

[illegible]

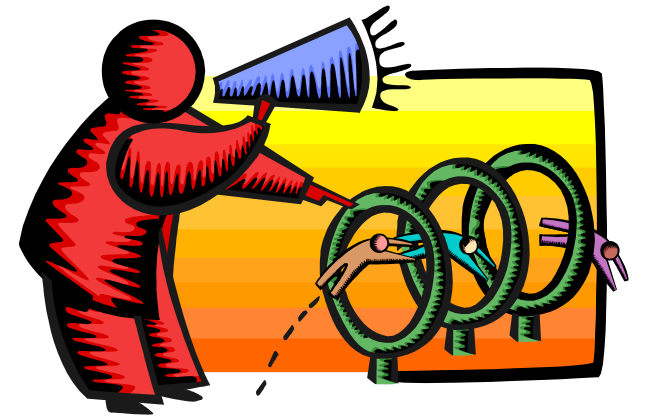
Módulo V

1. Capacitación Empresarial
2. Tendencias y niveles de capacitación
3. Identificación de Necesidades de Capacitación y para que sirve
4. Métodos
5. Tendencias



Capacitación empresarial

En el mundo de la capacitación empresarial, contar con programas de formación de primer nivel es fundamental, pero antes de implementarlos, o incluso de diseñarlos, hay un paso clave para asegurar la efectividad y el éxito: **la detección de necesidades de capacitación.**



¿Cuántas horas de capacitación al año es bueno tener?





TENDENCIAS EN EL MUNDO DE LA CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

E-learning

Los colaboradores, quienes cumplieron una fase de adaptación al teletrabajo, actualmente están dispuestos a aprender a través de sus pantallas, abriendo una puerta a la **capacitación online**.

Experiencias personalizadas

Los contenidos que se difundan en las formaciones deben ser adaptados a la propia realidad de los colaboradores y de cada equipo de trabajo, sólo de esta manera se puede **conectar con el aprendizaje**.

Aprendizaje on-demand

Los colaboradores de hoy esperan no tener horarios y/o espacios específicos destinados para su aprendizaje, sino que su ideal es que en su entorno laboral tenga un acceso al conocimiento **cuando y donde lo necesiten**.

Detección de Necesidades de Capacitación (DNC)

Es un proceso que llevan a cabo las organizaciones para identificar la brecha y oportunidad de crecimiento en las habilidades y competencias de los empleados. El objetivo principal de la **DNC**, es determinar qué actividades específicas de formación y desarrollo son necesarias para cumplir con los objetivos y metas de la organización.

Detección de Necesidades de Capacitación (DNC)

Esta es una etapa crucial en la planeación, diseño e implementación de programas de capacitación efectivos. En vez de utilizar un enfoque universal, la detección de necesidades de capacitación personaliza las iniciativas para atender las expectativas de la organización de manera exitosa.

Un ejemplo de detección de necesidades de capacitación, podría ser identificar que los empleados encargados de inventario no saben usar el software para el cumplimiento de su labor adecuadamente.

¿ Para que sirve la DNC ?

La **DNC** se asegura de que los recursos de la empresa se utilicen eficientemente en los programas de capacitación que se acoplen a las metas y objetivos principales de la organización. En vez de sugerir o adivinar qué tipos de capacitación serían útiles, la detección de las necesidades ofrece **datos reales sobre las áreas críticas** en las que hay que enfocarse.

Métodos para detectar necesidades de capacitación

La detección de necesidades de capacitación por competencias.
Esta es una tarea retadora, cuanto más grande sea la organización o la empresa que requiera así deberá diseñarse el programa de formación de personal.

Métodos para detectar necesidades de capacitación

Cuestionarios y Encuestas

- Se pueden distribuir cuestionarios a los trabajadores de la compañía para recolectar datos sobre las necesidades que ellos perciben. Estos análisis propios pueden ayudar a identificar áreas en las que los empleados creen necesitar más información y expandir sus conocimientos.

Entrevistas

- Realizar entrevistas uno a uno o grupales con empleados, supervisores y gerentes puede proporcionar conocimientos muy valiosos sobre las necesidades de capacitación.

Evaluación de Habilidades y Competencias

- Se pueden distribuir cuestionarios a los trabajadores de la compañía para recolectar datos sobre las necesidades que ellos perciben. Estos análisis propios pueden ayudar a identificar áreas en las que los empleados creen necesitar más información y expandir sus conocimientos.

Métodos para detectar necesidades de capacitación

Retroalimentación de los clientes

- Si algún área de la empresa involucra la interacción con clientes, sus comentarios pueden arrojar luz sobre puntos débiles o procesos que requieren ser revisados más a detalle

Análisis de trabajo

- Realizar un análisis de trabajo consiste en realizar un examen detallado de los roles y responsabilidades de un puesto de trabajo. Estos datos pueden usarse de manera comparativa para medir el desempeño, identificar problemas y asignar funciones de manera más efectiva.

Benchmarking

- Comparar el rendimiento y los niveles de competencias de tu organización con los parámetros y mejores prácticas con otras empresas de la industria puede revelar datos muy útiles a la hora de elaborar un plan de capacitación.

Ejemplo de DNC puestos de trabajo

PUESTO	Indique qué capacitación necesita recibir su colaborador	En qué función del descriptor de puesto impacta	Indique el beneficio que tendrá en la realización de las funciones recibir esta capacitación	Indique cuál es el resultado que espera con la intervención que solicita.	Indique la prioridad de su solicitud
	CAPACITACIÓN REQUERIDA	FUNCIONES y/o ATRIBUCIONES	INTERVENCIÓN	RESULTADO ESPERADO	PRIORIDAD
Gerente SSO	ISO 14,001 (Gestión Ambiental)	Implementación de mejores prácticas ambientales	Interpretación de norma ISO 14,001	Conocer el sistema de gestión para poder implementarlo en plantas.	1
Monitor SSO	Excel Avanzado	Elaboración de reportes e informes	Mantener registros actualizados, obtención de datos y presentación de reportes.	Reportes y registros de mejor calidad, que generen una información mas valiosa para toma de decisiones.	2
Jefe SSO	NFPA 70E (Seguridad Eléctrica)	Evaluación de Riesgos Eléctricos en instalaciones	Realizar identificación de riesgos eléctricos en equipos, motores, paneles o tableros, etc.	Cierre de condiciones inseguras.	2
Gerente y Jefe SSO	ISO 45,001	Implementación de gestión SSO en instalaciones	Formación de gestión para realizar auditorías internas y posible certificación.	Implementación de Auditorias y desarrollo de estrategias para aumentar el comportamiento seguro.	3
Monitor SSO	Ingles Básico	Revisión de manuales y documentos de equipos instalados en planta	Interpretación y traducción de requerimientos SSO	Conocimiento técnico del idioma para interpretación de documentos.	3

Competencias Funcionales



Knowledge of the Industry



Mejora y crecimiento de acuerdo a los valores de la empresa

		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Comportamientos	Crece y ayuda a otros a hacerlo	Actúa de forma habitual para desarrollarse a nivel personal y profesional según los estándares esperados.	Motiva, aconseja y apoya al equipo para que logren el crecimiento personal. Fomenta y apoya el desarrollo de la carrera profesional de los miembros de su equipo.	Identifica el talento en la organización y motiva a la persona y a sus gerentes para que aumenten sus capacidades en la organización.
	Mejora las formas de trabajo	Reconoce las oportunidades para mejorar y actúa para mejorar la manera de hacer las cosas.	Estimula a los miembros de su equipo y a sus colegas para que adopten nuevas formas de trabajar que agregan valor al negocio.	Crea una visión de cómo podrían mejorarse las cosas para agregar valor al negocio.
	Impulsa el cambio	Entiende y adopta nuevas estructuras y formas de hacer las cosas.	Impulsa y apoya a los miembros de su equipo y a sus colegas a través del cambio.	Da forma, dirige y apadrina el cambio en la organización para ayudar al crecimiento.

Plan de Capacitación

PLAN MENSUAL DE CAPACITACIÓN

MES: ENERO
PPTO PLAN:
REAL
DIFERENCIA Q 0.00
DISPONIBLE Q 0.00

Área	Total Participantes	Tipo del Curso	Nombre del Curso	Instructor / Proveedor	Horas Capacitacion	Costo por persona	Costo Total
							Q 0.00



Entrenamiento y Formación

Tendencias de capacitación para el desarrollo del personal

Las habilidades que se necesitan en los trabajadores cambian rápidamente, así que, como líderes, debemos estar al tanto de los métodos de formación más efectivos para que los equipos de trabajo sean mucho más productivos y eficientes con el tiempo.

Diálogos con el CEO



1. Aprendizaje Permanente

Probablemente, la más importante de las tendencias de capacitación sea la que conocemos como **lifelong learning o aprendizaje permanente**. Se trata de un estilo de aprendizaje que considera al desarrollo profesional e individual como algo voluntario, proactivo y constante.

Uso de LEGO

- Aprender jugando nos ayuda a desarrollar habilidades cognitivas, motoras y creativas.
- Se pueden abarcar un sinnúmero de temas.



Características del aprendizaje permanente

- **Actualización continua:** el aprendizaje permanente forma parte de las nuevas tendencias de capacitación y desarrollo e implica la adquisición constante de nuevas habilidades y conocimientos a lo largo de la vida profesional de una persona.
- **Adaptación al cambio:** esta tendencia permite a los colaboradores adaptarse rápidamente a los cambios en el entorno de trabajo. Con la evolución de la tecnología y las demandas del mercado, las habilidades requeridas también cambian.



Tecnología Virtual

Características del aprendizaje permanente

- **Flexibilidad y personalización:** los miembros del equipo de trabajo pueden elegir el tipo de capacitación que mejor se adapte a sus necesidades y preferencias, ya sea a través de cursos en línea, programas de mentoría, conferencias o proyectos prácticos.
- **Desarrollo de habilidades interpersonales:** además de las habilidades técnicas, el aprendizaje permanente también se enfoca en el desarrollo de habilidades interpersonales. Las empresas reconocen la importancia de competencias como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, el liderazgo y la resolución de problemas.

Talleres - Team Building



Características del aprendizaje permanente

- **Cultura de aprendizaje:** el aprendizaje permanente fomenta una cultura organizacional que valora y promueve el desarrollo continuo de los colaboradores.
- **Adaptación a las nuevas tecnologías:** la adopción de nuevas tecnologías y herramientas digitales han transformado la forma en que se lleva a cabo la capacitación y el desarrollo del personal.

TEDx talks

- Speakers de alto nivel y experiencia en temas específicos.
- Sensibilización a través de vivencias.



2. Enfoque en el profesional

La transformación del **employee experience**, es una de las tendencias de capacitación más importantes en la actualidad. La orientación interna busca la construcción de un ambiente de trabajo que brinde oportunidades, motive e incentive a todo el personal. De esta manera, se espera demostrar que la empresa se preocupa por ellos y por su bienestar.

Características del enfoque en el profesional

- **La evaluación de habilidades y brechas para identificar las fortalezas y debilidades de cada miembro del equipo:** con ella se pueden diseñar programas de capacitación y desarrollo más adaptados a las necesidades del equipo de trabajo.
- Las organizaciones están implementando **planes de desarrollo personalizados**, que consideren las metas y objetivos de cada colaborador, así como las habilidades y competencias que necesitan desarrollar para alcanzarlos.

Reuniones funcionales convenciones o summits



Características del enfoque en el profesional

- Las empresas están promoviendo la movilidad interna y la rotación de roles como una forma de ampliar las habilidades y experiencias de los miembros del equipo.
- Las organizaciones están adoptando un enfoque más continuo y basado en la retroalimentación constante para el desarrollo profesional.

3. Habilidades para el trabajo a distancia

Las tendencias de capacitación muestran que es imprescindible potenciar las habilidades esenciales para que, al trabajar a distancia, los resultados no se vean perjudicados. Hay habilidades específicas que son valiosas para los colaboradores que se dedican a trabajar de esta manera.

Habilidades a desarrollar

- **Autogestión:** la capacidad de gestionar el tiempo y establecer prioridades es fundamental para el trabajo a distancia. Los miembros del equipo deben ser capaces de organizar su tiempo de manera eficiente, establecer metas y cumplir con los plazos sin una supervisión constante.
- **Comunicación efectiva:** la comunicación en el trabajo a distancia se lleva a cabo a través de herramientas digitales como correo electrónico, chats y videoconferencias, por lo que resulta crucial tener habilidades sólidas de comunicación escrita y verbal.

Habilidades a desarrollar

- **Tecnología y competencias digitales:** uso de herramientas que incluyen plataformas de comunicación en línea, sistemas de gestión de proyectos, herramientas de videoconferencia, almacenamiento en la nube y otras aplicaciones relacionadas.
- **Adaptabilidad y resiliencia:** el trabajo a distancia puede presentar desafíos únicos, por lo que la capacidad de adaptarse a los cambios, mantener la motivación y superar obstáculos son habilidades valiosas en un entorno de trabajo remoto.



Gracias por su atención