



# Mi Universidad

*Nombre del Alumno: Fabiola Ruiz Abarca*

*Nombre del tema: Marco conceptual y determinación de las necesidades de capacitación*

*1er parcial*

*Nombre de la Materia: Capacitación y seguridad e higiene en el trabajo*

*Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuel Gallegos*

*Nombre de la Licenciatura: Administración y estrategias de negocios*

*3er cuatrimestre*

# MARCO CONCEPTUAL Y DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

## DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Es la primera etapa de la capacitación y se refiere al diagnóstico preliminar que se precisa hacer.

Tres niveles de análisis:

- sistema organizacional
- sistema de capacitación
- sistema de adquisición de habilidades

Debe verificar todos los factores

## ANÁLISIS ORGANIZACIONAL: EL SISTEMA ORGANIZACIONAL (ANÁLISIS DE TODA LA ORGANIZACIÓN)

Ayuda a responder la interrogante que plantea lo que se debe enseñar y aprender en términos de un plan y establece la filosofía de la capacitación para toda la empresa.

Como planes, fuerza de trabajo, eficiencia organizacional, clima organizacional

## ANÁLISIS DE LOS RECURSOS HUMANOS: EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN

Se trata de un análisis de la fuerza de trabajo; es decir, el funcionamiento de la organización presupone que los empleados cuentan con las habilidades, los conocimientos y las actitudes que desea la organización.

Aspectos siguientes:

1. Número de empleados en la clasificación de los puestos.
2. Número de empleados necesarios en la clasificación de los puestos.
3. Edad de cada empleado en la clasificación de los puestos.
4. Nivel de preparación requerido por el trabajo de cada empleado.
5. Nivel de conocimiento requerido por el trabajo de cada empleado.

# MARCO CONCEPTUAL Y DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

## ANÁLISIS DE OPERACIONES Y TAREAS: EL SISTEMA DE ADQUISICIÓN DE HABILIDADES

Sirven para determinar los tipos de habilidades, conocimientos, actitudes y conductas, así como las características de personalidad, que se requieren para desempeñar los puestos

Datos siguientes:

- Estándares de desempeño de la tarea o el puesto.
- Identificación de las tareas que constituyen el puesto.
- Habilidades, conocimientos y actitudes básicos

## PRINCIPALES MEDIOS E INDICADORES PARA HACER UNA DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La detección de las necesidades de capacitación es una forma de diagnóstico que requiere sustentarse en información relevante. Gran parte de esta información se debe agrupar sistemáticamente, mientras que otra parte está disponible a manos de los administradores de línea.

Medios principales:

- Evaluación del desempeño
- Observación
- Cuestionarios
- Solicitud de supervisores y gerentes
- Entrevistas con supervisores y gerentes
- Reuniones interdepartamentales
- Examen de empleados

## INFORMACIÓN QUE DEBE PROPORCIONAR LA DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La detección de las necesidades de capacitación debe proporcionar la información

Programa de la capacitación:

- ¿QUÉ se debe enseñar?
- ¿QUIÉN debe aprender?
- ¿CUÁNDO se debe enseñar?
- ¿DÓNDE se debe enseñar?
- ¿CÓMO se debe enseñar?
- ¿QUIÉN lo debe enseñar?.

# MARCO CONCEPTUAL Y DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

## ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE CAPACITACIÓN

Una buena evaluación de las necesidades de capacitación conduce a la determinación de objetivos de capacitación y desarrollo

Cumplir con un trabajo:

- Propósito: Brindar al supervisor
- Objetivos: Para ser capaz de

## EL PROCESO DE LA CAPACITACIÓN

Acto intencional de proporcionar los medios que permitirán el aprendizaje, el cual es un fenómeno que surge como resultado de los esfuerzos de cada individuo. El aprendizaje es un cambio de conducta que se presenta cotidianamente y en todos los individuos.

implica un proceso de cuatro etapas, a saber:

- Detección de las necesidades de capacitación (diagnóstico).
- Programa de capacitación para atender las necesidades.
- Implementación y realización del programa de capacitación.
- Evaluación de los resultados.