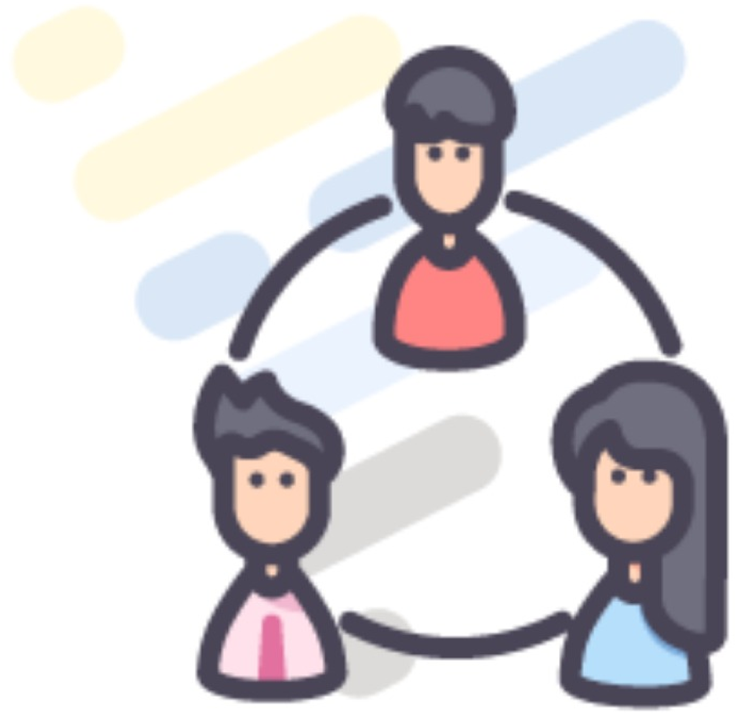
Evaluación de necesidades Análisis organizacional, análisis de las tareas, análisis de las personas



Maestría en Gestión del Talento Humano

DNC – Definiciones

La detección de necesidades de capacitación es el proceso de recolectar información acerca de una necesidad organizacional expresada o inferida y que se supone puede ser resuelta con capacitación. La necesidad puede ser un deseo para mejorar el desempeño actual o corregir una deficiencia (Jean Barbazette, 2006, p. 5)

Barbazette, Jean (2006). Training needs assessment: Methods, tools, and techniques. SanFrancisco, CA: Pfeiffer

DeNC – Definiciones

"La detección estratégica de necesidades de formación (DeNC) es un proceso sistemático para determinar los objetivos organizacionales que pueden ser alcanzados con acciones de formación."Moreno, 2014, p.2)

Moreno, J. (2014).Formación estratégica de administradores de la capacitación Módulo 1: Detección estratégica de necesidades de capacitación.(p.2)

Necesidades Institucionales que Justifican la Capacitación

1.- Soportar objetivos y estrategias

La capacitación es parte integrante de los planes de acción orientados a lograr objetivos y estrategias.

2.- Aprovechar oportunidades

La capacitación es una actividad necesaria para que la institución aproveche situaciones de beneficio estratégico que se presentan durante el camino.

3.- Cerrar discrepancias de desempeño

La capacitación es la respuesta para cerrar discrepancias de desempeño que tienen su origen en una falta de conocimientos o habilidades por parte del personal implicado.

4.- Cumplir con normas y regulaciones

La capacitación es necesaria para lograr la aplicación de políticas o normas impuestas por agencias gubernamentales, casa matriz o iniciativas estratégicas que contemplan la capacitación de los participantes.

Jerarquía de las necesidades

1.- Necesidades del negocio: se refiere a metas y objetivos comerciales que la organización busca alcanzar.

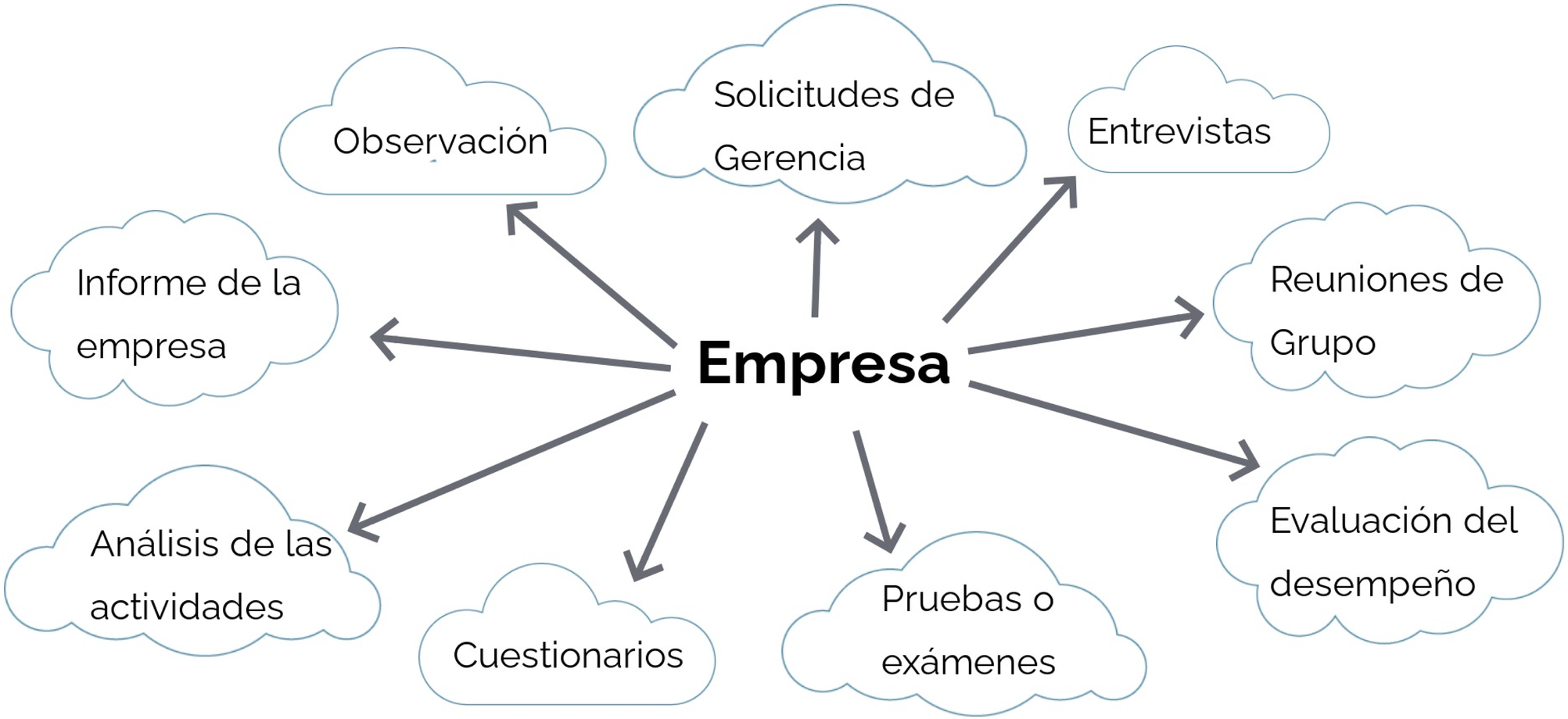
2.- Necesidades de rendimiento: son los comportamientos y logros que el individuo requiere para desempeñarse en su puesto de trabajo.

3.- Necesidades del entorno laboral: son los factores tangibles (área de trabajo, vehículos, computadoras, etc.) e intangibles (incentivos, reconocimiento, expectativa y autoridad) que potencian u obstaculizan el desempeño individual y de grupos de trabajo.

4.- Necesidades de capacidades: son las características individuales como conocimiento, habilidades y atributos de liderazgo.

Medios para realizar un DNC

Dependiendo de la realidad de la organización se puede escoger uno o varios de ellos



Fases del Proceso DeNC

1.- Inicio

- Contar con el respaldo de la alta dirección.
- Informar sobre el proyecto.
- Establecer formatos, responsables y tiempos

2.- Información de la organización

- Consiste en examinar objetivos estratégicos y documentación de la organización, información de cada área o departamento y planes anteriores.

DNC – Definiciones

3.- Información de gerentes

Se desarrollan entrevistas:}

Entrevistas con Gerentes

- Objetivos (Regla SMART)
- Metas
- Proyectos
- Dificultades y brechas del área y equipo
- Planes de Desarrollo
- Expectativas
- Comentarios adicionales

Información de jefes departamentales o responsables de área

Se realiza un focus group que contenga los siguientes aspectos:

- Objetivos
- Indicadores
- Metas
- Análisis de conocimientos, habilidades y destrezas necesarias
- Iniciativas instruccionales o no instruccionales
- Observaciones

Posteriormente se reúne la información recabada de la entrevista y el focus group, que es validada por los gerentes para la construcción del Plan de Capacitación.

Bibliografía

Barbazette, Jean (2006). Training needs assessment: Methods, tools, and techniques. SanFrancisco, CA: Pfeiffer

Moreno, J. (2014).Formación estratégica de administradores de la capacitación Módulo 1: Detección estratégica de necesidades de capacitación.

Tobey, Deborah. (2005). Needs assessment basics. Alexandria, VA: ASTD Press.

Gaines, D.& Robinson, J.C. (2008).

Performance consulting: A practical guide forHR and learning professionals. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.

PUCE Virtual

Quito
Av.12 de Octubre 1073 y Roca
Edificio de la Facultad de Comunicación,
Lingüística y Literatura. Primer Piso. Oficina 106.

Teléfono:
(593-2) 299 1592

Correo:
soportevirtual@puce.edu.ec