DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La **detección de las necesidades de capacitación** es la primera etapa de la capacitación y se refiere al diagnóstico preliminar necesario. Para la detección de las necesidades de capacitación se consideran tres niveles de análisis:

1. Análisis de la organización: el sistema organizacional.

Los objetivos de largo plazo de la organización son importantes para ver con perspectiva la filosofía de la capacitación. El análisis organizacional no solo se refiere al estudio de toda la empresa, es decir, su misión, objetivos, recursos, competencias y su distribución para alcanzar los objetivos, sino también el ambiente socioeconómico y tecnológico en el cual está inserta. Este análisis ayuda a determinar lo que se debe enseñar y aprender en términos de un plan y establece la filosofía de la capacitación para toda la empresa.

El análisis organizacional “determina la importancia que se dará a la capacitación”. En este sentido, el análisis organizacional debe verificar todos los factores que inciden en sus costos (como estrategia organizacional, planes y programas, planeación de la fuerza de trabajo, estructura organizacional, cultura y clima organizacional) y los beneficios esperados de la capacitación en comparación con otras estrategias para alcanzar objetivos de la organización, para establecer así la política global relativa a la capacitación. Como es un sistema abierto, el sistema de capacitación no está aislado del contexto organizacional que lo envuelve ni de los objetivos empresariales que definen su dirección. Así, los objetivos de la capacitación deben estar alineados a las necesidades de corto y mediano plazo de la organización.

2. Análisis de los recursos humanos: el sistema de capacitación.

El análisis de los recursos humanos procura constatar si la fuerza de trabajo es suficiente, en términos cuantitativos y cualitativos, para cubrir las actividades presentes y futuras de la organización. Se trata de un análisis integrado de la fuerza de trabajo; es decir, el funcionamiento de la organización supone que las personas cuentan con las habilidades, conocimientos y actitudes que desea la organización.

3. Análisis de las operaciones y tareas: el sistema de adquisición de habilidades.

Es el nivel de enfoque más restringido para detectar las necesidades de capacitación; es decir, el análisis se efectúa en el nivel de puesto y se sustenta en los requisitos que exige a su ocupante. Más allá de la organización y las personas, la capacitación también debe considerar los puestos para los cuales las personas deben capacitarse. El análisis de puestos y su especificación sirven para determinar los tipos de habilidades, conocimientos, actitudes y conductas, así como las características de personalidad que se requieren para desempeñar los puestos.

El análisis de las operaciones o análisis ocupacional es un proceso que consiste en descomponer el puesto en sus partes integrantes, lo cual permite constatar las habilidades, conocimientos y características personales o las responsabilidades que se exigen del individuo para desempeñar sus funciones. En otras palabras, una necesidad de capacitación en el nivel del puesto es una discrepancia entre los requisitos que el puesto exige y las habilidades que su ocupante tiene en ese momento.

El análisis de las operaciones permite preparar la capacitación para cada puesto, de forma aislada, a efecto de que el ocupante adquiriera las habilidades necesarias para desempeñarlo. En cualquiera de los tres niveles que analizamos (nivel organizacional, nivel de los recursos humanos o nivel de las tareas y operaciones), las necesidades investigadas deben establecerse por orden de prioridad o de urgencia para su satisfacción y solución.

Referencia

Chiavenato Idalberto (2017). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones, décima edición. McGraw-Hill Interamericana