



## CUESTIONARIOS PARA IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE ADIESTRAMIENTO

La ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, en su exposición de motivos, establece que el capital humano debe ser desarrollado para mejorar el servicio público en beneficio de la ciudadanía. Los adiestramientos constituyen una de las herramientas esenciales para el desarrollo del capital humano. Es necesario realizar un análisis de necesidades que permita identificar aquellas áreas que requieren adiestramiento, antes de someter a los empleados a tales adiestramientos. Un proceso sistemático de análisis de necesidades readiestramiento asegura la rigurosa requerida. Esta rigurosidad está presente cuando las personas a ser adiestradas forman parte de la determinación de las necesidades de adiestramiento. Estos instrumentos pretenden ser parte del análisis de necesidades de adiestramiento que usted conduzca y le permitirá una mejor apreciación sobre las necesidades de su organización de tal forma que pueda completar el Plan de Adiestramiento y Capacitación para nuestra Oficina.

Este instrumento se divide en dos partes: una será cumplimentada por el (la) supervisor(a) inmediata y otra para ser completada por el empleado(a). La primera parte manifestara las necesidades de adiestramiento desde la perspectiva de su supervisor o supervisora. En la segunda parte cada empleado completara una serie de preguntas para identificar sus necesidades de adiestramiento. **Debe proveer una copia de la Primera parte a cada supervisor(a) para que la cumplimenten, así como una copia de la Segunda parte a cada empleado(a) para que la conteste. En caso de que su agencia exceda los 50 empleados, sugerimos que administre el cuestionario a una muestra representativa de empleados por cada división y un cuestionario para cada supervisor.**

Una vez cumplimentados los cuestionarios, es importante tabular los datos expresados y presentar el resumen de los mismos en el Formulario Plan de Adiestramiento y Capacitación Año Fiscal 2009-2010. Además de los resultados obtenidos, deberá presentar las estrategias que utilizará para atender las necesidades identificadas. De tener duda, puede comunicarse con la División de Desarrollo para el Capital Humano en ORHELA, al 787-781-4300, extensión 3924; o enviarnos un mensaje a través de la siguiente dirección electrónica:

asa-apna@orhela.gobierno.pr.