

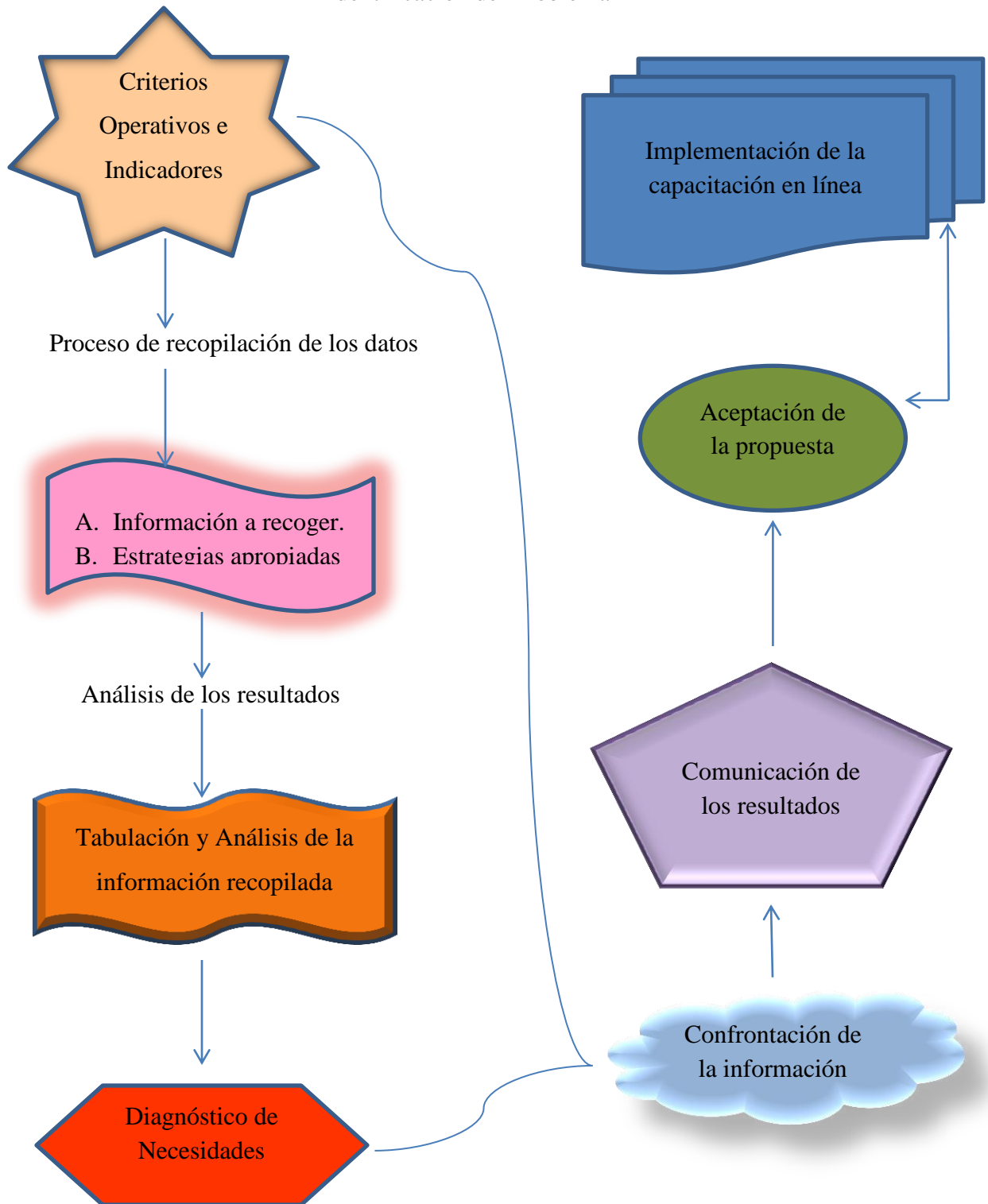
Universidad del Este  
Escuela de Estudios Profesionales  
Programa AHORA  
Cabo Rojo, PR

Taller 3  
Estudio de caso Ford Motor Co.






María M. Sepúlveda-Vélez  
ETEL 601 Desarrollo de Adiestramientos Virtuales Corporativos  
Profesora Guillermina Viruet  
3 de julio de 2015

## Estudio de caso Ford Motor Company


### Identificación del Problema




**Paso 1 Situación actual (fortalezas y debilidades).** El propósito es identificar las discrepancias entre lo que es y lo que debería ser en una empresa en otras palabras conocer lo que es la situación actual para lograr alcanzar la situación deseada.




-  La Ford Motor Company abre una nueva sucursal de ventas en Chile por lo cual envía un grupo de puertorriqueños especialistas en digitales y mecánica automotriz por seis (6) meses para capacitar a los mecánicos de allá.
-  Al regresar a Puerto Rico los mecánicos comienzan a recibir cartas y llamadas pues al parecer los chilenos no pueden arreglar los sistemas electrónicos de los nuevos modelos y alegan que esto no se le cubrió en la capacitación.
-  Los asociados de Puerto Rico alegan que si se les cubrió en la capacitación.
-  El gerente de Puerto Rico contrata para una nueva capacitación online con urgencia para los chilenos ante la necesidad de que los mecánicos chilenos no pueden trabajar con los sistemas electrónicos de los nuevos modelos.
-  Se necesita conocer el conocimiento en el uso y manejo básico de una computadora el cual es necesario para cuando los mecánicos vayan a tomar su adiestramiento totalmente virtual.

**Paso 2 Establecimiento de metas y el enfocar la dirección deseada e involucramiento en el programa.**



-  La meta es volver a capacitar los mecánicos chilenos en los sistemas electrónicos y en la mecánica automotriz para que estos puedan arreglar los nuevos modelos.

**Paso 3 Desarrollo de estrategias para que el participante logre sus metas y objetivos.**

-  Primeramente se entrevista a los gerente de ambas sucursales para comprobar quienes ofrecieron y quienes tomaron la capacitación ofrecida previamente.

-  Luego se administran los cuestionarios en línea a los mecánicos y supervisores de la sucursal en Chile.
-  Una vez recopilados y analizados los resultados de las entrevistas y los cuestionarios se concluye el Diagnostico de Necesidades.
-  Se determinó que el adiestramiento es totalmente online por lo cual los mecánicos de Chile tienen la libertad de realizar su capacitación de acuerdo a su disponibilidad de tiempo siempre que cumplan con lo estipulado.

#### **Paso 4 Ayudar a los participantes a determinar el tipo de evidencia requerida para documentar el progreso hacia las metas fijada.**

-  Se encontró que los mecánicos no entienden las guías de los nuevos modelos Ford porque están redactados en otro idioma (ingles) y aunque la capacitación que recibieron fue en español todos los recursos que tienen disponibles no están en su idioma, el español por lo cual se recomienda darles capacitación nuevamente tomando en cuenta la necesidad de ofrecerle recursos en su idioma.
-  Se determinó que había que capacitar a los mecánicos chilenos para que ellos puedan realizar efectivamente sus trabajos relacionados con el sistema eléctrico de los nuevos modelos de Ford.

#### **Referencias**

*Metodología de los Estudios de Necesidades.* (s.f.). Obtenido de UPRM: [http://academic.uprm.edu/jhuerta/HTMLobj-253/Metodolog\\_a\\_del\\_Estudio\\_de\\_Necesidades.pdf](http://academic.uprm.edu/jhuerta/HTMLobj-253/Metodolog_a_del_Estudio_de_Necesidades.pdf)

*rrhhconceptosbásicos.pdf.* (s.f.). Obtenido de rrhh-web.com: <http://www.rrhh-web.com/downloads/rrhhconceptosbasicos.pdf>

*SpicyNodes:MSepulvedaETEL601Taller 1 Mapa Conceptos.* (s.f.). Obtenido de SpicyNodes: <http://www.spicynodes.org/a/b909b5104e07a92f821b4f7e301481e3>