



NOMBRE DEL DEL ALUMNO: CRISTHEL GÓMEZ GONZÁLEZ

NOMBRE DEL PROFESOR: JULIO CESAR MEDINA LÓPEZ

TAREA: ENSAYO Y CUADRO SINÓPTICO

## **El diagnóstico de necesidades capacitación**

el diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) es el procedimiento a partir del cual se obtiene información necesaria para elaborar un programa de capacitación.

En el procedimiento para realizar el DNC.

- ° se determinan en primer lugar las actividades, los puestos o las temáticas en las que se realizará el diagnóstico, enseguida
- ° se seleccionan las técnicas a utilizar
- ° se elaboran los instrumentos necesarios para recabar la información.

Existe una diversidad de técnicas para realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación, pero en todas ellas se compara lo que es contra lo que debería de ser, el DNC se puede realizar a partir de:

La revisión de los análisis de puestos.

El análisis del inventario de habilidades que tenga la empresa

El análisis del desempeño de los trabajadores

Las quejas de los clientes

El análisis de problemas de la empresa

Exámenes de conocimientos

Entrevistas estructuradas o abiertas

Encuestas, observación directa en el puesto

Análisis de tareas

A través de la revisión de los planes de desarrollo del personal o utilizando las diferentes técnicas de discusión dirigida: corrillos, lluvias de ideas ,foro ,mesa redonda, paneles, diálogos, etc.

Diagnostico de las necesidades de capacitación

El diagnostico de necesidades de capacitación (DNC), se implementa con el propósito de identificar aspectos críticos en el desarrollo laboral competitivo, participativo y en el análisis de desempeño de funciones y responsabilidades.

Un método sencillo de realizar DNC es a través de la revisión del análisis de puesto. En un análisis de puesto se incluyen varios apartados de los que se puede desglosar los requerimientos de capacitación que puede tener trabajador.

El DNC a través del inventario de habilidades  
Un inventario de habilidades es un documento que posee información sobre los conocimientos y habilidades de los empleados de tal manera que tenga información inmediata sobre empleados que pueden ser promovidos a puestos laterales o de mayor nivel. El inventario usualmente contiene información sobre el puesto que ocupa actualmente el trabajador, sus habilidades, conocimientos capacitación y la educación formal que ha recibido.

El DNC a través de la de la evaluación del desempeño: la evaluación de desempeño puede ser otro buen elemento para determinar las necesidades de capacitación. Cuando se utiliza este procedimiento se revisa el desempeño de los trabajadores y se ubican las necesidades de capacitación en los aspectos que tenga una menor evaluación