



Guía rápida

Detección de Necesidades de Capacitación

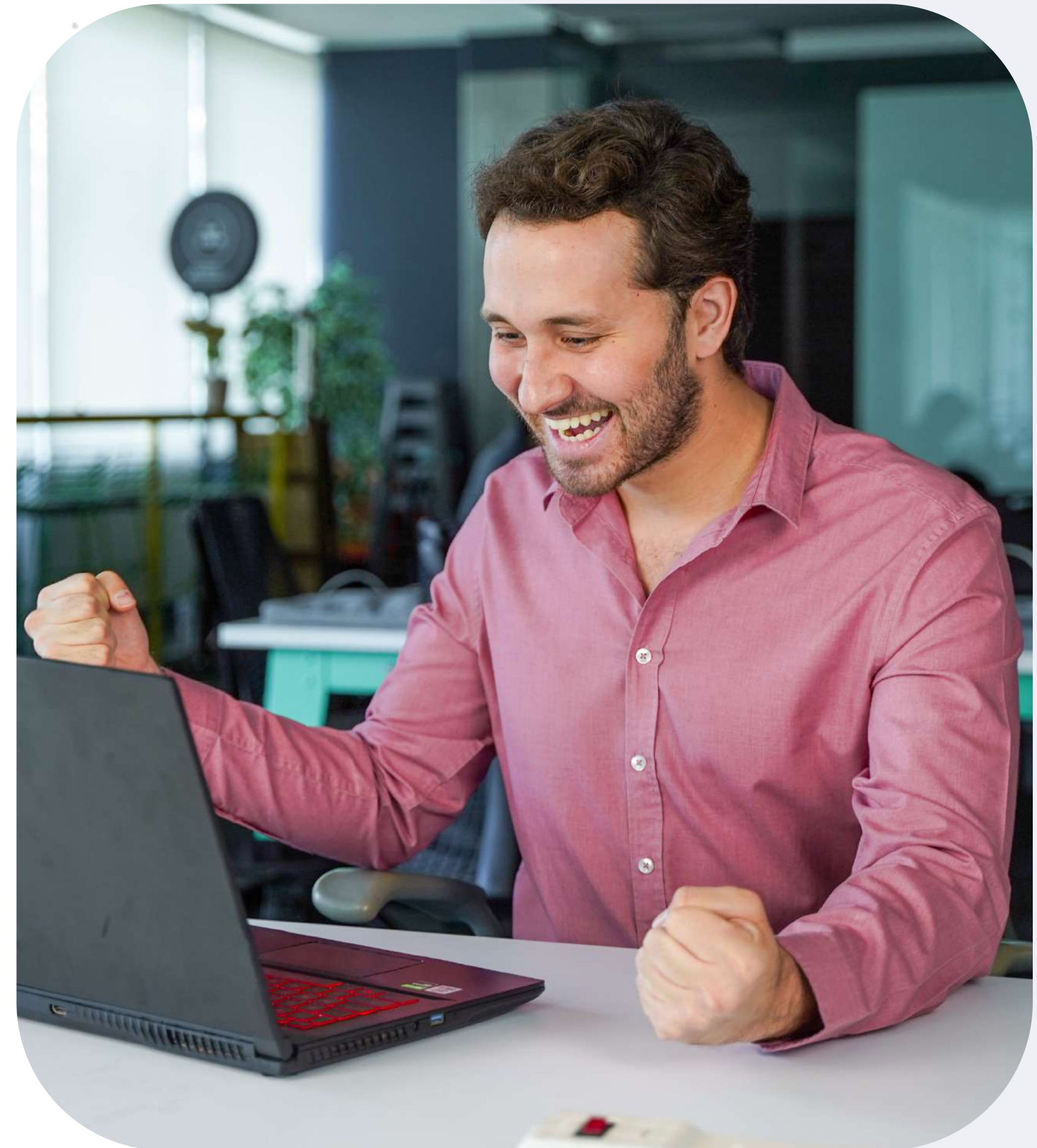


Capacitación: un must have para todas las empresas

La capacitación es necesidad básica para cualquier empresa, tanto para mantenerse alineados con los requerimientos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como para generar oportunidades como mayor engagement y productividad.

La falta de capacitación es una de las principales razones por las cuales los colaboradores abandonan sus trabajos. Según un estudio de la consultora McKinsey, **el 27% de las personas que dejan sus empleos lo hacen debido a la falta de oportunidades de capacitación y desarrollo.**

Además, la capacitación no solo aumenta el compromiso de los empleados, sino que también mejora su productividad y eficiencia. Un estudio de la American Society for Training and Development encontró que **las empresas que invierten en capacitación tienen un 24% más de ganancias que aquellas que no lo hacen.** Así que invertir en capacitación puede ser una gran inversión tanto para la empresa como para sus empleados, pero **¿cómo hacer una Detección de Necesidades de Capacitación?**



¿Qué es una Detección de Necesidades de Capacitación?

La detección de necesidades de capacitación es un proceso mediante el cual se identifican las habilidades y conocimientos que los colaboradores necesitan adquirir o mejorar para aumentar su desempeño en el trabajo. **Esta evaluación se realiza para determinar qué tipo de capacitación es necesaria y cómo se puede impartir para satisfacer esas necesidades.**

La detección de necesidades de capacitación puede llevarse a cabo en varios niveles, desde una evaluación individual de las habilidades y conocimientos de un colaborador hasta una evaluación a nivel de toda la empresa. A menudo se lleva a cabo mediante encuestas, entrevistas, observaciones y análisis de desempeño.

Los **colaboradores que reciben capacitación tienen menos probabilidades de cometer errores y accidentes** en el trabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo, la capacitación en seguridad laboral puede reducir los accidentes en un **25% y los costos asociados en un 40%.**



✦ 05 pasos para

Detectar Necesidades de Capacitación

01. Determina el resultado deseado

Lo primero que tienes que hacer en un proceso de detección de necesidades de capacitación es: definir el objetivo de la capacitación. Te recomendamos responder las siguientes preguntas:

- **¿Cuáles son los resultados comerciales esperados de la capacitación?** Considera que tu estrategia de capacitación debe corresponder a los objetivos empresariales.
- **¿Cómo sabremos que la capacitación ha funcionado?** A partir de este punto, puedes diseñarla solución de entrenamiento correcta.

02. Determina las competencias que impulsan los resultados deseados

El segundo paso consiste en identificar los comportamientos, conocimientos, habilidades, y características personales vinculadas a los resultados comerciales deseados. Responde las siguientes preguntas:

¿Qué habilidades o competencias necesita tu equipo para cumplir con el objetivo deseado?

Necesidades técnicas | operativas

Cursos que aportarán los conocimientos y habilidades que se requieren en el puesto, por ejemplo:

- Paquetería básica y herramientas para el día a día.
- Políticas y procedimientos

Necesidades institucionales

Cursos en los que todo el personal debe participar, por ejemplo:

- Onboarding organizacional
- Sensibilización al cambio
- Actitud de servicio
- Valores

03. Identifica qué competencias se pueden desarrollar

Una vez que hayas definido cuáles son las competencias que pueden impulsar los resultados comerciales deseados, considera si la solución es la capacitación. Esto se debe a que **no todas las competencias se pueden mejorar mediante la formación**. Por ejemplo, una función de desarrollo empresarial puede requerir que el personal sea extrovertido e inicie conversaciones con desconocidos.

Entonces, puede ser más efectivo contratar solo a personas que ya son extrovertidas, en lugar de intentar entrenar a los introvertidos para que sean más extrovertidos. **Evalúa cada competencia crítica del paso para saber si realmente la capacitación puede mejorarla.**



04. Evalúa las competencias existentes del personal

Con una lista específica de competencias, ahora puedes **determinar hasta qué punto tus empleados poseen estas competencias deseadas**. Los métodos más utilizados para esto son:

- Las encuestas de evaluación de competencias se utilizan mejor para evaluar comportamientos observables. Esto se puede hacer tomando las competencias críticas de los **Pasos 2 y 3** y haciendo que personas con conocimientos, generalmente gerentes, califiquen los comportamientos del personal objetivo.

Al evaluar a gerentes o ejecutivos, puede utilizar varios observadores, incluidos compañeros, subordinados y clientes, para evaluar la competencia (a menudo a través de **evaluaciones 360**).

05. Determina las brechas de desempeño

A continuación, los resultados individuales deben combinarse para evaluar cuántos miembros del personal necesitan mejorar en determinadas competencias. Para hacer esto, primero debes **determinar qué constituye una "brecha de desempeño"**. Eso variará de una empresa a otra. Algunas empresas establecen estándares más altos que otras.

Establecer ese estándar te permitirá comprender cuántos miembros del personal

están por encima o por debajo de ese estándar. Tradicionalmente, se considera que los que se encuentran por debajo de ellos necesitan capacitación. Sin embargo, el personal de alto rendimiento también debe ser objeto de capacitación en áreas avanzadas o de extensión. El personal de alto rendimiento identificado en este paso también se puede utilizar como expertos en la materia para el contenido de capacitación o la entrega más adelante.

Ejemplo de cuestionario de capacitación

Te compartimos un **ejemplo que puedes adaptar a las necesidades específicas de tu empresa.** Recuerda que el objetivo de la detección de necesidades de capacitación es identificar las áreas en las que los colaboradores necesitan más apoyo o formación para desempeñar mejor su trabajo, así como para mejorar el rendimiento y la productividad del equipo. [Descarga el excel →](#)

CUESTIONARIO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN					
	Siempre	Casi siempre	Eventualmente	A veces	Nunca
Planes					
¿Cuentas con planes para lograr objetivos detallados?					
¿Participas en la planeación?					
Organización					
¿Tiene organigrama general de la empresa?					
¿Tiene la misión y visión definida, y por escrito?					
¿Es conocida por el personal?					
¿Cuenta con descripción de puestos por escrito?					
¿Están las responsabilidades y deberes claramente asignados?					
¿Están determinadas las competencias laborales que se requieren en cada puesto?					
¿La selección de candidatos está enfocada a la contratación de personal con las competencias requeridas por el puesto?					

	Siempre	Casi siempre	Eventualmente	A veces	Nunca
Liderazgo					
¿La responsabilidad para dirigir, tomar decisiones es aceptada por el personal?					
¿Existe un sistema de evaluación del desempeño de las jefaturas y gerencias?					
¿Tienen los jefes y gerentes habilidades para establecer relaciones interpersonales adecuadas?					
¿El trabajo en equipo es funcional?					
Políticas y procedimientos					
¿Están establecidas las políticas y los procedimientos por escrito?					
¿Existen indicadores de rendimiento para cada una de las áreas de la empresa?					
Toma de decisiones					
¿Tiene una metodología en la toma de decisiones?					
¿Cuenta con los canales de comunicación adecuados?					
Atención al cliente					
¿Conoce el personal los requerimientos de sus clientes internos y externos?					
¿Si se reciben quejas, toman acciones concretas para corregir y prevenir?					
¿Existe un responsable de ésta área?					

	Siempre	Casi siempre	Eventualmente	A veces	Nunca
Uso de tecnología					
¿Conoce y usa los equipos eficientemente?					
¿Te actualizas en los avances que en este aspecto hay en el mercado?					
Gestión de personal					
¿Has evaluado el clima laboral?					
¿La rotación de personal es similar a otras empresas del sector?					
¿Las relaciones sindicato-empleador son adecuadas?					
¿Cuenta con un sistema de pago establecido con criterios claros?					
¿Tiene un diseño de evaluación del desempeño?					
¿La empresa cuenta con equipo de seguridad?					
¿Se fomenta la cultura de seguridad entre los empleados?					
¿La empresa opera en condiciones de orden y limpieza?					
Entrenamiento y capacitación					
¿Están definidas las necesidades de capacitación?					
¿Cuenta con un programa organizacional de capacitación?					
¿Evalúa los resultados de la capacitación?					
¿Determina indicadores de mejora para ser alcanzados después de los cursos?					
¿La capacitación contempla las competencias laborales que se requieren en los puestos?					

Preguntas abiertas

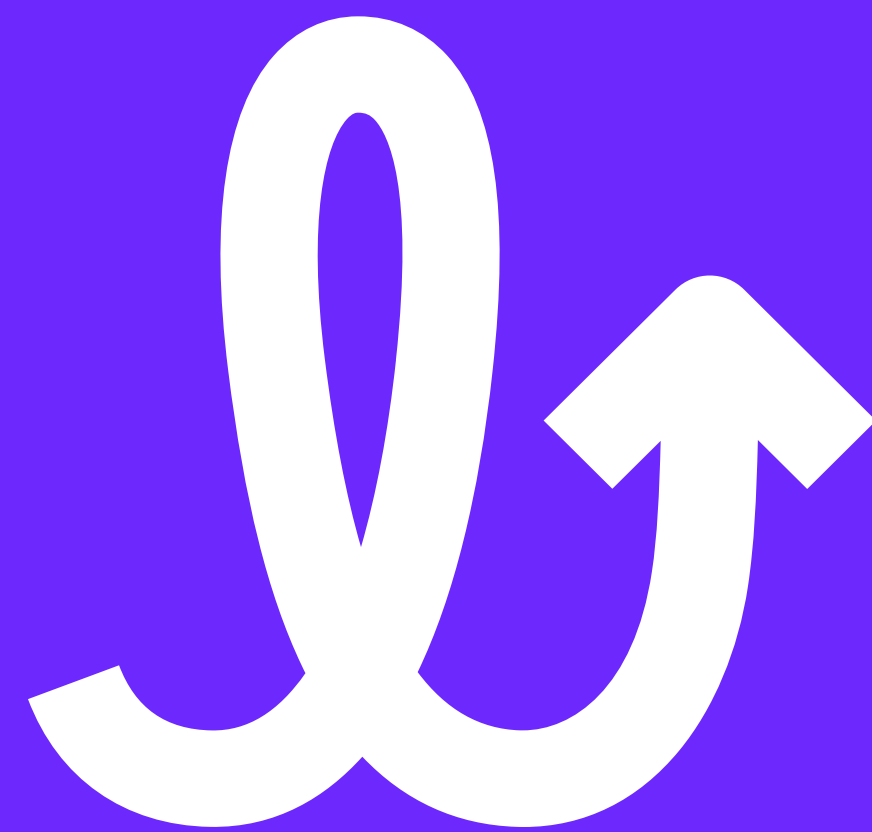
¿Cuáles son las principales responsabilidades de tu puesto de trabajo?	Respuesta:
¿Cuáles son las tareas que te resultan más difíciles o que te llevan más tiempo realizar?	Respuesta:
¿Hay algún aspecto de tu trabajo en el que te gustaría mejorar?	Respuesta:
¿Te sientes seguro/a al utilizar las herramientas y tecnologías que se utilizan en tu trabajo? Si no es así, ¿qué te gustaría aprender?	Respuesta:
¿Hay alguna habilidad en particular que crees que te ayudaría a desempeñar mejor tu trabajo?	Respuesta:
¿Hay algún proceso o procedimiento en tu trabajo que te resulte confuso o difícil de seguir?	Respuesta:
¿Te gustaría recibir capacitación en algún área específica? Si es así, ¿en qué área?	Respuesta:
¿Crees que existe alguna oportunidad de mejora en el equipo o departamento en el que trabajas?	Respuesta:
participar en el futuro, pero que requiere habilidades o conocimientos adicionales?	Respuesta:
¿Tienes alguna sugerencia para mejorar el proceso de capacitación y formación en la empresa?	Respuesta:

Para cerrar

Queda claro que la capacitación es un factor clave para que una empresa se mantenga competitiva en el mercado, de hecho, de acuerdo con un estudio de la consultora Deloitte, **el 84% de los ejecutivos encuestados considera que la capacitación y el desarrollo de habilidades son cruciales para la capacidad de su empresa de mantenerse competitiva.**

En lapzo te apoyamos en tu estrategia de capacitación y desarrollo, contamos con amplia experiencia colaborando con grandes empresas como ***Mazda México, Grupo de Acero, Innova Sport*** entre otras. Agenda una demo y conoce nuestra plataforma.





in f 

www.lapzo.com