



# GUIA PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN



# GUIA PARA LA 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, docente y obrero de cada una de las dependencias de la Universidad Deportiva del Sur, para el proceso de elaboración del programa anual de capacitación.

## CONTENIDO

La guía se encuentra dividida en los tres puntos siguientes:

1. ¿Qué es la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC)?
2. ¿Por qué se debe hacer una DNC?
3. ¿Cómo se debe hacer la DNC?

### **1. ¿Qué es la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC)?**

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

### **2. ¿Por qué se debe hacer una DNC?**



# GUIA PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

---

El papel del profesional que hace la detección de necesidades es muy parecido al papel de un Doctor, de él depende que la institución siga enferma o sana. Un buen médico no le recetaría a su paciente sin antes **investigar las causas** de su mal. De la misma manera el responsable de solicitar la capacitación debe investigar lo que sucede en el área donde trabaja para conocer y detectar las necesidades reales de capacitación.

“Un mal Doctor puede enfermar más a su paciente, incluso puede matarlo”

### 3. ¿Cómo se debe hacer la DNC?

Consiste en encontrar las diferencias que existen entre lo que se debería hacer en un puesto y lo que realmente se está haciendo, así como las causas de estas diferencias, es decir conocer las carencias que manifiesta un trabajador y que le impiden desempeñar adecuadamente las funciones de su puesto.

Algunas preguntas que puedes plantear en este momento son las siguientes:

- ¿Qué conocimientos, [habilidades](#) y actitudes requiere el puesto?
- ¿Qué se debe lograr?
- ¿Qué se debe hacer?
- ¿Qué conocimientos, habilidades y actitudes requiere la persona que ocupa el puesto?
- ¿Qué está logrando?
- ¿Qué está haciendo?

Estas preguntas muy generales deben orientarse a investigar los siguientes aspectos:

- Conocimientos y habilidades técnicos que se requieren para el puesto.



# GUIA PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

---

- Habilidades administrativas acerca de cómo organizar el propio trabajo y el de los demás, utilizar los recursos, y lograr los objetivos.
- Habilidades en relaciones humanas como liderazgo, capacidad de motivar, de comunicación, de trabajar en equipo, etcétera.
- Habilidades conceptuales como son el análisis y solución de problemas.
- Habilidad para el logro de resultados.

Hay que acotar que la detección de necesidades de [capacitación](#) puede hacerse a nivel de una **persona**, de un **puesto**, de un **grupo** o de **toda la institución**.

Es muy importante establecer las necesidades de capacitación en términos de productividad y de una manera objetiva y medible.

Con todo, algunas veces es difícil establecer las necesidades de una manera medible, por ejemplo cuando se habla de comunicación o de liderazgo.

Para llevar a cabo la detección de dichas necesidades podemos aplicar diversas técnicas e instrumentos.

Si tiene alguna duda o comentario sobre la guía para detectar necesidades de capacitación establezca contacto con la Unidad de Capacitación:

Lcda. Daniella Iribarren Barreto  
Teléfono: 0426 4482631  
Fax : (0258) 4337543  
e-mail: diribarren@uideporte.edu.ve



# GUIA PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

---