

## DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PERMANENTE

**SONIA ANDREA MUÑOZ VITTA  
PATRICIA ISABEL VILLARREAL NAVARRETE**

**INGENIERO COMERCIAL  
MENCIÓN ADMINISTRACIÓN**

### RESUMEN

La investigación que se presenta a continuación tiene como objetivo Determinar las Necesidades de Capacitación Permanente entre los ejecutivos de nivel medio y superior de la ciudad de Talca, con el fin de contribuir al desarrollo de las capacidades y calificaciones en gestión de empresas.

En la primera etapa de la investigación, se llevo a cabo una fundamentación teórica de la Capacitación del Recurso Humano, identificando conceptos relevantes que sirven de base al estudio y que permitieron determinar los factores críticos del éxito. Para ello se llevo a cabo un análisis de frecuencias sobre los términos mas citados por los diferentes autores analizados, que tratan en su literatura temas sobre la gestión de Recursos Humanos. A continuación se realizo una encuesta a los ejecutivos de nivel medio y superior de la ciudad de Talca, a partir de la cual se obtuvo información relacionada con las actividades y habilidades consideradas por ellos relevantes, para el desempeño de sus cargos.

Mediante análisis de medial, varianzas, correlaciones y factores, fue posible elaborar árboles de decisión, a partir de los cuales se obtuvieron paquetes de variables integradas lo que permitió, realizar vinculaciones tecnicas razonables que mostraron, en una perspectiva global, el entrenamiento del personal y la posibilidad de elaborar un plan de desarrollo o potencializacion de capacidades, habilidades y talentos directivos. A partir de estos análisis se establecieron las bases para el desarrollo de los futuros programas de capacitación y se propuso un indite de Impacto de la Capacitación en la Gestión Directiva, sobre la base de la varianza total explicada y la correlación de los componentes a cada factor. Las correlaciones de las variables presentes en la encuesta, confirma la existencia de una relación directa entre las

actividades y las habilidades que los ejecutivos de nivel medio y superior quieren desarrollar para el eficiente desempeño de sus funciones.

Finalmente se comprobó que las actividades se concatenan en cadenas de aprendizaje, a partir de las cuales se determinaron paquetes de actividades con sentido lógico técnico que sirven de base para el desarrollo de un Plan de Capacitación y Desarrollo.