



Mi Universidad

Mapa conceptual

Nombre del Alumno: Siomara Grisela Vázquez Gómez

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

Parcial: I

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

Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuel Gallegos

Nombre de la Licenciatura: Administración y estrategia de negocios

Tercer Cuatrimestre

Comitán de Domínguez, Chiapas, 20 de mayo del 2023



UNIDAD I

Detección de las necesidades de capacitación.

Es

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

Se divide en

La detección de las necesidades de capacitación se puede efectuar considerando tres niveles de análisis.

Son

Análisis de toda la organización: el sistema organizacional (análisis organizacional).

Segundo nivel

Análisis de los recursos humanos: el sistema de capacitación (análisis de las personas).

Tercer nivel

Análisis de las operaciones y tareas: el sistema de adquisición de habilidades.

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 y competencias, sino también al ambiente socioeconómico y tecnológico.

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.

Verifica los factores

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

Conforme

Una organización crece, sus necesidades cambian y, por consiguiente, la capacitación tendrá que atender a las nuevas necesidades.

Es necesario

Hacer detecciones periódicas de las necesidades de capacitación, así como determinarlas e investigarlas para que a partir de ellas se establezcan los programas adecuados.

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.

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.

Se realiza un análisis en

- ✓ Número de empleados en la clasificación de los puestos.
- ✓ Número de empleados necesarios en la clasificación de los puestos.
- ✓ Edad de cada empleado en la clasificación de los puestos.

Análisis de operaciones y tareas: El sistema de adquisición de habilidades.

Es

El análisis se efectúa a nivel de puesto y se sustenta en los requisitos que éste exige a su ocupante.

También

El análisis de puestos y la especificación de puestos sirven para determinar los tipos de habilidades, conocimientos, actitudes y conductas.

Se basa en

- ✓ Estándares de desempeño de la tarea o el puesto.
- ✓ Identificación de las tareas que constituyen el puesto, etc.





UNIDAD I

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.

Ya que

La determinación de las necesidades de capacitación es una responsabilidad de línea y una función de staff; es decir, el administrador de línea es el responsable de los problemas que provoca la falta de capacitación.

Detección de las necesidades

Evaluación del desempeño, observación, cuestionarios, solicitud de supervisores y gerentes, entrevistas con supervisores y gerentes, reuniones interdepartamentales, examen de empleados, etc.

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.

Son

- ✓ ¿Qué se debe enseñar?
- ✓ ¿Quién debe aprender?
- ✓ ¿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.

Una buena capacitación

De capacitación conduce a la determinación de objetivos de capacitación y desarrollo.

Propósito

Brindar al supervisor: Conocimiento y valor de las prácticas sistemáticas de recursos humanos, entre otros.

Objetivo

Identificar las acciones aceptables y no aceptables.

El proceso de la capacitación.

En

Una organización debe determinar sus necesidades específicas de capacitación.

Después

Establecer los objetivos específicos.

La

Administración debe evaluar en forma continua la capacitación y el desarrollo para asegurar su valor en el logro de los objetivos organizacionales.