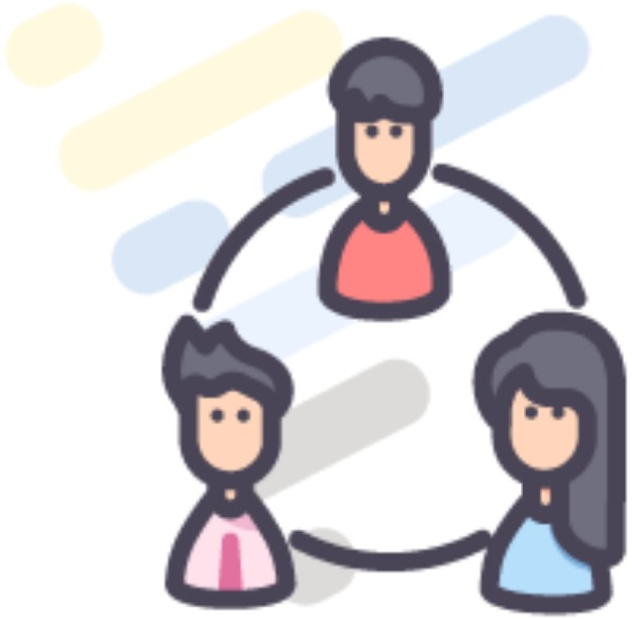
Evaluación de necesidades Análisis organizacional, análisis de las tareas, análisis de las personas

Maestría en Gestión del Talento Humano



Introducción

Las capacitaciones más comunes:

Tecnologías
Inducciones
Cumplimento de reglamentos internos
Regulaciones gubernamentales
Servicio al cliente
Capacitación ejecutiva
Nuevos procesos

Como saber la que nos entregará un valor agregado a la organización

Análisis de la organización

Análisis profundo de la organización, del entorno, de las estrategias y de los recursos, la misión , la visión, cambios de tecnología, cambios de actividad, incremento de productos o servicios, reestructuraciones.

El número de accidentes laborales, ausentismos, tiempo de capacitaciones en reemplazos por ascensos e incluso jubilaciones.

Análisis de la organización

El análisis también debe revisar el clima, la cultura, la eficiencia de la organizacional, todo esto para plantear la filosofía de la capacitación bajo la que se trabajaran los diferentes planes. Que a su vez están relacionados con los objetivos a largo plazo de la organización.

Análisis de las tareas

Análisis necesario, con la finalidad de identificar las capacidades , habilidades y destrezas que se requieran para desempeñar un determinado cargo.

Se puede realizar un estudio de los KSAOs (KNOWLEDGE, SKILLS, ABILITIES, OTHERS.) a través del análisis y descripción del puesto (AP, DP respectivamente)

Análisis de la organización

Analiza los estándares de desempeño en relación a la tarea, la forma de ejecutarla, de cuantas tareas esta constituido un puesto.

Su utilidad es el aporte para los capacitadores al momento de elegir contenidos y métodos. Nos permite preparar la capacitación para cada puesto.

El entorno cambiante al que se enfrentan las organizaciones exige flexibilidad en las competencias de sus colaboradores.

Análisis de las personas

Con su análisis, se pueden determinar quienes requieren capacitación y quienes no.

Siempre tomando en cuenta que podrán ser desarrolladas las habilidades y conocimientos cuando sean deficientes o inexistentes.

El análisis puede ser cuantitativo y cualitativo de los puestos tomando en cuenta las edades de los trabajadores, nivel de educación, potencial interno y externo de reclutamiento.

Por el contrario las motivaciones también dependerán de otros factores fuera del empleado, sin embargo deben ser también analizados.

BIBLIOGRAFÍA

Bohlander, G. Snell,S. y Morris,S.(2017). Administración de recursos humanos. 17ª. Edición. Capítulo 7. México DF. Impreso Multilibro.(p.264, 268) https://bibliotecavirtual.puce.edu.ec/reader/administracion-de-recursos-humanos-george-bohlander-scott-snell-shad-s-morris?location=295

Chiavenato, Idalberto. Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones (10a. ed.), McGraw-Hill Interamericana, 2018. ProQuest Ebook Central. (p.334,337) https://ebookcentral.puce.elogim.com/lib/pucesp/detail.action?docID=5513296.

PUCE Virtual

Quito
Av.12 de Octubre 1073 y Roca
Edificio de la Facultad de Comunicación,
Lingüística y Literatura. Primer Piso. Oficina 106.

Teléfono:
(593-2) 299 1592

Correo:
soportevirtual@puce.edu.ec