

Duración	VIDEO
13:30 min.	Tecnología de Diagnóstico para el Sistema de Capital Humano Expositora; MSc. Zamira Marin Triana, Viceministra del MTSS
	Realizado por Trimagen Producido por el MTSS para el curso de Normas Cubanas del SGCH

Puntos a tratar;

1. Objetivos de la tecnología de diagnóstico
2. Características de la tecnología
3. Procedimientos para la aplicación
4. Resultados que ofrece

Resumen de las ideas fundamentales;

La Tecnología de Diagnóstico es parte integrantes del Modelo de gestión de capital humano. Permite determinar en que momento estamos para aplicar el SGICH

- **Objetivos;**
 1. Medir el nivel de integración interna, externa y estratégica
 2. Facilitar a la entidad la aplicación del SGICH identificando debilidades, fortalezas, oportunidades, barreras
- ✓ **Características de la Tecnología**
 - Su técnica principal: la lista de chequeo ([se adjunta](#))
 - Las respuestas están concebidas en 3 grados de desarrollo:
 1. Bajo , cuando se alcanza una puntuación mínima de 5 puntos
 2. Media, cuando se obtiene 10 puntos
 3. Alto, Cuando se alcanza la máxima puntuación de 15 puntos.
 - Permite durante la ejecución del diagnóstico, la utilización de herramientas, entrevistas, métodos de expertos, diagrama de causa-efecto
 - El nivel de integración externa se determina por el cumplimiento de 5 premisas que marcan el grado de orientación estratégica de la empresa.
 - El nivel de integración interna se basa en los resultados que se obtienen en cada modulo del modelo de GCH
 - El nivel de integración estratégica es la relación entre el cumplimiento de las premisas y el cumplimiento de los módulos.

Las premisas establecidas y que se comprobarán son las siguientes:

- Formulada la estrategia, consensuada con los trabajadores y en fase de aplicación.
- Contar con una participación efectiva de los trabajadores en la solución de los problemas y en la toma de decisiones.
- Poseer un clima laboral satisfactorio.
- Haber alcanzado liderazgo en la gestión de los recursos humanos
- Tener definidas las competencias básicas en los dirigentes y técnicos encargados de la gestión de los recursos humanos.

Se considera que una entidad tiene orientación estratégica cuando en el caso de las premisas cumple con la primera condición, obtener la máxima calificación en la referida calificación a la formulación de la estrategia y en las demás no deben alcanzarse puntuaciones menores que la media.

Después se divide la puntuación de cada una de ellas contra la máxima puntuación posible a alcanzar y se expresa porcentualmente. Esto permite identificar las de menos y mayor participación.

La suma total de las cinco premisas se divide por la puntuación total posible a alcanzar lo que determina el nivel de integración externo.

MODULOS

Para evaluar el comportamiento de los módulos en cada uno de los 9 módulos se divide la puntuación obtenida contra la posible en cada módulo, y se expresa porcentualmente

La suma total de la puntuación de los módulos se divide entre los puntos posibles a alcanzar y expresa en por ciento esta relación, que indica el nivel de integración interna.

Nivel estratégico, es la relación entre el resultado alcanzado de la puntuación de los módulos y las premisas y posible puntuación a obtener.

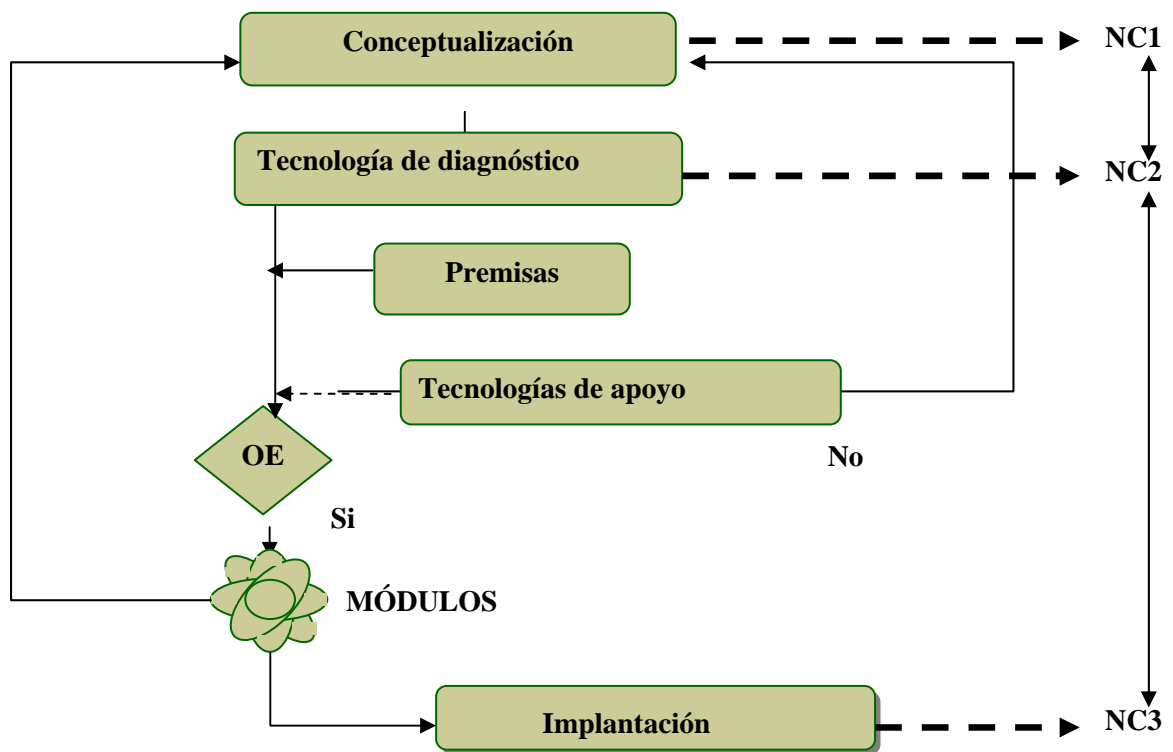
El **procedimiento para la aplicación de la tecnología de diagnóstico** en la empresa, consiste en:

1. Explicación a los dirigentes administrativos y representantes de las organizaciones acerca de los objetivos, alcance y métodos para la aplicación del diagnóstico y la necesidad del estudio individual, para responder el cuestionario correspondiente. (Lista de chequeo del cuestionario)
2. Reunión del consejo de dirección para analizar las respuestas a cada pregunta, seleccionándose solamente una como válida, que es la que más se aproxima a la realidad de la empresa. Cada respuesta será adoptada por consenso. Se seleccionará un facilitador para establecer el consenso
3. Las empresas que cumplen las premisas presentan orientación estratégica, por lo tanto, tienen un cierto nivel de integración externa, están en mejores condiciones de continuar la aplicación del modelo de GCH y aquellas que se compruebe que no lo alcanzan, deben profundizar en las causas y condiciones que se los impide y no continuarán el proceso hasta revertir la situación.
4. Cuando el consejo de dirección de la empresa, adquiere el debido entrenamiento, corresponde al director conducir el proceso de autodiagnóstico. De esta manera la empresa puede establecer un estado comparativo con los resultados anteriores, y que repite cuando lo decida, hasta que logre cubrir la brecha con el índice de integración estratégica de las empresas de avanzada o el máximo posible.

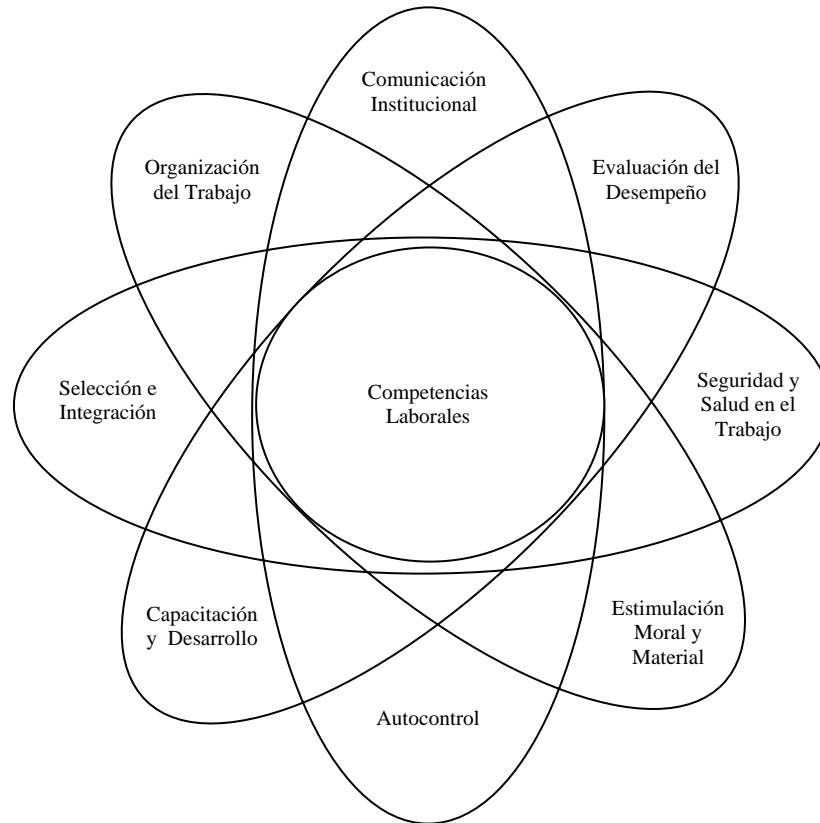
Resultados que ofrece la tecnología de diagnóstico:

- Establece el grado de orientación estratégica con que está operando la entidad en la actualidad.
- Señala la dirección del proceso de cambio hacia donde debe orientarse, al identificar el modelo de referencia de plena integración estratégica.
- Mide y evalúa el nivel de integración actual de la GCH con la estrategia de la empresa.
- Muestra los procesos que más favorecen y que menos favorecen, por su nivel de desarrollo, a esta integración estratégica.
- Determina la brecha de integración al comparar el nivel de integración actual de la empresa con el nivel de integración promedio de las empresas avanzadas del país.

MODELO DE GICH



El modelo cubano para el diseño e implementación de un Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano, en lo adelante SGICH, se basa en las competencias laborales y está integrado por un conjunto de módulos que se complementan. Se resume en el esquema siguiente:



Fuente; NC: 3002

Preguntas para el debate;

1. ¿Cuáles son los objetivos de la tecnología de diagnóstico?
2. Señale sus características
3. ¿Cómo procedería UD para su aplicación?
4. Valore los resultados que puede ofrecerle la Tecnología de Diagnóstico para la Gestión del Capital Humano en su entidad