

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

www.rrhh-web.com

Por qué es necesario diagnosticar?

- Para satisfacer plenamente las necesidades detectadas y que obstaculizan el logro de los objetivos de la empresa
- Para apoyar los objetivos estratégicos que la empresa ha establecido a mediano y largo plazo

www.rrhh-web.com

Inventario de necesidades de capacitación

- **Análisis de la organización total: sistema organizacional**
- **Análisis de los recursos humanos: Sistema de entrenamiento**
- **Análisis de las operaciones y tareas: Sistema de adquisición de habilidades**

www.rrhh-web.com

ANALISIS ORGANIZACIONAL

- Se enfoca en los objetivos organizacionales
- Establece la filosofía de entrenamiento
- Verifica los factores:
 - Planes
 - Fuerza laboral
 - Eficiencia organizacional
 - Clima organizacional

www.rrhh-web.com

ANALISIS ORGANIZACIONAL

- Evalúa los costos implicados y los beneficios esperados del entrenamiento
- Compara otras estrategias capaces de alcanzar los objetivos empresariales
- Determina la política global relacionada con el entrenamiento

www.rrhh-web.com

ANALISIS ORGANIZACIONAL

- Los objetivos de entrenamiento deben estar bastante ligados a las necesidades de la organización. El interactúa profundamente con la cultura organizacional
- Las necesidades de entrenamiento deben inventariarse, determinarse e investigarse con cierta periodicidad

www.rrhh-web.com

PREGUNTAS DE AUDITORIA

- ✓ Existe un sistema documentado de entrenamiento del personal?
- ✓ El personal que desarrolla una tarea específica, ¿está calificado con base en su educación, su entrenamiento y su experiencia?
- ✓ Se desarrollan planes de entrenamiento individuales?

www.rrhh-web.com

PREGUNTAS DE AUDITORIA

- ✓ ¿Se verifican los resultados de entrenamiento mediante pruebas o exámenes del personal?
- ✓ En donde se requiere, ¿está certificado el personal para tareas específicas?
- ✓ Se mantienen registros del entrenamiento realizado?

www.rrhh-web.com

ANÁLISIS DE LOS RECURSOS HUMANOS

- Verifica si los RH son suficientes, cuantitativa y cualitativamente, para llevar a cabo las actividades actuales y futuras de la organización
- Analiza el funcionamiento organizacional

www.rrhh-web.com

ANALISIS DE LOS RECURSOS HUMANOS

- Número de empleados en la clasificación de cargos
- Número de empleados necesarios en la clasificación de cargos
- Edad de los empleados en la clasificación de cargos
- Nivel de calificación exigido por el trabajo de cada empleado
- Actitud de cada empleado con relación al trabajo y a la empresa

www.rrhh-web.com

ANALISIS DE LOS RECURSOS HUMANOS

- Nivel de desempeño cualitativo y cuantitativo de cada empleado
- Nivel de habilidad y conocimiento de cada empleado para otros trabajos
- Potencialidades de reclutamiento interno y externo

www.rrhh-web.com

ANALISIS DE LOS RECURSOS HUMANOS

- Tiempo necesario de entrenamiento para la fuerza laboral reclutable vs
- Tiempo de entrenamiento para los nuevos empleados
- Índice de ausentismo
- Índice de rotación de la fuerza laboral (Turnover)
- Descripción del cargo

www.rrhh-web.com

ANALISIS DE LAS OPERACIONES Y TAREAS

- Nivel de enfoque está limitado al individuo
- Se realiza un análisis de los cargos con base en los requisitos que el cargo le exige al ocupante
- Sirve para determinar los tipos de habilidades, conocimientos, actitudes y personalidad exigidas para el desempeño eficaz del cargo

www.rrhh-web.com

ANALISIS DE LAS OPERACIONES Y TAREAS

- Patrones de desempeño para la tarea o cargo
- Identificación de tareas que componen el cargo
- Cómo deberá realizarse cada tarea para cumplir los patrones de desempeño

**Requisitos exigidos
Por el cargo**

-

**Habilidades actuales
del ocupante del
cargo**

=

**Necesidad de
entrenamiento**

¿Cómo determinar si la capacitación es necesaria?

- Cuando la evaluación de desempeño laboral revelan un desempeño no satisfactorio: ¿Cuál es la diferencia entre lo que se tiene que hacer y lo que se está haciendo?
- Cuando se determina si el problema es importante: ¿Qué ocurriría si no se da la capacitación?

www.rrhh-web.com

¿Cómo determinar si la capacitación es necesaria?

- Hay que decidir si el problema obedece a falta de habilidades. ¿Podría el empleado hacerlo si su puesto dependiera de ello?

TECNICAS PARA DETERMINAR NECESIDADES DE CAPACITACION



- Encuestas
- Evaluaciones de desempeño
- Entrevistas a jefes
- Pruebas técnicas para determinar competencias
- Descripciones de puestos
- Planes de trabajos de las diversas áreas

TECNICAS PARA DETERMINAR NECESIDADES DE CAPACITACION

- Plan de objetivos de entrenamiento
- Reuniones interdepartamentales
- Resultados de los exámenes de selección de empleados



www.rrhh-web.com

TECNICAS PARA DETERMINAR NECESIDADES DE CAPACITACION



- Modificación del trabajo
- Entrevista de salida
- Informes periódicos de la empresa o departamento
- Uso del árbol de decisiones

www.rrhh-web.com

INDICADORES DE NECESIDAD DE CAPACITACION

- A PRIORI:
 - a. Expansión de la empresa y admisión de nuevos empleados
 - b. Reducción del número de empleados
 - c. Cambio de métodos o procesos de trabajo
 - d. Sustituciones o movimientos de personal
 - e. Expansión de los servicios
 - f. Cambio en los programas de trabajo o de producción

www.rrhh-web.com

INDICADORES DE NECESIDAD DE CAPACITACION

■ A PRIORI:

- g. Ausencias, licencias o vacaciones del personal
- h. Modernización de maquinaria o equipo
- i. Producción y comercialización de los servicios

www.rrhh-web.com

OTROS INDICADORES

■ A POSTERIORI:

1. Problemas de producción

- a. Calidad inadecuada de productos o servicios
- b. Baja productividad
- c. Daños frecuentes en equipos e instalaciones
- d. Comunicaciones defectuosas
- e. Muy prolongado tiempo de integración al puesto

www.rrhh-web.com

OTROS INDICADORES

■ A POSTERIORI:

1. Problemas de producción

- f. Gastos excesivos en el mantenimiento de máquinas y equipos
- g. Exceso de errores y desperdicios
- h. Elevado número de accidentes
- i. Poca versatilidad de los empleados
- j. Mal aprovechamiento de espacio disponible

www.rrhh-web.com

OTROS INDICADORES

■ A POSTERIORI:

2. Problemas de personal

- a. Relaciones deficientes entre el personal
- b. Número excesivo de quejas
- c. Poco o ningún interés por el trabajo
- d. Falta de cooperación
- e. Demasiadas ausencias y sustituciones
- f. Dificultad en la obtención de buen personal

www.rrhh-web.com

OTROS INDICADORES

- A POSTERIORI:

- 2. Problemas de personal

- g. Tendencia a atribuir faltas a los demás

- h. Errores en la ejecución de órdenes

Ejemplos de resultados de diagnósticos

- “El 73% de los encuestados manifestó que la empresa requiere un programa de capacitación de personal...”
- “Sólo el 30% de los empleados entrevistados manifestaron que el programa de capacitación ha sido evaluado en función de los resultados obtenidos...”

www.rrhh-web.com

Ejemplos de resultados...

- “El 45% de los encuestados consideró que el desperdicio de materia prima es el problema que más urgentemente requiere solución...”
- “El 24% de los empleados tienen dificultades en el trabajo en equipo, 16% bajo nivel de motivación, y 60% dificultades de adaptación al cambio, según las pruebas psicológicas realizadas...”

www.rrhh-web.com

Ejemplos de resultados ...

- “El apoyo de la alta gerencia es decisiva para que la capacitación tenga incidencia en los resultados empresariales”
- “Que la capacitación debe tomarse en cuenta en la evaluación de desempeño...”
- “Que se estudie la posibilidad de instituir u organizar la Escuela Interna...”

www.rrhh-web.com

Ejemplos de resultados ...

- “Que los problemas de personal que más influyen en las metas de producción y calidad establecida por la empresa es el nivel de motivación, las dificultades en el trabajo en equipo, la falta de colaboración interdepartamental y el aumento de conflictos personales...”

www.rrhh-web.com

OBJETIVOS DE LA CAPACITACION



- Incrementar la productividad de la organización
- Elevar el nivel de eficiencia y satisfacción del personal
- Disminuir los errores, la cantidad y los costos de desperdicios

www.rrhh-web.com

Si deseas bajar esta presentación en formato PDF o si quieres conocer más sobre el tema de recursos humanos, visita la página:

www.rrhh-web.com