

Título del documento			
Cuaderno de Trabajo Desarrollo de Capital Humano Unidad 2			
Nombre del docente			
M. en A. Maribel Cárdenas Parrales			
Fecha de producción		Lugar	
10 de Febrero 2023		UTEQ	
Programa educativo (Marque un solo programa con una X):			
<input checked="" type="checkbox"/>	P1. TSU en Administración Área Capital Humano - Intensivo	<input type="checkbox"/>	P.6. TSU en Logística Área Cadena de Suministros – Intensivo
<input type="checkbox"/>	P2. TSU en Administración Área Capital Humano - Flexible	<input type="checkbox"/>	P.7 Licenciatura en Gestión del Capital Humano – Intensivo
<input type="checkbox"/>	P3. TSU en Desarrollo de Negocios Área Servicio Posventa - Intensivo	<input type="checkbox"/>	P.8 Licenciatura en Innovación de Negocios y Mercadotecnia –Intensivo
<input type="checkbox"/>	P4. TSU en Desarrollo de Negocios Área Mercadotecnia - Intensivo	<input type="checkbox"/>	P.9 Licenciatura en Diseño y Gestión de Redes Logísticas – Intensivo
<input type="checkbox"/>	P5. TSU en Desarrollo de Negocios Área Mercadotecnia - Flexible	<input type="checkbox"/>	
Nombre de la asignatura		Unidad Temática	
Desarrollo de Capital Humano		II Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)	
Propósito			
Diagnosticar las necesidades de capacitación y desarrollo del capital humano en la organización.			
Referencia (en formato APA):¹			

¹ Se recomienda consultar: Centro de Escritura Javeriano. (2020). *Normas APA, séptima edición*. Cali, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana. <https://www2.javerianacali.edu.co/centro-escritura/recursos/manual-de-no...>



<p>Licencia Creative Commons:</p> <p>(Conoce más aquí: https://creativecommons.org/licenses/?lang=es)</p>	<p>Pegue aquí la licencia</p> <pre>
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.</pre> <p>This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License. To view a copy of this license, visit http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/ or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.</p>



Universidad Tecnológica de Querétaro

Administración, Área Recursos Humanos

Cuatrimestre: Quinto

Unidad II

**Diagnóstico de Necesidades de
Capacitación**

Actividad “Diseño del Instrumento DNC”

I Diseño del Instrumento para Detectar Necesidades de Capacitación (DNC)

Elaborar un cuestionario para Determinar las necesidades de Capacitación que contenga:

- 1 Portada con los integrantes del equipo ordenados alfabéticamente por apellido paterno (Para registro de la calificación)
- 2 Primera hoja del instrumento (Cuestionario)
 - a. Logo y nombre de la empresa
 - b. Título del Instrumento (Cuestionario DNC)
 - c. Objetivo de la detección de Necesidades de Capacitación
 - d. Instrucciones
 - e. Utilización de la escala de Likert
 - f. Datos del Puesto:
 - i. Nombre del Colaborador
 - ii. Nombre del puesto
 - iii. Departamento
 - iv. Área
 - v. Antigüedad en el puesto actual
 - vi. Tipo de contrato
 - vii. Turno
 - viii. Nombre del jefe inmediato
 - ix. Nombre de los cursos recibidos en la organización
 - x. Nombre de los cursos externos que ha tomado
 - xi. Cualquier otro dato que consideres importante
- 3 Diseñar el formato del cuestionario
- 4 Ordenar por categorías, considerar el nivel de análisis sugerido por Chiavenato:
 - a. Organizacional
 - b. Capacitación
 - c. Adquisición de habilidades
- 5 Cada pregunta deberá señalar la escala de calificación
- 6 Al indicar la última pregunta, finalizar con un agradecimiento



Universidad Tecnológica de Querétaro

Administración, Área Recursos Humanos

Cuatrimestre: Quinto

Unidad II

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Actividad “Análisis y Reporte del DNC”

I Estadística, Interpretación y Análisis de los Resultados del DNC aplicado en la Organización

- 1 Elabora una gráfica por pregunta en la que concentre las respuestas de cada uno de los empleados.

- 2 Elabora la interpretación de cada una de las gráficas iniciando del porcentaje más alto al más bajo, ejemplo:

La gráfica (muestra, indica, señala) que el 70% de los empleados manifiestan que existen problemas de conflictos en su área, mientras que el 20% señala reconocen que existen algunos problemas y finalmente el 10% indica que no los hay.
Hallazgos (propuestas):
Se requiere un curso de manejo de conflictos.

- 3 Elabora el análisis de cada pregunta en la que se detecte necesidades de capacitación e identifica a cuál de los siguientes rubros entraría:
 - a. Capacitación (Nuevos conocimientos)
 - i. Conocimiento de la ley área contable
 - b. Entrenamiento/Adiestramiento
 - i. Modificaciones a la ley
 - c. Desarrollo Humano
 - 1.- Manejo de conflictos/área o departamento

II Reporte

4. Elabora un reporte donde se señale:
 - a. Número de empleados por departamento y por área funcional
 - b. Número y nombre de los Puestos
 - c. Número de empleados con la siguiente antigüedad:
 - i. 0-1 año
 - ii. 1-2 años
 - iii. 2-3 años
 - iv. 3-4 años
 - v. 4-5 años
 - vi. 5-10 años
 - vii. 10-15 años
 - viii. Más de 15 años
 - d. Tipos de contrato y cantidad de empleados por cada uno de ellos
 - e. Tipos de Turno y cantidad de empleados por cada uno de ellos
 - f. Capacitación Interna en los 3 últimos años:
 - i. Elabora una matriz (Tabla) donde se señale por empleado:
 1. Los nombres de los cursos de capacitación que ha recibido por parte de la organización en el periodo mencionado
 - g. Capacitación Externa en los 3 últimos años:
 - i. Elabora una matriz (Tabla) donde se señale por empleado:
 1. Los nombres de los cursos de capacitación que ha pagado
 2. Costo de cada curso
 - h. Identifica por empleado si la capacitación interna y/o externa contribuye al mejoramiento de sus funciones.