

# ¿QUIÉN NECESITA CAPACITACIÓN?

Cada organización debe formular su propia política y definir su filosofía, compromisos y tareas o actividades que deben generarse en la alta dirección. Posteriormente se habrán de analizar las necesidades técnicas, humanas y administrativas de capacitación a la luz de los planes operativos y estratégicos, y asignar prioridad a aquellos que requieren mayor atención.

El proceso de capacitación y desarrollo deberá satisfacer las siguientes etapas:

- a) **Detección de necesidades.** Refiere a la fase del proceso de cuya calidad y precisión dependerán en un alto porcentaje los resultados que se obtengan. Una acertada detección de necesidades no solo es un prerrequisito técnico indispensable e ineludible para elaborar un programa efectivo de capacitación, sino que constituye su único y más sólido fundamento y justificación.

Para identificar estas necesidades, principalmente cuando se trata de problemas de desempeño, el área de relaciones industriales debe coordinar la realización de diagnósticos dinámicos que le proporcionen sistemáticamente información para ser analizada y utilizada como base de sus planes de acción. Las fuentes de información pueden ser: datos diversos obtenidos del personal, problemas de calidad y productividad, actitudes positivas o negativas, promociones, inducción del personal, entre otras.

- b) **Definición de objetivos estratégicos y operativos.** Aquí se desprenderán los objetivos de cada una de las áreas que integran la empresa, de esta manera, todas estarán vinculadas a un fin común.

La capacitación estará dirigida a dar apoyo sólido y consistente a los objetivos organizacionales y sus objetivos en términos de la contribución que representa para cada una de las metas globales y departamentales de la empresa.

# ¿QUIÉN NECESITA CAPACITACIÓN?

La fijación de metas y objetivos del programa se basa en el diagnóstico y en la identificación de indicadores y escenarios de éxito en la organización. Desarticular la capacitación de los propósitos de la organización equivale a “tirar a la basura” los recursos destinados a esta fundamental actividad.

- c) **Elaboración y coordinación de programas.** Constituye el paso de la detección de necesidades a la solución del problema descrito. Requiere de un alto grado de creatividad por parte del especialista, ya que interno o externo, pondrá en juego su experiencia, conocimientos y perspicacia para lograr las metas y soluciones deseadas.
  
- d) **Ejecución de programas.** Este proceso consiste en la instrumentación de todos y cada uno de los componentes del programa, asegurando los pequeños detalles, manteniendo una estrecha y constante comunicación por parte del responsable general con los involucrados directa o indirectamente en la realización y éxito del programa.
  
- e) **Evaluaciones.** Tienen como finalidad conocer los resultados de cada paso del programa. Permitirán hacer correcciones y ajustes inmediatos que beneficien al resto del plan. Aplicando los instrumentos de evaluación diseñados oportunamente, se conoce el impacto logrado por cada evento y sus resultados, los que no se analizan y sirven de base para aplicar ajustes, modificaciones y adiciones a las fases futuras del plan.

*Referencia:*

*Siliceo, Alfonso. (2015) Capacitación y desarrollo de personal. México. Limusa.*