



# INGLES – CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

TRAINING & DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES

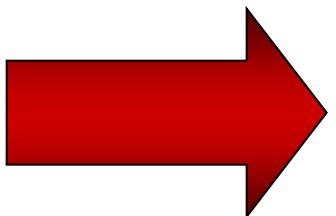




ESCUELA COMERCIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Licenciatura en Administración de Empresas

Ingles Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos



## 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

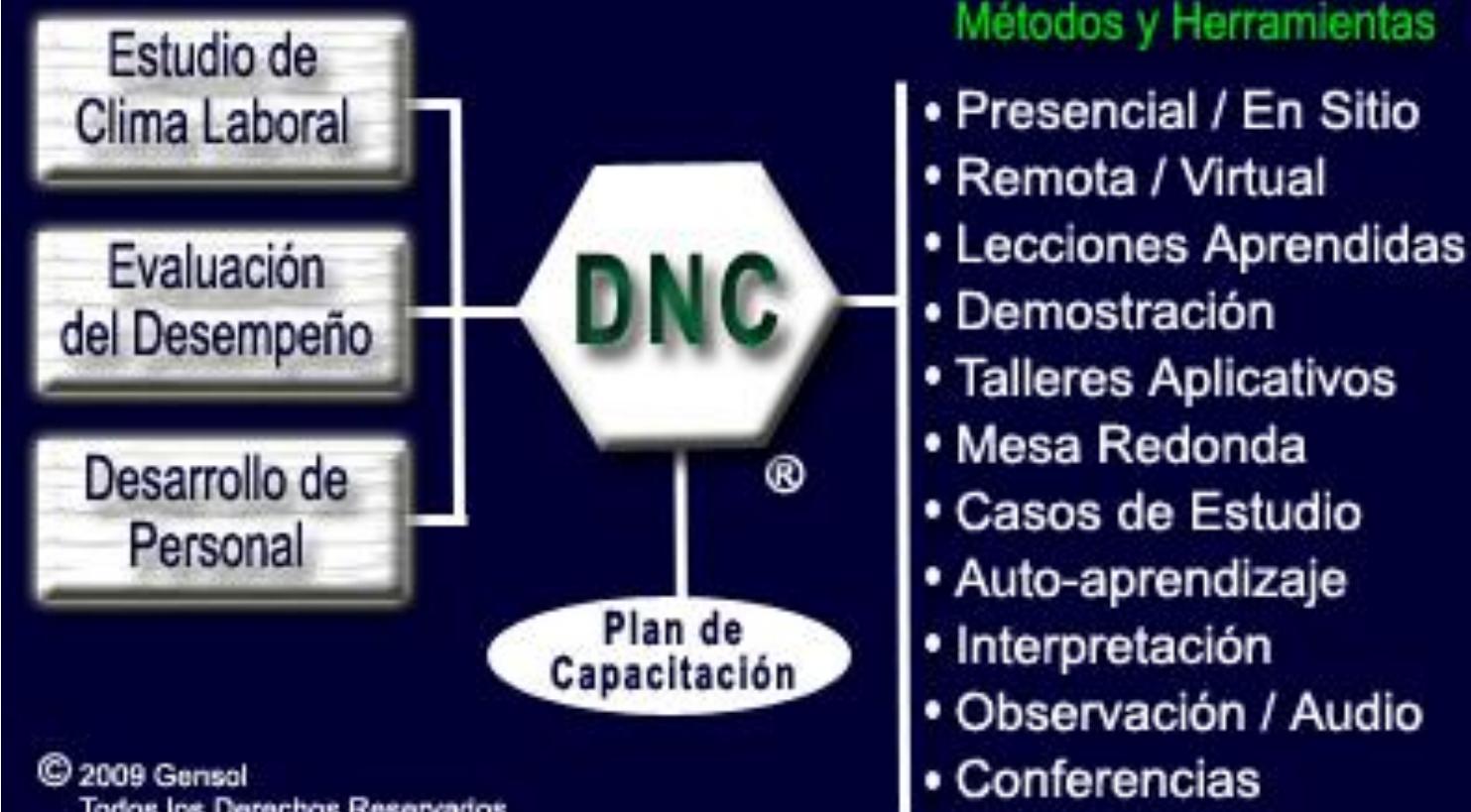
✓ Analiza la Importancia y Rendimiento de las tareas del personal que va a incorporarse en las capacitaciones.

✓ 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

