



Nombre del Alumno: José del Carmen Hernández Vázquez

Nombre del Tema: Unidad II Administración de la compensación

Parcial: Tres

Nombre de la Materia: Administración de Recursos Humanos en Sistemas de Salud

Nombre del Profesor: Rosa Pacheco Ballinas

Nombre de la Maestría: Administración en sistemas de salud

Cuatrimestre: 2do.

Viernes, 18 de marzo, del 2022



DETECCIÓN DE NECESIDADES
 Primera etapa de la capacitación, se refiere al diagnóstico preliminar con tres niveles de análisis:

- ❖ De toda la organización: el sistema organizacional.
- ❖ De los recursos humanos: el sistema de capacitación.
- ❖ De las operaciones y tareas: el sistema de adquisición de habilidades.



ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

- ❖ estudio de toda la empresa (su misión, objetivos, recursos, competencias).
- ❖ determina la importancia que se dará a la capacitación.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

ANÁLISIS DE LAS OPERACIONES Y TAREAS:

- ❖ el sistema de adquisición de habilidades Es el nivel de enfoque más restringido para realizar la detección de las necesidades de capacitación
- ❖ Se efectúa a nivel de puesto y se sustenta en los requisitos que éste exige a su ocupante, también debe considerar los puestos para los cuales las personas deben ser capacitadas
- ❖ Determinar habilidades, conocimientos, actitudes y conductas.

MEDIOS PARA HACER LA DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

- ❖ Evaluación del desempeño: permite identificar empleados que realizan sus tareas por debajo de un nivel satisfactorio.
- ❖ Observación: constatar dónde hay evidencia de un trabajo ineficiente.
- ❖ Cuestionarios: investigaciones por medio de cuestionarios y listas de control que contengan la evidencia de las necesidades de capacitación.
- ❖ Solicitud de supervisores y gerentes.
- ❖ Entrevistas con supervisores y gerentes.
- ❖ Reuniones interdepartamentales.

