

MATERIA: ENTREGA DE PROYECTOS**SEMANA: 3****TEMAS SEMANA 3:**

- a) Plan de capacitación.**
- b) Evaluación de la capacitación.**
- c) Detección de Necesidades de Capacitación.**

- **¿Qué significa el DNC?**

El Diagnostico de Necesidades de Capacitación (DNC) son las áreas sensibles o de oportunidad que se identifican en el personal de empresa. Si no son satisfechas esas necesidades se pueden presentar problemas tales como: mala calidad en el servicio o producto, desempeños deficientes en los procesos, clientes insatisfechos entre otros.

Por lo que realizar un adecuado DNC involucra analizar a todo el sistema empresa, desde la parte operativa hasta la alta dirección para identificar esas áreas de oportunidad y realizar un informe de resultados el cuál más adelante deberá ser tomado en cuenta para elaborar una propuesta de capacitación.

- **¿Cuáles son los pasos que debo seguir si busco implementar un plan de capacitación en la empresa?**

El plan de capacitación es el conjunto de actividades sistematizadas que se integran en una propuesta detallada para proveer soluciones en materia de habilidades, conocimientos y destrezas a los colaboradores de una organización social.

Los siguientes son los pasos del plan:

1. Definir plan de capacitación: de acuerdo a las necesidades de la empresa y a los recursos con los que cuenta

2. Realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación: Obtener información de las evaluaciones de desempeño, entrevistas con jefes directos y colaboradores
3. Solicitar autorización y recursos para el programa: Integrar el presupuesto para lograr implementar el plan
4. Implementar las actividades programadas: De acuerdo a las necesidades de capacitación se deberá calendarizar cada actividad con el responsable de realizarla
5. Evaluar el programa de capacitación: Siguiendo el modelo de evaluación propuesto por Donald Kirkpatrick puede ser evaluación de reacción, aprendizaje, comportamiento o resultados.

Ejemplo:

Una empresa textil presenta un problema de accidentes de trabajo recurrentes debido al desconocimiento del personal que opera una nueva máquina cortadora de pieles.

La empresa diseña un plan de capacitación que atienda las necesidades de capacitación específicas y asigna los recursos, responsables y tareas para llevar a cabo el plan.

Presenta toda la propuesta a la Gerencia general a fin de obtener los recursos necesarios para llevar a cabo el plan, se encarga de la implementación del mismo siguiendo el cronograma acordado.

Una vez que ha concluido la capacitación deberá realizar los informes finales donde deberá detallar las evaluaciones iniciales, durante y finales que realizó para comprobar que el problema original de accidentes se haya resuelto.

- **¿Qué tipo de evaluación se debería realizar si lo que se desea evaluar en un plan de capacitación es qué tanto aprendieron los empleados a los cuales se les impartió el programa?**

Lo más conveniente sería aplicar diferentes formas de evaluación para tener resultados más precisos, a continuación se detallan las formas de evaluación de acuerdo al modelo propuesto por Kirkpatrick:

- ✓ Evaluación de reacción o satisfacción: Identifica la percepción sobre el plan de capacitación, evalúa elementos de forma y el nivel de aceptación del programa por parte del público que será capacitado.

- ✓ Evaluación de aprendizaje: Mide el conocimiento antes, durante y después de impartir el plan de capacitación.
- ✓ Evaluación de comportamiento: Busca una evaluación más completa para comprobar como se modificaron las actitudes y desempeños de los empleados que fueron capacitados.
- ✓ Evaluación de resultados: Es la evaluación más compleja porque compara los objetivos iniciales con los productos obtenidos por todo el plan de capacitación, se debe tener documentado el estado inicial diagnóstico y apoyarse otras formas de evaluación a fin de validar los resultados.

- **¿En qué casos es necesaria la capacitación?**

La capacitación es necesaria para ofrecer soluciones desde el área funcional de recursos humanos. Ante síntomas o malestares que presenta la empresa tales como mala comunicación con los empleados, ausentismos, rotación de personal, accidentes de trabajo entre otros.

Son muchos los problemas que puede presentar una empresa, desde la capacitación se busca integrar a todo el equipo de colaboradores como parte activa de la solución.

Ejemplo. En un taller de zapatos donde había muchos accidentes por no saber utilizar bien la máquina de cortar, el programa de capacitación sobre seguridad y uso de dicho equipo, ayudó a disminuir en 90% los accidentes de trabajo.

Además, sirvió para generar un mejor ambiente de trabajo al nombrarse equipos colaborativos que supervisarán las funciones.