1.0 PROPOSITO

La Junta de Desarrollo Regional de la Zona Sur (JUDESUR), a través del Departamento Técnico de Planificación y Desarrollo Institucional (DTPDI) y la oficina de Gestión de Talento Humano establecen la metodología para la elaboración de los Diagnósticos y Planes de Capacitación y Formación para los colaboradores de JUDESUR, para tal labor nombro una comisión de evaluación, quienes tienen, la tarea de la elaboración de una metodología.

Un análisis de brechas permite evaluar los resultados reales frente a los esperados para identificar estrategias, procesos, tecnologías o habilidades deficientes o faltantes. Utilizando los resultados de un análisis de brechas para recomendar acciones que la empresa debe poner en práctica para alcanzar sus objetivos.

Un Plan de Capacitación y Formación del recurso humano, representa un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual los colaboradores adquieren y/o desarrollan conocimientos, habilidades y destrezas específicas relativas al trabajo y que modifican sus actitudes frente a los aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

Como componente del proceso de desarrollo de la Gestión Humana, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la Institución.

Todo lo anterior, con el propósito de cumplir con el planeamiento estratégico defino en el PEI 2023-2026, la Ley 9356; el fortalecimiento del Sistema de Control Interno y con las disposiciones de la CGR; Para confeccionar el diseño de un diagnóstico de necesidades del conocimiento, para delimitar los aspectos metodológicos y logísticos del diagnóstico situacional que será llevado a cabo en cada área de la institución.

Cualquier copia impresa de este documento que no tenga el sello de “DOCUMENTO CONTROLADO”, es una copia no controlada.

2.0 ALCANCE

Cada uno de los departamentos que integra la Junta de Desarrollo Regional de la Zona Sur (JUDESUR).

3.0 DOCUMENTOS REFERENCIADOS

- Ley Orgánica de la Junta de Desarrollo Regional de la Zona Sur (Judesur) Ley # 9356
- Metodología - Guia_Procedimientos_2018- MTTSS
- Desarrollo_Marco_Metodologico_Aplicacion_Brechas_Universidad_Costa_Rica
- Metodología Actualización de Procedimientos - A-P 144 2019-
- Manual De Orientación Para El Ingreso Y Ejercicio De Puestos De Dirección Pública
- Guía para el diseño de instrumentos de evaluación de Competencias Específicas en las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos – Régimen de Servicio Civil

4.0 RESPONSABILIDAD

Como se indicó anteriormente, el Director Ejecutivo en conjunto con la Jefatura DTPDI quienes convocan y la oficina de Gestión de Talento Humano quien ejecuta y evalúa los resultados obtenidos tanto a nivel de diagnóstico de necesidades.

5.0 DEFINICIONES

La gestión del conocimiento es un proceso que incluye actividades de adquisición, transferencia y generación de conocimientos, así como el uso de tecnologías para manejarlo oportunamente y la determinación de las fuentes disponibles, que de hacerlo sistemáticamente puede contribuir eficientemente al desarrollo de ventajas competitivas sostenibles en el tiempo" (Zabala, 2012).

Conocimiento Explicito. Se entiende como aquel que está soportado en un recurso tangible, disponible en documentos, bases de datos, formulas científicas, etc.

Conocimiento Tácito. Es aquel que existe en la mente humana, que no es fácil de plantear a través de un lenguaje formal, por lo que resulta difícil transmitirlo y compartirlo con otros, está relacionado con la experiencia.

De acuerdo con (Nonaka & Takeuchi, 1995), el proceso de generación de conocimiento se centra en la conversión del conocimiento como resultado de la interacción entre el conocimiento tácito y el conocimiento explícito, a través de la socialización, la externalización, la combinación y la internalización.

Organización basada en conocimiento: "Aquella que incorpora al conocimiento como parte fundamental de la estrategia, donde capta información del entorno para incorporarlo en su estructura, asimilarlo y crear nuevos conocimientos, para la optimización de sus procesos y generación de innovaciones que le permita desarrollar ventajas competitivas para su posicionamiento en el entorno" (Saravia, 2012).

Capital Humano: "Corresponde al valor que generan las capacidades de las personas mediante la educación, la experiencia, la capacidad de conocer, de perfeccionarse, de tomar decisiones y de relacionarse con los demás" (Navarro Albarzúa, 2005). En otras palabras, es el capital que habita en las mentes de los colaboradores y que genera valor a la organización.

Brechas de Conocimiento: El concepto de brechas de conocimiento que adopta esta investigación es el que se usa libremente para todo tipo de conocimiento organizacional, donde la organización establece la distancia que separa lo que sabe y lo que debería saber. (Vargas-Sánchez & Moreno-Domínguez, 2005).

6.0 Actividades

Planeamiento de las actividades para ejecutar el diagnostico, el cual está conformado en dos fases; #1: Recolección de datos, #2 Fase: Análisis y evaluación de datos, las cuales se deben coordinar con las jefaturas correspondientes. Para luego elaborar los planes y programas de capacitación y formación.

Fase #1: Recolección de datos

Entrevistas. Técnica que ayuda a los individuos a reconocer y articular sus conocimientos sobre una situación de interés, tomando en cuenta dos aspectos base para la toma de decisiones: el contexto y la experiencia.

Estudios de casos: El estudio de caso como método pedagógico busca interpretar el contexto de la situación de un caso particular de interés y fomentar la discusión y el debate para dar respuestas de posibles soluciones a la situación desde la experiencia del colaborador, dejando expuesto su conocimiento.

Cuestionarios: Los cuestionarios buscan medir el nivel de conocimiento presente en los colaboradores en su área de conocimiento. Conformado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información.

Trabajos con expertos /Grupos focales: Es un método muy útil para identificar conocimientos sobre algún tema o proyecto, donde los expertos implementan técnicas grupales que busquen dar respuestas a desafíos, a fin de dejar expuestos los conocimientos de los participantes. Los expertos a través de la observación identifican los conocimientos y el nivel de dominio de estos. Pueden ser mesas redondas, lluvias de ideas, panel, entre otros.

Trabajos en grupo: Esta técnica es utilizada para conocer la participación de un grupo de colaboradores sobre un tema específico o un proyecto, donde el grupo mediante la colaboración comparten sus conocimientos, que al final del ejercicio o proyecto son documentados en un informe.

#2 Fase: Análisis y evaluación de datos.

Análisis de las necesidades de conocimiento: Identifica las necesidades de conocimiento requeridas por la organización para el cumplimiento de objetivos, así como también las

oportunidades de entrenamiento y desarrollo de prácticas del conocimiento organizacional. Para realizar este análisis se usan cuestionarios, entrevistas, sesiones de grupos focales en los cuales se desarrollen estudios diagnósticos como la prospectiva y análisis DOFA, entre los más usados.

Inventario de conocimiento: Es el catálogo del conocimiento tácito y explícito existente en la organización, generalmente se clásica por áreas o por procesos para identificar con facilidad dónde está ubicado. Resulta conveniente comparar el inventario con el análisis de necesidades de conocimiento para detectar las brechas de conocimiento.

Flujo de conocimiento: Hace referencia a la transferencia del conocimiento para ser compartido de un colaborador o lugar a otro. Permite trasladar el conocimiento hasta donde es requerido.

Mapas de conocimiento: Es una técnica que permite localizar el conocimiento en la organización, donde se logra identificar los expertos, los activos y la estructura del conocimiento en cuanto al nivel de dominio del conocimiento. En el mapa de conocimiento es posible visualizar en gráficas radiales las brechas de conocimiento, ya que incluye el conocimiento existente y requerido por cada colaborador al que se le haya realizado la auditoría.

Cualquier copia impresa de este documento que no tenga el sello de “DOCUMENTO CONTROLADO”, es una copia no controlada.

Procedimiento Dianostico de reducccion de Bechras de Conocimiento

	Documentos del Sistema	Insumos	Adtividades	Responsables
INICIO				
Fase #1: Recolección de datos Recolección de datos	**Entrevistas:**	Personal JUDESUR	Identificar el conocimiento organizacional. Adquisición del conocimiento Utilización del conocimiento. Análisis de la organización. Análisis de los procesos claves. Seleccionar y priorizar los procesos claves. - Seleccionar y priorizar los procesos claves. Compartir y distribuir el conocimiento. Retención del conocimiento.	Gestion de Capital Humano - DTPDI
	Estudios de casos:	Personal JUDESUR		
	Cuestionarios:	Personal JUDESUR		
	Trabajos con expertos /Grupos focales:	Personal JUDESUR		
	Trabajos en grupo:	Personal JUDESUR		
#2 Fase: Análisis y evaluación de datos.	**Análisis de las necesidades de conocimiento:**	Entrevistas: Estudios de casos: Cuestionarios: Trabajos en Grupos	Análisis de la organización. Análisis de los procesos claves. Seleccionar y priorizar los procesos claves. - Detección del conocimiento organizacional. Detección del conocimiento organizacional. Evaluación de la efectividad de los sistemas de gestión del conocimiento Análisis del flujo de conocimiento. Análisis: Conocer la estrategia e identificar los procesos claves.	Gestion de Capital Humano - DTPDI
	Inventario de conocimiento:	Entrevistas: Estudios de casos: Cuestionarios: Trabajos en Grupos		
	Flujo de conocimiento:	Estudios de casos: Cuestionarios: Trabajos en Grupos		
	Mapas de conocimiento:	Entrevistas: Estudios de casos: Cuestionarios: Trabajos en Grupos		
CIERRE			Evaluación de la efectividad de los sistemas de gestión del conocimiento. Elaborar diagnostico y el informe final.	Gestion de Capital Humano - DTPDI

Cualquier copia impresa de este documento que no tenga el sello de “DOCUMENTO CONTROLADO”, es una copia no controlada.