



NOMBRE

CARRILLO MÉNDEZ FABRICIO

TAREA

MAPAS CONCEPTUALES

ASIGNATURA

**CAPACITACION Y SEGURIDAD E HIGIENE EN EL
TRABAJO**

CUATRIMESTRE

3ER CUATRIMESTRE

PROF

VIOLETA MABRIDIS MERIDA

FUENTE

ANTOLOGIA UDS

FECHA

14/07/24

FACTORES QUE INFLUYEN EN LOS PROCESOS DE CAPACITACION

ESTOS SON

APOYO DE LA ALTA ADMINISTRACION

La forma más eficaz de lograr el éxito es que los ejecutivos tomen parte activa en la capacitación y brinden los recursos necesarios.

AVANCEZ TEGNOLOGICOS

La tecnología ha desempeñado un papel fundamental en el cambio en la manera de transmitir los conocimientos a los empleados, y este cambio se difunde de manera constante.

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

La investigación indica que un sujeto aprenderá sólo si hay relevancia, significado y emoción asociados con el material que se enseña.

OTRAS FUNC 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.

DETECCION DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION

Estás están compuestas por niveles y son:

Nivel 1

Análisis de toda 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 2

Análisis de los recursos humanos

¿qué tipo de conocimientos, destrezas y habilidades necesitan los empleados. Las evaluaciones del desempeño y las entrevistas o encuestas de supervisores y de los titulares de los puestos son útiles en este nivel.

Nivel 3

Análisis de las operaciones y tareas

Concentrado 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

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

TALES COMO

PLANES, FUERZA DE TRABAJO Y EFICIENCIA ORGANIZACIONAL

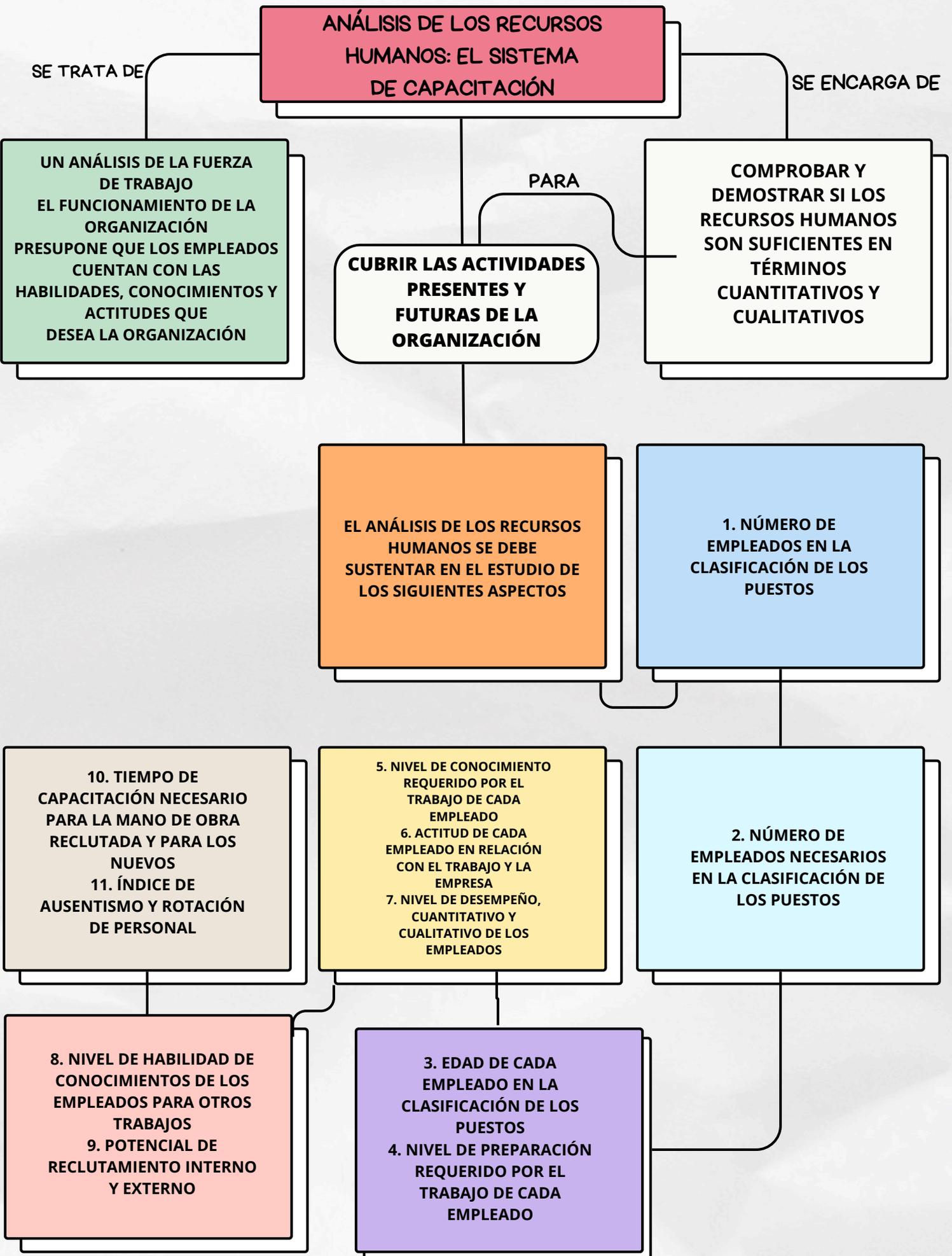
Pueden evaluar los costos involucrados y los beneficios esperados de la capacitación en comparación con otras estrategias capaces de alcanzar los objetivos de la organización,

SISTEMA ABIERTO

el sistema de capacitación no está aislado del contexto organizacional que lo envuelve ni de los objetivos empresariales que definen su dirección.

PREMISA

capacitación es una respuesta estructurada a una necesidad de conocimientos, habilidades o competencias, el éxito del programa dependerá siempre de la forma en que se haya identificado la necesidad que debe ser satisfecha.



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

¿QUE ES?

ES EL NIVEL DE ENFOQUE MÁS RESTRINGIDO PARA REALIZAR LA DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

¿PARA QUE SIRVE?

PARA DETERMINAR LOS TIPOS DE HABILIDADES, CONOCIMIENTOS, ACTITUDES Y CONDUCTAS, ASÍ COMO LAS CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD, QUE SE REQUIEREN PARA DESEMPEÑAR LOS PUESTOS.

¿EN QUE CONSISTE?

EN DETERMINAR CUÁLES TIPOS DE CONDUCTAS DEBEN OBSERVAR LOS EMPLEADOS PARA DESEMPEÑAR EFICAZMENTE LAS FUNCIONES DE SUS PUESTOS.

¿EN QUE SE BASA?

SE BASA EN LOS DATOS RESPECTO A UNA TAREA O UN CONJUNTO DE TAREAS.

SE CLASIFICA

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. PERMITE

¿QUE PERMITE?

PERMITE PREPARAR LA CAPACITACIÓN PARA CADA PUESTO, DE FORMA AISLADA, A EFECTO DE QUE EL OCUPANTE ADQUIERA LAS HABILIDADES NECESARIAS PARA DESEMPEÑARLO.

¿POR QUE ES UNA NECESIDAD?

PARA MEJORAR Y ADECUAR LAS NECESIDADES INVESTIGADAS Y MEJORAR POR COMPLETO LA INSTITUCIÓN.

¿COMO DEBEN ESTABLECERSE?

DEBEN SER ESTABLECIDAS POR ORDEN DE PRIORIDAD O DE URGENCIA PARA SU SATISFACCIÓN Y SOLUCIÓN

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

ES

SE TRATA DE

Y SON

RESPONSABILIDAD DE LINEA Y UNA FUNCIÓN DE STAFF
EL ADMINISTRADOR DE LINEA ES EL RESPONSABLE DE LA PERCEPCIÓN DE LOS PROBLEMAS QUE PROVOCA LA FALTA DE CAPACITACIÓN

UNA FORMA DE DIAGNÓSTICO QUE REQUIERE SUSTENTARSE EN INFORMACIÓN RELEVANTE
GRAN PARTE DE ESTA INFORMACIÓN SE DEBE AGRUPAR SISTEMÁTICAMENTE
OTRA PARTE ESTÁ DISPONIBLE A MANOS DE LOS ADMINISTRADORES DE LINEA

EVALUACION DEL DESEMPEÑO
UNA FORMA DE DIAGNÓSTICO QUE REQUIERE SUSTENTARSE EN INFORMACIÓN RELEVANTE
GRAN PARTE DE ESTA INFORMACIÓN SE DEBE AGRUPAR SISTEMÁTICAMENTE
OTRA PARTE ESTÁ DISPONIBLE A MANOS DE LOS ADMINISTRADORES DE LINEA

OBSERVACION
CONSTATAR DONDE HAY EVIDENCIA DE UN TRABAJO INEFICIENTE

CUESTIONARIOS
INVESTIGACIONES POR MEDIO DE LISTAS DE CONTROL QUE TENGAN LA EVIDENCIA DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

SOLICITUD DE SUPERVISORES O GERENTES
CAPACITACIÓN DE SU PERSONAL CUANDO LAS NECESIDADES SON ALTAS

ENTREVISTAS CON SUPERVISORES Y GERENTES
LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS QUE PUEDEN RESOLVERSE POR MEDIO DE LA CAPACITACIÓN

REUNIONES INTERDEPARTAMENTALES
DISCUSIONES ENTRE LOS RESPONSABLES DE VARIOS DEPARTAMENTOS ACERCA DE LOS OBJETIVO

ENTREVISTA DE SALIDA
CONOCER LA OPINIÓN DEL EMPLEADO CUANDO ABANDONA LA EMPRESA

EXAMEN DE EMPLEADOS
DISCUSIONES ENTRE LOS RESPONSABLES DE VARIOS DEPARTAMENTOS ACERCA DE LOS OBJETIVO