

IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2017

La identificación de necesidades de capacitación es un insumo de información para la elaboración del Plan de Desarrollo Personal, se realiza para identificar la deficiencias en las competencias de los trabajadores, ya sea por desactualización o incorporación de nuevas políticas, técnicas o tecnología a los procesos de trabajo.

Debe tenerse que la capacitación es un medio para conseguir un fin determinado. La capacitación no es, ni debe ser un fin en sí misma. Por sí sola, no resolverá los problemas de desempeño de la institución. Las actividades educativas deben encausarse en un plan y deben seguir un conjunto de criterios que aseguren las mejoras en el desempeño de los trabajadores.

CONSIDERACIONES PREVIAS:

Es necesario:

- Dimensionar la capacitación como una herramienta estratégica de desarrollo institucional.
- Identificar y proyectar las necesidades de capacitación para fortalecer e impulsar los objetivos de cada una de las áreas y, por ende, de la institución.
- Propiciar la motivación de los servidores por cuanto se ven partícipes en los procesos y responsabilidades concretas.

La detección de las necesidades de capacitación desde la perspectiva del trabajador (generalmente está centrada en el interés personal) y de la perspectiva institucional (centrada en los objetivos institucionales). Es decir, las necesidades del individuo, pueden ser subjetivas, propias del sujeto (funcionarios, servidores) que percibe requerirlas para poder cumplir (desde su perspectiva) con sus funciones y responsabilidades o satisfacer deseos de mejoramiento en aspectos poco relacionados con el puesto de trabajo.

No obstante, la identificación de las necesidades de capacitación desde la detección de brechas funcionales se basa en la búsqueda de aquellas debilidades o vacíos existentes entre lo que saber, hacer y ser el trabajador (conocimientos, habilidades y actitudes) y lo que realmente conocen o hacen para cumplir su función de manera adecuada en la institución.

Para identificar las necesidades de capacitación, es necesario tener en cuenta tres (3) criterios técnicos, identificar:



A partir de objetivos estratégicos institucionales.

A partir de los procesos de un área o servicio.

A partir de la actuación de los trabajadores.

Se consideran tres niveles de capacitación, según las competencias requeridas:

Nivel de orientación:	Dirigido a facilitar la integración del trabajador a un puesto del trabajo en el corto plazo.
Nivel Preventivo - Correctivo:	Dirigido a facilitar la adecuación a los cambios y cierre de brechas en el corto y mediano plazo. El PDP se concentra en este nivel.
Nivel de Desarrollo:	Dirigido al desarrollo de acciones de especialización o profundización de competencias en el largo plazo (por ejemplo, línea de carrera y sucesión).

Identificación de necesidades de capacitación en concordancia con los objetivos institucionales:

Criterio	Se refiere a:	Responde a la pregunta:
Congruencia	La pertinencia del tema en relación con el contexto laboral.	¿Qué relación se puede establecer entre la necesidad detectada y las capacidades requeridas para los servidores del área o de la institución?
Estrategia	La relación intrínseca y de causalidad del tema con el servicio que presta el área, la dependencia o la institución.	¿Qué le aporta a la dependencia, al área o a la institución el desarrollo del tema propuesto?
Especificidad	La formulación de un tema o necesidad cuyo desarrollo apunta concretamente al logro de un desempeño mucho más efectivo y orientado al mejoramiento continuo de un área y la institución.	¿Se trata de una necesidad puntual o está expresada en términos ambiguos o genéricos? ¿La necesidad detectada suple conocimientos previos que el trabajador debe tener o desarrolla conocimientos o habilidades exigidos para el buen desempeño personal y del área?

Nivel de profundidad de las capacitaciones requeridas

Avanzado	Se requiere tener conocimientos actualizados de alto nivel, con la finalidad de tener dominio pleno e integral del tema.
Medio	Se requiere un dominio global de los contenidos principales del tema, sin necesidad de llegar a ser "experto".
Básico	Se requiere conocer el tema en sus aspectos básicos, para entender y establecer requerimientos que corresponde que sean resueltos por otras personas.

INSTRUCTIVO DE LLENADO DE LA MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2017

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

La identificación de necesidades de capacitación es un insumo de información para la elaboración del Plan de Desarrollo Personal - PDP, se realiza para identificar las deficiencias en las competencias del personal, ya sea por desactualización o incorporación de nuevas políticas, metodologías o técnicas a los procesos de trabajo.

Debe tenerse que la capacitación es un medio para conseguir un fin determinado. La capacitación no es, ni debe ser un fin en sí misma. Por sí sola, no resolverá los problemas de desempeño de la institución. Las actividades educativas deben encausarse en un plan y deben seguir un conjunto de criterios que aseguren las mejoras en el desempeño de los trabajadores. Es por ello que necesitamos que reflexione sobre los objetivos institucionales y los de su unidad para luego identificar **qué necesitan aprender sus colaboradores para hacer mejor su trabajo y colaborar en el logro de los objetivos**, en relación a las funciones adscritas a sus puestos (brechas de capacitación)

OBJETIVO:

1. Identificar las necesidades de capacitación a fin de fortalecer capacidades, destrezas y habilidades del personal del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé".
2. Orientar la capacitación a las verdaderas necesidades del recurso humano, de los procesos y de las unidades orgánicas de la institución.

INICIO DE LLENADO DE MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2017

Considerando las actividades y funciones que se realiza en el área donde labora, marque con una **X** en los distintos ítems solicitados, todo esto contribuirá a fortalecer las competencias del personal de la institución.

Datos del Informante: Se colocará el nombre, cargo y oficina o servicio de la persona responsable de brindar la información de las necesidades de capacitación.

Nombre del Puesto laboral: Es la denominación específica que se da al conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de la oficina, Servicio o Unidad orgánica del Hospital, así como los requisitos para su adecuado ejercicio. Se sugiere colocar dicha denominación de acuerdo a lo que figura en el Cuadro de asignación de personal (CAP). Ej. Médico III, Técnico Administrativo III, Secretaria IV, Abogado I.

Qué se necesita mejorar:

1. **Conocimientos:** Cuando se requiera adquirir o actualizar como contenido intelectual relativo a un área determinado.
2. **Habilidades:** Cuando se necesite mejorar cualidades de las personas mediante la práctica, entrenamiento, que al tornarse constante pueda ser parte inherente a sus características personales.
3. **Actitudes:** Cuando se necesite modular una respuesta de tono afectivo ya sea positiva o negativamente, con referencia a una situación, idea, valor, objeto o clase de objetos materiales, o a una persona o grupo de personas

Recuerde que estas tres características en conjunto son **competencias**, es decir características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado.

Qué temas específicos debe abordar la capacitación en este tema. Se colocará la descripción más general o el título del tema relacionado a la capacitación que contribuirá al cumplimiento de los objetivos institucionales. Ej. Reanimación Cardiopulmonar

