



Grupo ACD
Consultoría Empresarial

**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE
CAPACITACIÓN EN COMPETENCIAS**

Confidencialidad

Grupo ACD, se compromete estrictamente al secreto profesional que compete a este proyecto, tratando con suma confidencialidad los datos que se obtengan; así como, de realizar su mejor esfuerzo en la resolución de las diversas actividades con la más estricta ética profesional.

Elaborada por:

Lic. Alberto L. Calderon David

Director General Grupo ACD Consultoría Empresarial S.C.

alberto.calderon@grupoacd.com

Objetivos y Beneficios:

- Determinar de manera automatizada las Necesidades de Capacitación en Competencias y Conocimientos de todo el personal de la empresa a corto, mediano y largo plazo.
- Contar con la información de base para la elaboración de los Perfiles de Puesto de la organización.
- Ubicar al personal altamente capacitado.
- Obtención del Plan Estratégico de Capacitación.
- Contar con bases para la elaboración del Plan de Carrera.

Definición de Conceptos:

Conocimientos:

Infraestructura teórica de los conceptos requeridos para el manejo de una o varias funciones.

Competencias:

La integración de los conceptos teóricos y su adaptación a las circunstancias cambiantes del entorno.

Definición de Conceptos:

Perfil del Puesto:

Conjunto de Conocimientos y Competencias requeridos para desempeñar un puesto de trabajo.

Perfil de Puesto =

Conjunto de **conocimientos**
y
Competencias requeridas
para **un puesto de trabajo**

Perfil Persona:

Conjunto de Conocimientos y Competencias que posee una persona.

Definición de Conceptos:

Necesidades de Capacitación:

Diferencias significativas entre el perfil del puesto y las competencias y conocimientos que posee el ocupante y que pueden ser remediadas vía instrucción.

Factores a considerar para evaluar

1) Conocimientos:

- Escolaridad y experiencia
- Conocimientos generales
- Conocimientos específicos

Formato "A" de Anexo.

Descripción de Instrumento

Tipo Cuestionario Automatizado

2) Competencias:

- Definición de las **competencias que la organización del cliente considere o de acuerdo a su modelo** para todos sus puestos de trabajo en su empresa (Definiciones operacionales validadas previamente por la empresa)

Formato "B" de Anexo.

Descripción del Instrumento

Tipo Cuestionario Automatizado

Propio: Competencias que requiere mi puesto de trabajo.

Formato B1

**Perfil
puesto**



Colaborador: Competencias que requiere el puesto de trabajo de mis colaboradores.

Formato B2

Descripción del Instrumento

Tipo Cuestionario

Perfil persona

Propio: Competencias que considero poseo como persona

Formato B3

Colaborador: Competencias que poseen mis colaboradores como personas.

Formato B4

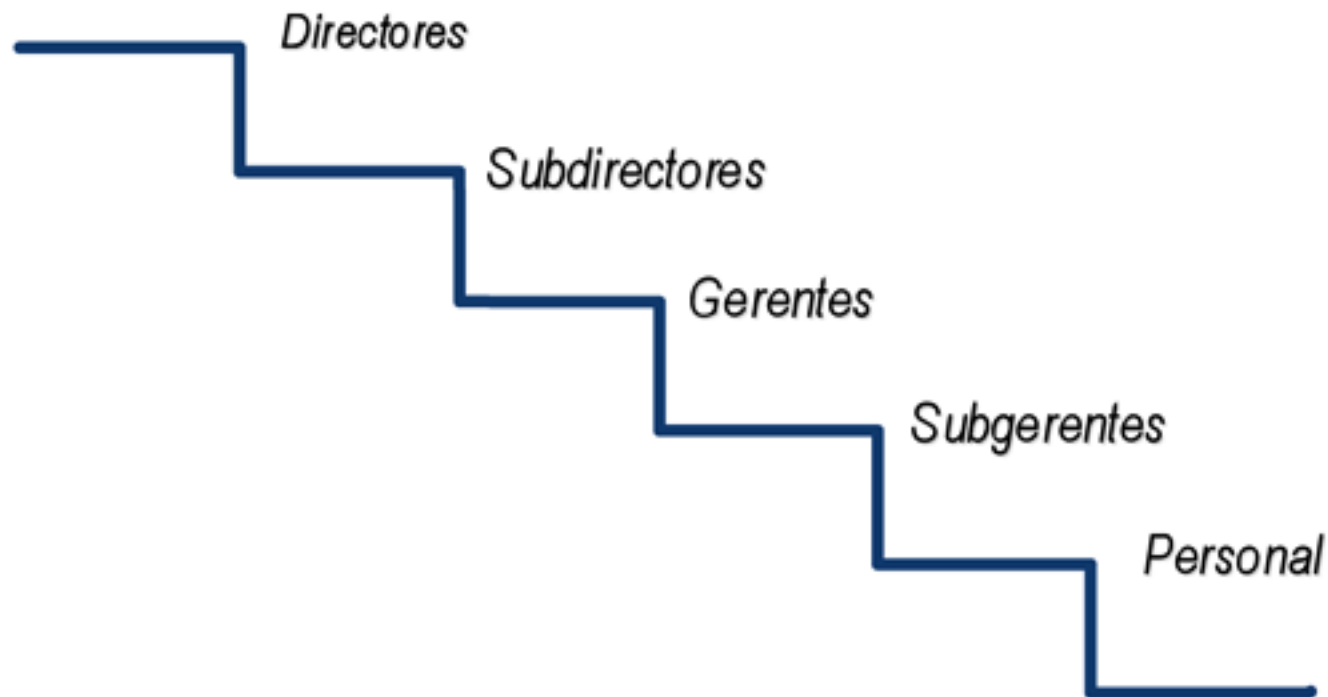
Proceso

- Fase I** Coordinación con la Dir. Gral. y Dir. R.H.
- Fase II** Determinación de competencias por parte de la Dirección General.
- Fase III** Sólo en los casos en que se encontraran diferencias significativas entre opiniones; realización de entrevistas para validar los conocimientos requeridos en los puestos.

Proceso

Fase IV. Aplicación del Instrumento automatizado:

◆ **Aplicación a todos por niveles.**



Proceso

Fase V

Análisis e interpretación de

Una vez efectuado el levantamiento de
participante. Ajustes sólo en los casos de
diferencias significativas entre la opinión del jefe y

Fase VI

Análisis y comparación de resultados del diagnóstico con otros:

- Clima
- Sueldos y salarios

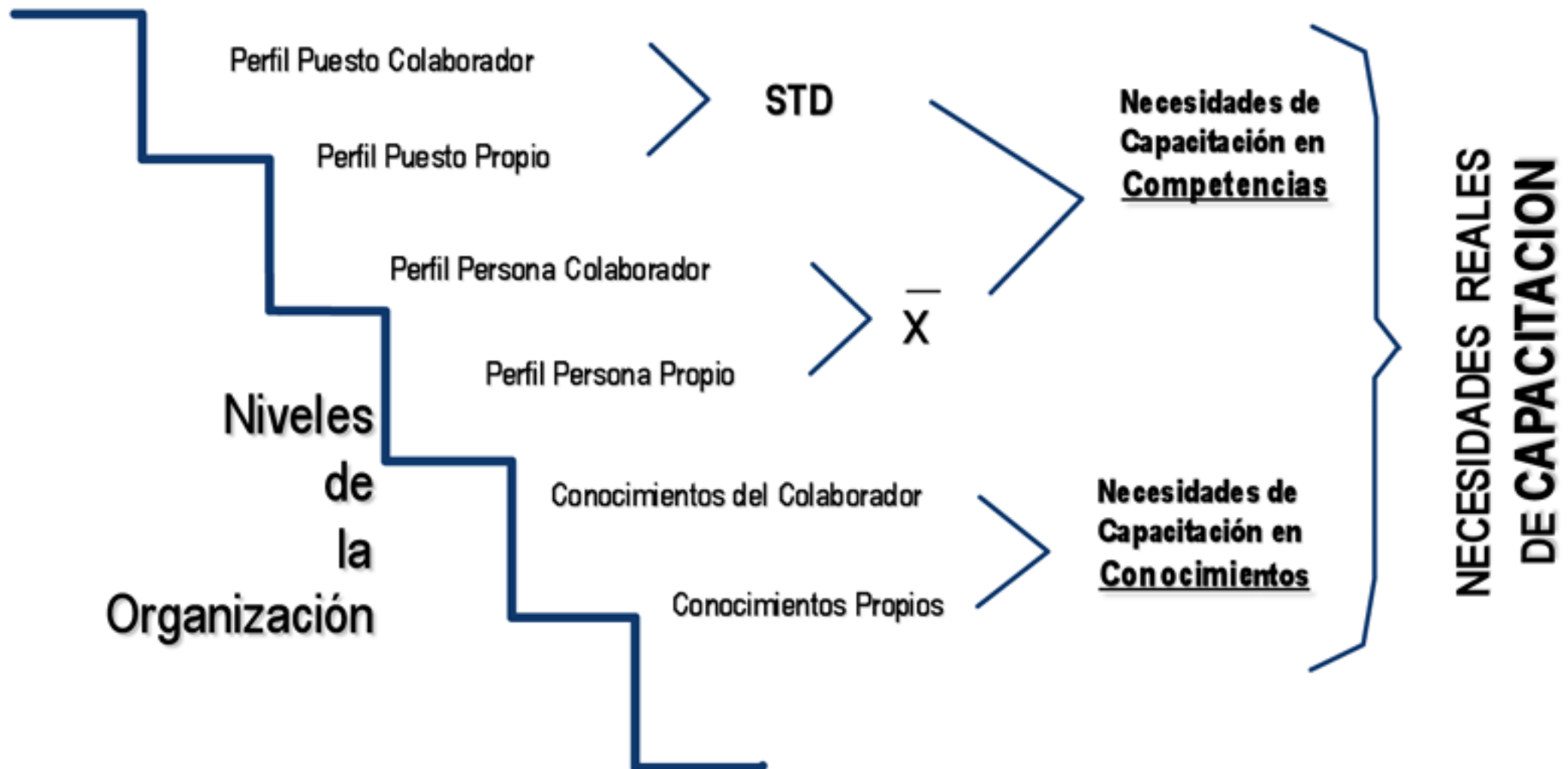
Proceso

- ✚ Fase VII Tiempo de entrega: 2 semanas
Resultados a la Dirección General.
Necesidades de capacitación a corto, mediano y largo plazo por:
 - ✚ Área.
 - ✚ Departamento.
 - ✚ Persona.

- ✚ Fase VIII Retroalimentación a todo el personal, una vez autorizado por la Dirección y Dir. De R.H.

Metodología

*Punto de vista del Jefe inmediato y del ocupante al puesto.
(180 grados)*



Resultados

Dos semanas posteriores al levantamiento:

- 1) Necesidades de Capacitación.**
- 2) Bases para Perfiles de Puestos.**
- 3) Información de Listados y Gráficos.**
- 4) Bases para el Plan Estratégico de Capacitación.**

Resultados:

1) Necesidades de Capacitación:

Anexo

◆ **Matriz de Competencias por:**

D

- Área, Departamento, Persona.
- A corto, mediano y largo plazo.

◆ **Matriz de Conocimientos por:**

E

- Área, Departamento, Persona.
- A corto, mediano y largo plazo.

Resultados:

2) Perfiles de Puestos:

- ◆ **De todos los puestos de la empresa:** **C**
 - ◆ Escolaridad y experiencia requerida.
 - ◆ Competencias.
 - ◆ Conocimientos Específicos.

Resultados:

3) Información de Listados y Gráficos:

Anexo

F

◆ **Listados:**

- ◆ Personal altamente capacitado.
- ◆ Personal con requerimientos de capacitación a corto plazo.
- ◆ Desarrollo de Competencias por factor.
- ◆ Bases para el desarrollo de planes de carrera.

◆ **Gráficas:**

- ◆ De competencias: Global y por Área.
- ◆ De conocimientos: por puestos tipo.

G

Resultados:

4) Plan Estratégico de Capacitación:

- ◆ **Inducción: A la empresa y a los puestos.**
- ◆ **Cultura organizacional**
- ◆ **Entrenamiento a personal de nuevo ingreso.**
- ◆ **Actualización: Cursos especializados.**



Resultados

Ejemplos de gráficos

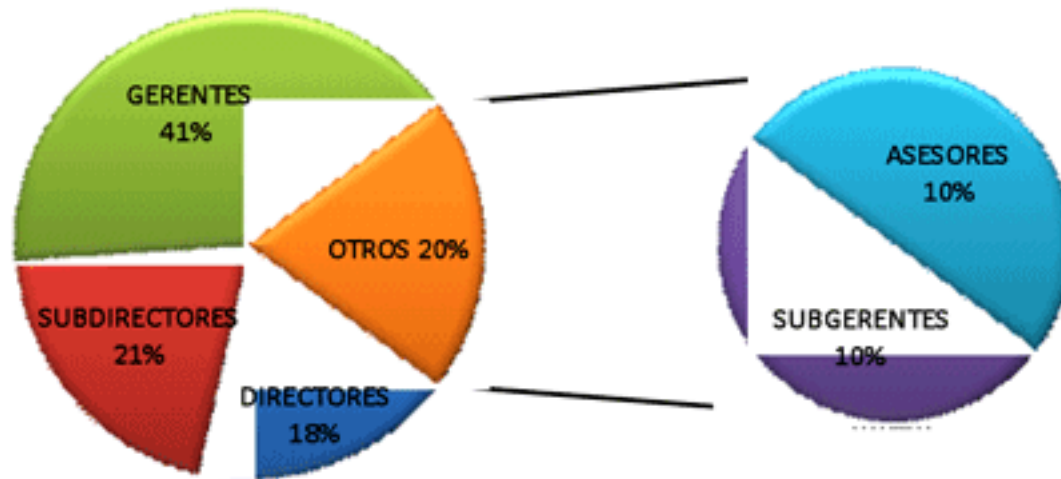


Con la finalidad de hacer un análisis de la información a mayor profundidad este tipo de gráficos e indicadores se pueden obtener de manera global, por área, por nivel gerencial o por sucursal. Esto dependerá de las necesidades de información del cliente.

Resultados

Ejemplos de gráficos

Participación por Nivel Gerencial



RESULTADO GLOBAL

Participación por Área

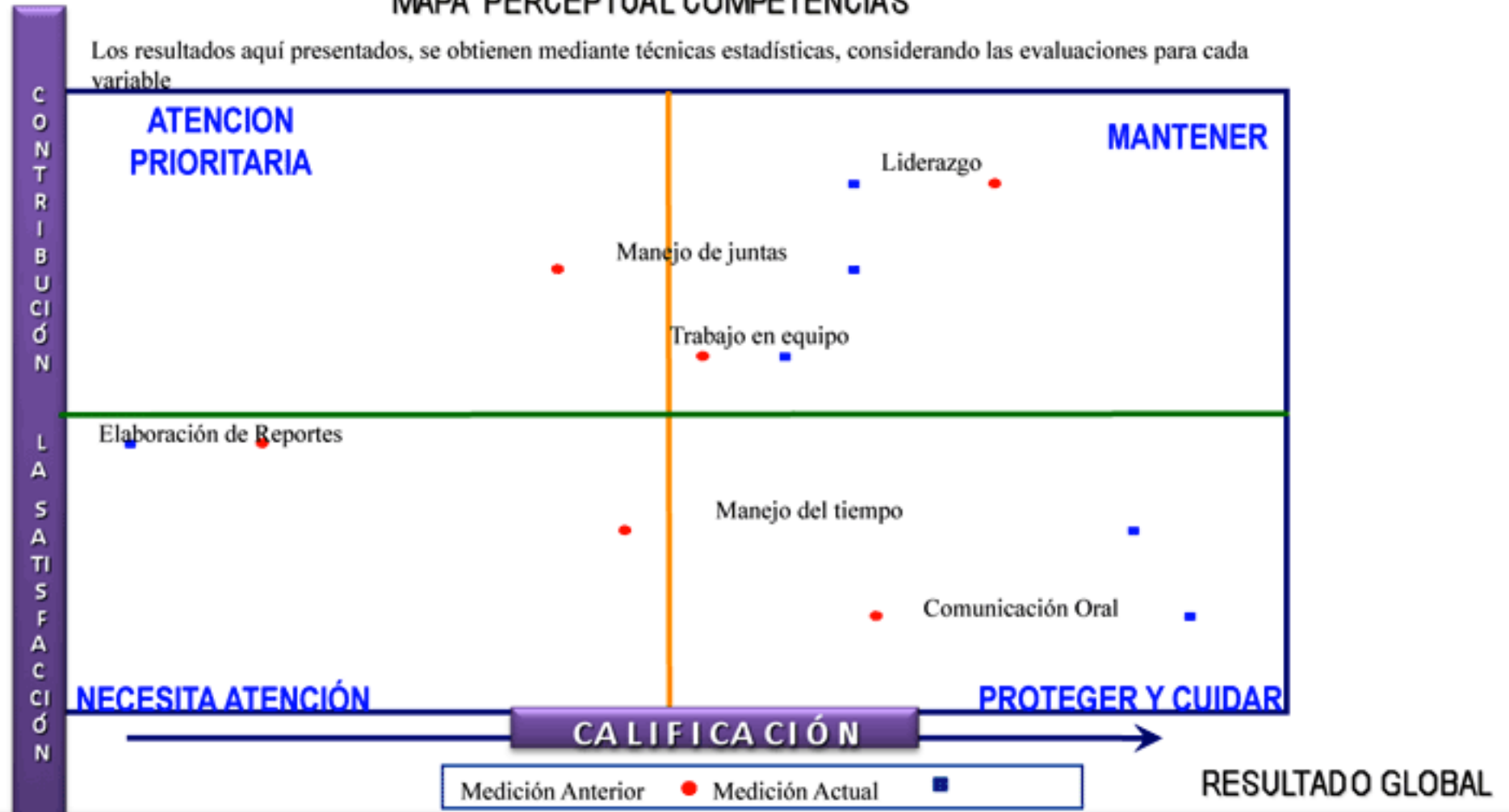


RESULTADO GLOBAL

Con la finalidad de hacer un análisis de la información a mayor profundidad este tipo de gráficos e indicadores se pueden obtener de manera global, por área, por nivel gerencial o por sucursal.

Esto dependerá de las necesidades de información del cliente.

MAPA PERCEPTUAL COMPETENCIAS



Con la finalidad de hacer un análisis de la información a mayor profundidad este tipo de gráficos e indicadores se pueden obtener de manera global, por área, por nivel gerencial o por sucursal. Esto dependerá de las necesidades de información del cliente.

Contacto

Para mayor información:

Lic. Alberto L. Calderón David

Director General

Oficina + 52 (777) 3111320

Celular Nextel+ 52 (777) 1132681

ID 52*186264*1

alberto.calderon@grupoacd.com

Info@grupoacd.com

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

D N C