



GUÍA PARA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

Objetivo.

La presente guía tiene el propósito de orientar las actividades de detección de necesidades de capacitación del personal administrativo de confianza de la Coordinación General de Tecnologías de Información de la Universidad Autónoma de Chihuahua, para el proceso de elaboración del programa anual de capacitación.

¿Qué es la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC)?

Es un proceso para conocer las áreas de capacitación en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes que el personal requiere cumplir para desempeñarse efectivamente en su puesto de trabajo.

Instructivo para el llenado del formato Detección de necesidades de capacitación:

1. **Principales funciones o tareas que realiza el trabajador.** Enumerar las principales actividades que realiza el empleado para el desarrollo de sus objetivos laborales.
2. **Determinación de la situación actual.** Identificar que conocimientos, habilidades y actitudes requiere su personal para realizar las actividades definidas en el punto 1 (véase en hoja 2 una breve explicación de cada concepto)
3. **Evaluación del nivel de desempeño del personal.** Evaluar el desempeño del personal, de acuerdo a los indicadores de desempeño establecidos en el formato.
4. **Temas de capacitación.** En la parte final del documento el Jefe inmediato puede sugerir temas de capacitación para el empleado apegándose los siguientes aspectos:
 - Permiten al trabajador fortalecer sus conocimientos, habilidades y actitudes en beneficio del área laboral.
 - Son acordes a las actividades que desarrolla el trabajador.
 - Estimulen su desarrollo personal.
 - Sean prioritarios y pueda asistir el trabajador, independientemente del horario en que se programen.
 - La definición de necesidades debe incluir también el análisis de necesidades que pueden aparecer en el futuro.

¿Cómo diferenciar conocimientos, habilidades y actitudes?

Existen tres posibilidades por las cuales una persona no actúa conforme a lo esperado:

1. **CONOCIMIENTOS: Porque No sabe:** No tiene los conocimientos necesarios que se adquieren a través de la experiencia o la educación, la comprensión teórica o práctica de un tema u objeto de la realidad para llevar a cabo las actividades de su puesto de trabajo (ámbito cognitivo).
2. **HABILIDADES: Porque No puede:** No cuenta con las destrezas para saber hacer (ámbito psicomotriz). Se considera a la habilidad como a una aptitud innata o desarrollada y al grado de mejora que se consiga a esta mediante la práctica, se le denomina talento.
3. **ACTITUDES: Porque No quiere:** La dificultad se localiza en el campo de la motivación, las actitudes y los valores (ámbito afectivo). La actitud es la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas, es una predisposición aprendida a responder de un modo consistente a un objeto social.