Análisis de las necesidades relativas al desarrollo de capacidades

La capacidad se desarrolla en tres niveles diferentes: individual, organizacional y en entornos favorables. Todas las personas funcionan dentro de cada uno de esos niveles, es necesario abordar el desarrollo de capacidades en cada uno de esos niveles. Un análisis del desarrollo de capacidades se trata de preguntarnos qué prácticas de comportamiento nos gustaría ver, comprender si sucede y determinar por qué no.

Es fundamental identificar el problema, o la necesidad, en primer lugar. Esto puede llevarse a cabo haciendo algunas preguntas importantes y luego confirmando lo que suponemos con respecto a las respuestas.

Preguntas a realizar:

* ¿Cómo sabe que el problema que identificó es el problema real?
* ¿A quién se debe consultar para confirmar que este es el problema que debe solucionarse?
* ¿Cuál es la verdadera necesidad?
* ¿A quién se ha consultado?
* ¿La capacitación solucionará el problema? En caso negativo, ¿cuáles son las otras opciones?
* ¿Qué se he hecho ya para solucionar el problema?
* ¿Qué se sabe sobre los participantes objetivo?

**Paso 1: comprender al público**

Cuando existen varios grupos de interés, puede resultar difícil decidir en quién centrarse. En primer lugar, identifique a los grupos de interés que tienen un rol clave para ejercer en el éxito del programa. Considere cuál de ellos necesita más apoyo para asegurarse de que el programa funcione sin problemas. Tomarse el tiempo para evaluar al público objetivo no puede pasarse por alto. Esto guiará sus decisiones.

* Determine si el nivel de desarrollo de capacidades es un problema individual, organizacional o de entorno favorable. Es posible que el público objetivo sea el entorno favorable.
* Determine su público objetivo, Considere los comportamientos, motivaciones, edad, género, ingresos y otros factores relevantes.
* Recopile datos sobre el público objetivo haciendo preguntas y observando.
* Confirme lo que supone sobre sus necesidades, motivaciones, comportamientos.
* Determine si es probable que escuchen o tengan acceso al mensaje y las actividades.

**Paso 2: identificar el rendimiento esperado o la situación ideal**

Investigue las políticas, lineamientos, procedimientos, normas internacionales y habla con recursos humanos, gerentes u funcionarios del gobierno para confirmar cómo se espera que se lleve a cabo la tarea.

* ¿Qué norma o procedimiento se espera que siga el público objetivo?
* Tenga en cuenta cómo realizaría la tarea un experto.
* Evalúe qué factores contribuyen con la brecha.

**Paso 3: identificar el rendimiento o la situación actual**

Entrevistar y observar a quienes presentan el comportamiento es una forma de recopilar datos. Revisar los registros de rendimiento, los informes y otras métricas y documentos también puede ayudar.

* Identifique el comportamiento actual o cómo se lleva a cabo la tarea.
* Pregunte por qué no se realiza una tarea o acción sistémica.
* Determine si es una tarea que se considera relevante para el funcionamiento de todo el proceso

**Paso 4: realizar el análisis de la tarea (omítelo en caso de situaciones)**

El análisis de la tarea es la evaluación de cómo se realiza y se completa una tarea. Puede incluir descripciones detalladas sobre las actividades, duraciones, frecuencia y complejidad, necesarias o únicas para realizar la tarea determinada. Estos son los pasos necesarios para realizar el análisis:

* Consultar con un experto (una persona, organización o ambiente que ya esté realizando la tarea o presentando el comportamiento)
* Identificar las tareas o pasos generales que se necesitan para presentar el comportamiento
* Desglosar las tareas en subtareas o los pasos más pequeños necesarios para presentar el comportamiento
* Elaborar una lista cronológica de los pasos necesarios para realizar cada subtarea

**Paso 5: identificar si existe una brecha de rendimiento o situacional**

Compare y contraste el comportamiento esperado con el rendimiento actual para determinar una brecha o diferencia entre el rendimiento actual y el esperado.

**Paso 6: determinar la causa de la brecha de rendimiento o situacional**

Vuelva a evaluar su nivel de suposición básico de la necesidad de desarrollo de capacidades. ¿Aún es individual, organizacional o de entorno favorable? Si el nivel cambió, vuelva a evaluar cada sección para asegurarse de no haber omitido ningún detalle basado en su decisión inicial.

Especule sobre qué factores o motivaciones pueden impulsar las brechas de rendimiento o de comportamiento, por ejemplo:

* Entorno favorable (recursos, políticas)
* Motivaciones (cuidado, comodidad, justicia)
* Conocimiento y habilidades

**Conclusión:**

Este proceso de desarrollo de capacidades deberá repetirse para cada grupo de interés que se identifique y será más extenso o más corto dependiendo de cuál sea el grupo de interés y el nivel de desarrollo de capacidades. Recuerde que la capacidad se desarrolla en tres niveles distintos: individual, organizacional y en entornos favorables. Se debe tener en cuenta cada nivel.

Un error común es suponer que la capacitación generará un cambio de hábitos. Recuerde, la capacitación solo puede solucionar un problema de rendimiento si este está provocado por una falta de conocimiento o habilidades. De lo contrario, es necesario abordar las brechas de desarrollo de capacidades mejorando o cambiando actitudes y el entorno favorable.

Bibliografía:

1. Barbazette, J. (2006). *Evaluación de las necesidades de capacitación.* Pfeiffer, an Imprint of Wiley.
2. Berkeley Lab Training. (2017). Proceso de análisis de las necesidades. [Proceso de análisis de las necesidades (lbl.gov)](https://training.lbl.gov/Resources/docs/NeedsAnalysisProcess.pdf).
3. Brashear, B. (2020). *Proceso de análisis de las necesidades de capacitación de 5 pasos*. Langevin Learning Services. [Proceso de análisis de las necesidades de capacitación de 5 pasos 2020 | World's Largest Train the Trainer Company (langevin.com)](https://langevin.com/5-step-training-needs-analysis-process/)
4. Centro Internacional UNESCO para la Educación y Formación Técnica y Profesional (desconocido).*Capacitación*. [capacitación (unesco.org)](https://unevoc.unesco.org/home/training&context=).
5. Van Vulpen, E. (2021). *Cómo llevar a cabo un análisis de las necesidades de capacitación: plantilla y ejemplo*. Academy to Innovate HR. [Cómo llevar a cabo un análisis de las necesidades de capacitación: plantilla y ejemplo (aihr.com)](https://www.aihr.com/blog/training-needs-analysis/)