

DEFINICIÓN, ORIGEN, TÉCNICAS Y BENEFICIOS

Las necesidades de capacitación y entrenamiento son aquellos temas, conocimientos o habilidades que deben ser aprendidos, desarrollados o modificados para mejorar la calidad del trabajo y la preparación integral del individuo en tanto colaborador en una organización. Estas necesidades constituyen la diferencia entre el desempeño actitudinal del colaborador en su puesto de trabajo y las necesidades de trabajo presentes y futuras de conformidad con los objetivos de la organización. También pueden considerarse como aquellas carencias en los conocimientos o habilidades que bloquean o impiden el desarrollo de las potencialidades del individuo y la eficacia en el desempeño de su puesto de trabajo.

Entre las fuentes de origen para determinar las necesidades de capacitación y desarrollo pueden mencionarse:

- a) El análisis, descripción y evaluación de los puestos.
- b) La calificación de méritos y la evaluación del nivel de desempeño de los empleados.
- c) Nuevas contrataciones, transferencias y rotación de personal.
- d) Promociones y ascensos del personal.
- e) Información estadística derivada de encuestas, cuestionarios o entrevistas, diseñadas especialmente para determinar necesidades.
- f) Índices de desperdicio y altos costos de operación.
- g) Niveles de seguridad e higiene industrial.
- h) Quejas.
- i) Peticiones expresas de capacitación planteadas individual y grupalmente.
- j) Evaluación de cursos y seminarios.

DEFINICIÓN, ORIGEN, TÉCNICAS Y BENEFICIOS

- k) Expansión y crecimiento de la organización.
- l) Inspecciones y auditorías.
- m) Reconocimientos oficiales.

Las técnicas e instrumentos utilizados con más éxito en la búsqueda de información relativa a necesidades de capacitación y desarrollo son:

- a) Entrevista individual.
- b) Entrevista de grupo.
- c) Aplicación de cuestionarios.
- d) Aplicación de evaluaciones y pruebas.
- e) Inventario de recursos humanos.
- f) Datos estadísticos.
- g) Comités.
- h) Informes y opiniones de consultores externos.
- i) Diagnóstico organizacional.

Podemos entender la detección de necesidades como un análisis comparativo entre las tareas realizadas contra la demanda de tareas que presenta la organización. Al realizar este tipo de análisis, obtendremos una diferencia, la que representará la información básica para el inicio del proceso de capacitación y adiestramiento.

DEFINICIÓN, ORIGEN, TÉCNICAS Y BENEFICIOS

Algunos de los beneficios de un diagnóstico de necesidades de capacitación son:

- a) Análisis y localización de necesidades educativas.
- b) Diagnóstico del clima organizacional evaluación de la moral del personal.
- c) Obtención de perfiles educativos de los puestos en la organización.
- d) Información para la programación de actividades del departamento de capacitación.
- e) Información para calcular el costo-beneficio del programa de capacitación.
- f) Definición de cursos necesarios como:
 - Eventos por realizar.
 - Cuerpo de instructores.
 - Materiales didácticos necesarios.
 - Metodología por emplear.
 - Recursos físicos.
 - Auxiliares didácticos necesarios.
- g) Apoyo al inventario de recursos humanos.

Referencia:

Siliceo, Alfonso. (20015) Capacitación y Desarrollo de Personal. México. Editorial Limusa.