



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

**Instituto de Ciencias Económico
Administrativas**





- Área Académica: ADMINISTRACIÓN
- Tema: Detección de necesidades de capacitación
- Profesor(a): Leticia Fernández Rodríguez
Yanet Campos Hernández
- Periodo: Enero-Junio 2018.





ASIGNATURA: PLANEACIÓN DE PERSONAL

**4º. SEMESTRE DE LA
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN**



DetECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Resumen

- Una de las principales actividades para tener un programa de capacitación adecuado, es establecer adecuadamente las prioridades y requisitos de capacitación, por lo que, generar un diagnóstico real de las necesidades de capacitación es de vital importancia para la organización
- Palabras clave: Capacitación, necesidades, organización



Tema: Detección de necesidades de capacitación

- **Abstract:**

One of the main activities to have an adequate training program is to adequately establish training priorities and requirements, so generating an adequate diagnosis of training needs is of vital importance for the organization

Keywords: Training, requirements, organization



Objetivo general

- Conocer los principales tipos de necesidades para poder determinar cuales serán cubiertas mediante capacitación.



OBJETIVOS

- Conocer la importancia de contar con un diagnóstico adecuado de requerimientos de capacitación en la organización .
- Identificar los diferentes tipos de necesidades de capacitación en una organización.



Contenido

- Conceptos
- Clasificación de necesidades de capacitación



DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN INTRODUCCIÓN

Una empresa debe satisfacer necesidades presentes en materia de capacitación para prever y adelantarse a necesidades futuras, se deben precisar primero las necesidades presentes y a corto plazo y, en segundo, necesidades a mediano y largo plazo.



La capacitación tiene básicamente dos razones de ser:

1. satisfacer necesidades presentes de las empresas, con base en conocimientos y actitudes
2. prever situaciones que se deban resolver con anticipación.

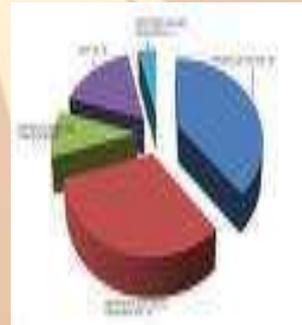


El análisis de necesidades es una parte medular; antes de lanzar programas de entrenamiento, se requiere conocer cuáles son las necesidades actuales y futuras.



El análisis generalmente está basado en:

- Índices de eficacia de la organización.
- Análisis de las operaciones.
- Análisis humano.
- Métodos utilizados para obtener información en el análisis de necesidades.



CONCEPTO

- Necesidad de capacitación, la diferencia cuantificable o medible, que existe entre los objetivos de un puesto de trabajo y el desempeño de una persona.

Nava Corchado.



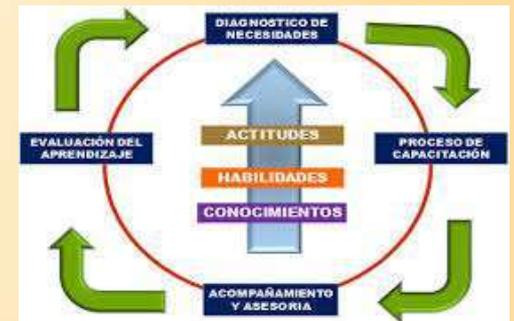
- Se refieren a las carencias que los trabajadores tienen para desarrollar su trabajo de manera adecuada dentro de la organización.

UCECA



A partir de lo expuesto hasta aquí es posible presentar el concepto de necesidades de capacitación en dos niveles:

1. Falta de conocimientos, habilidades manuales
2. Actitudes del personal relacionados con su puesto actual o futuro.



OBJETIVO PRINCIPAL

Mejorar las condiciones de los lugares de trabajo haciendo funcionar a las comisiones mixtas de capacitación, higiene y escalafón; así como, motivar y estimular a los trabajadores y mejorar sus niveles de remuneración.

Alejandro Mendoza Núñez



OBJETIVOS SECUNDARIOS

- Buscar la superación constante de los recursos humanos por medio del diagnóstico y análisis cualitativo y cuantitativo de su composición al interior de las empresas.

Alejandro Mendoza Núñez



- Establecer sistemas integrales de capacitación e inducción y perfeccionar las perspectivas de ascenso.

Arthur J. Coldrick



IMPORTANCIA DE LA DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

- Contar con información suficiente y confiable para la correcta elaboración de programas de capacitación



Tipos de necesidades Mendoza

Tipos de necesidades

Manifiestas

Encubiertas



Necesidades manifiestas

Estas necesidades se dan por el movimiento de las estructura organizacional o como respuesta al avance tecnológico



Necesidades encubiertas

Estas necesidades son las que resultan al cambiar a alguien de puesto pero no en los conocimientos sino en las habilidades como por ejemplo liderazgo o carácter



Tipos de necesidades Boydell

Tipos de necesidades

Organizacionales

Ocupacionales

Individuales



Necesidades organizacionales

Es una situación deseada que la empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro.





Necesidades ocupacionales

Son aquellas que satisfacen al empleado en sentirse productivo con el trabajo realizado y sentirse importante dentro de la empresa



Necesidades individuales

Son las llamadas de superación personal y cada quien busca el beneficio propio.



Bibliografía



- Aguilar, A. S. (2006). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. México: Limusa Editores.
- Lechuga J. 2012. *Capacitación de Personal e instructor interno: roles y tradicionales*. Nota Técnica. Pág.. 5, 7
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. 2012. *Elaboración de Manuales de capacitación. 1ª. Edición, pág.. 16 y 17*
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. 2012. *Estilos de aprendizaje. 1ª. Edición, pág.. 16*
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. 2010. *Operación CMCA. 1ª. Edición, pág.. 14 y 15*
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. 2008. *Guía Planeación estratégica de la capacitación pág.. 30*
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. 2008. *Guía Elaboración de programas de capacitación. pág.. 46 y 47*
- Silíceo A. 2012. *Capacitación y desarrollo de personal. 4ª. Edición. Págs. 95 a 110*
- Trosino, J. R. (2006). *Nuevo Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Aprendizaje en las Organizaciones*. México: Panorama.

