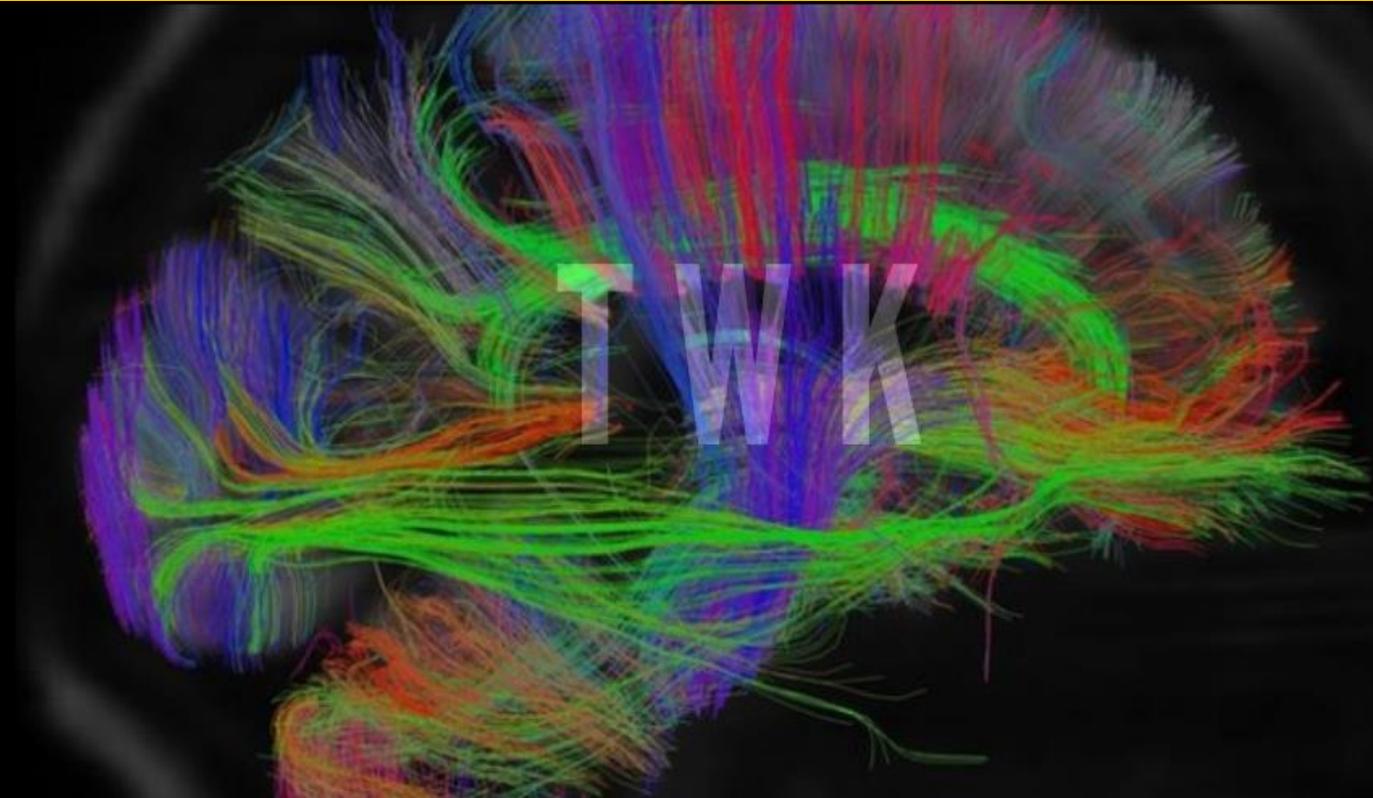




# Diplomado Formación del Gerente de capacitación estratégico TWK<sup>®</sup>

**Wissen in Ihren Händen.**



**Desarrollamos talento de forma  
sostenible.**

(Lassen sie uns talente nachhaltig entwickeln)



Queremos agradecerte el interés por este diplomado, para formar al gerente de capacitación estratégico, en muchas organizaciones, sin importar el tamaño, el giro, y su país de origen, al responsable de capacitación lo ven como un mal necesario y alguien meramente operativo.

Esto atiende a que en general el área de recursos humanos no aporta (al parecer) en el estado de resultados; en la cuenta de ingresos no aparece y solo en la de egresos como un gasto, aun con las nuevas filosofías y metodologías de trabajo varias empresas no identifican el aporte financiero que da el área de recursos humanos y menos el beneficio que genera capacitación.

Viendo financieramente a capacitación el departamento aporta en:

Costo – beneficio	→	reducción de gastos
Rentabilidad	→	optimiza costos
ROI	→	Genera Ingresos
ROA	→	Desarrolla talentos

Ahora es necesario demostrar como capacitación puede lograr esto, ya que es una función conjunta con los Directores/gerentes de área; es necesario también saber que se debe medir, ya que históricamente las mediciones de capacitación son cualitativas y las pocas cuantitativas no aportan a la estrategia.

Muchas empresas sienten que midiendo:

- Hrs / Hombre capacitación
- Cumplimiento del programa
- Optimizar presupuesto de capacitación

Van a lograr hacer que capacitación aporte a la estrategia de negocio, por ello se requiere desarrollar competencias en los responsables de capacitación que atiendan a esta necesidad, mediante nuestro modelo logramos que nuestros participantes amplíen su visión hacia el aporte financiero que las compañías requieren.

El indicador clave de este diplomado es hacer rentable a una persona 19 veces el valor de su sueldo como mínimo y entonces así podemos llamarlo realmente capital humano.

En el diplomado desmitificaremos muchas creencias de capacitación y serán sustituidas con herramientas que les permitan generar personal rentable.

Miguel Angel Rosas Gómez  
Chief Executive Officer



# Objetivo



Formar al gerente de capacitación con un modelo para gestionar la formación del personal, bajo las filosofías (**Capital Humano, Gestión conocimiento, competencias laborales**) mas competitivas de la actualidad, basándose en las normas ISO, con un enfoque de resultados y **aporte financiero** a la organización.

- Gerentes de capacitación
- Jefes de capacitación
- Coordinadores de capacitación

## ***Industrias***

- Automotriz
- Alimentos
- Bebidas
- Químico
- Farmacéutico
- Metal mecánica
- Petrolera
- Energía
- Comercializadoras
- Servicios
- Tecnología
- Textil
- Gobierno



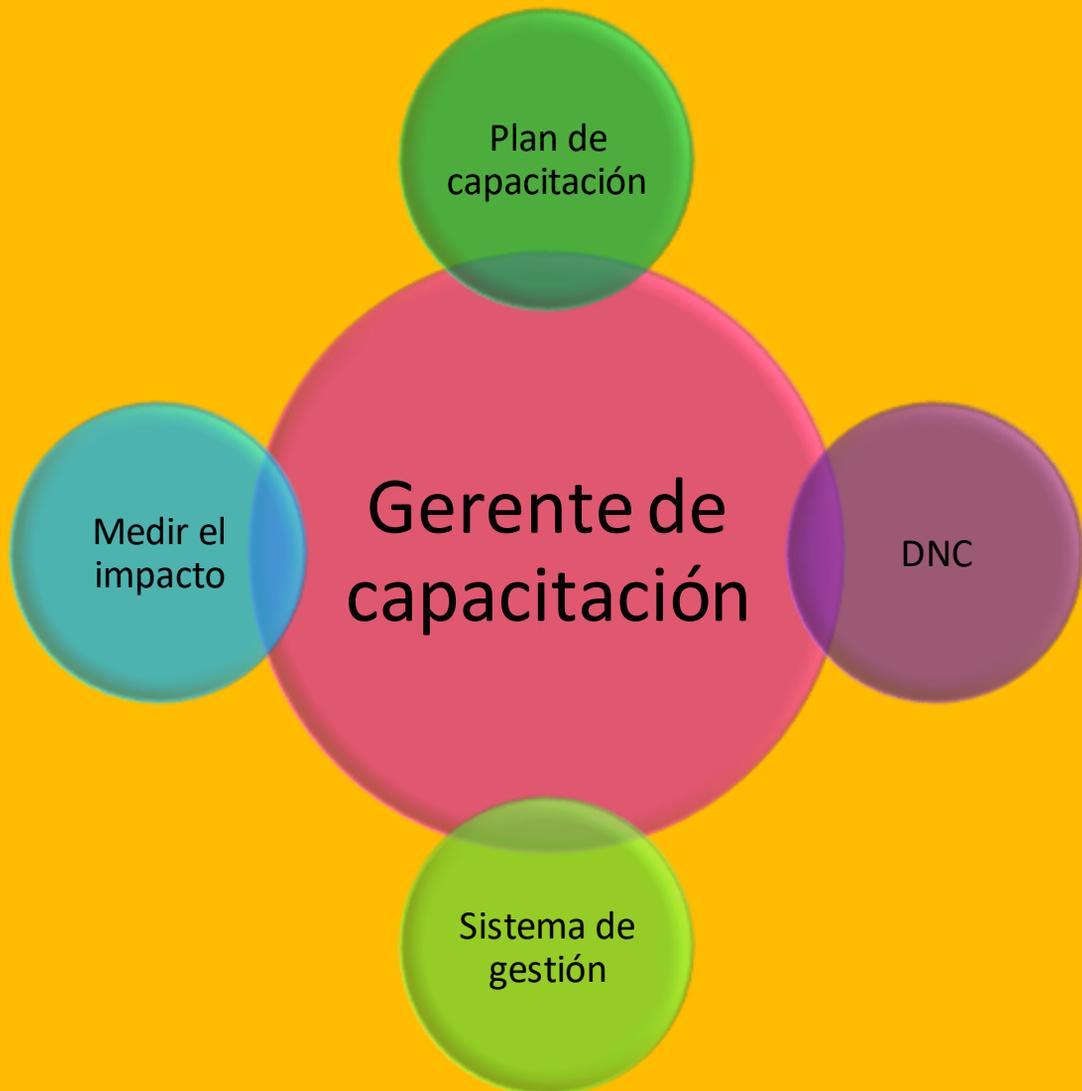


## Competencias a desarrollar

- A. Pensamiento estratégico
- B. Visión de negocios
- C. Enfoque a la rentabilidad

## Subproductos (entregables soporte)

- a) Planear la capacitación
- b) Realizar el **DNC**
  - I. por competencias
  - II. Por talento
  - III. Por gestión del conocimiento
- c) Realizar programa de capacitación
- d) Fortalecer su sistema de gestión actual
- e) Crear el sistema **medir el impacto de la capacitación**
- f) Fortalecer el sistema de certificación interna



Duración **64 hrs**

Son **4 módulos:**

- I. La capacitación estratégica
- II. De la DNC al programa de certificación de personal
- III. Administración del proceso de capacitación
- IV. Impacto financiero de la capacitación



# La capacitación estratégica

Contenido	Indicador
<b>I. Planeación estratégica de la organización</b> 1. La Planeación estratégica 2. El Balanced Scorecard 3. Los KPI 4. Los objetivos organizacionales	Presupuesto de capacitación
<b>II. Modelos para la formación de personal</b> 1. Modelo por competencias 2. Modelo por capital humano 3. Modelo por gestión del conocimiento 4. Modelo Talententwicklung	Rentabilidad de la formación ROI y ROA
<b>III. Normatividades</b> 1. LA STPS 2. La ISO 9000, 16949, 22000 3. La ISO 10015, 10014 4. Las ISO 17024, 18000, 14000 5. LA NOM 059	Ahorros
<b>IV. Los indicadores de la formación de personal</b> 1. Cuatro ejes estratégicos y sus KPI's 2. Indicadores de Formación de personal 3. Su reflejo en un Balanced Scorecard	Indicadores de formación de personal



# De la DNC al programa de certificación de personal

Contenido	Indicador
<b>I. Requisitos de la DNC</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Requisitos de la ISO</li><li>2. Modelo de la DNC por competencias</li><li>3. Modelo de DNC por talento y capital humano</li><li>4. Modelo de DNC por gestión del conocimiento</li></ol>	Presupuesto de capacitación
<b>II. Desarrollo de competencias laborales</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Desarrollo de competencias duras</li><li>2. Desarrollo de competencias Blandas</li><li>3. Medición de las competencias</li></ol>	Rentabilidad de la formación ROI y ROA
<b>III. Realizando el DNC</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Plan estratégico de capacitación</li><li>2. Medición de la competencia laboral</li><li>3. La DNC</li><li>4. Evaluando el impacto de la DNC</li></ol>	Rentabilidad de la formación ROI y ROA
<b>IV. Requisitos del programa de capacitación</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Plan de negocios de la formación de personal</li><li>2. Armado de los contenidos</li><li>3. La gestión de conocimiento y los contenidos</li><li>4. Identificado el tipo de formación</li><li>5. Beneficio esperado por contenido y tipo de formación</li></ol>	Rentabilidad de la formación ROI y ROA



# Administración del proceso de capacitación

Contenido	Indicador
<b>I. Sistema de gestión de la capacitación</b> 1. Resultados de la planeación y DNC 2. Programa de capacitación 3. Proceso de ejecución y control 4. Monitoreo para evaluar y dar seguimiento 5. Monitoreo del análisis de los resultados del área	Ahorros
<b>II. Ejecución del programa de capacitación ISO10015</b> 1. Ejecución administrativa 2. Ejecución operativa y de logística 3. Ejecución del proceso instruccional 4. Ejecución del proceso formativo	Ahorros
<b>III. Integración de recursos para la ejecución de la capacitación ISO10015</b> 1. Selección y adquisición de cursos 2. Selección y contratación de proveedores 3. Adquisición de recursos materiales para la implantación de cursos	Ahorros
<b>IV. Métodos e instrumentos para evaluar la formación de personal</b> 1. Modelos tradicionales 2. Modelo RCICH 3. Modelo ISO10014	Ahorros



# Impacto financiero de la capacitación

Contenido	Indicador
<b>I. Proceso estratégico de la capacitación</b> 1. La curva de adaptación al puesto 2. Conceptos financieros 3. Rentabilidad del capital humano 4. Norma ISO 10015	Presupuesto de la capacitación
<b>II. Sistema de gestión de la capacitación</b> 1. Requisitos Planeación 2. Requisitos programa de capacitación 3. Control y ejecución de la capacitación 4. Medición de la efectividad capacitación	Rentabilidad de la capacitación
<b>III. Modelos para medir la capacitación</b> 1. Modelo kirkpatrick / Philips 2. Modelo Talententwicklung©	Impacto financiero
<b>IV. Análisis de los resultados de la capacitación</b> 1. Para cursos de costo beneficio 2. Para cursos de rentabilidad 3. Para cursos de ROI 4. Para cursos de ROA 5. Anexo de indicadores de capacitación	Impacto financiero

Ventaja competitiva	Resultado
Manejo de indicadores	Proporciona un ROI a los clientes mínimo de 6:1
ISO	Requerido por las industrias: <ul style="list-style-type: none"><li>• Automotriz</li><li>• Alimentos</li><li>• Bebidas</li><li>• Química</li><li>• Farmacéutica</li><li>• Metal mecánica</li><li>• Servicios</li><li>• Petrolera</li><li>• Energía</li></ul>
Gestión del conocimiento	Asegura su aplicación inmediata mediante los formatos ofrecidos, proporcionando ahorros al primer mes de su implementación.
Capital Humano	Permite medir la rentabilidad del personal de 19 veces el valor de su sueldo, mediante los indicadores que se enseñan en el diplomado
Competencias laborales	Estandariza el trabajo, su contenido, permitiendo medir la productividad de cualquier área de la compañía
Neuroaprendizaje TWK®	Mediante este modelo se le proporciona herramientas para enriquecer y fortalecer el aprendizaje en adultos, ya que trabaja de manera directa sobre las redes neuronales, destruyendo mitos de aprendizaje en adultos y generando resultados de manera inmediata en los participantes.



# Inversión

## Inversión Normal

**\$26,000 (Veintiséis mil pesos 00/100 M.N.)**  
**\$1,900 USD (incluye impuestos)**

## Inversión con promoción

Pagando antes	Inversión
20 dic 2023	\$16,000
15 ene 2024	\$20,000

No Incluye IVA

## Fechas

Modulo	Inicio	Fin
La capacitación estratégica	16 – feb	17 – feb
De la DNC al programa de certificación de personal	22 – mzo	23 – mzo
Administración del proceso de capacitación	19 – abr	20 – abr
Impacto financiero de la capacitación	17 – may	18 - may



# Inscripción

Anexo encontrara los datos bancarios para el pago de los servicios, una vez realizado el deposito o la transferencia Bancaria de acuerdo al monto del servicio solicitado; favor de enviar a su ejecutivo, copia del mismo indicado su nombre y servicio contratado con sus datos fiscales para emitir la factura.

Banco: Banamex

Nombre: Miguel Ángel Rosas

CLABE: 002180701411096914

e-mail: [sales\\_s9@talententwicklungs.com](mailto:sales_s9@talententwicklungs.com)

Gabriela Rubio  
Chief Revenue Officer  
Tel: 55.7091.8376

[sales\\_s9@talententwicklungs.com](mailto:sales_s9@talententwicklungs.com)

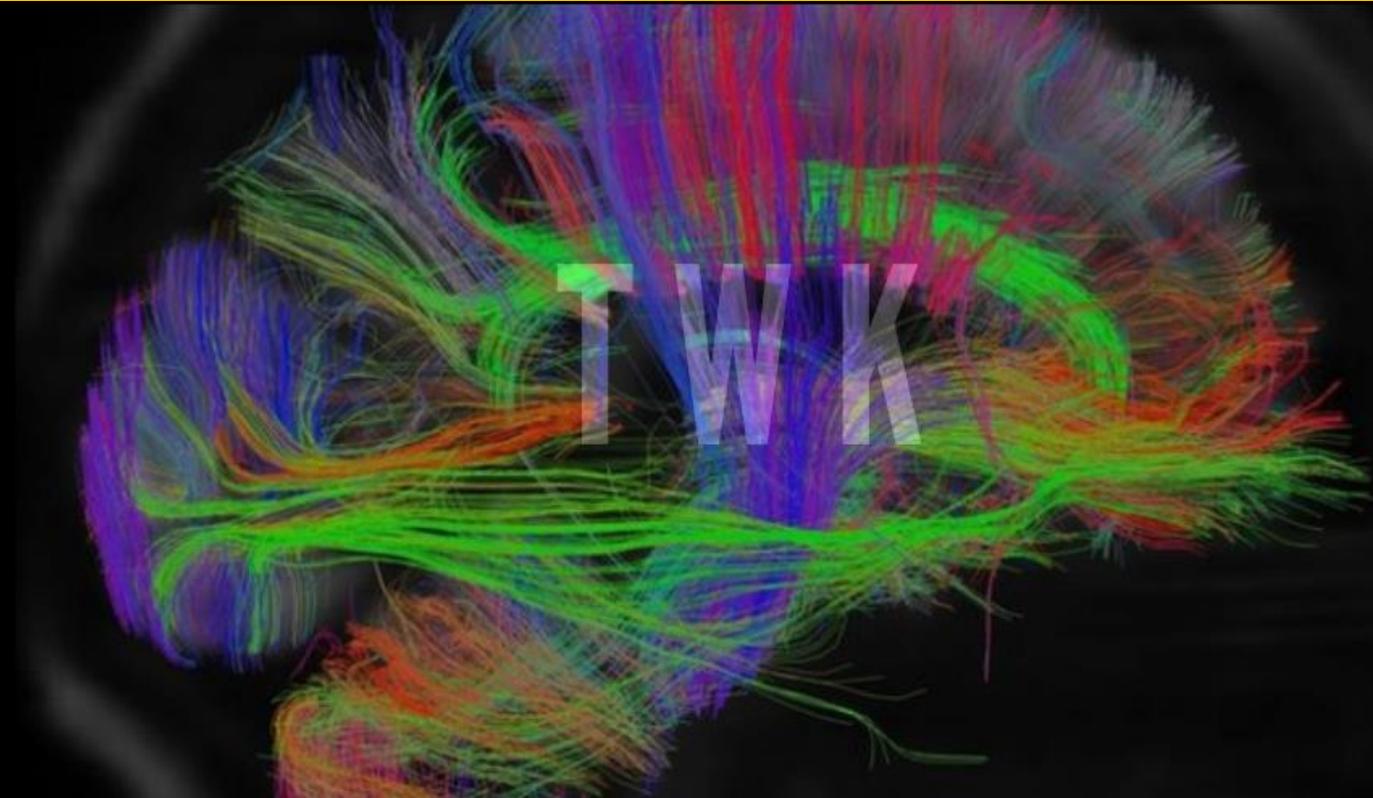
[www.talententwicklungs.com](http://www.talententwicklungs.com)

Talento que genera ROI & ROA  
Lassen sie uns Talente nachhaltig entwickel



El Talento humano debe desarrollarse y modelarse; de tal manera que el trabajo parezca simple.

# El conocimiento en tus manos



## Desarrollamos talento de forma sostenible.

(Lassen sie uns talente nachhaltig entwickeln)



[www.talententwicklungs.com](http://www.talententwicklungs.com)

CDMX | 55.7091.8376