



# Mi Universidad

## MAPA CONCEPTUAL

*Nombre del Alumno: Melissa Gil Lopez*

*Nombre del tema : Marco Conceptual Y Determinación De Las Necesidades De Capacitación*

*Parcial : 1*

*Nombre de la Materia : Capacitación, Seguridad E Higiene En El Trabajo*

*Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuel Gallegos*

*Nombre de la Licenciatura: LAN*

*Cuatrimestre 3*

# MARCO CONCEPTUAL Y DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

## DETENCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

es la primera etapa de la capacitación y se refiere al diagnóstico preliminar que se tiene que hacer

La detención de necesidades Puedes considerar el entrenamiento en tres niveles de análisis:

1. Nivel de análisis en toda la organización
2. Nivel de análisis de los recursos humanos
3. Nivel de análisis en las operaciones y tareas

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

El análisis organizacional es un procedimiento diagnóstico que ayuda a entender mejor el desempeño de una organización.

El análisis organizacional "determina la importancia que se dará a la capacitación".

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 para satisfacerlas convenientemente

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

El análisis de los recursos humanos trata de asegurarse de que sean suficientes. Cuantitativo y cualitativo para cubrir las actividades actuales y futuras Organización. Es un análisis del trabajo. En otras palabras, la operación de La organización asume que los empleados tienen habilidades. Conocimiento y actitud que la organización requiere

Pontual recomienda que el análisis de los recursos humanos se sustente en el estudio de los 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.
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 la nuevo.
11. Índice de ausentismo y rotación de personal.

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

El nivel de enfoque más restringido para detectar las necesidades de capacitación. En otras palabras, el análisis se ejecuta a nivel de posición y se basa en los requisitos necesarios para el residente. El análisis de la posición y las especificaciones de la posición pueden ayudar a determinar las habilidades, el conocimiento, las actitudes y los comportamientos necesarios para ejecutar el puesto.

Se puede basar en los siguientes datos para realizar un conjunto de tareas:

1. Estándares de desempeño de la tarea o el puesto.
2. Identificación de las tareas que constituyen el puesto.
3. Forma de realización de cada tarea para cumplir con los estándares de desempeño
4. Habilidades, conocimientos y actitudes básicos para el desempeño de cada tarea

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

La detección de necesidades de capacitación es una forma de diagnóstico que necesita mantener información relacionada.

La decisión sobre las necesidades de capacitación es responsabilidad y función del personal de la línea. En otras palabras, el administrador de la línea es responsable de la conciencia del problema causado por la falta de capacitación.

Los medios principales empleados para hacer la detección de las necesidades de capacitación son:

1. Evaluación del desempeño
2. Observación
3. Cuestionarios
4. Solicitud de supervisores y gerentes
5. Entrevistas con supervisores y gerentes
6. Reuniones interdepartamentales
7. Examen de empleados
8. Reorganización del trabajo
9. Entrevista de salida
10. Análisis de puestos y especificación de puestos
11. Informes periódicos de la empresa o de producción

## PRINCIPALES MEDIOS E INDICADORES PARA HACER UNA 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?
- ¿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 lograr objetivos organizacionales. La evaluación de las buenas necesidades de capacitación conduce a la determinación de los objetivos de capacitación y desarrollo.

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

El proceso de capacitación permite establecer y reconocer requerimientos futuros, el suministro de empleados calificados y asegura el desarrollo de los recursos humanos disponibles. Tiene la finalidad del perfeccionamiento técnico del trabajador

En términos amplios, la capacitación implica un proceso de cuatro etapas, a saber: 1) Detección de las necesidades de capacitación (diagnóstico). 2) Programa de capacitación para atender las necesidades. 3) Implementación y realización del programa de capacitación. 4) Evaluación de los resultados.