

Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuel

Nombre del alumno: Esthela Nahomy Álvarez
Cruz

Grado: 4

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico

Fecha: 09/10/2021

Nombre de la materia: Submodulo I



Detecta las necesidades de capacitación en la organización.

La falta de capacitación en las empresas ocasiona problemas de productividad, baja calidad en los productos, uso deficiente de maquinaria, desperdicio de materiales y accidentes laborales. Estos problemas se potencializan cuando las organizaciones desarrollan procesos de renovación tecnológica sin realizar paralelamente acciones de formación profesional. La innovación tecnológica por medio de la adquisición de nuevos equipos debe realizarse en forma paralela con la capacitación del personal de la organización.

Elabora reportes del diagnóstico de las necesidades de capacitación en la organización.

Una vez que se ha concluido el Diagnóstico de Necesidades de capacitación es importante elaborar un documento final en el que resuman los datos obtenidos. El informe de un DNC debe tener al menos los siguientes elementos:

1. Portada
2. Presentación: Un breve resumen de lo que contiene el documento
3. Índice
4. Antecedentes: Características generales de la organización, la forma en que tradicionalmente se ha realizado el DNC, la importancia de la temática que se aborda en diagnóstico, las razones para realizar este nuevo DNC.
5. Método a. Participantes, b. Instrumentos utilizados, c. Procedimiento
6. Resultados: En que se necesita capacitación, quienes necesitan y en qué orden.
7. Discusión de los resultados
8. Conclusiones y sugerencias
9. Referencias
10. Anexos: formatos y documentos de trabajo

Asiste en las actividades de capacitación para el desarrollo del capital humano

1. Evaluación del desempeño.

Mediante ésta, no solo es posible descubrir a los empleados que vienen ejecutando sus tareas por debajo de un nivel satisfactorio, sino también qué sectores de la empresa requieren atención inmediata para recibir capacitación

2. Observación.

Verificar dónde hay trabajo ineficiente, daño de equipo, atraso en el cronograma, pérdida excesiva de materia prima, número elevado de problemas disciplinarios, alto índice de ausentismo, etc.

3. Cuestionarios.

Investigaciones mediante cuestionarios y listas de verificación (check list) que nos den la evidencia de la necesidad de capacitación

4. Solicitud de supervisores y gerentes.

Los propios gerentes y supervisores solicitan capacitación para su personal.

Selecciona los medios para cubrir las necesidades de capacitación de la organización.