

## **Capacitación de RRHH – Módulo 3 - Material complementario**

### **Herramienta de Detección de Necesidades por competencias**

Esta herramienta puede ser utilizada por los líderes para poder dejar registro acerca de las necesidades de formación que detecta en sus equipos. Se recomienda solicitar que la completen luego de la reunión de feedback en el ciclo de evaluación de desempeño invitando así a que sea un tema más a conversar en ese espacio.

De esta manera, todos los jefes completarán un formulario de estos usando como base la siguiente información:

- Resultados en el desempeño
- Intereses de desarrollo manifestados por el colaborador
- Desafíos del área, del puesto y de la persona
- Proyección de desarrollo individual

## Guía de detección de necesidades de capacitación.

En esta etapa de evaluación del desempeño en el marco del ciclo de gestión del desempeño, le solicitamos indagar y explorar la información necesaria para detectar posibles necesidades de capacitación.

Recuerde que detectar una necesidad es mucho más que explorar los intereses de aprendizaje del colaborador. Detectar implica analizar qué desafíos tiene o tendrá la persona para los cuales deberá prepararse adquiriendo o desarrollando nuevas habilidades, conocimientos y actitudes. Estos desafíos pueden estar relacionados a problemas actuales para alcanzar los resultados esperados, cambios próximos en la posición, tareas o modos de trabajar, intereses, proyección de carrera.

Por favor, completar la información del siguiente cuadro. La misma será una base importante en el análisis de la organización completa a realizar por Capital Humano junto con los Directores de cada área, a fin de diseñar el plan anual de capacitación.

<b>Colaborador:</b>	<b>Antigüedad en el puesto:</b>
<b>Lider:</b>	
<b>Dirección:</b>	Área:

### 1. Resultados la última EDD:

<b>Competencia 1</b>	
<b>Competencia 2</b>	
<b>Competencia 3</b>	
<b>Competencia 4</b>	

- 2. Aspectos del desempeño actual a desarrollar:** En el caso de haber oportunidades de mejora en el desempeño actual detectar si las mismas son por falta de conocimiento, habilidad, posibilidad o predisposición. Luego detallar cuál considera que es el aspecto a desarrollar

<b>Necesidad de mejoramiento del Desempeño</b>	
Descripción:	
Riesgo asociado al no mejoramiento:	
Frecuencia: :	Baja– Media – Alta
Prioridad estimada :	Baja– Media – Alta
<b>Causas</b>	
Deficiencias de contexto	
Conocimientos	
Habilidades	
Actitudes	

### 3. Próximos desafíos

- El colaborador asumirá nuevas tareas:

<b>Necesidad de mejoramiento por cambio de tareas</b>
Descripción del cambio:
Fecha aproximada en que ocurrirá
<b>Necesidades de desarrollo</b> detallar qué nuevas habilidades o conocimientos requiere este cambio

- El área tendrá un cambio en sus procesos o actividad:

<b>Necesidad de mejoramiento por cambios en el sector</b>
Descripción del cambio:
Fecha aproximada en que ocurrirá
<b>Detectar resistencias posibles:</b>