



NOMBRE DEL ALUMNO: CRISTHIAN GÓMEZ GONZÁLEZ

NOMBRE DEL PROFESOR: JULIO CESAR MEDINA LÓPEZ

MATERIA: TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El diagnóstico 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.

Presentes.- las que se reflejan en el momento en que se efectúa el DNC.

Futuras.- prevención que la organización identifica dentro de los procesos de transformación y que implican cambios a corto, mediano y largo plazo.

Las principales fases del proceso del DNC.

Establecimiento de la situación ideal (SI) que, en términos de conocimientos, habilidades y actitudes, debería tener el personal, de acuerdo su función o al desempeño laboral. Para obtener información que define la situación ideal, es recomendable la revisión de la documentación administrativa.

Nuevas o futuras necesidades de desempeño (cuando hay planes de cambio). Es necesario contar con instrumentos (formatos) que registren la información compilada. A su vez, estos registros deberán permitir su clasificación y su calificación futura.

En el procedimiento para realizar el DNC .

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

Existen 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 puesto.

El análisis del inventario de habilidades que tenga la empresa.

El análisis de desempeño de los trabajadores.

Las quejas de los clientes.

El análisis de problemas de la empresa.

Exámenes de conocimiento.

Entrevistas estructuradas o abiertas.

Encuesta, observación directa en el puesto.

Análisis de tarea.

Diagnostico de las necesidades de capacitación

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

Procedimiento para realizar el DNC

Se determinan en primer lugar las actividades, los puestos o la temáticas En las que se realizan el diagnostico, enseguida se seleccionan las técnicas a utilizar y se elaboran los instrumentos necesarios para recabar la información.

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 puesto laterales o de mayor nivel.

El DNC a través 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 revisa el desempeño de los trabajadores y se ubican las necesidades de capacitación en los aspecto que tenga una menor evaluación.

El DNC a través del análisis de puesto

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 lo que puede desglosar los requerimientos de capacitación que puede tener un trabajador

DNC a través de técnicas administrativas

En ocasiones es útil utilizar algunas herramientas administrativas para realizar el DNC.