

# Soluciones de capacitación que aumentan la productividad

SKF

¿Cómo puedo aumentar la productividad de mi planta a través de la gestión del conocimiento?

SKF le recomienda 3 pasos claves para el logro de resultados exitosos en la capacitación de su personal.

**Paso 1: Análisis de las necesidades de capacitación.**  
(Identifique las mayores oportunidades de mejora en las habilidades de su personal).

**Paso 2: Programa de formación acorde a sus necesidades.**  
(Estructure e implemente la ruta de aprendizaje más completa para los niveles de competencia requeridos).

**Paso 3: Monitoreo de desempeño, estimación de beneficios y mejora continua.**  
(Evalúe la efectividad del programa de capacitación).

SKF

## Paso 1: Análisis de las necesidades de capacitación CNA-T

La mejor forma de identificar oportunidades de mejora en las habilidades de su personal

¿En qué consiste un Análisis de Necesidades de Entrenamiento (Client Needs Analysis Training CNA-T)?

El cambio hacia una estrategia de gestión de activos integral, basada en confiabilidad y riesgo, comienza por un entendimiento de las habilidades de su personal en la actualidad y de las acciones necesarias para lograr un óptimo desempeño de la planta.

SKF ha desarrollado una herramienta denominada CNA-T combinando nuestra amplia experiencia en diversas industrias con nuestro conocimiento en operación y mantenimiento de activos industriales. El uso de esta metodología permite conocer las necesidades de formación suministrando información útil de cara a un programa de capacitación integral, enfocándose en aquellas áreas de impacto para la optimización del desempeño de su planta.

¿A quién va dirigido?

El CNA-T se puede realizar de manera individual o por grupos, para el personal de planta de las siguientes áreas de la compañía:

### Dirección

- Gerentes de planta

### Ingeniería / Integridad

- Gerente de mantenimiento e ingeniería
- Gerente de ingeniería
- Gerente / Coordinador de proyectos
- Gerente técnico

### Mantenimiento

- Ingeniero electricista
- Ingeniero instrumentación y control
- Asistente / Técnico de mantenimiento
- Ingeniero de mantenimiento
- Gerente / Superintendente de mantenimiento
- Supervisor / Líder de mantenimiento
- Planeador de mantenimiento junior
- Gerente de confiabilidad
- Ingeniero de confiabilidad
- Ingeniero de equipo rotativo / CBM / PdM
- Planeador de mantenimiento senior

### Operaciones / Producción

- Gerente de línea
- Gerente de producción

### Compras

- Gerente de compras y abastecimiento
- Jefe de compras
- Profesional de compras

### Consultoría

- Consultor de diseño
- Consultor en mantenimiento

Categorías evaluadas:

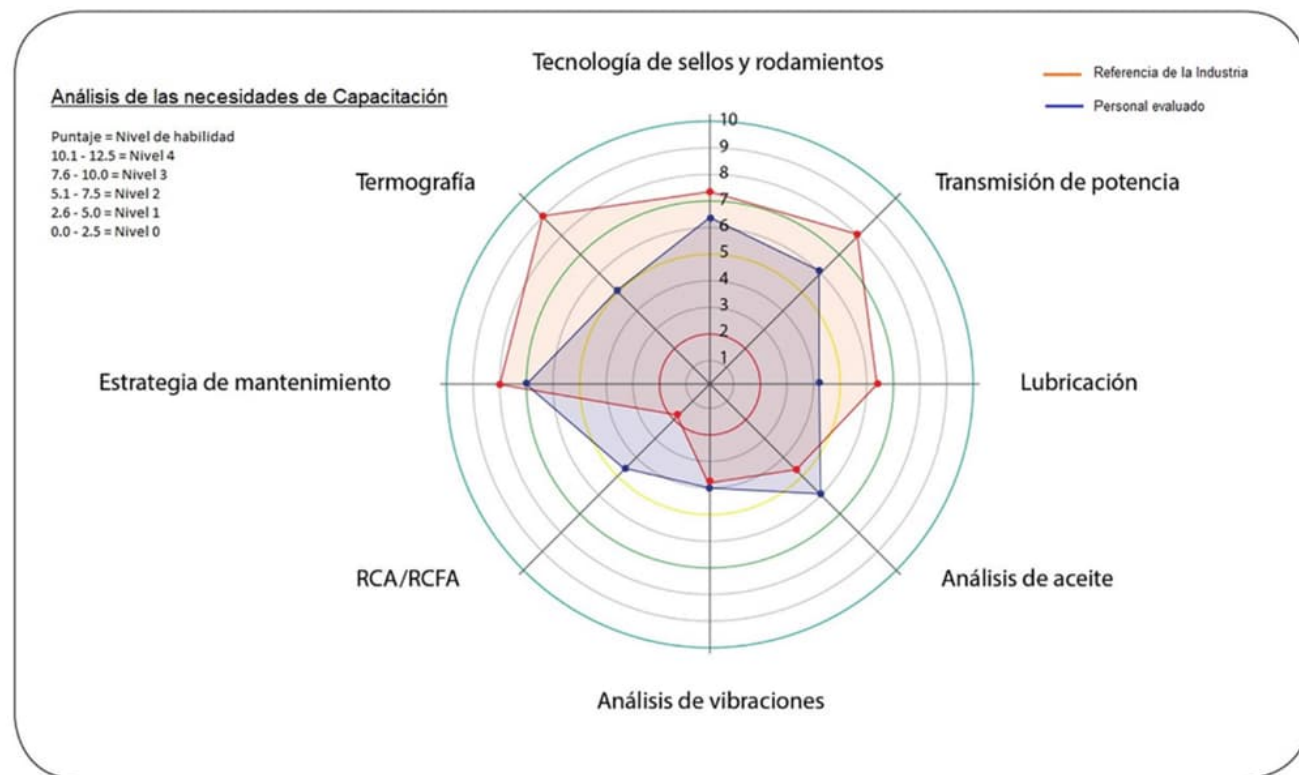
A través de la realización del Análisis de Necesidades de Entrenamiento, se identifican oportunidades de mejora enfocadas en las siguientes áreas:

- 1 Tecnología de sellos y rodamientos.
- 2 Sistemas de transmisión de potencia.
- 3 Lubricación.
- 4 Análisis de aceite.
- 5 Análisis de vibraciones.
- 6 RCA / RCFA.
- 7 Estrategia de mantenimiento
- 8 Termografía

### Un enfoque estructurado en la identificación de oportunidades de entrenamiento

El Análisis de Necesidades de Entrenamiento le dará una perspectiva más clara de las competencias y habilidades de su personal. Una vez los resultados son analizados, Usted recibirá un reporte que incluye:

- 1 Un diagrama de araña que muestra la valoración detallada para cada área de competencia, las oportunidades de mejora detectadas y las áreas de desempeño excepcional (ver gráfico).
- 2 Una matriz resumen del nivel de habilidades que muestra una valoración a nivel macro de cada una de las áreas de competencia.
- 3 Una propuesta detallada con recomendaciones y acciones de mejora para el individuo o grupo de individuos evaluados, soportada por los hallazgos y conclusiones del análisis.



## Paso 2 Programa de formación acorde a sus necesidades

### Caminos de aprendizaje adecuados para los niveles de competencia requeridos

#### Niveles del curso

SKF ofrece cursos de capacitación por nivel de habilidades y experiencia. No es obligatorio seguir este camino de desarrollo, pero sí es altamente recomendado, ya que los participantes lograrán los mayores beneficios tomando los cursos de modo secuencial.

#### Introdutorio

Este nivel proporciona conocimientos básicos en el tema de formación elegido. Dirigido a personal de 0 a 1 año de experiencia. Los módulos de aprendizaje e-Learning se suministran en línea las 24 horas, los 7 días de la semana a través del SKF College. Estos le ayudarán a actualizar sus competencias para así adquirir nuevas habilidades a su propio ritmo.

Los cursos cortos en sitio, familiarizan a los asistentes con los conceptos básicos y temas específicos en donde deseen hacer claridad o profundizar de manera puntual.

#### Intermedio

Este nivel proporciona conocimientos generales en el tema de formación elegido. Dirigido a personal de 1 a 5 años de experiencia. Estos son cursos abiertos o en sitio, dictados por especialistas SKF a nivel local. Combinación de teoría, instrucción práctica y evaluación.

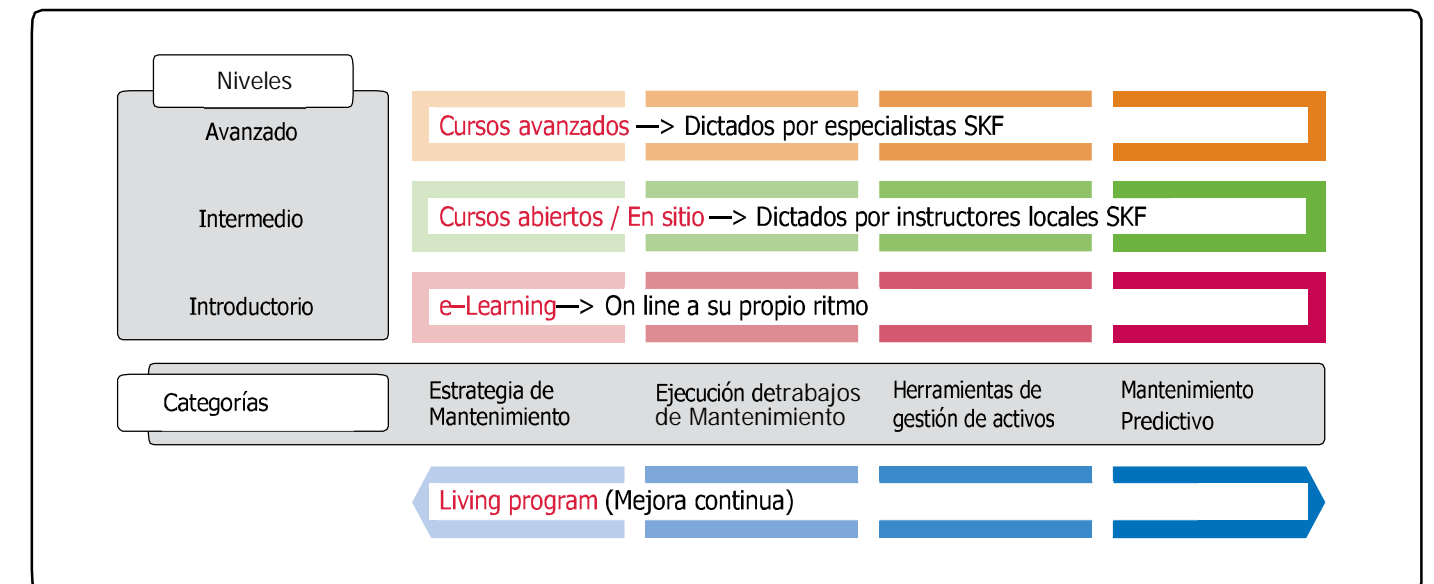
#### Avanzado

Este nivel proporciona conocimientos específicos en el tema de formación elegido. Dirigido a personal de más de 5 años de experiencia.

Estos son cursos abiertos o en sitio, dictados por especialistas SKF nacionales o internacionales. Combinación de teoría, instrucción práctica, evaluación y acompañamiento en campo; estos cursos usualmente tienen una duración de 3 a 5 días.

#### Categorías de cursos

El portafolio de cursos SKF está diseñado alrededor del proceso de flujo de trabajo de Optimización de la Eficiencia de los Activos de SKF (AEO) y ha sido concebido para permitir que los participantes obtengan el conocimiento y experiencia dentro de un camino estructurado de desarrollo.



# Paso 3: Monitoreo de desempeño, estimación de beneficios y mejora continua

## Evalúe el desempeño de su personal

SKF recomienda que los clientes hagan una evaluación de las mejoras logradas en las diferentes áreas de conocimiento después de un periodo de 12 a 24 meses.

Esto permitirá a los clientes identificar fortalezas y nuevas oportunidades de mejora, haciendo que el entrenamiento realmente haga parte de un programa estructurado, de mejora continua y enfocado en resultados.

