



Tu hoja de ruta 2026

Carga tus planes de capacitación en BUK

Objetivo

Mostrar a los participantes cómo poder cargar sus planes de capacitación dentro del LMS Buk, para su seguimiento, gestión, asignación de responsables y presupuesto, con la finalidad de que tengan toda la gestión de su capacitación 2026 en un solo lugar.

Contenido

01. **¿Qué es la DNC?**

03. **¿Qué obtenemos después de la DNC?**


02. **¿De dónde sacamos la información?**


04. **Administra tu Plan de capacitación 2026 en Buk**



**¿Qué es la
DNC?**

¿Qué es la DNC y por qué no es una "lista de deseos"?

 **La definición Real:** La Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) es el **proceso de identificar la diferencia entre lo que un colaborador sabe hacer hoy y lo que debería saber** hacer para cumplir con excelencia los objetivos de su puesto.

 **La trampa de la "Lista de Deseos":** Si el plan se basa solo en gustos personales, la inversión se dispersa.

 **Ejemplo:** Pedir un curso de "Excel Avanzado" porque suena bien, vs. necesitar un curso de "Análisis de Datos con SQL" porque el área requiere reportes automatizados en 2026.



Obtener información para el plan de capacitación



¿De dónde sacamos la información?

Evaluaciones de Desempeño

Es la fuente número uno. Si un colaborador salió "Bajo" en la competencia de "Liderazgo", el plan de capacitación en BUK debe reflejar un curso de gestión de equipos para él.

Objetivos Estratégicos del Negocio (OKR/KPIs):

Si la empresa planea expandirse a un nuevo mercado o implementar un nuevo software en 2026, el plan de capacitación debe adelantarse a esa necesidad.

Encuestas de Brechas y Autoevaluación:

Herramientas donde el colaborador y su jefe directo comparan las habilidades actuales contra el perfil de cargo.

Feedback de Clientes/Resultados de Área:

Si los reclamos de clientes han subido, la necesidad detectada es "Servicio al Cliente" o "Resolución de Conflictos".

**¿Qué obtenemos
después de esto?**



Plan de capacitación

Es un **documento estratégico** y estructurado que **detalla las acciones de aprendizaje** que una organización llevará a cabo para **mejorar las competencias, conocimientos y habilidades** de sus colaboradores.

No es solo una lista de cursos; es un **mapa diseñado para cerrar la brecha entre el talento que la empresa tiene hoy y el que necesita** para alcanzar sus metas del mañana.

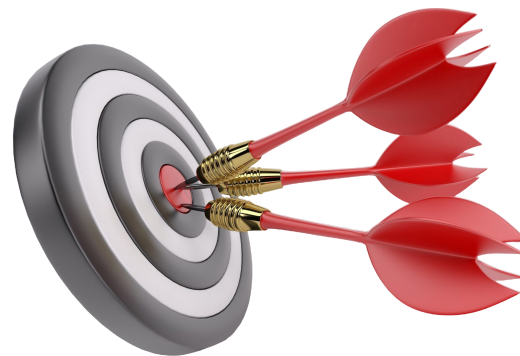


Objetivo

Alinear el desarrollo del personal con la estrategia del negocio.

Esto se traduce en metas específicas como:

- **Cerrar brechas de desempeño:** Corregir debilidades identificadas en la operación diaria.
- **Preparar para el futuro:** Capacitar en nuevas tecnologías o metodologías.
- **Estandarizar procesos:** Asegurar que todos los colaboradores realicen sus tareas bajo los mismos estándares de calidad y seguridad.
- **Fomentar la línea de carrera:** Preparar a los colaboradores actuales para asumir roles de mayor responsabilidad (sucesión).





¿Nos ayudas con tu **opinión**?

Tu feedback nos permite
seguir creciendo.

·buk·



¡Déjanos una reseña
en **1 minuto**!





Building Happiness

★ Es una certificación que mide la felicidad de los colaboradores de una organización, a través de una encuesta anual **basada en 4 pilares: Bienestar, Compromiso, Valoración, Sostenibilidad.**

Reconoce, mediante un certificado y ranking, **a las empresas con mejores índices de felicidad**, potenciando su marca empleadora.

Genera una **comunidad de empresas preocupadas por el bienestar de sus colaboradores**, que comparte buenas prácticas y experiencia para construir día a día lugares de trabajo más felices.

+ 1.700

Empresas han medido
su felicidad.

+ 280.000

Encuestas a
colaboradores

4 Países

Chile, Perú, Colombia
y México.

Comunidad Building Happiness



Puntos clave para participar



Participación y costos

- **Clientes BUK:** sin costo.
- **No clientes:** se aplica un pequeño costo asociado a la implementación.



Categorías de empresas participantes

- **Pequeña:** <100 colaboradores
- **Mediana:** 101-500 colaboradores
- **Grande:** >500 colaboradores



Aplicación de la encuesta

- **Participan** todos los colaboradores con **más de 3 meses de antigüedad.**
- La encuesta estará **activa durante 2 semanas** y se **desactivará automáticamente** al finalizar este plazo.



Confidencialidad de las respuestas

- **Respuestas 100% anónimas**
- **Mínimo de 4 respuestas por área:** Si hay menos de cuatro, se agrupan automáticamente para resguardar el anonimato.

Fechas de aplicación 2026

Elige el período que mejor se adapte a los tiempos de tu empresa y coordina previamente con tu equipo. De esta forma, aseguras una participación efectiva y resultados representativos.

- 8 abril 2026 - 22 abril 2026
- 22 abril 2026 - 7 mayo 2026
- 7 mayo 2026 - 25 mayo 2026
- 25 mayo 2026 - 8 junio 2026

★ ¡No te quedes fuera e [inscríbete aquí](#), antes del 15 de abril de 2026!

Práctica en Buk

Conceptos clave

Proceso padre

Es una opción que te permite **vincular un nuevo proceso a uno ya existente**.

Es decir, puedes crear una **estructura donde un proceso esté relacionado o dependa de otro**, facilitando la organización y jerarquización de los procesos de capacitación que planifiques para el año. Esto **ayuda a segmentar y ordenar mejor los planes de capacitación** dentro del sistema.

Filtro de indexación

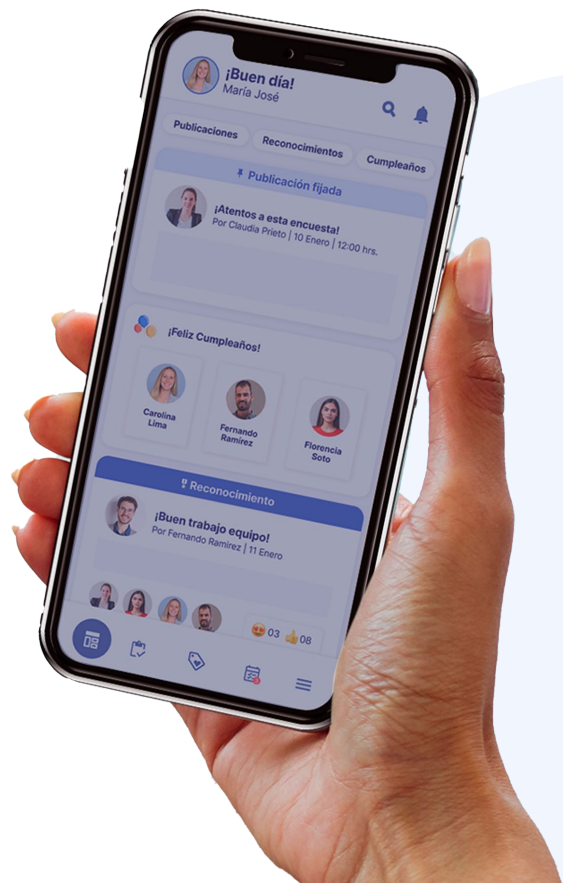
Es una opción que te permite **segmentar a los colaboradores según las categorías: área, cargo y división**.

Esto facilita **organizar y dirigir los procesos de capacitación a grupos específicos dentro de la empresa**.

Esto ayuda a que la planificación sea más precisa y enfocada, facilitando la gestión y seguimiento de las capacitaciones.



No capacitamos para gastar un presupuesto,
capacitamos para que nuestra gente sea
capaz de enfrentar los retos que el 2026 nos
va a poner enfrente.





Encuesta de satisfacción

Buk



Crea un lugar de trabajo **más feliz ;)**

