umine

E-book

Detección de necesidades de capacitación

todo lo que necesitas saber

Simplificando la forma, mejorando la técnica y los resultados de tu compañía

E-book 01

Febrero 2023

Tabla de contenidos

Introducción pág 03

La detección de necesidades de capacitación es un proceso de indagación...

Capítulo 1 pág 04

¿Cuáles son las señales de que necesitas correr una DNC?

Capítulo 2 pág 06

¿Realmente es importante para tu compañía?

Capítulo 3 pág 07

¿Cuál es el tipo de DNC correcto para tu empresa?

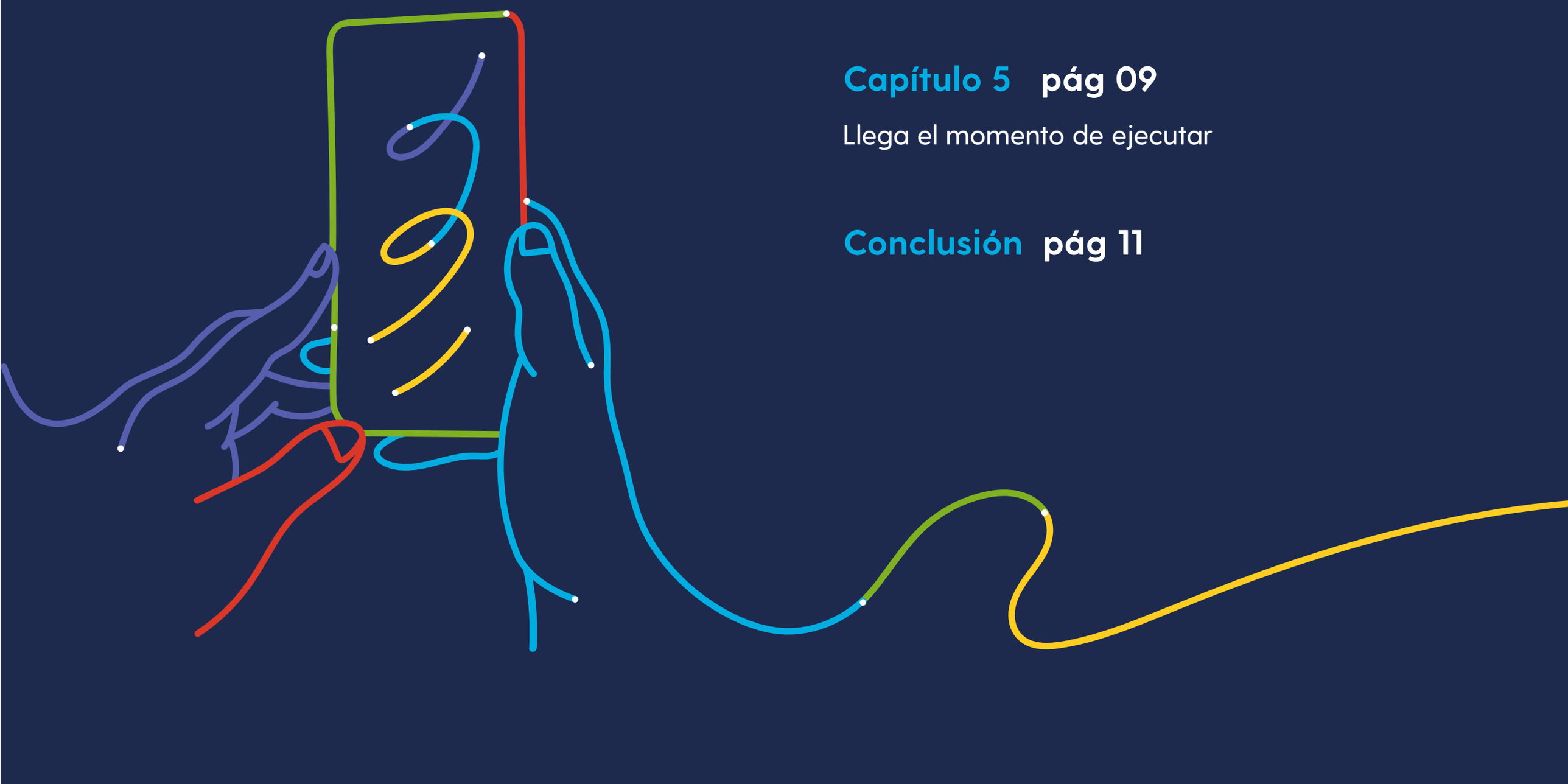
Capítulo 4 pág 08

¿Qué puntos tengo que considerar al correr una DNC?

Capítulo 5 pág 09

Llega el momento de ejecutar

Conclusión pág 11



Introducción

Detectar las necesidades de capacitación (o DNC como la llamamos en el mundo de HR) de los empleados es más importante que nunca. Las empresas deben comprender las habilidades y el conocimiento que sus empleados necesitan para tener éxito a fin de seguir siendo competitivos. Las herramientas tecnológicas están facilitando que los empleadores identifiquen las habilidades y competencias que necesitan sus empleados para alcanzar sus objetivos. Con la ayuda de una plataforma de gestión de personas, los empleadores pueden evaluar e identificar rápidamente áreas de mejora, lo que les permite desarrollar programas de capacitación adaptados a las necesidades específicas de cada empleado.

La detección de necesidades de capacitación es un proceso de indagación con el que buscamos definir en que deben ser entrenados los trabajadores de una organización en el siguiente periodo.

El objetivo de este proceso es acortar las brechas de desempeño en su posición actual y generar nuevas habilidades en ellos que permitan su crecimiento profesional; mejorando así la productividad de la organización.

¿Cuáles son las señales de que necesitas correr una DNC?

Hay varias señales que pueden indicar que una empresa necesita llevar a cabo un proceso de detección de necesidades de capacitación. Todas ellas se pueden dar de forma aislada en cada uno de tus equipos o haber tendencias comunes de acuerdo a la estructura de tu organización, lo más importante es entender que el impacto negativo de no abordarlas super significativamente las inversiones de tiempo y recursos que vas a necesitar para resolverlas.

01

Bajo rendimiento de los colaboradores

Si las personas de tu organización no están cumpliendo con sus metas o tareas asignadas, puede ser una señal de que necesitan nuevas herramientas o habilidades en ciertas áreas para mejorar su desempeño.

02

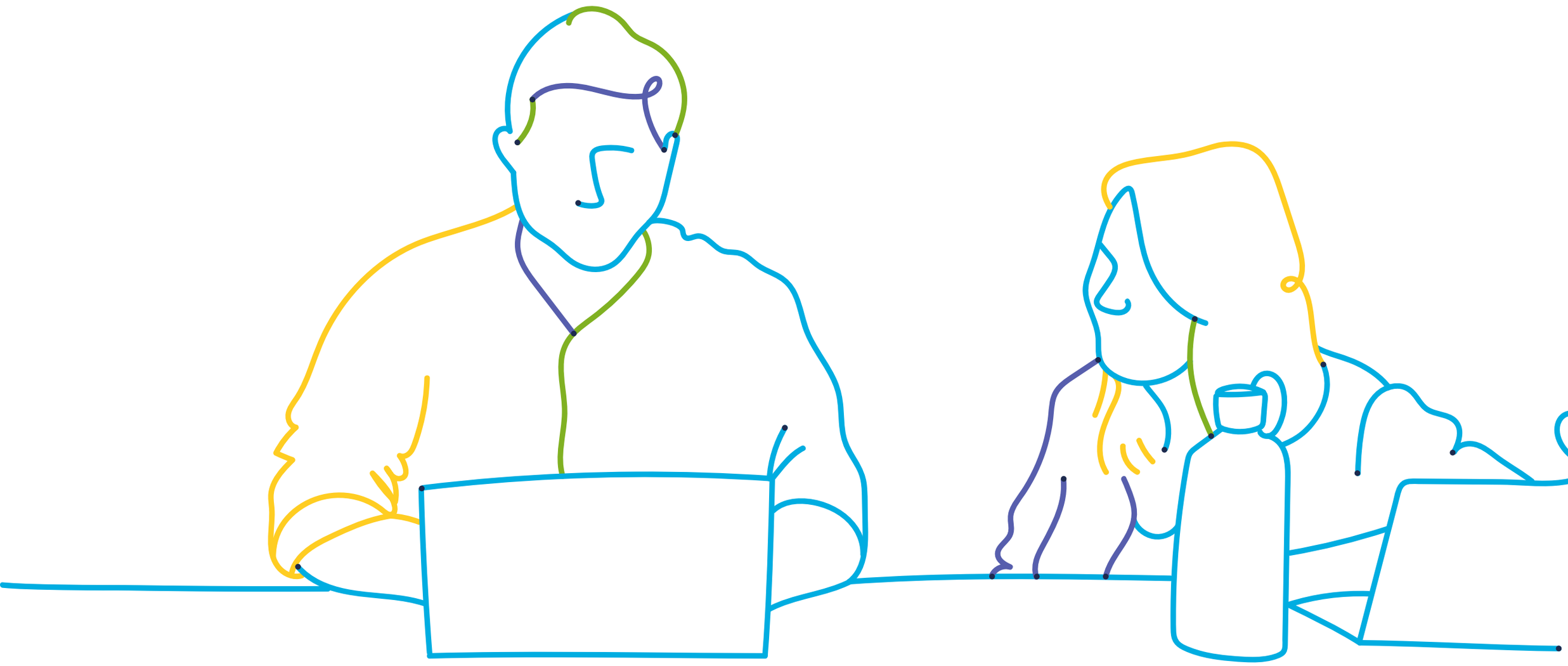
Cambios en la industria o tecnología

Con la evolución constante de la tecnología y los cambios en la industria, es importante asegurarse de que los empleados estén actualizados y capacitados en las habilidades y conocimientos más recientes para que tu compañía no vea su crecimiento estancado.

03

Falta de habilidades clave

Si los empleados carecen de habilidades clave necesarias para realizar sus tareas de manera efectiva, es posible que necesiten capacitación adicional para adquirirlas.



04

Rotación de personal

Una tasa elevada de rotación de personal puede ser una señal de que los empleados no están satisfechos con su trabajo o no están siendo desarrollados y capacitados adecuadamente.

05

Feedback de los colaboradores

Si están solicitando más capacitación o señalando una necesidad de actualización en habilidades y conocimientos, es importante tomar ese feedback en serio y considerar la implementación de un proceso de detección de necesidades de capacitación.

En general, un proceso de detección de necesidades de capacitación es importante para garantizar que los empleados tengan las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñarse de manera efectiva en sus trabajos y para ayudar a la empresa a alcanzar sus objetivos.

¿Realmente es importante para tu compañía?

En corto la respuesta es si... la pregunta es ¿qué tan importante es para tu compañía, tu industria y para permitirte impulsar el crecimiento de tus colaboradores? Llevar a cabo una DNC entrega múltiples beneficios a la organización, simplificando la planificación de iniciativas y la alocación de tus recursos. Algunos de los puntos más importantes sobre los que vemos un impacto positivo son:

01

Ajuste del plan de capacitación a las necesidades de tus colaboradores

Al realizar esta fase indagatoria en conjunto con las personas que componen la organización, podemos obtener una radiografía más precisa de las oportunidades de mejora que requieren nuestros equipos.

02

Coherencia con los objetivos de la empresa

Al incluir a los líderes en la fase de definición, el plan se hace más atingente a la estrategia organizacional del siguiente periodo, apoyando con mayor precisión el cumplimiento de objetivos.

03

Mayor compromiso de los colaboradores

Al incluir a los equipos en el proceso inicial de definición de las brechas o necesidades de formación a desarrollar durante el periodo, para mejorar su desempeño profesional, logramos una mayor participación y adherencia a las acciones a ejecutar.

¿Cuál es el tipo de DNC correcto para tu empresa?

Existen múltiples tipos de dinámicas para generar la detección de necesidades de capacitación, de todas formas vemos que hay 2 tipos que aplican para la mayoría de las compañías, independientemente de la industria en la que operen y la cantidad de colaboradores que la conformen.

01

Encuesta clásica

La manera más sencilla y rápida de obtener información sobre a quiénes y en qué capacitar en el siguiente periodo es preguntándoles directamente.

Esta pregunta se lleva a cabo en forma de encuesta, la cual puede ser más o menos estructurada, dependiendo de los parámetros que se puedan o deseen establecer.

Partiendo por la simple pregunta abierta hasta la elección de alternativas predefinidas dadas por variables como el presupuesto disponible, estrategias corporativas o proveedores escogidos.

Comentamos que la mayor ventaja de este tipo es su sencillez y rapidez. Sin embargo, su atingencia a las necesidades específicas de cada trabajador en su cargo, es menor, ya que no se basa en el desempeño objetivo, sino más bien en la percepción subjetiva del propio trabajador o su jefatura en un momento específico del tiempo.

02

Análisis de brechas detectadas

Al llevar a cabo procesos de evaluación de desempeño, estudios de clima o gestión del talento, podemos utilizarlos como input de un proceso de DNC.

Todas estas instancias nos entregan información sobre brechas referentes a competencias o dimensiones que tienen una necesidad de mejora; ya sea a nivel individual (evaluación de desempeño y gestión del talento) o grupal (estudio de clima).

La mayoría de estas brechas detectadas pueden convertirse en acciones concretas de formación y ser la columna vertebral del plan anual de capacitación.

Sumando las estrategias organizacionales del siguiente periodo y las solicitudes particulares de los líderes y trabajadores, podemos afirmar que contamos con información válida y atingente para confeccionar un plan de capacitación de calidad.

La ventaja de este método es su alta alineación con las necesidades de la organización; aunque requiere de una mayor planificación y análisis.

¿Qué puntos tengo que considerar al correr una DNC?

Al realizar una DNC, hay múltiples variables a considerar. Estos incluyen el tamaño del conjunto de datos, el tipo de datos que se utilizan y la precisión deseada de los resultados. Además, es importante considerar cuánto tiempo y recursos se necesitarán para capacitar y ejecutar un DNC. Al considerar todas estas variables, puede asegurarse de que tu DNC sea precisa y eficiente.

Presupuesto

No todo lo que identifiquemos como necesidad de capacitación puede ser ejecutado, ya que los recursos disponibles son limitados, por lo que se hace necesario establecer de antemano cual es el presupuesto con el que se cuenta para el siguiente periodo.

Teniendo claridad de los recursos disponibles y con los resultados obtenidos del proceso de detección es necesario priorizar en base a ciertas variables; la cuales, pueden estar definidas por la estrategia o por los líderes de la organización; con la guía especialista de los responsables de la gestión de personas de la empresa.

Tipos de capacitación

Existen múltiples métodos para capacitar a los trabajadores, desde la completa virtualidad a la total presencialidad; además de las diversas formas de entregar y trabajar los contenidos, desde lo puramente teórico hasta lo 100% práctico.

Las organizaciones deben definir qué formas de capacitación son las más adecuadas a su cultura, rubro y momento, y planificar su oferta también en base a esta dimensión.

Es conveniente analizar en esta etapa la capacitación entregada en el periodo anterior, su efectividad y el grado de satisfacción de los usuarios, para poder decidir en base a la calidad de lo ya utilizado.

Temporalidad

Las temáticas y personas detectadas para formar, deben responder a la lógica temporal del periodo que se definió previamente; generalmente corresponde al ciclo de la empresa.

Es conveniente que este periodo sea máximo de un año, debido a todas las circunstancias y a las modificaciones continuas que viven las organizaciones.

Por lo que la detección de necesidades debe responder a lo que, viablemente, es posible de realizar en el tiempo definido.

Formación obligatoria

Toda organización debe cumplir con la entrega de contenidos obligatorios que responden a leyes laborales o relativas a el tipo de industria en particular; estas temáticas deben estar incluidas en el plan anual, independiente de la detección de necesidades que se lleve a cabo.

Llego el momento de ejecutar

La formación a ofrecer puede tener como objetivo, generar un mayor compromiso de los trabajadores con la organización.

Para esto, la oferta entregada debe responder a variables como el aumento de la motivación, intereses personales, aspectos socioculturales y tendencias entre otros.

Llega el momento de ejecutar

Ahora que definiste lo importante que es para tu organización generar un proceso de DNC, tienes claridad sobre el tipo de resultados que buscan conseguir ya la herramienta que vas a utilizar para ello, llega el momento de hacer... Entonces, ¿cómo puedes seguir avanzando?

Paso 1

Levantamiento de información previa

Es necesario entrevistarse con los líderes de la organización, conocer los objetivos y estrategias para el periodo que inicia, con el fin de determinar qué temáticas son necesarias reforzar o entregar a los trabajadores para apoyar su cumplimiento.

Acá incluimos también las necesidades obligatorias según la legislación vigente y las relativas a beneficios/retención.

Es útil en esta etapa tener a mano información sobre la efectividad de la capacitación en el periodo anterior y la satisfacción de los trabajadores con los procesos de formación realizados. De no existir, se sugiere implementar algunos focus group o entrevistas breves para obtener esta información de manera rápida.

Paso 2

Definir qué tipo de DNC se implementará

Podemos utilizar uno de los 2 métodos planteados, o unirlos; utilizando la información sobre las brechas encontradas en los procesos de desarrollo organizacional implementados durante el periodo anterior, para realizar una encuesta estructurada sobre en que desea capacitarse de lo ya analizado.

Paso 3

Definición de la oferta

En base a la información recolectada (entrevistas, brechas), el tipo de DNC definido, las variables a considerar (presupuesto, temporalidad, tipos de capacitación) es posible determinar cuales son las formaciones a ofertar a los líderes o trabajadores.

Paso 4

Definición y confección de la encuesta

Si hemos llevado a cabo los pasos anteriores, podemos construir una encuesta de preguntas estructuradas con claras alternativas de elección.

En este paso debemos definir a quienes se encuestará, puede ser solo a los líderes de los equipos o a todos los trabajadores; esta decisión tiene relación con la cultura de la organización y su madurez en los procesos de gestión de personas o cuan centralizados se encuentren.

Si contamos con alguna plataforma de gestión de personas, el proceso de reolección de información será mucho más eficiente, rápido y preciso en sus resultados.

Paso 5

Análisis de resultados

En base a la información obtenida, podemos determinar las tendencias y reales intereses de los trabajadores. Y en base a esto, decidir qué acciones se llevarán efectivamente a cabo.

Paso 6

Confección del plan de capacitación del siguiente periodo. Con todo lo anterior podemos definir

1. En qué capacitar
2. A quienes capacitar
3. Cuando capacitarlos
4. Presupuesto para cada capacitación
5. Tipo de capacitación a realizar para cada temática
6. Posibles proveedores de cada formación

Se recomienda incluir además

1. Objetivos de cada capacitación
2. Forma de evaluación
3. Metodología para evaluar su calidad y efectividad

Realizando estos pasos estamos en condiciones de responder efectivamente a las necesidades de la organización y ser un real soporte para el cumplimiento de sus objetivos a través de una mejora concreta de la productividad y el compromiso de sus trabajadores.

Conclusión

En conclusión, la detección de necesidades de capacitación es un proceso fundamental para garantizar el éxito de tus colaboradores y tu compañía en general. La identificación de las señales, como el bajo rendimiento, los cambios en la industria y la tecnología, la falta de habilidades clave, la rotación de personal y el feedback de los colaboradores, es fundamental para desarrollar un programa de capacitación efectivo que permita a las personas de tu organización desarrollarse profesionalmente y mejorar su productividad. El uso de herramientas tecnológicas de gestión de personas puede facilitar este proceso y permitir a las empresas ajustar sus programas de capacitación a las necesidades específicas de cada empleado. Al hacerlo, las empresas pueden estar seguras de que sus empleados están capacitados y preparados para enfrentar los retos del futuro.

Umine te permite hacer estos levantamiento de forma ágil, eficiente y completamente personalizada a tus necesidades. Para explorar tus opciones y recibir una consultoría inicial completamente gratuita, sigue el siguiente enlace:

umine.com/contacto

Ventas:
ventas@umine.com

Atención al cliente:
soporte@umine.com

Consultas generales:
+56 2 2370 2778

Av. Américo Vespucio Norte 1090, Of. 1101, Vitacura, Santiago