

# CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

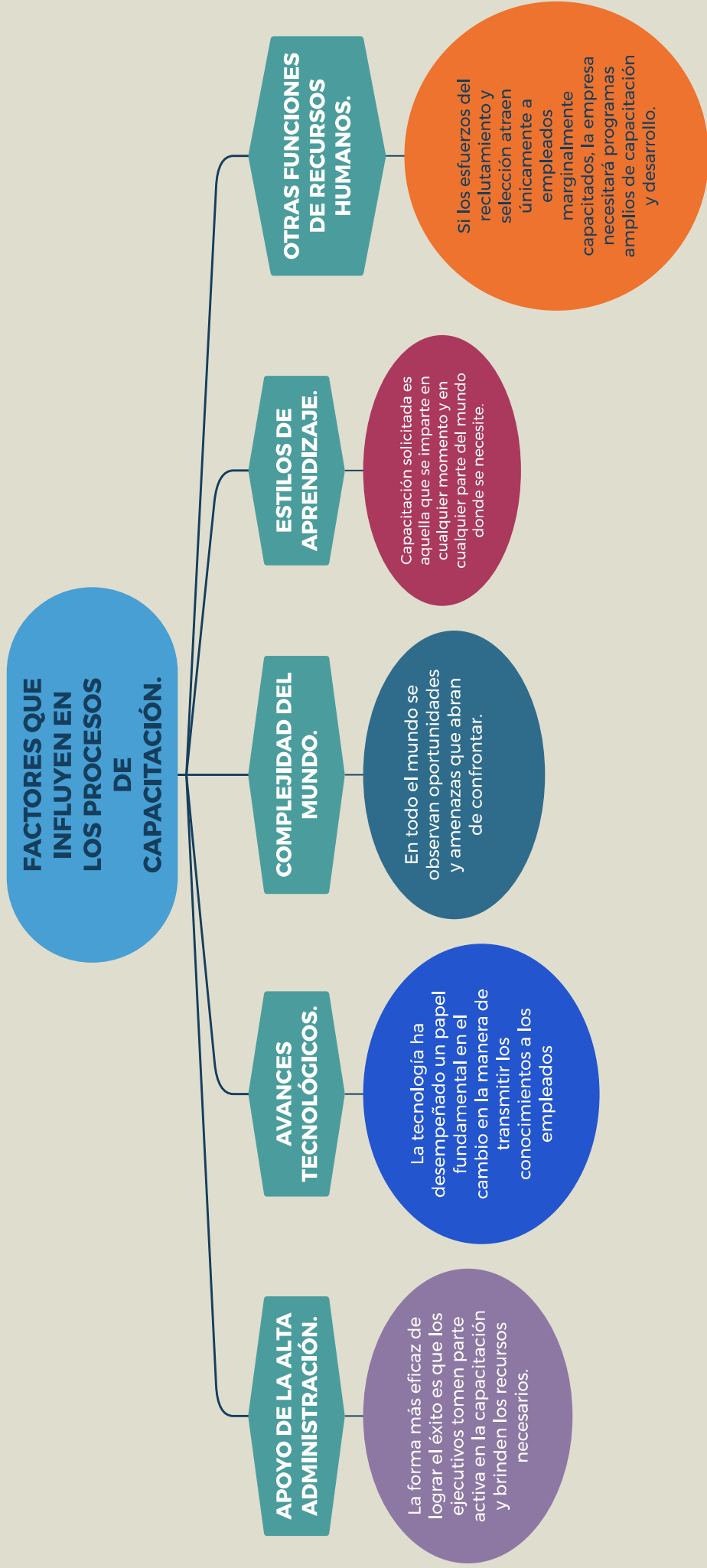
**WDS**  
Mi Universidad

*LUIS GERARDO BALLINAS  
GORDILLO  
3°CUATRIMESTRE*

**LICENCIATURA EN  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y  
ESTRATEGIA DE NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

*VIOLETA MABRIDIS MERIDA*

07 de julio de 2024



# DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Se refiere al diagnóstico preliminar que se precisa hacer. Se puede efectuar considerando tres niveles de análisis:

**NIVEL DE ANÁLISIS DE TODA LA ORGANIZACIÓN: EL SISTEMA ORGANIZACIONAL (ANÁLISIS ORGANIZACIONAL).**

Objetivos de la organización y filosofía de la capacitación.

**NIVEL DE ANÁLISIS DE LOS RECURSOS HUMANOS: EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN (ANÁLISIS DE LAS PERSONAS).**

Análisis de la fuerza de trabajo (análisis de las personas).

**NIVEL DE ANÁLISIS DE LAS OPERACIONES Y TAREAS: EL SISTEMA DE ADQUISICIÓN DE HABILIDADES.**

Análisis de las habilidades, experiencias, actitudes, conductas y características personales exigidos por los puestos (análisis de los puestos).

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

Los objetivos de largo plazo de la organización son importantes para desarrollar una perspectiva de la filosofía de la capacitación.

EL ANÁLISIS ORGANIZACIONAL NO SOLO SE REFIERE AL ESTUDIO DE TODA LA EMPRESA, SI NO TAMBIÉN AL AMBIENTE SOCIOECONÓMICO Y TECNOLÓGICO EN EL CUAL ESTÁ INSERTA.

EL ANÁLISIS ORGANIZACIONAL DEBE VERIFICAR TODOS LOS FACTORES QUE PUEDEN EVALUAR LOS COSTOS INVOLUCRADOS Y LOS BENEFICIOS ESPERADOS DE LA CAPACITACIÓN.

EN EL NIVEL ORGANIZACIONAL SE PRESENTA UNA DIFICULTAD NO SOLO PARA IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, SINO TAMBIÉN PARA DEFINIR LOS OBJETIVOS DE ÉSTA.

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

EL FUNCIONAMIENTO DE  
LA ORGANIZACIÓN  
PRESUPONE QUE LOS  
EMPLEADOS CUENTAN  
CON LAS HABILIDADES,  
LOS CONOCIMIENTOS Y  
LAS ACTITUDES QUE  
DESEA LA  
ORGANIZACIÓN.

PUNTUAL RECOMIENDA  
QUE EL ANÁLISIS DE LOS  
RECURSOS HUMANOS SE  
SUSTENTE EN EL ESTUDIO  
DE LOS ASPECTOS  
SIGUIENTES:

ESTOS ASPECTOS  
CUANDO SE ANALIZAN  
CONTINUAMENTE  
PERMITEN EVALUAR LAS  
LAGUNAS PRESENTES Y  
LAS PREVISTAS PARA  
DENTRO DE CIERTOS  
PLAZOS

Número de empleados en la  
clasificación de los puestos.

Edad de cada empleado en la  
clasificación de los puestos.

Nivel de conocimiento  
requerido por el trabajo de  
cada empleado.

Nivel de desempeño,  
cuantitativo y cualitativo, de  
cada empleado.

Potencial de reclutamiento  
interno y externo

Número de empleados  
necesarios en la clasificación  
de los puestos.

Nivel de preparación  
requerido por el trabajo de  
cada empleado.

Actitud de cada empleado en  
relación con el trabajo y la  
empresa.

NIVEL DE HABILIDAD DE  
CONOCIMIENTOS DE CADA  
EMPLEADO PARA OTROS  
TRABAJOS

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

EL ANÁLISIS SE EFECTÚA A NIVEL DE PUESTO Y SE SUSTENTA EN LOS REQUISITOS QUE ESTE EXIGE A SU OCUPANTE.

EL ANÁLISIS DE PUESTOS Y LA ESPECIFICACIÓN DE PUESTOS.

SIRVEN PARA DETERMINAR LOS TIPOS DE HABILIDADES, CONOCIMIENTOS, ACTITUDES Y CONDUCTAS.

EL ANÁLISIS DE LAS OPERACIONES SE BASA EN LOS DATOS SIGUIENTES RESPECTO A UNA TAREA O UN CONJUNTO DE TAREAS.

Estándares de desempeño de la tarea o el puesto.

Identificación de las tareas que constituyen el puesto.

Forma de realización de cada tarea para cumplir con los estándares de desempeño.

Habilidades, conocimientos y actitudes básicos para el desempeño de cada tarea.

EL ANÁLISIS OCUPACIONAL.

CONSISTE EN DESCOMPONER EL PUESTO EN SUS PARTES INTEGRANTES, LO CUAL PERMITE CONSTATAR LAS HABILIDADES.

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

## MEDIOS PRINCIPALES EMPLEADOS PARA LA DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES SON.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Observación.

Cuestionarios.

Solicitud de supervisores y gerentes.

## INDICADORES DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

Sirven para señalar hechos que provocaran futuros requerimientos de capacitación o problemas que se desprenden de necesidades existentes.

## INDICADORES A PRIORI.

Cambio de métodos y procesos de trabajo.

Reducción del número de empleados.

Sustituciones o movimientos de personal.

## INDICADORES A POSTERIORI.

Problemas de producción.

Problemas de personal.

Otros problemas y necesidades.

## Bibliografía

*escuelaiberoamericana*. (s.f.). Recuperado el 07 de julio de 2024, de escuelaiberoamericana:

<https://www.escuelaiberoamericana.com/blog/capacitacion-en-el-trabajo>

*ibm*. (s.f.). Recuperado el 07 de julio de 2024, de ibm: <https://www.ibm.com/mx-es/topics/training-development>

Mondy, R. W. (s.f.). *Administración de recursos humanos antología* . profesional .

Recuperado el 07 de julio de 2024, de

[file:///C:/Users/gerar/OneDrive/Documentos/ANTOLOGIA%20\(CAPACITACION%20Y%20SEGURIDAD%20E%20HIGIENE%20EN%20EL%20TRABAJO\).pdf](file:///C:/Users/gerar/OneDrive/Documentos/ANTOLOGIA%20(CAPACITACION%20Y%20SEGURIDAD%20E%20HIGIENE%20EN%20EL%20TRABAJO).pdf)