



GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

[Este Documento representa una pequeña parte del Manual que recibe cada Participante](#)

[Vea el Temario del Curso - Solicite aquí su Cotización](#)

MODULO I: FUNDAMENTOS DE LA CAPACITACION OCUPACIONAL

Antes de realizar una capacitación dentro de una organización, es necesario evaluar por qué motivo se debe capacitar al personal. Se debe realizar un estudio para detectar las necesidades de la empresa y sobre que temas y áreas es necesario capacitar.

La claridad con la que se llega a la conclusión de que es necesario capacitar debe estar muy bien fundamentada debido a la importancia que implica su desarrollo y los resultados que se esperan obtener después de ésta.

LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA.

Toda empresa necesita capacitar a su personal, fortaleciendo los conocimientos teóricos y prácticos, para solidificar la experiencia laboral en las técnicas o funciones con las que sean competentes y muestren habilidades e interés para conducir procesos de aprendizaje.



Cuando las empresas están en sus inicios, no siempre cuentan con el presupuesto necesario para una capacitación profesional, por lo que prefieren hacer pequeños cursos internos dictados por los mismos dueños o creadores de la empresa.

Hay empresas en cambio, que ya constituidas se dan cuenta de que algo no funciona bien, y comienzan a estudiar las necesidades del personal, en cuanto a lo laboral y deciden capacitarles en lo que están mas débiles, para que así en conjunto con la empresa se puedan instruir y crecer, y no estancarse, la idea de una empresa siempre es surgir.

Hay empresas que quieren ser reconocidas como emprendedoras, y deben saber que la mayoría de las PYMES, nunca dejan de ser lo que son por su poco pensamiento emprendedor. En empresas familiares por ejemplo, o micro empresas, el gerente ocasionalmente sabe si lo que quiere es una empresa o un negocio.



Cuando suceden acontecimientos como los nombrados anteriormente, la gerencia analiza la situación y decide capacitar al personal en lo que se necesita para ampliar conocimientos y fortalecer otros que ya tiene.

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN LA EMPRESA.

Existe un método de diagnóstico en las empresas, que es el inventario de necesidades de capacitación, el cual debe basarse en la información pertinente según procedimientos internos de detección de los requerimientos.

Según este inventario deben de tomarse todas las decisiones referentes a la capacitación, aunque utilice o no los servicios de asesoría prestados por expertos en capacitación.

Existen medios específicos que se utilizan para realizar el inventario de necesidades de capacitación, de los cuales los principales son:

Evaluación del desempeño: Mediante ésta, no sólo es posible descubrir a los empleados que vienen ejecutando sus tareas por debajo de un nivel satisfactorio, sino averiguar también qué sectores de la empresa reclaman una atención inmediata de los responsables de la capacitación.

Observación: Verificar dónde hay evidencia de trabajo ineficiente, como daño de equipo, atraso en el cronograma, pérdida excesiva de materia prima, número elevado de problemas disciplinario, alto índice de ausentismo, rotación elevada, etc.

Cuestionarios: Investigaciones mediante cuestionarios y listas de verificación (check list) que evidencien las necesidades de capacitación....

