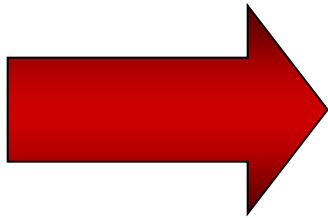




INGLES – CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

TRAINING & DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES





Training Needs Detection



Analysis and Advantages





Training Needs Detection

Razones o "presiones"	¿Cuál es el contexto?	Resultados
Legislación		Cuánto necesitan aprender
Falta de destrezas básicas		Cuántos reciben capacitación
Ejecución pobre		Tipo de capacitación
Tecnología nueva		Frecuencia de capacitación
Solicitud de clientes		Capacitación local o externa
Productos nuevos		Capacitación u otras alternativas
Estándares mas altos		Redefinir tarea; cambio de empleo
Tareas nuevas		
¿Quien necesita capacitación?		



Training Needs Detection

Training Needs Assessment - High / Low Matrix

High IMPORTANCE High NEED FOR TRAINING

- Motivating self and others
- Negotiation skills
- Effectively persuading others
- Time management
- Goal setting
- Decision making
- Developing groups into effective teams
- Problem solving
- Leadership styles
- Conducting effective meetings
- Communication skills
- Interviewing skills

High IMPORTANCE Low NEED FOR TRAINING

- Managing conflict
- Being creative
- Writing skills
- Coaching employees
- Understanding/Working in a matrix org.
- Delegating effectively

- Managing stress
- Oral presentation skills

Low IMPORTANCE High NEED FOR TRAINING

- Budgeting
- Organizational policies and procedures
- Performance appraisal
- Utilizing data processing
- Career planning
- Interviewing skills

Low IMPORTANCE Low NEED FOR TRAINING



Training Needs Detection

Programa de Capacitación:

- ☐ a. Detectar las necesidades de capacitación.
- ☐ b. Identificación de recursos
- ☐ c. Ejecución de programas de capacitación
- ☐ d. Evaluación, control y seguimiento de la capacitación

Detectar las necesidades de capacitación:

Es el primer paso en el Proceso de Capacitación, detectar las necesidades de capacitación contribuye a que la empresa no corra el riesgo de equivocarse al ofrecer una capacitación inadecuada, lo cual redundaría en gastos innecesarios.

Para detectar las necesidades de capacitación deben realizarse tres tipos de análisis:

- ✓ a. ☐ *Análisis Organizacional*
- ✓ b. ☐ *Análisis de Tareas*
- ✓ c. ☐ *Análisis de la Persona*

Training Needs Detection



➤ Análisis Organizacional.

➤ Análisis de Tareas.

➤ Análisis de la Persona

✓ Analiza la Importancia y Rendimiento de las tareas del personal que va a incorporarse en las capacitaciones.

✓ Dirigida a los empleados Individuales. Debemos hacernos dos preguntas ¿a quién se necesita capacitar? Y ¿qué clase de capacitación se necesita? Comparando el desempeño del empleado con las normas establecidas.

✓ Examina a toda la compañía para determinar en qué área, sección o departamento, se debe llevar a cabo la capacitación. Se debe tomar en cuenta las metas y los planes estratégicos de la Compañía, así como los resultados de la planeación en recursos humanos.

Detección de Necesidades de Capacitación Métodos y Herramientas para la Capacitación Formal





VENTAJAS de la Detección de necesidades de capacitación:

- a) ☐ Permite planificar y ejecutar las actividades de capacitación de acuerdo a prioridades y utilizando los recursos de manera eficiente.
- b) ☐ Mide una situación actual que servirá de línea base para evaluar la efectividad posterior a la capacitación.
- c) ☐ Conocer quiénes necesitan capacitación y en qué áreas.
- d) ☐ Conocer los contenidos que se necesita capacitar.
- e) ☐ Establecer las directrices de los planes y programas.
- f) ☐ Optimizar el uso de recursos.
- g) ☐ Focalizar el objeto de intervención.
- h) ☐ Establecer Técnicas De Detección De Necesidades

