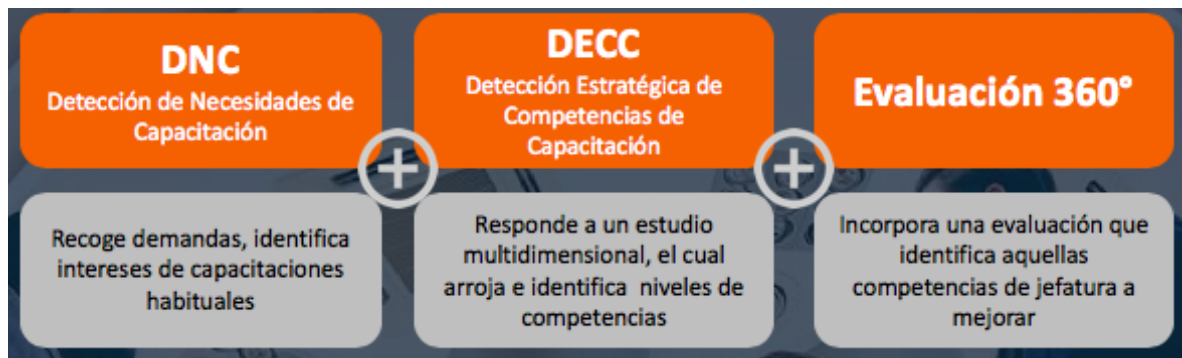


Modelo Detección de Necesidades Capacitación y Competencias Estratégicas (DNC-C)

Nos parece que la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) es una herramienta que esta agotada por si sola y no permite, recoger las diferentes necesidades de capacitación, como son las competencias, que, unida a una evaluación 360 de las diferentes jefaturas, permite diagnosticar, con enfoque sistémico, lo que los equipos requieren aprender.

Figura 1: Modelo Detección de Necesidades Capacitación y Competencias Estratégicas (DNC-C)



Descripción de los tres elementos del modelo

1.- Por Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), entendemos:

Es una metodología básica, con limitaciones, de levantamiento de información a partir del informe de principales jefaturas de la organización, la que define una oferta de capacitación, que posteriormente jefaturas y personal validaran a partir de su selección.

Esta levantamiento tiende a:

- Identificar interés por cierto tipo de cursos, (Técnicos, excel, computación, orden laboral, organización del tiempo, etc.).
- Recoger necesidades inmediatas, pero no necesariamente con altos niveles de pertinencia.
- No escapar a los mismos cursos que habitualmente se han dictado.
- Finalmente esta es un levantamiento de pedidos basado interés por capacitación de la jefaturas.



2. Detección Estratégica de Competencias de Capacitación. (DECC)

Herramienta estratégica; responde a un estudio de: actitud, motivación, compromiso y aquellos comportamientos esenciales para el desarrollo de un trabajo de alta calidad a bajos costos, en clima e interacción social.



¿En que consiste?

Es un diagnóstico, al igual que un levantamiento de clima o cultura, pero en esta ocasión se miden procesos psicológicos y psico-sociales que dan cuenta de la calidad de los espacios laborales de calidad, aspectos del clima, altos niveles de desempeño y retención del talento.

3.- Evaluación 360ª

Esta herramienta permite obtener una percepción colegiada (jefatura, colegas, colaboradores, auto-evaluación) sobre competencias específicas de la jefatura evaluada. Permitiendo comparar la percepción personal con la de cada uno del promedio de cada estamento. (ver entregable)



El evaluar a las jefaturas en sus competencias, permite alinear la formación de los profesionales y administrativos con la permanente formación de las jefaturas. Además da la oportunidad a que los colaboradores (desde el anonimato) a proporcionar retroalimentación a la jefatura.

Resultados de una Detección de Necesidades Capacitación y Competencias Estratégicas (DNC-C)

La unidad de estos tres estudios, permitirá contar con una información sólida y específica a nivel de cada una de las unidades laborales, permitiendo, tal como en un mapa, construir mallas de capacitación en áreas de formación como son:

- Destrezas y habilidades
- Competencias estratégicas y actitudes.
- Una malla de formación (Capacitación y coaching) para directivos con objetivos claros y concretos en el tiempo.

Figura 2: Modelo Detección de Necesidades Capacitación y Competencias Estratégicas (DNC-C) y Malla de Necesidades de Competencias de Capacitación.



¿Como Opera ?

Aspectos teórico-empíricos

Para los efectos de levantar y validar la información Audit Consultores, ha diseñado:

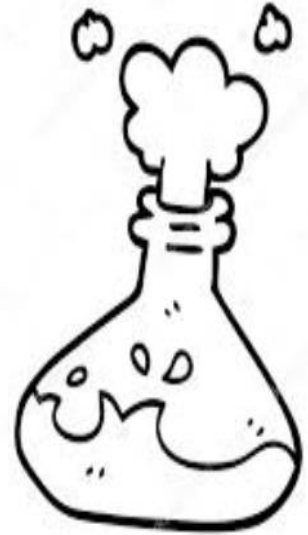
- Instrumentos teóricos, basados en estudios científicos, avalando con ello el nivel de confiabilidad de la información ASH.
- Sistemas tecnológicos de última generación, facilitando que las personas respondan en un entorno amigable, intuitivo y con permanente apoyo; además de poder responder, desde distintos dispositivos (ordenador, móvil, tablet)

Flujo de operación del sistema

Se estima en no mas de 3 semanas se pueda aplicar todo el proceso de levantamiento información (comunicación, coordinación, logística, levantamiento información, entrega de informe final). Las etapas en cuestión son:

1. Se define contraparte con quien se inter-actuará para los efectos de coordinación.
2. Se genera reunión de validación del instrumento con todos los actores y grupos de interés que puedan participar (sindicato, profesionales, técnicos, mujeres, varones, etc.).

3. Se aplica experiencia piloto, para detectar eventuales problemas que no se hayan detectado en reunión anterior.
4. Se define estrategia de comunicación en que se informa al personal ¿Por qué y para qué? se requiere de su opinión, indicando cuando y como serán contactados.
5. Se coordinan estrategias para estimular y motivar la participación de los miembros de la organización, enviando informes diarios de los niveles de respuesta.
6. Dos días o 24 hrs. hábiles después de que haya respondido el último encuestado, se entregará informe descriptivo con los resultados obtenidos (ver entregable)
7. Exposición de los resultados obtenidos ante Directorio / fin del proceso.



¿Cómo se financia una evaluación de este tipo?

Para financiamiento de estudios de diagnóstico organizacional, SENCE autoriza el uso del 10% de la franquicia SENCE (1%).

