



Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, conocido como *DNC*, es un proceso estratégico y sistemático que permite identificar las áreas de oportunidad para el desarrollo y mejora del personal del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán.

Cabe precisar que, si bien en el Manual de Procedimientos del Departamento se utiliza el término Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, en el marco normativo de las Disposiciones Generales en Materia de Recursos Humanos, particularmente en el artículo 99, se reconoce de manera equivalente como diagnóstico o detección de las necesidades institucionales. Por ello, en este documento ambos conceptos se emplean de forma indistinta, refiriéndose al mismo proceso metodológico, cuyo propósito es identificar y atender las necesidades de capacitación y profesionalización en la Institución.

Dicho eso, el *DNC*, es una herramienta que permite identificar las necesidades de capacitación expresadas, con el objetivo de diseñar un plan que las atienda de manera adecuada, brindando programas de capacitación más eficientes y orientados a mejorar el desempeño y la productividad de las personas servidoras públicas dentro de la Institución.

Este diagnóstico, de acuerdo con el artículo 99 de las *Disposiciones Generales en Materia de Recursos Humanos*, puede ser observable y aplicado mediante al menos una fuente de información institucional y una fuente de información individual, tales como:

Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, retroinformación de programas de capacitación y actualización anteriores, diagnóstico organizacional, estudios prospectivos en la institucional, resultados de la evaluación del desempeño, resultados de ingreso, resultados de las acciones de capacitación, entre otros.

El instrumento corresponde a todas las personas servidoras públicas adscritas al Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán; a través de este se busca una respuesta a las necesidades, requisitos, riesgos u oportunidades de mejora detectadas, que pueden abonar al logro de los objetivos, así como ayudar a disminuir o eliminar aquellas dificultades detectadas en los distintos instrumentos a utilizar.



Lo anterior tiene fundamento en el artículo 99 de las *Disposiciones Generales en Materia de Recursos Humanos*, el cual establece que:

“...las acciones de capacitación que se programen deberán tener como origen un diagnóstico o detección de las necesidades institucionales y de profesionalización que realicen las dependencias y entidades, tomando como referencia los cuerpos de funciones y requerimientos para el desarrollo profesional de los servidores públicos...” (sic)

Pero no sólo eso, cumple y materializa el contenido de las Condiciones Generales de Trabajo de este Instituto en especial de la fracción I del artículo 85, que establece la elaboración de:

“...sistemática y permanente un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de sus Trabajadores, con base en una planeación estratégica de la capacitación, que vincule las necesidades institucionales de los Trabajadores con los procesos de capacitación y con base en las solicitudes efectuadas por las diversas áreas siempre que se encuentren relacionadas con las actividades que los trabajadores desempeñan...” (sic)

Este diagnóstico descansa en el modelo de capacidades profesionales [1] [2] laborales el cual permite tener un panorama general de la actitud y desempeño sobre los integrantes de la institución, para desempeñar sus funciones en los diversos ámbitos laborales; tomando en cuenta los requerimientos de calidad esperados.

También, se tiene beneficios de mejora, relacionada con las aptitudes y actitudes, conocimientos y habilidades, lo que en su conjunto y de forma aislada ayudan al personal a tener identidad institucional, crear una mejor imagen institucional y fomentar la confianza de sus integrantes para promover la comunicación, agilizar la toma de decisiones y abonar en la resolución de problemas.

Además de utilizar los instrumentos ordinarios para lograr la detección de necesidades, se analizan algunos otros factores que requieran de un proceso de capacitación como: cambios de función o puestos, desviaciones en la productividad, culturales, metódicos o técnicos, así como en la actualización de conocimientos propios de las funciones, pues estos serán elementos de calidad que abonan a la excelencia Institucional.



Con fundamento en los Artículos 102 y 103 de las Disposiciones generales en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal, y con el propósito de fortalecer este proceso, de manera atemporal, el departamento de Reclutamiento, Selección y Capacitación de Personal ha implementado dos nuevos modelos complementarios que enriquecen tanto el ingreso como la capacitación continua:

1. *Modelo de Alineación al Perfil del Trabajador*

Su finalidad es alinear el perfil de los aspirantes, orientando el fortalecimiento de competencias y su adecuada integración al área de adscripción, contribuyendo así al fortalecimiento institucional desde la base. Este modelo busca generar condiciones para un ingreso profesionalizado, ético y comprometido, sustentado en un proceso de aprendizaje autodirigido.

Este proyecto de capacitación está orientado a la alineación de los aspirantes, con el objetivo de reforzar no solo los conocimientos técnicos, sino también actitudes, habilidades y valores en consonancia con el marco normativo y ético del servicio público.

Para ello, se parte de un diagnóstico riguroso que identifica tanto las carencias académicas como las necesidades formativas en habilidades prácticas y en la comprensión del marco jurídico-administrativo. Un eje esencial de este modelo es la evaluación del grado de apropiación de valores públicos fundamentales como la transparencia, la rendición de cuentas y la orientación al bien común.

2. *Modelo de Evaluación de Calidad de Capacitación*

Para asegurar una mejor calidad, seguimiento y efectividad del DNC, se incorporó el *Modelo de Evaluación de Calidad de Capacitación*, basado en la metodología desarrollada por el profesor Donald L. Kirkpatrick.

Este enfoque resulta fundamental, ya que, proporciona un modelo estructurado que permite evaluar no sólo la satisfacción de los participantes, sino también la transferencia de



conocimientos al puesto de trabajo. Tal como menciona Kirkpatrick (2006):

El modelo de los cuatro niveles sigue siendo la base para evaluar la capacitación, porque ofrece un marco claro que conecta las reacciones iniciales de los participantes con los resultados finales en el desempeño y los objetivos de la organización.

De esta manera, se obtienen datos más precisos sobre la efectividad de la capacitación y se fortalece la toma de decisiones basada en evidencias (data driven), evitando que el proceso formativo se limite únicamente a percepciones o indicadores superficiales.

Estos dos modelos, al integrarse al proceso de capacitación institucional, permiten abordar de manera integral tanto la incorporación inicial de los aspirantes como la evaluación de la efectividad de la capacitación en el personal en activo, contribuyendo así a consolidar una institución más sólida, transparente, eficiente y alineada a los principios del servicio público.

El Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán, a través del departamento de Reclutamiento, Selección y Capacitación de Personal, reafirma así su compromiso con la mejora continua en la calidad de atención y productividad de sus colaboradores, realizando el DNC con base en metodologías innovadoras y sustentadas en datos objetivos, en beneficio de la excelencia institucional.

ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
LCDA ANDREA RAMÍREZ FUENTES	MTRO CARLOS AUGUSTO SÁNCHEZ MORALES	LCDA ADRIANA SALGADO YÉPEZ