



# 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?**

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

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

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.

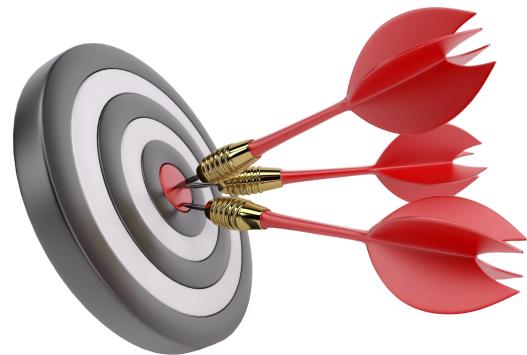


# Objetivo

**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.

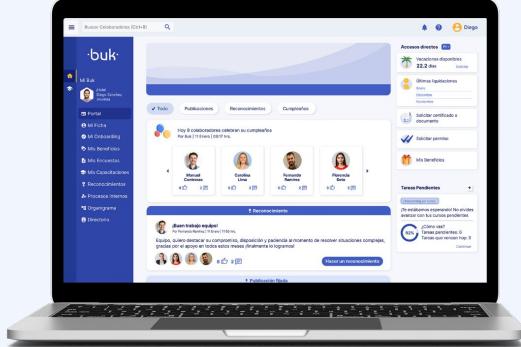
# Fechas de aplicación 2026

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

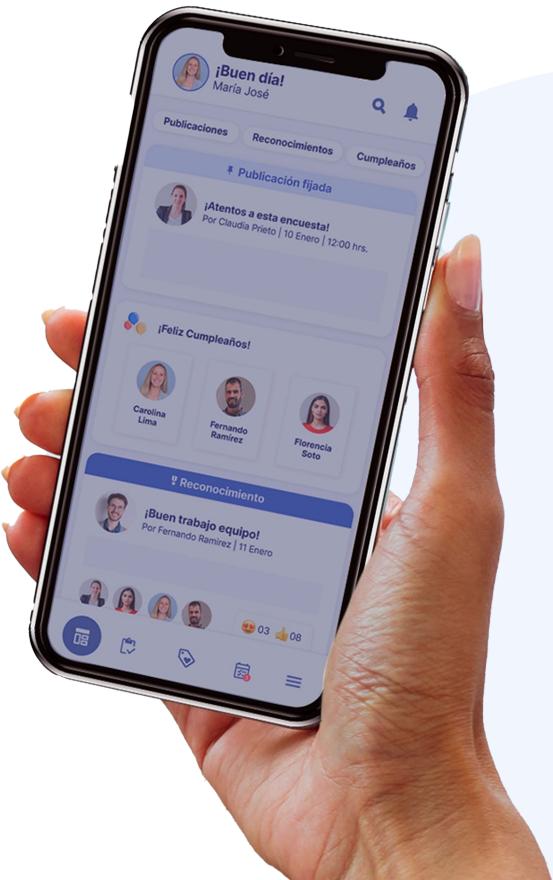
Es una opción que te permite **segmentar a los colaboradores según las categorías: área, cargo y división**.

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 ;)**

