

DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

DESCRIPCIÓN GENERAL

RESUMEN EJECUTIVO

La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es integrar a las personas al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades, actitudes y aptitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) es el proceso que orienta la estructuración, desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma. (Chiavenato).

OBJETIVOS

Los Diagnósticos de Necesidades de Capacitación tienen como objetivo principal planificar los procesos de formación de las personas basado en información objetiva, confiable y oportuna que permita responder de manera eficaz, por medio de procesos sistematizados de aprendizaje, a necesidades reales respecto a la capacidad de los funcionarios para cumplir la Misión de la organización y lograr las metas

El objetivo específico es que los asistentes puedan reflexionar sobre cómo lograr el equilibrio de las brechas entre lo que es y lo que debería de ser: Diferencia entre los conocimientos, habilidades y actitudes que posee el trabajador y los que exige su puesto actual o futuro. La carencia de los conocimientos, habilidades y/o actitudes necesarias para el desempeño adecuado.

RESULTADOS ESPERADOS

Se espera que los asistentes logren:

- Identificar problemas que afectan el funcionamiento eficiente de la Organización. Obtener información necesaria para elaborar un programa de capacitación.
- Determinar las situaciones problemáticas, clasificar los síntomas que se presenten e investigar las causas que los originan. Reunir la información necesaria para precisar la situación idónea en que la institución debe funcionar. Determinar el potencial de recursos humanos.
- Realizar un análisis comparativo entre lo que, debería hacerse o suceder y lo que en realidad se hace o sucede, precisando las diferencias, con el fin de determinar si las necesidades de las personas pueden satisfacerse con actividades de capacitación.
- Definir y describir quiénes necesitan entrenamiento, en qué áreas y cuándo.
- Establecer los planes y programas para efectuar las actividades, de acuerdo con las con las prioridades asignadas.

POBLACIÓN OBJETIVO

Funcionarios de la Administración Pública asignados al proceso de formación y capacitación.

CONTENIDO TEMÁTICO

Tema 1 Proceso de Capacitación: Aspectos conceptuales

Tema 2 Proceso de Detección de Necesidades: Objetivos, Importancia, Etapas

Tema 3 Métodos y fuentes para la Detección de Necesidades de Capacitación

Tema 4 Instrumentos de aplicación

Tema 5 El reporte final

METODOLOGÍA

Se realizará con exposiciones por parte de la docente, con apoyo visual y espacio para la práctica de la metodología de estudio.

ASIGNACIÓN HORARIA

12 horas, distribuidas en 4 sesiones de 3 horas a ser dictadas una cada semana.

REQUISITOS PARA LA APROBACIÓN

Asistencia/Evaluación

Los requisitos de aprobación están establecidos en los Art. 35 y Art. 45 del Reglamento Académico de la ENAP.