

Documento complementario a “EL PROCESO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN” con el texto que no se puede visualizar correctamente en el capítulo 3

Página 50

3.2 TIPOS DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Existen varios tipos de necesidades como son: de un grupo, las que requieren de una solución inmediata como la materia y equipo, las que requieren de una solución futura como promociones, puestos de mayor responsabilidad, etc.

Las actividades informales de entrenamiento, como la motivación, las que exigen de instrucción sobre la marcha u ocupacional como los vendedores las que precisan instrucción fuera del trabajo para evitar distracciones, las necesidades que pueden ser resueltas por la organización, las que recurren a fuentes externas para innovación o capacitación, las departamentales que afectan a un área importante de la empresa, las necesidades organizacionales que afectan a una parte importante de la organización por mencionar algunos. Sin embargo primero hay que clasificarlas para saber cual es la que se va a utilizar, de acuerdo al manual de determinación de necesidades, nos dice que aunque se deberá tomar en cuenta el tipo de necesidades de capacitación cubrir, no se puede hablar de una sola ya que vienen interrelacionadas algunas de ellas.

A continuación se detallaran los siguientes tipos de necesidades de capacitación:

(GRÁFICO)

Mendoza Núñez Alejandro. Manual para Determinar Necesidades de Capacitación ,p.39, 1982.

NECESIDADES MANIFIESTAS

Es una o más deficiencias laborales que presentan un grupo de empleados ya que las necesidades manifiestas se detectan porque a través de la observación directa de las fallas o retrasos de las actividades de trabajo de los empleados.

El personal de nuevo ingreso, el que será ascendido o transferido es el que ocupará un puesto de nueva creación, los cambios de maquinaria, herramientas, métodos de trabajo y procedimientos, así como el establecimiento de nuevos estándares de actuación representan necesidades manifiestas.

Página 56

“El hombre es considerado un animal complejo dotado de necesidades complejas y diferenciadas que orientan y dinamizan el comportamiento humano dirigido a ciertos objetivos personales”.
(47)

La relevancia que hoy se otorga al aspecto humano, ósea, a las personas, es un punto que vale la pena destacar, se ha dicho que las mejores máquinas, las mejores instalaciones y hasta los mejores propósitos, de poco o nada sirven si los humanos carecen de la capacidad necesaria, así como del interés del ser útiles. Esto conduce a pensar en el principio administrativo del hombre adecuado en el puesto adecuado resulta valido para cualquier empresa que desee

evitarse problemas con el rendimiento del personal. Cuando se satisface una necesidad, surge otra en su lugar, en un proceso continuo y sin fin, el administrador necesita conocer las necesidades humanas para comprender mejor el comportamiento del hombre y utilizar la motivación como un poderoso medio para mejorar la calidad de vida dentro de las organizaciones. Para comprender que motiva el comportamiento, es necesario el conocimiento de las necesidades humanas,” la teoría de las relaciones humanas constato la existencia de ciertas necesidades humanas fundamentales, se verifico que muchas veces, escapan al propio entendimiento y control del hombre, dichas causas se denominan necesidades o motivos, son fuerzas consistentes o inconscientes que determinan el comportamiento del individuo, la motivación se refiere al comportamiento causado por necesidades internas del individuo, el cual se orienta a lograr los objetivos que pueden satisfacer tales necesidades.” (48)

La gente tiene necesidades distintas que le dan energía y la motivan hacia metas y reforzadores diferentes, el grado y las formas en que las necesidades de una persona se satisfacen o no con el empleo, afectan su comportamiento en el trabajo. Las teorías de contenido más importantes, que describen las necesidades de las personas, es la pirámide de las necesidades de Maslow, ya que organizó cinco tipos principales de necesidades humanas en la jerarquía con respecto a la satisfacción de las necesidades de la gente en un orden específico, de la base a la cima. A continuación se detallaran las siguientes necesidades de la pirámide de Abraham Maslow:

(GRÁFICO)

Idalberto Chiavenato Introducción a la teoría general de la Administración p.1056, 2000 47 Chiavenato Idalberto. Introducción a la teoría General de la Administración. Quinta Edición. Editorial Mc, Graw Hill. 2000. Pág.568

48 Ídem Pág.145

Página 58

(GRÁFICO)

Idalberto Chiavenato Introducción a la teoría general de la Administración p.1057, 2000

Una necesidad rompe el estado de equilibrio del organismo, causado por el estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio, este estado conduce al individuo a un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión o de librarlo de la falta de comodidad y de equilibrio, Si el comportamiento fuese eficaz, el individuo encontraría la satisfacción de la necesidad y por lo tanto la descarga de la tensión provocada por ella, satisfecha la necesidad, el organismo vuelve al estado de equilibrio anterior las personas son diferentes en lo que concierne a la motivación, las necesidades varían de un individuo

a otro, produciéndose diferentes patrones de comportamiento, los valores sociales también son diferentes, las capacidades para alcanzar los objetivos son también diferentes y así sucesivamente, para complicar aun mas las necesidades, los valores sociales y las capacidades varían en el mismo individuo de acuerdo con el transcurso del tiempo. Maslow concibió esa jerarquía por el hecho de que el hombre es una criatura que demuestra sus necesidades en el transcurso de la vida en la medida en que el hombre satisface sus necesidades básicas otras mas elevadas toman el predominio del comportamiento.

3.4 EL PROCESO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La detección de necesidades de capacitación se define como el "proceso que permite determinar las discrepancias que existen en el desempeño actual del trabajador en su puesto de trabajo y el óptimo o ideal que se pueda lograr en este puesto de trabajo, es decir, la diferencia que existe entre lo que es y lo que debería ser"(49)

A continuación se explica el cuadro siguiente del proceso de la detección de necesidades de capacitación.

(GRÁFICO)

49 Arias Galicia Fernando. Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño. México. Editorial Trillas. 2001.Pág.23