- 6) Discusión y aprobación de los Planes Individuales de Capacitación
- 7) Elaboración del Plan Anual de capacitación de la Entidad
- 8) Ejecución de los Planes Individuales de capacitación
- 9) Valoración de la efectividad de los Planes Individuales de Capacitación
- 10) Elaboración del Informe Anual de ejecución del Plan de Superación
- 11) Para llevar a cabo las acciones de capacitación y desarrollo por el centro de trabajo, la administración selecciona los trabajadores que fungirán como instructores entre los más calificados.

6.2 Determinación de las Necesidades de Capacitación:

La determinación de necesidades de capacitación es una función directa de la Dirección de Capital Humano, donde está implicado todo el personal de la Empresa, siendo los jefes de las diferentes áreas los máximos responsables de su ejecución y calidad, los cuales deben tener una conciencia clara de su importancia exigiendo que la misma se realice con la mayor exactitud posible.


La determinación de las necesidades de capacitación y adiestramiento del personal se realiza teniendo en cuenta:

- a) Completamiento de los requerimientos de formación que exige el perfil del puesto de trabajo.
- b) Necesidades de desarrollo, actualización y especialización del personal.

Determinar las necesidades es el resultado de un proceso de análisis para lo cual es necesario contar con la información de sus dos momentos principales, que son:

- a) Definición de las funciones del puesto.
- b) Caracterización de la preparación y potencialidades del trabajador.

El diagnóstico y determinación de las necesidades de capacitación, se realizará en el proceso de validación de las competencias, a través de las técnicas de la

 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	PROCEDIMIENTO ESPECIFICO	PE 2-09-1
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO	Revisión:02
		Página 4 de 22

entrevista o valoración, identificando las brechas que existen entre las competencias para el cargo y las reales que posee el trabajador. A partir de esta información se establecen las prioridades de capacitación de cada trabajador las que evidentemente estarán regidas por los intereses y prioridades de la empresa en particular y del Ministerio de la Agricultura, en coordinación con el Ministerio de Educación en general.

El registro R₁ 2-09-1 Diagnóstico de Necesidad de Capacitación, es confeccionado inicialmente por el Jefe del área del trabajador conjuntamente con éste, quien identificará las necesidades personales que considera para desarrollar su trabajo. El Jefe de Área correspondiente, complementa la información teniendo en cuenta los requisitos y perfil del puesto de trabajo así como las perspectivas del trabajador en su área. Es actualizado en la medida que el trabajador recibe la formación o el adiestramiento en su puesto de trabajo, ya sea planificado o no por la empresa.


Sólo después de presentado la constancia de formación o adiestramiento, se completa el apartado 11 correspondiente a la formación recibida. El registro es firmado por el trabajador como constancia de que identificó y conoce sus necesidades y por el Jefe del área, como evidencia de la revisión y completamiento de las necesidades del trabajador en el período.

La necesidad identificada y que no fue proporcionada en el año, debe identificarse nuevamente al confeccionar el del siguiente año.

Como resultado de este proceso se elabora el Plan de Capacitación Individual de desarrollo de cada trabajador. Estos planes son confeccionados por los jefes de áreas y es controlado por el especialista designado por el Director de Recursos Humanos.

A partir de entonces el Especialista designado por el Director de Capital Humano confecciona el registro R₂ 2-09-1 Resumen de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, el cual se elabora a partir de la información entregada por los diferentes Jefes de Áreas, recogidas en el registro “Diagnóstico de Necesidad de Capacitación”.

Se consolidan las necesidades de la Empresa con temas o adiestramientos genéricos o con iguales características. Se identifica en lo posible si es curso interno impartido por el propio centro o externo impartido por otra entidad.

 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	PROCEDIMIENTO ESPECIFICO	PE 2-09-1
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO	Revisión:02
		Página 5 de 22

6.3 Conformación del Plan de Capacitación.

El Plan de Capacitación (R₃ 2-09-1), es confeccionado por el Especialista de Gestión Recursos Humanos con los resultados del DNC, recogidos en el registro R₂ 2-09-1 Resumen de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, este mantendrá un esquema organizativo donde se agruparán las acciones por módulos según el área de la empresa a la que van dirigidas las acciones.

La planificación es de carácter general, trimestral y en cada uno de ellos de ser posible, según el mes se precisará la fecha. Este registro tendrá un original en la Dirección de Capital Humano, una copia en Sección Sindical, enviando otra copia a la Dirección de Capital Humano Grupo Empresarial.


Aprobado este plan de Capacitación por el Consejo de Dirección, se procederá a su ejecución para lo cual el Especialista de Gestión del Capital Humano se encargará de hacer las gestiones necesarias para garantizar su cumplimiento. Para ello elaborará el R₄ 2-09-1 Control de Acciones de Capacitación, con el objetivo de registrar todas las matrículas (tanto internas como externas) en las acciones de capacitación o superación planificada o no, y mantener el chequeo, por parte de los especialistas de Capacitación de las UEB, mensualmente del cumplimiento de las acciones.

Trimestralmente, en el R₅ 2-09-1 Cumplimiento de las Acciones de Capacitación, la Dirección de RH y la Dirección de la Empresa realizarán una evaluación conjunta para estimar el cumplimiento de las mismas. De este registro se le enviará una copia a la dirección de RH del Grupo Empresarial Labiofam.

6.4- Medición del impacto de la Capacitación.

Al término de cada acción de capacitación **el trabajador** llenará el cuestionario del registro R₆ 2-09-1 Evaluación de la Percepción de la Capacitación, que tiene como objetivo evaluar el nivel de satisfacción o conformidad con respecto a la capacitación que recibió.

La medición de los resultados de la capacitación debe considerar las diferencias entre el estado real durante el diagnóstico y el existente un tiempo prudencial después (3 meses) para poder apreciar con mayor claridad los cambios, como resultado de la capacitación recibida, esta evaluación del impacto de la capacitación debe hacerse partir de un juicio integrado y sistemático de los cambios cuantitativos y cualitativos operados en la persona y la organización.

 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	PROCEDIMIENTO ESPECIFICO	PE 2-09-1
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO	Revisión:02
		Página 6 de 22

Cada director o jefe de área (según tiempo establecido) hará la valoración de la efectividad de la capacitación a través de los resultados del desempeño del trabajador en el puesto de trabajo, midiendo así el impacto de las capacitaciones recibidas de sus subordinados, según registro R7 2-09-1 Evaluación del Impacto de la Capacitación.

La medición del Impacto de la Capacitación se le realizará a las acciones de capacitación que a continuación se relacionan:

- ✓ Diplomados
- ✓ Maestrías
- ✓ Postgrados
- ✓ Cursos internos (recibidos tanto en el OSDE como en la propia empresa).
- ✓ Cursos impartidos por Universidades y/o Casas Consultoras.
- ✓ Acciones de capacitación que tengan incidencia en la calidad e inocuidad.


6.5-Adiestramiento laboral:

El Adiestramiento Laboral es el modo de formación que posibilita al recién graduado su adaptación laboral y preparación complementaria para consolidar y desarrollar los conocimientos adquiridos y el desarrollo de habilidades prácticas que le permiten estar preparados para asumir un cargo determinado en la entidad laboral donde fue asignado.

El objetivo general del adiestramiento laboral de los recién graduados es el de complementar su formación técnica y laboral y ofrecerles todas las posibilidades para su mejor desempeño profesional e integración al colectivo de trabajo. Para ello el Director General, con respecto a los recién graduados deberá:

1. Garantizar la asignación de un tutor a todos los recién graduados que les son asignados durante el período de su adiestramiento laboral.
2. Cada tutor puede atender como máximo hasta tres recién graduados, para garantizar la efectividad de esta responsabilidad. Cuando por determinadas razones existe déficit de personal para realizar las funciones de tutor, se puede incrementar el número de graduados a atender por un tutor, siempre que se garantice la calidad en la atención a los recién graduados y el cumplimiento del plan individual de adiestramiento laboral.

La dirección de la entidad, de conjunto con la organización sindical correspondiente, deben desarrollar acciones dirigidas a la estimulación moral y el reconocimiento social de los trabajadores que son designados como tutores,

 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	PROCEDIMIENTO ESPECIFICO	PE 2-09-1
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO	Revisión:02
		Página 7 de 22

teniendo en cuenta el importante papel que estos desempeñan en la atención y preparación de los recién graduados.

6.6- Plan Individual de Adiestramiento Laboral

El Director general tiene la responsabilidad de que cada recién graduado asignado a la entidad cuente con el Plan Individual de Adiestramiento Laboral, en lo adelante “el Plan”, en correspondencia con lo que establece el presente Procedimiento. En el área de Recursos Humanos, el Especialista que atiende la actividad de capacitación, coordina, orienta y controla la elaboración del Plan.


El Plan se elabora a la llegada del recién graduado, teniendo en cuenta la formación del recién graduado y las tareas y funciones a desarrollar en el cargo para el que se adiestra. En su elaboración participa, además del tutor, el personal técnico o de dirección que se considera necesario. El Plan debe tener una estructura lógica que permite alcanzar los objetivos propuestos.

El Plan debe contener, de forma explícita lo siguiente:

- a) nombres y apellidos del tutor;
- b) nombres y apellidos del recién graduado;
- c) especialidad;
- d) área de trabajo a la que se asigna;
- e) cargo para el que se prepara;
- f) etapas del adiestramiento, sus objetivos, tareas a desarrollar en esas etapas;
- g) fecha de inicio y terminación y los responsables de su cumplimiento.

A propuesta del tutor que atiende al recién graduado, el Plan es aprobado por el jefe del área a la que es asignado y comprende las etapas siguientes:

- a) presentación y orientación inicial: incluye el
- b) proceso de acogida y familiarización, que comienza con el recibimiento de los recién graduados por el Consejo de Dirección y las organizaciones políticas y de masas; explicación general sobre la organización de la entidad a la que se incorporan,
- c) su objeto social,
- d) estructura,
- e) funciones; características principales del proceso productivo o de servicio,
- f) sistemas de trabajo, de dirección y de estimulación;
- g) Reglamento Disciplinario Interno; explicación de sus deberes y derechos como graduado en adiestramiento;
- h) la presentación al colectivo de trabajadores y del tutor designado;

 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	PROCEDIMIENTO ESPECIFICO	PE 2-09-1
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO	Revisión:02
		Página 8 de 22

- i) el plan individual de adiestramiento laboral y otros aspectos de interés que se estiman necesarios. Esta etapa concluye con el análisis del plan individual de adiestramiento laboral entre el tutor y el recién graduado a fin de precisar los objetivos y expectativas que se esperan de su ejecución y hacer los ajustes que corresponden según los criterios de ambos;

Durante la ejecución del Plan de Adiestramiento, se realizan evaluaciones trimestrales de la marcha del adiestramiento laboral y del desempeño de los recién graduados; al concluir el Período se realiza la Evaluación Conclusiva.

Las evaluaciones trimestrales y la conclusiva, se reflejan en un documento y son realizadas por el Tutor del recién graduado, aprobándola el Jefe del Área donde labora oído el parecer de la organización Sindical correspondiente, y discutidas con el recién graduado objeto de evaluación.


Las evaluaciones deben ser firmadas por el recién graduado evaluado, el tutor y el Jefe inmediato y archivadas en el Expediente que se le confecciona a cada recién graduado en adiestramiento.

La evaluación, tanto trimestral como Conclusiva, debe contener:

- a) nombre y apellidos del recién graduado;
- b) especialidad;
- c) área de trabajo;
- d) puesto de trabajo para el que se prepara;
- e) período evaluado (desde – hasta);
- f) etapa del adiestramiento en que se realiza la evaluación;
- g) objetivos a lograr en el período y resultados alcanzados;
- h) actitud ante el trabajo y responsabilidad ante las tareas
- i) resultados en la disciplina laboral;
- j) relaciones con el colectivo de trabajo
- k) firma del tutor, el evaluado y el jefe inmediato;


7. Registros:

7.1 R₁ 2-02-1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Se confecciona anualmente y contiene los nombre(s) y apellidos del trabajador, nivel escolar aprobado, especialidad, se escribe lo más explícito posible el título del curso, adiestramiento o tema en el cual necesita formarse o adiestrarse el trabajador, el tema en el cual necesita formarse o adiestrarse el trabajador derivado de la última evaluación del desempeño, se describen las acciones de formación que se proponen, firma del trabajador, firma del Jefe inmediato del trabajador.
CONSERVACIÓN: 5 Años.

 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	PROCEDIMIENTO ESPECIFICO	PE 2-09-1
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO	Revisión:02
		Página 9 de 22


- 7.2R₂** 2-09-1 Resumen del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Se confecciona anualmente y contiene nombre y apellidos de la persona que lo elabora, las áreas que se consolidan, nombre del tema o adiestramiento identificado como necesidad del personal en las áreas, cantidad solicitada por tipo de tema, señala si es incluido en el Plan de Capacitación del año inicialmente o si definitivamente no está previsto incluir para ese Año, cualquier otra información que se considere.
- 7.3R₃** 2-09-1 Plan de Capacitación. Se confecciona anualmente y contiene el tema de la acción o proceso a capacitar, el modo de Formación de acción de capacitación a ejecutar, la matrícula de la acción de capacitación, la participación real de los trabajadores desglosados por categoría ocupacional, precio del curso si se tratara de una capacitación externa. Se conservará original y una copia unido al Convenio Colectivo.
- 7.4R₄** 2-09-1 Control de Acciones de Capacitación. Se confecciona cada vez que se realice una acción y contiene el nombre y apellidos del trabajador, el nivel de escolaridad, la fecha de inicio, la categoría ocupacional del que esté abarcado en la acción de capacitación, nombre de la acción y su evaluación.
- 7.5R₅** 2-09-1 Cumplimiento de las Acciones de Capacitación. Se confecciona trimestralmente y contiene nombre de las acciones planificadas y no planificadas en el trimestre que se realizan, la fecha de inicio y termino de la acción, los participantes según las acciones planificadas, los participantes reales en cada una de las acciones, y en caso de no realizarse la acción describir las causas que lo conllevaron. Se envía copia a la Dirección de RH de la OSDE Labiofam.
- 7.6R₆** 2-09-1 Evaluación de la Percepción de la Capacitación. Contiene datos generales, criterios que tienen los participantes sobre las actividades del programa, los métodos empleados, la participación, los recursos, la comprensión, la aplicabilidad, etc.
- 7.7R₇** 2-09-1 Evaluación del Impacto de la Capacitación: Se archivará en Expediente de Capacitación.
- 7.8** Plan Individual de Adiestramiento. Se confecciona cada vez que sean asignados los graduados y contiene lo descrito en el procedimiento, se entregará una copia al Adiestrado y otra al Tutor. Se archiva en Expediente Laboral del Graduado.
- 7.9** Evaluaciones Trimestrales y Conclusiva. Se confeccionan según su período y contienen lo descrito en el procedimiento. Se archiva en Expediente Laboral del Graduado.

Todos los registros se conservarán en la Dirección de Capital Humano por 5 años.

 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	PROCEDIMIENTO ESPECIFICO	PE 2-09-1
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO	Revisión:02
		Página 10 de 22

8. Anexos:


- 8.1 Anexo 1 R₁ 2-02-1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.
- 8.2 Anexo 2 R₂ 2-09-1 Resumen del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.
- 8.3 Anexo 3 R₃ 2-09-1 Plan de Capacitación.
- 8.4 Anexo 4 R₄ 2-09-1 Control de Acciones de Capacitación.
- 8.5 Anexo 5 R₅ 2-09-1 Cumplimiento de las Acciones de Capacitación.
- 8.6 Anexo 6 R₆ 2-09-1 Evaluación de la Percepción de la Capacitación.
- 8.7 Anexo 7 R₇ 2-09-1 Evaluación del Impacto de la Capacitación:
- 8.8 Anexo 8 Plan Individual de Adiestramiento.
- 8.9 Anexo 9 Evaluaciones Trimestrales y Conclusiva.

 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	PROCEDIMIENTO ESPECIFICO	PE 2-09-1
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO	Revisión:02
		Página 11 de 22

Anexo 1 R₁ 2-02-1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.


 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	DIAGNÓSTICO DE NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	R ₁ 2-09-1
---	---	-----------------------

Nombre del trabajador(1)		Nivel de Escolaridad(3)	
Cargo(2)		Graduado de (4)	
		Área (5)	
Fecha de Incorporación: (6)		Fecha del Diagnóstico:(7)	
Necesidades de Capacitación relacionadas con las Competencias del Puesto de Trabajo:(8)			
Necesidades de Capacitación identificadas a partir de los Resultados de la Evaluación del Desempeño:(9)			
Acciones de Formación Recibidas (en orden cronológico)(10)			
Acciones de Formación Propuesta (en orden de prioridad)(11)			
Firma del trabajador.(12)			
Nombre del Jefe Inmediato.(13)			
Firma del Jefe Inmediato.(14)			
Fecha (15)			


 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	PROCEDIMIENTO ESPECIFICO	PE 2-09-1
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO	Revisión:02
		Página 12 de 22

Metodología de Llenado

1. Nombre(s) y dos apellidos del trabajador.
2. Nombre del puesto de trabajo actual según plantilla.
3. Nivel escolar aprobado del trabajador.
4. Especialidad de graduado.
5. Área a la cual pertenece el trabajador.
6. Fecha de ingreso a la entidad.
7. Fecha en que se confecciona el diagnóstico.
8. Se escribe lo más explícito posible el título del curso, adiestramiento o tema en el cual necesita formarse o adiestrarse el trabajador.
9. Se escribe el tema en el cual necesita formarse o adiestrarse el trabajador, derivado de la última evaluación del desempeño.
10. Se describe las acciones de formación recibidas (curso, seminario, perfeccionamiento, adiestramiento, etc.)
11. Se describe las acciones de formación que se proponen (curso, seminario, perfeccionamiento, adiestramiento, etc.)
12. Firma del trabajador.
13. Nombre, apellidos del Jefe inmediato del trabajador.
14. Firma del Jefe inmediato del trabajador.
15. Fecha en que se firma

 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	PROCEDIMIENTO ESPECIFICO	PE 2-09-1
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO	Revisión:02
		Página 13 de 22


Anexo 2 R₂ 2-09-1 Resumen del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	RESUMEN DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	R ₂ 2-09-1
---	--	-----------------------

							Elaborado por: (1)	
							Año:	
No.	Área	Tema o Adiestramiento	Cantidad Solicitada	Interno	Externo	Posibilidad de capacitar con	Incluido en el plan	Observación
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)

Metodología de Llenado

1. Nombre y apellido de la persona que lo elabora y año correspondiente.
2. Número consecutivo.
3. Áreas que se consolidan.
4. Nombre del tema o adiestramiento identificado como necesidad del personal en las áreas.
5. Cantidad solicitada por tipo de tema.
6. Señalar si es impartido internamente.
7. Señalar si es impartido externamente por otra entidad.
8. Destacar el nombre de las entidades con las cuales es posible proporcionar la capacitación del tema señalado.
9. Señala si es incluido en el Plan de Capacitación del Año inicialmente o si definitivamente no está previsto incluir para ese Año.
10. Cualquier otra información que se considere y que esclarezca su comprensión.


 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	PROCEDIMIENTO ESPECIFICO	PE 2-09-1
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO	Revisión:02
		Página 14 de 22

Anexo 3 R₃ 2-09-1 Plan de Capacitación.


 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	PLAN DE CAPACITACIÓN GENERAL	R ₃ 2-09-1
---	-------------------------------------	-----------------------

No. (1)	Proceso a Dominar (2)	Modalidad (3)	Fecha (4)		Categoría Ocupacional (5)					Total partici pante s (6)	Costo (7)	Importe (8)	Observ. (9)
			Inicio	Termina	C	T	A	O	S				
Modulo del área: (10)													
(11)Elaborado por:			Cargo:					Firma:					
(12)Revisado por:			Cargo:					Firma:					
(13)Aprobado por:			Cargo:					Firma:					

Metodología de Llenado

 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	PROCEDIMIENTO ESPECIFICO	PE 2-09-1
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO	Revisión:02
		Página 15 de 22

1. Número consecutivo
2. Tema de la acción o proceso a capacitar.
3. Identificación del modo de Formación de acción de capacitación a ejecutar (charlas, curso, taller, seminario, habilitación, perfeccionamiento, postgrado, diplomado, doctorado, otros)
4. Fecha de inicio y terminación en que se pretende realizar la acción señalada.
5. Cantidad de trabajadores a participar Desglosados por Categoría Ocupacional.
6. Total de trabajadores a participar en la acción.
7. Valor del curso, si se trata de una capacitación externa.
8. Importe total del curso. Se multiplicará (6) y (7)
9. Se reflejará cualquier dato de importancia que se considere para mejor comprensión o esclarecimiento de los datos recogidos en el registro.
10. Se define el área de los trabajadores a quienes van dirigidas las acciones.
11. Nombre y apellidos, cargo, fecha y firma de quien elabora.
12. Nombre y apellidos, cargo, fecha y firma de quien revisa.
13. Nombre y apellidos, cargo, fecha y firma de quien revisa.

 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	PROCEDIMIENTO ESPECIFICO	PE 2-09-1
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO	Revisión:02
		Página 16 de 22


Anexo 4 R₄ 2-09-1 Control de Acciones de Capacitación.

 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	CONTROL DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN	R ₄ 2-09-1
---	--	-----------------------

No	Nombre del Curso	Fecha de ejecución (inicio y term)	Centro que imparte	Instructor de acciones internas	Participantes	Categoría Ocupacional (7)					Área	Costo	Importe	Observaciones
						D	T	A	O	S				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)						(8)	(9)	(10)	(11)

Metodología de Llenado

1. Número consecutivo
2. Nombre del curso
3. Fecha en que se ejecuta el curso, especificando inicio y terminación.
4. Nombre del centro que imparte.
5. Nombre del instructor en caso de ser acciones desarrolladas internamente.
6. Nombre y Apellidos de los participantes.
7. Se desglosan los participantes según su categoría ocupacional
8. Área de trabajo a la que pertenece el trabajador que participa.
9. Se especificará el valor real del curso.
10. Se especificará el importe total real del curso según la cantidad de participantes.
11. Se recogerá cualquier dato que resulte necesario para el esclarecimiento de la información recogida.

 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	PROCEDIMIENTO ESPECIFICO	PE 2-09-1
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO	Revisión:02
		Página 17 de 22


Anexo 5 R₅ 2-09-1 Cumplimiento de las Acciones de Capacitación.

 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN	R ₅ 2-09-1
---	---	-----------------------

No.	Acciones	Fecha(3)		Participantes		Cumplido(6)		Causales
		Inicio	Termino	Plan	Real	Si	No	
(1)	(2)			(4)	(5)			(7)
Elaborado por: (8)								

Metodología de Llenado:

1. Número consecutivo.
2. Nombre de las Acciones Planificadas y no Planificadas en el trimestre que se realizan.
3. La fecha de Inicio y Termino de la Acción.
4. Los participantes según las Acciones Planificadas.
5. Los Participantes Reales en cada una de las Acciones.
6. Señalar con una X si la Acción se realizó o no
7. En caso de no realizarse la acción detallar los motivos o causales.
8. Nombre y Apellidos del responsable del registro.

 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	PROCEDIMIENTO ESPECIFICO	PE 2-09-1
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO	Revisión:02
		Página 18 de 22

Anexo 6 R₆ 2-09-1 Evaluación de la Percepción de la Capacitación.

 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	Evaluación de la Percepción de la Capacitación	R₆ 2-09-1
--	---	-----------------------------

1. Datos Generales.

Nombres y apellidos del trabajador: ____ (1) _____

Área: ____ (2) _____

Cargo que ocupa: ____ (3) _____

Acción formativa recibida: ____ (4) _____

Modo de formación utilizado: ____ (5) _____

Entidad que la impartió: ____ (6) _____

Profesor/ Instructor: ____ (7) _____

Fecha en que recibió la capacitación: ____ (8) _____

2- Marque con una (X) su nivel de satisfacción o conformidad con respecto a los siguientes aspectos de la acción de capacitación que recibió, siendo 1 el mínimo y 5 el máximo valor.

No.	Aspectos	1	2	3	4	5
1	Temas o contenidos impartidos	(9)				
2	Actualización y novedades de los contenidos					
3	Utilidad práctica de los contenidos					
4	Métodos empleados en impartir los contenidos					
5	Preparación de los profesores					
6	Materiales de apoyo y documentación entregada					
7	Condiciones del local					

Otros: Medios audiovisuales utilizados, horarios establecidos. (10)

3- ¿Se cumplieron sus expectativas con la capacitación recibida?


a) Si ____ b) No ____ c) ¿Por qué? _____

4- Puede agregar algún criterio más acerca de la capacitación recibida.

Firma del trabajador: _____


Fecha de aplicación: _____

Firma del capacitador: _____

 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	PROCEDIMIENTO ESPECIFICO	PE 2-09-1
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO	Revisión:02
		Página 19 de 22

Metodología del llenado:

- 1- Se escribirá el nombre y apellidos del trabajador
- 2- Se consignará el área de trabajo.
- 3- Se escribirá el cargo que ocupa el trabajador.
- 4- Se reflejará el nombre de la acción recibida
- 5- Se consignará el modo de formación: si es habilitación, taller, conferencia, clase práctica, etc.
- 6- Se reflejará el nombre de la entidad que impartió la acción de formación.
- 7- Se pondrá el nombre del profesor y/o instructor que impartió el curso.
- 8- Se registrará la fecha en que se recibió la capacitación.
- 9- Se marcarán los aspectos relacionados en la tabla según el nivel de satisfacción o conformidad siendo 1 el mínimo a otorgar y 5 la mayor puntuación.
- 10- Se reflejará si se han empleado medios audiovisuales, si es efectivo el horario u otra cuestión que se quiera reflejar.

 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	PROCEDIMIENTO ESPECIFICO	PE 2-09-1
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO	Revisión:02
		Página 20 de 22

Anexo 7 R₇ 2-09-1 Evaluación del Impacto de la Capacitación:

 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	Evaluación del Impacto de la Capacitación	R ₇ 2-09-1
---	--	-----------------------

1- Datos Generales.

Nombres y apellidos del trabajador: _____

Cargo que ocupa: _____

Área: _____

Período que se evalúa: 1^{er} Semestre __ 2^{do} Semestre __ Año: _____

2- Acción de capacitación recibidas en el período:


A partir de los contenidos recibidos, el trabajador ha sido capaz de:

	Puntuación (encerrar en un círculo, subrayar o tachar la puntuación que se otorga)
Aplicar en sus actividades los conocimientos y habilidades adquiridos.	5 4 3 2 1
Multiplicar los conocimientos en su área de trabajo al resto de los trabajadores.	5 4 3 2 1
Introducir mejoras y beneficios al proceso/ actividad que realiza.	5 4 3 2 1
Firma del trabajador:	Puntuación final:

Leyenda: 10-15.... Alto impacto
 9- 5.... Mediano impacto
 Menos de 5.... Bajo impacto

Nombres y apellidos del Jefe de área: _____

Firma: _____

 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	PROCEDIMIENTO ESPECIFICO	PE 2-09-1
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO	Revisión:02
		Página 21 de 22

Anexo 8 Plan Individual de Adiestramiento.



Empresa de Productos Inyectables LABIOFAM
Dirección de Capital Humano

Plan de Adiestramiento Laboral.

Nombres y apellidos:

Tutor:

Especialidad:

Área de trabajo:

Puesto de trabajo para el que se prepara


Fecha de incorporación:

Este plan consta de las siguientes etapas:

Adiestrado:

Tutor

Directora:

 LABIOFAM Grupo Empresarial Empresa de Productos Inyectables	PROCEDIMIENTO ESPECIFICO	PE 2-09-1
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO	Revisión:02
		Página 22 de 22

Anexo 9 Evaluaciones Trimestrales y Conclusiva.

EMPRESA DE PRODUCTOS INYECTABLES
LABIOFAM
EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO
DEL PLAN INDIVIDUAL DE ADIESTRAMIENTO LABORAL

NOMBRES Y APELLIDOS DEL GRADUADO:

NOMBRE Y APELLIDO DEL TUTOR:

ESPECIALIDAD:

ÁREA DE TRABAJO:

PUESTO PARA EL QUE SE PREPARA:

PERÍODO EVALUADO:

FECHA EN QUE SE REALIZÓ:

ETAPA DEL ADIESTRAMIENTO EN QUE SE REALIZA LA EVALUACIÓN:

OBJETIVOS A LOGRAR EN EL PERÍODO Y RESULTADOS ALCANZADOS:

Los objetivos trazados para esta etapa son:

ACTITUD ANTE EL TRABAJO Y RESPONSABILIDAD ANTE LAS TAREAS:

RESULTADOS EN LA DISCIPLINA LABORAL:

RELACIONES CON EL COLECTIVO DE TRABAJO:

CONCLUSIONES:

EVALUACIÓN SATISFACTORIA: _____

NO SATISFACTORIA: _____

PARA QUE CONSTE FIRMAN:

TUTOR: _____

EVALUADO: _____

JEFE INMEDIATO: _____