



Nombre del Alumno: Juan Antonio Espinosa Hernández

Nombre del tema: mapa conceptual

Parcial: 3

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

*Cuatrimestre: **3***

Detección de las necesidades de capacitación

Es la primera etapa de la capacitación y se refiere al diagnóstico preliminar que se precisa hacer. En el altamente competitivo ambiente de las empresas de la actualidad, iniciar un programa tan sólo porque otras compañías lo están haciendo es buscar problemas

Nivel de análisis de toda la organización: el sistema organizacional (análisis organizacional). Desde una perspectiva general de la organización, se debe estudiar la misión estratégica de la empresa, sus metas y sus planes corporativos, junto con los resultados de la planeación estratégica de recursos humanos.

Nivel de análisis de los recursos humanos: el sistema de capacitación (análisis de las personas). La determinación de las necesidades individuales de capacitación. Las preguntas relevantes son: "¿quién necesita capacitación?" y "¿qué tipo de conocimientos, destrezas y habilidades necesitan los empleados?".

Nivel de análisis de las operaciones y tareas: el sistema de adquisición de habilidades. Este nivel de análisis se concentra en las tareas que se requieren para lograr los objetivos de la empresa. Las descripciones de puestos son importantes fuentes de datos para este nivel de análisis.

Análisis organizacional: El sistema organizacional (análisis de toda la organización)

El análisis organizacional no sólo se refiere al estudio de toda la empresa (su misión, objetivos, recursos, competencias y su distribución para poder alcanzar los objetivos), sino también al ambiente socioeconómico y tecnológico en el cual está inserta.

En este sentido, el análisis organizacional debe verificar todos los factores (como planes, fuerza de trabajo, eficiencia organizacional, clima organizacional) que pueden evaluar los costos involucrados y los beneficios esperados de la capacitación en comparación con otras estrategias capaces de alcanzar los objetivos de la organización, para así poder determinar la política global relativa a la capacitación.

Análisis de los recursos humanos: El sistema de capacitación

El análisis de los recursos humanos procura constatar si éstos son suficientes, en términos cuantitativos y cualitativos, para cubrir las actividades presentes y futuras de la organización. 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.

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. 6. Actitud de cada empleado en relación con el trabajo y la empresa. 7. Nivel de desempeño, cuantitativo y cualitativo, de cada empleado. 8. Nivel de habilidad de conocimientos de cada empleado para otros trabajos. 9. Potencial del reclutamiento interno y externo. 10. Tiempo de capacitación necesario para la mano de obra reclutada y para los nuevos. 11. Índice de ausentismo y rotación de personal.

Análisis de 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; es decir, el análisis se efectúa a nivel de puesto y se sustenta en los requisitos que éste exige a su ocupante. Más allá de la organización y de las personas, la capacitación también debe considerar los puestos para los cuales las personas deben ser capacitadas.

El análisis de las operaciones o análisis ocupacional es un proceso que consiste en descomponer el puesto en sus partes integrantes, lo cual permite constatar las habilidades, los conocimientos y las características personales o las responsabilidades que se exigen del individuo para desempeñar sus funciones.

Principales medios e indicadores para hacer una detección de las necesidades de capacitación

Evaluación del desempeño: ésta permite identificar a aquellos empleados que realizan sus tareas por debajo de un nivel satisfactorio, así como averiguar cuáles son las áreas de la empresa que requieren de la atención inmediata de los responsables de la 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.

Cuestionarios: investigaciones por medio de cuestionarios y listas de control que contengan la evidencia de las necesidades de capacitación.

Solicitud de supervisores y gerentes: cuando las necesidades de capacitación corresponden a un nivel más alto, los propios gerentes y supervisores suelen solicitar, a lo cual son propensos, capacitación para su personal.

Observación: constatar dónde hay evidencia de un trabajo ineficiente, como equipos rotos, atraso en relación con el cronograma, desperdicio de materia prima, elevado número de problemas disciplinarios, alto índice de ausentismo, rotación de personal elevada, etcétera.

Reuniones interdepartamentales: discusiones entre los responsables de los distintos departamentos acerca de asuntos que conciernen a los objetivos de la organización, problemas de operaciones, planes para determinados objetivos y otros asuntos administrativos

Entrevistas con supervisores y gerentes: los contactos directos con supervisores y gerentes, con respecto a problemas que se pueden resolver por medio de la capacitación, surgen por medio de entrevistas con los responsables de las diversas áreas.

información que debe proporcionar la detección de las necesidades de capacitación

La detección de las necesidades de capacitación debe proporcionar la información siguiente para poder trazar el programa de la capacitación:
¿QUÉ se debe enseñar? ¿QUIÉN debe aprender? UNIVERSIDAD DEL SURESTE 40 ¿CUÁNDO se debe enseñar? ¿DÓNDE se debe enseñar? ¿CÓMO se debe enseñar? ¿QUIÉN lo debe enseñar

Establecimiento de objetivos específicos de capacitación

La capacitación y el desarrollo deben tener objetivos claros y concisos, y desarrollarse para alcanzar las metas organizacionales. Sin ellos, el diseño de programas significativos de capacitación y desarrollo sería imposible.

Área de capacitación: Cumplimiento del trabajo
Propósito: Brindar al supervisor: 1. Conocimiento y valor de las prácticas sistemáticas de recursos humanos 2. El conocimiento de los requisitos legales de la igualdad de oportunidades en el empleo 3. Las habilidades para aplicarlos

El proceso de la capacitación

Los ajustes mayores en los ambientes externos e internos requieren de un cambio corporativo, el proceso general de la capacitación y el desarrollo anticipa o responde al cambio. Primero, una organización debe determinar sus necesidades específicas de capacitación. Después, habrá que establecer los objetivos específicos. Los objetivos podrían ser estrechos si están limitados a la capacidad de supervisión de un administrador, o podrían ser lo suficientemente amplios para incluir el mejoramiento de las habilidades administrativas de todos los supervisores de primera línea

Como es natural, la administración debe evaluar en forma continua la capacitación y el desarrollo para asegurar su valor en el logro de los objetivos organizacionales. La capacitación es el 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.