



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

**Instituto de Ciencias Económico
Administrativas**



ICEA



- Área Académica: Turismo
- Tema: Diagnóstico de Necesidades de Capacitación
- Profesor(a): Noemí Vega Lugo, Zaira Aguilar Solano, Ruth Flores Jiménez
- Periodo: Enero-Junio 2019





Tema: Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Resumen

Se ha dicho mucho sobre los problemas que lleva consigo el capacitar personal, es costoso, el trabajador no lo aprovecha y suele ser vista más como un gasto que como una inversión, sin embargo quienes comparten esta opinión seguramente han pasado por alto que para contar con un Programa de Capacitación efectivo es necesario partir de un diagnóstico, el cual permitirá identificar las áreas de oportunidad y analizar si realmente es necesaria.

Palabras clave: Capacitación, Diagnóstico, Empleado.





Tema: Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Abstract:

Much has been said about the problems involved in training personnel, it is expensive, the worker does not take advantage of it and it is usually seen more as an expense than as an investment, however those who share this opinion have surely overlooked that to have An effective Training Program is necessary from a diagnosis, which will identify the areas of opportunity and analyze if it is really necessary



Keywords: Training, Diagnosis, Employee.

Objetivo General

- Identificar la Importancia de aplicar un Diagnostico, antes de la elaboración de un Programa de Capacitación que atienda los requerimientos de la empresa y su personal.

Objetivos específicos

- Definir la importancia de un Diagnostico de Necesidades de Capacitación.
- Identificar las técnicas utilizadas para conocer las necesidades de capacitación.
- Conocer el Método Comparativo para elaborar un diagnóstico de necesidades capacitación.





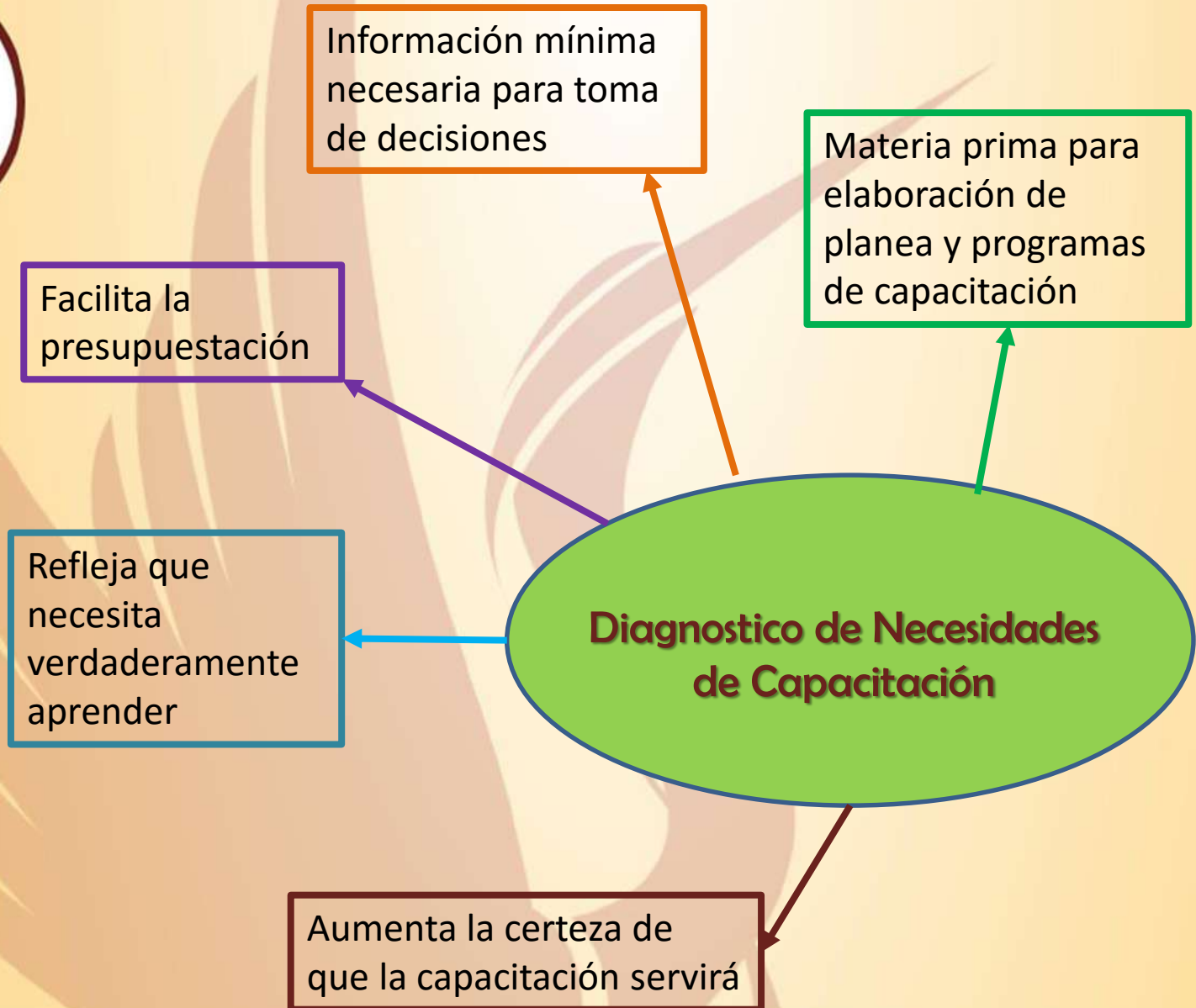
Introducción

Durante mucho tiempo hemos visualizado la necesidad de contar con personal altamente capacitado para hacer de una empresa de producción o de servicio la más reconocida del mercado.

Es un hecho el trabajo que representa para quienes están encargados del área de capacitación poder dar gusto a todos aquellos que deben capacitarse, definir un curso a la medida, el mas adecuado para el puesto desempeñado, la duración de éste, la evaluación, el costo, etc.



- **Resulta todo un reto poder lograr que los trabajadores se encuentren actualizados en su totalidad y que además apliquen lo aprendido a lo largo de estas capacitaciones.**
- **Como no resulta nada fácil mejor nos concentramos en proporcionar alguno que otro curso que no tiene mucha relevancia pero que me permita cumplir con la ley, o algo rápido que no represente mucho tiempo perdido para la empresa y en donde asistan aquellos que sean elegidos al libre albedrio o por pagar algún castigo.**





Encuesta

Entrevista

TÉCNICAS

Observación

Evaluación del Desempeño

Cuestionario

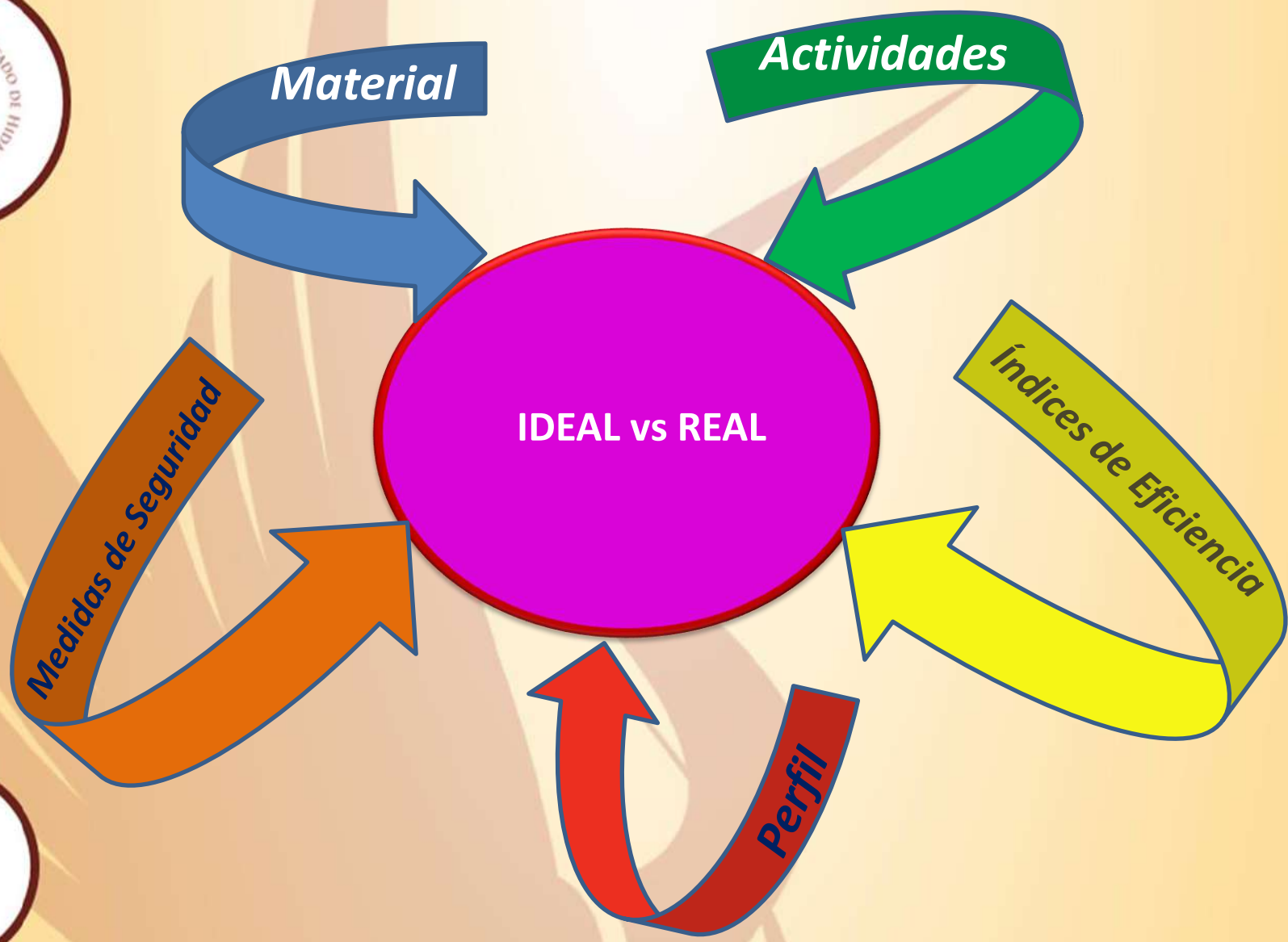
Perfil de Puesto



Situación
IDEAL

Método
Comparativo

Situación
REAL



Material

Actividades

IDEAL vs REAL

Índices de Eficiencia

Perfil

Medidas de Seguridad



Referencias Bibliográficas

- Aguelo Arguis, A., & Coma Roselló, T. (2016). *La persona en el centro del desarrollo organizacional*. Madrid: Pirámide.
- Bird, T. (2016). *Guía Financiera Times para la Capacitación*. México: Trillas.
- Reza Trosino, J. C., 1995. *Cómo DIAGNOSTICAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES*. Primera ed. México: Panorama Editorial.
- Rodríguez M., D. (2016). *Diagnostico Organizacional*. Chile: ALFAOMEGA.

