

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y SU CLASIFICACIÓN

Es un reto poder descubrir con acierto cuáles son las necesidades que hay que satisfacer en materia de capacitación. Una empresa primero debe precisar las necesidades presentes y a corto plazo, dejando en segundo plano las necesidades a mediano y largo plazo, comprendiendo estas últimas dentro de un sano concepto de desarrollo de la organización.

Este tema es, desde el punto de vista lógico, la primera fase del proceso al que debe ajustarse el fenómeno de la educación dentro de la empresa, pues se trata de las funciones de previsión y planeación del proceso administrativo. Sin la investigación previa de las necesidades nunca se podrá pensar ni siquiera en la programación de ningún curso.

La función educativa no solo debe impartir conocimientos en dosis y proporciones rígidas y limitadas, sino que debe perseguir también un objetivo esencial: la formación cultural e integral del colaborador. Una actividad educativa solo es justificada y saludable cuando responde a una necesidad real.

Por ejemplo, podríamos afirmar que el adiestramiento y capacitación que incrementan los conocimientos y habilidades para una mayor productividad es tan importante como el conocimiento de la filosofía, sociología, música o cualquier otro tema que desarrolle y perfeccione su personalidad y oriente mejor sus actitudes frente a sí mismo, frente a la empresa y frente a la sociedad de la cual forma parte y a la cual mediatamente debe servir.

Las necesidades de entrenamiento se pueden clasificar así:

- a) Las que tiene un individuo.
- b) Las que tienen un grupo.
- c) Las que requieren solución inmediata.
- d) Las que demandan solución futura.
- e) Las que piden actividades informales de entrenamiento.

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y SU CLASIFICACIÓN

- f) Las que requieren actividades formales de entrenamiento.
- g) Las que exigen instrucción “sobre la marcha”.
- h) Las que precisan instrucción fuera del trabajo.
- i) Las que la compañía puede resolver por sí misma.
- j) Aquellas en las que la compañía necesita recurrir a fuentes de entrenamiento externo.
- k) Las que un individuo puede resolver en grupo.
- l) Las que un individuo necesita resolver por sí solo.

Referencia:

Siliceo, Alfonso. (2015) Capacitación y Desarrollo de Personal. México. Editorial Limusa.