

Nombre del alumno: Luis Fernando Diaz Abarca.

Nombre del profesor: Violeta Mabridis Merida.

Nombre del trabajo: Mapa conceptual.

Materia: Capacitación y seguridad e higiene en el trabajo.

Grado: 3°

Grupo: Licenciatura en administración y estrategias de negocios.

UNIDAD I

1.7 FACTORES QUE INFLUYEN EN LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN

APOYO DE LA ALTA ADMINISTRACIÓN

Para que los programas de capacitación y desarrollo tengan éxito, se requiere del apoyo de la alta administración; sin éste, un programa de capacitación y desarrollo fracasará.

AVANCES TECNOLÓGICOS

La computadora, Internet, los teléfonos celulares, los mensajes de texto y el correo electrónico afectan de manera espectacular la realización de todas las funciones de la empresa.

COMPLEJIDAD DEL MUNDO

Las organizaciones tienen que pensar en la totalidad de la fuerza de trabajo y en cómo integrarla y capacitarla en este ambiente global.

ESTILOS DE APRENDIZAJE

Capacitación solicitada

Es aquella que se imparte en cualquier momento y en cualquier parte del mundo donde se necesite.

Otras funciones de recursos humanos

Las organizaciones con sistemas competitivos de remuneración o planes progresivos de salud y seguridad encontrarán más fácil atraer a empleados más competitivos y retener a los empleados que requieran menos capacitación.

UNIDAD I

1.8 DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

NIVELES DE ANALISIS

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.

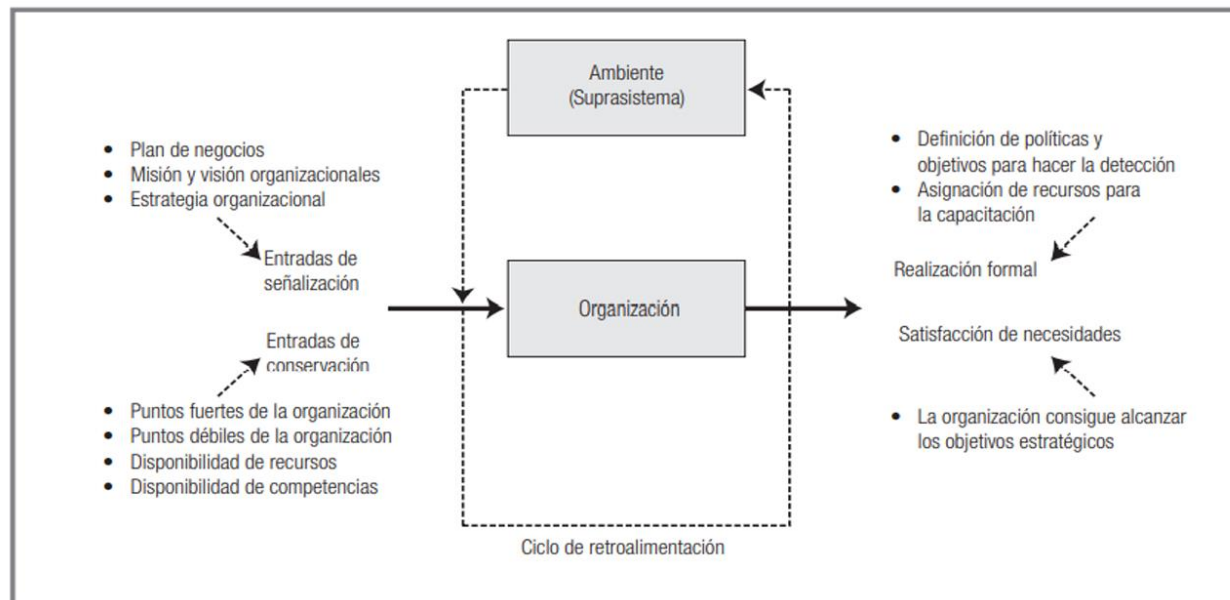
UNIDAD I

1.8.1 ANALISIS ORGANIZACIONAL

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.

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



Sistema organizacional de capacitación.

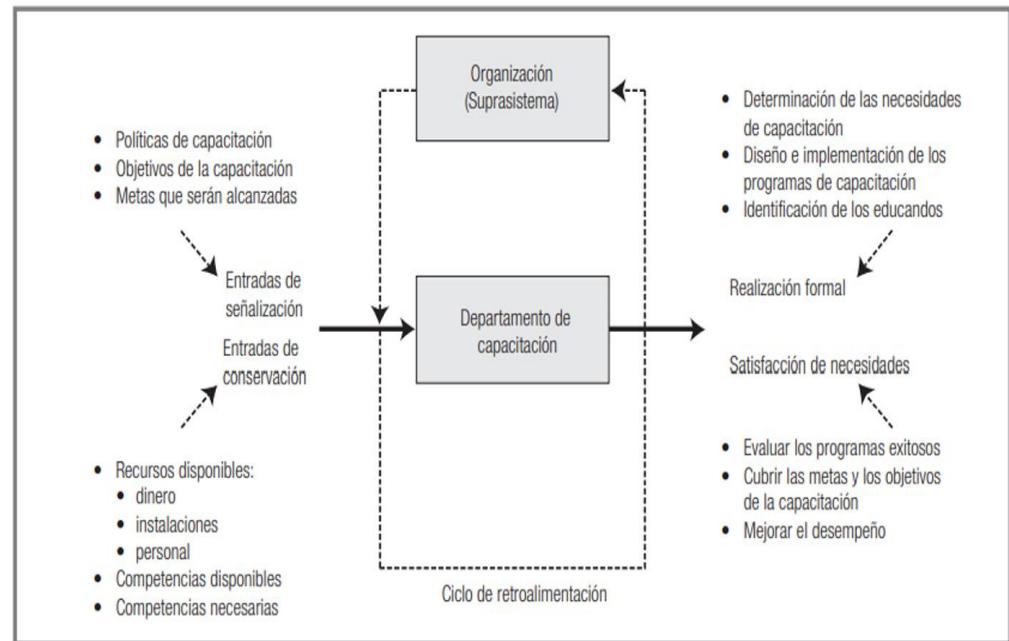
UNIDAD I

1.8.2 ANALISIS 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. Pontual recomienda que el análisis de los recursos humanos se sustente en el estudio de los aspectos siguientes:

- ✓ 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.
- ✓ Nivel de preparación requerido por el trabajo de cada empleado.
- ✓ Nivel de conocimiento requerido por el trabajo de cada empleado.
- ✓ Actitud de cada empleado en relación con el trabajo y la empresa.
- ✓ Nivel de desempeño, cuantitativo y cualitativo, de cada empleado.
- ✓ Nivel de habilidad de conocimientos de cada empleado para otros trabajos.
- ✓ Potencial del reclutamiento interno y externo
- ✓ Tiempo de capacitación necesario para la mano de obra reclutada y para los nuevos.
- ✓ Índice de ausentismo y rotación de personal.



Sistema específico de capacitación.

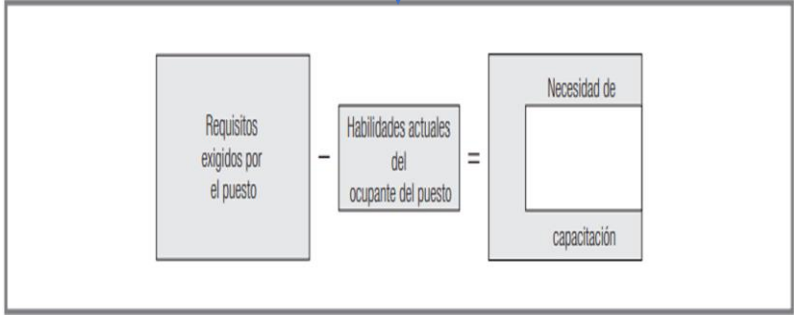
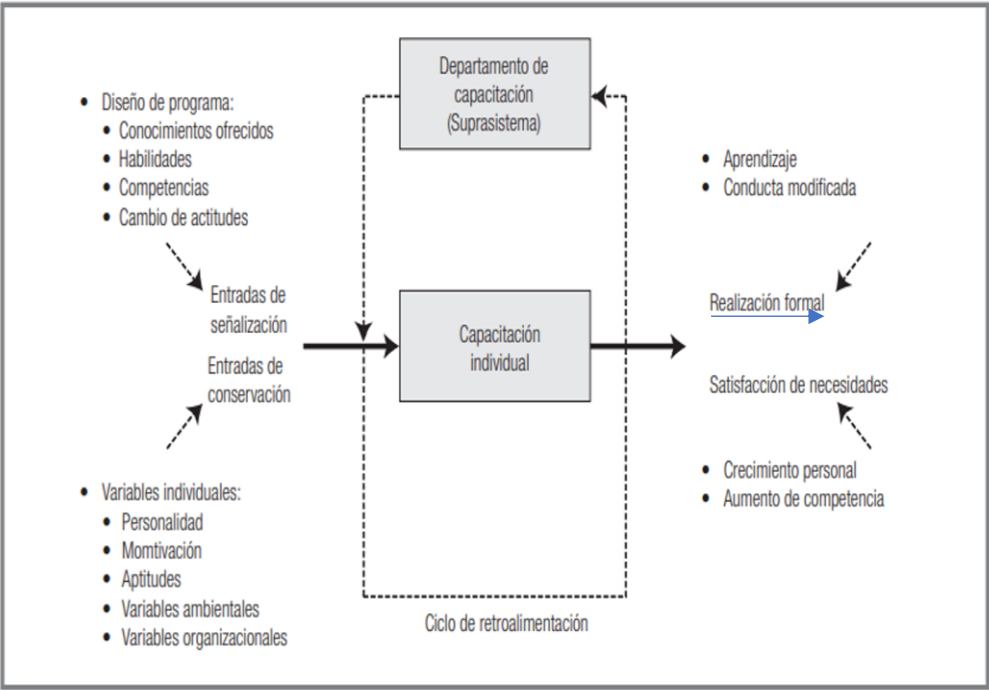
UNIDAD I

1.8.3 ANALISIS DE OPERACIONES Y TAREAS: EL SISTEMA DE ADQUISICIÓN DE HABILIDADES

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. En otras palabras, una necesidad de capacitación a nivel del puesto es una discrepancia entre los requisitos que exige el puesto y las habilidades que el ocupante del mismo tiene actualmente,

El análisis de las operaciones permite preparar la capacitación para cada puesto, de forma aislada, a efecto de que el ocupante adquiera las habilidades necesarias para desempeñarlo.



Sistema de adquisición de habilidades y competencias.

UNIDAD I

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

es

es una forma de diagnóstico que requiere sustentarse en información relevante. 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 la percepción de los problemas que provoca la falta de capacitación. Los medios principales empleados para hacer la detección de las necesidades de capacitación son:

- ✓ Evaluación del desempeño
- ✓ Observación
- ✓ Cuestionarios
- ✓ Solicitud de supervisores y gerentes
- ✓ Entrevistas con supervisores y gerentes
- ✓ Reuniones interdepartamentales
- ✓ Examen de empleados
- ✓ Reorganización del trabajo
- ✓ Entrevista de salida
- ✓ Análisis de puestos y especificación de puestos
- ✓ Informes periódicos de la empresa o de producción

INDICADORES DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

INDICADORES A PRIORI

Son hechos que, si acontecieran, crearían necesidades futuras de capacitación fácilmente previsibles.

INDICADORES A POSTERIORI

Son los problemas provocados por necesidades de capacitación que no se han atendido, que se relacionan con la producción o con el personal, además de que sirven como diagnóstico para la capacitación.

+

BIBLIOGRAFÍA

- [06432b139089bc760e6b7e0dc04db02a-LC- LAN306 CAPACITACION Y SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.pdf \(plataformaeducativauds.com.mx\)](https://plataformaeducativauds.com.mx/06432b139089bc760e6b7e0dc04db02a-LC-LAN306-CAPACITACION_Y_SEGURIDAD_E_HIGIENE_EN_EL_TRABAJO.pdf)