DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Los procesos de capacitación deben concebirse a partir de cuatro etapas básicas subsecuentes entre sí:

- a) Detección de Necesidades de Capacitación (DNC).
- b) Diseño del Plan de Capacitación.
- c) Ejecución de la Capacitación.
- d) Evaluación de los Resultados.

El diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) es una fase compleja pues su objetivo es investigar las necesidades reales y prioritarias que una organización debe satisfacer, traduciendo estas en conocimientos, habilidades y aptitudes que deberán ser retomadas, desarrolladas o modificadas para mejorar la calidad del trabajo del personal en la prestación de los servicios de salud y seguridad social a la población.

Es el procedimiento a partir del cual se obtiene información necesaria para elaborar un programa de capacitación. El objetivo del DNC es identificar las discrepancias entre lo que es y lo que debería de ser.

Hay cuatro preguntas que nos permiten obtener el DNC:

- ¿Quiénes necesitan capacitación?
- ¿En qué necesitan capacitación?
- ¿Con qué nivel de profundidad?
- ¿Cuándo y en qué orden deben ser capacitados?

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En el procedimiento para realizar el DNC se determinan en primer lugar las actividades, los puestos o las temáticas en las que se realizará el diagnóstico, enseguida se seleccionan las técnicas a utilizar y se elaboran los instrumentos necesarios para recabar la información.

Durante la realización del diagnóstico se aplican los instrumentos previamente diseñados. A partir de la información recabada se determinan las áreas en las que existen las discrepancias, se diferencia entre los problemas de capacitación y los que son de tipo administrativo, se especifican las necesidades de capacitación y el nivel de profundidad que se requiere, se analiza la gravedad del problema y los costos de resolverlos, se jerarquizan los problemas, se determina quienes son los trabajadores con dichas necesidades y, con toda la información, se integra un informe final.

Existe una diversidad de técnicas para realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación, pero en todas ellas **se compara lo que es contra lo que debería de ser**. El DNC se puede realizar a partir de:

- La revisión de los análisis de puestos.
- El análisis del inventario de habilidades que tenga la empresa.
- El análisis del desempeño de los trabajadores.
- Las quejas de los clientes.
- El análisis de problemas de la empresa.
- Exámenes de conocimientos.
- Entrevistas estructuradas o abiertas.
- Encuestas, observación directa en el puesto.
- Análisis de tareas.
- A través de la revisión de los planes de desarrollo del personal.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Utilizando las diferentes técnicas de discusión dirigida: corrillos, lluvias de ideas, foro, mesas redondas, paneles, diálogos, entre otros Los procesos de capacitación deben concebirse a partir de cuatro etapas básicas subsecuentes entre sí:

- e) Detección de Necesidades de Capacitación (DNC).
- f) Diseño del Plan de Capacitación.
- g) Ejecución de la Capacitación.
- h) Evaluación de los Resultados.

El diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) es una fase compleja pues su objetivo es investigar las necesidades reales y prioritarias que una organización debe satisfacer, traduciendo estas en conocimientos, habilidades y aptitudes que deberán ser retomadas, desarrolladas o modificadas para mejorar la calidad del trabajo del personal en la prestación de los servicios de salud y seguridad social a la población.

Es el procedimiento a partir del cual se obtiene información necesaria para elaborar un programa de capacitación. El objetivo del DNC es identificar las discrepancias entre lo que es y lo que debería de ser.

Hay cuatro preguntas que nos permiten obtener el DNC:

- ¿Quiénes necesitan capacitación?
- ¿En qué necesitan capacitación?
- ¿Con qué nivel de profundidad?
- ¿Cuándo y en qué orden deben ser capacitados?

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En el procedimiento para realizar el DNC se determinan en primer lugar las actividades, los puestos o las temáticas en las que se realizará el diagnóstico, enseguida se seleccionan las técnicas a utilizar y se elaboran los instrumentos necesarios para recabar la información.

Durante la realización del diagnóstico se aplican los instrumentos previamente diseñados. A partir de la información recabada se determinan las áreas en las que existen las discrepancias, se diferencia entre los problemas de capacitación y los que son de tipo administrativo, se especifican las necesidades de capacitación y el nivel de profundidad que se requiere, se analiza la gravedad del problema y los costos de resolverlos, se jerarquizan los problemas, se determina quienes son los trabajadores con dichas necesidades y, con toda la información, se integra un informe final.

Existe una diversidad de técnicas para realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación, pero en todas ellas **se compara lo que es contra lo que debería de ser.**

El DNC se puede realizar a partir de:

- La revisión de los análisis de puestos.
- El análisis del inventario de habilidades que tenga la empresa.
- El análisis del desempeño de los trabajadores.
- Las quejas de los clientes.
- El análisis de problemas de la empresa.
- Exámenes de conocimientos.
- Entrevistas estructuradas o abiertas.
- Encuestas, observación directa en el puesto.
- Análisis de tareas.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

- A través de la revisión de los planes de desarrollo del personal.
- Utilizando las diferentes técnicas de discusión dirigida: corrillos, lluvias de ideas, foro, mesas redondas, paneles, diálogos, entre otros...

Referencia:

Aguilar-Morales, J.E. (2010) El diagnóstico de necesidades de capacitación. Network de Psicología Organizacional.
México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.