



ALUMNO:

Suemi Monserrat Gasca Ramírez

MATERIA:

Capital Humano

Unidad IV

Capacitación y Desarrollo del Capital Humano

Lic. Administración y Estrategia de Negocios

5to Cuatrimestre

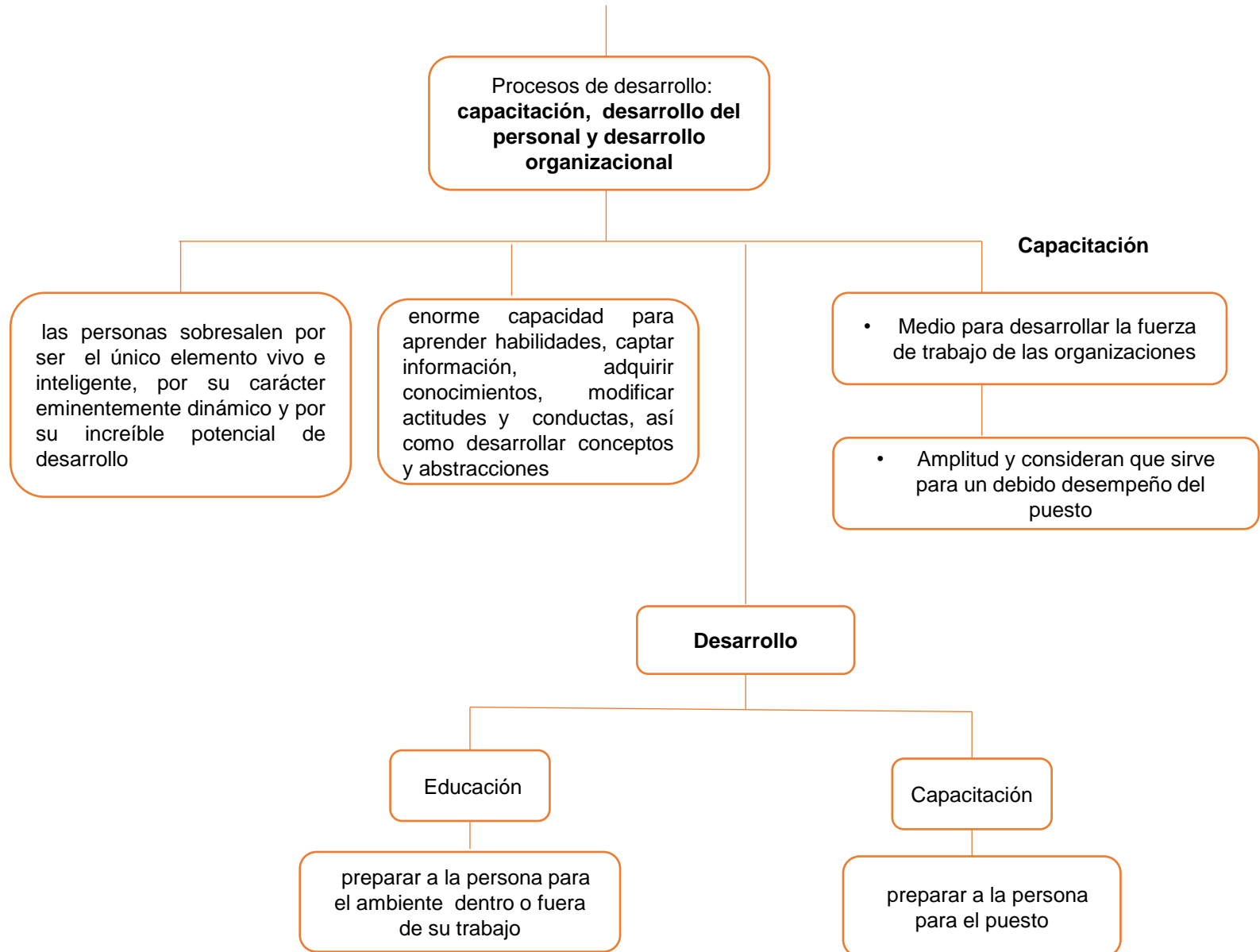
DOCENTE:

Lic. Reynaldo Francisco Manuel



CAPITAL HUMANO

UNIDAD IV. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO



4.1 TIPOS DE EDUCACIÓN Y LA CAPACITACIÓN

El ser humano recibe del ambiente social durante su existencia, cuyo sentido se adapta a las normas y los valores sociales vigentes y aceptados

Obedece a un **plan preestablecido**, y también desarrollarse de modo difuso, **desorganizado y asistemático**, sin ningún plan preestablecido,

Puede ser institucionalizada

Preparación para la vida y por la vida

Educación profesional

Preparación para la vida y por la vida

Busca preparar al ser humano para la vida profesional.

Formación profesional

Preparación para la vida y por la vida

Prepara a la persona para una profesión en determinado mercado de trabajo. buscan calificar a la persona para una futura profesión

Desarrollo profesional

Preparación para la vida y por la vida

Perfecciona a la persona para ejercer una especialidad dentro de una profesión

busca ampliar, desarrollar y perfeccionar a la persona para su crecimiento profesional

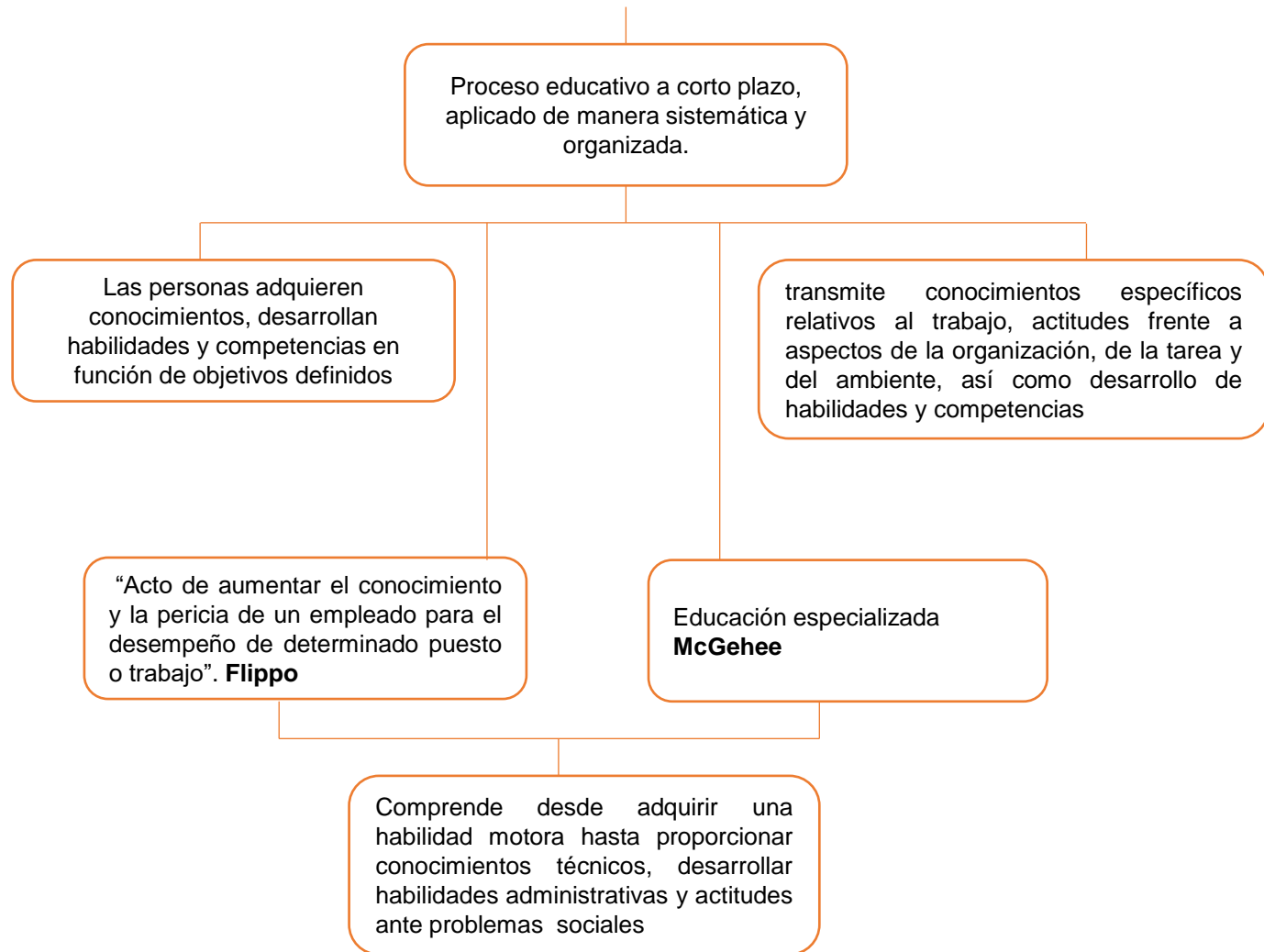
Capacitación

Preparación para la vida y por la vida

Adaptación de la persona a un puesto o función

Se imparte en las empresas o en organizaciones especializadas en capacitación

CAPACITACIÓN



4.1.1 CONTENIDO DE LA CAPACITACIÓN

Transmisión de información

Aumento del conocimiento de las personas:

Información de preferencia sobre el trabajo, como información respecto de la empresa, sus productos y servicios, su organización, políticas, reglas y reglamentos, etcétera

Desarrollo de habilidades

Mejora de habilidades y destrezas:

Habilidades, destrezas y conocimientos directamente relacionados con el desempeño del puesto presente o de posibles funciones futuras

Desarrollo de actitudes

Desarrollo o modificación de conductas:

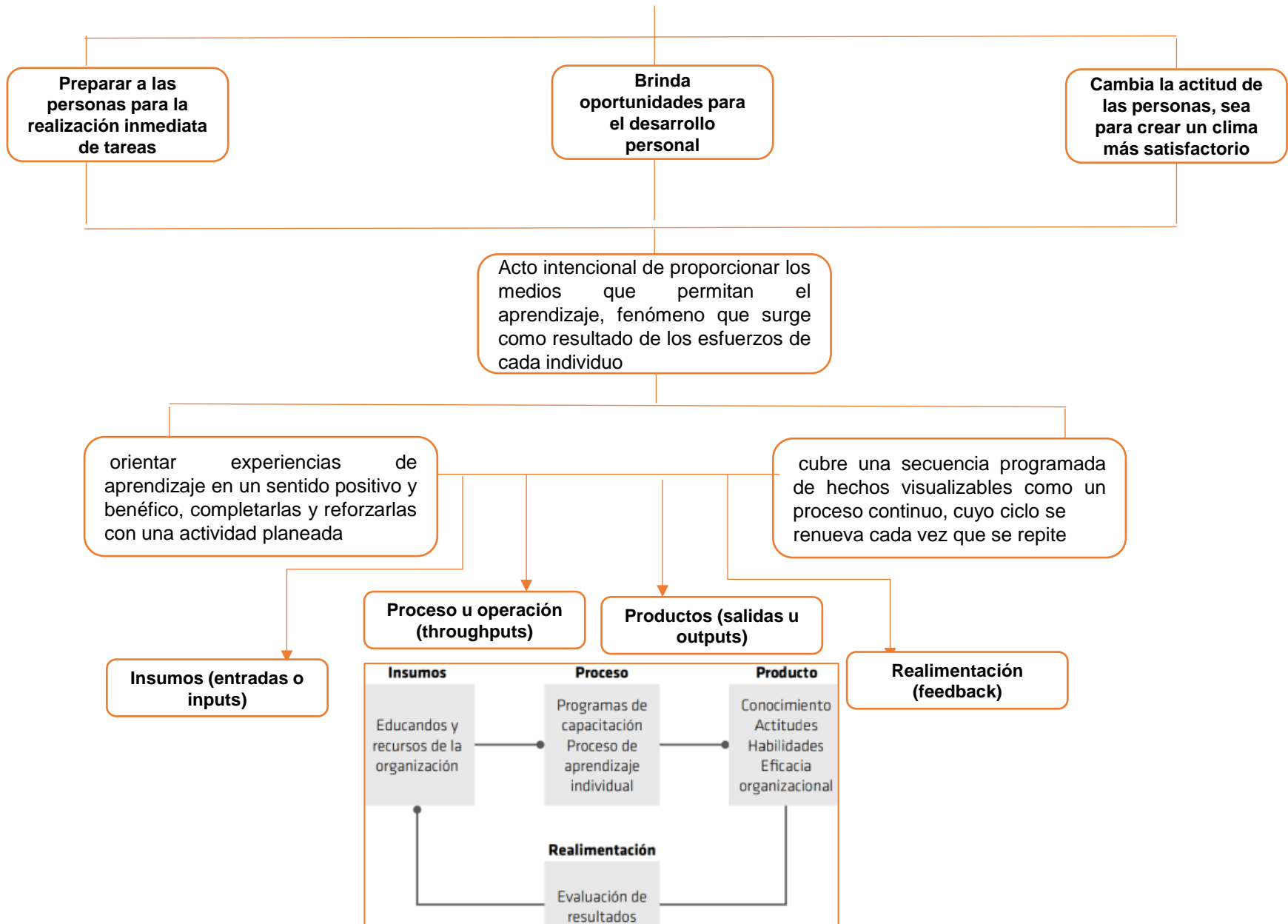
Aumentar la motivación o desarrollar la sensibilidad del personal de gerencia y de supervisión en cuanto a los sentimientos y las reacciones de las personas

Desarrollo de conceptos

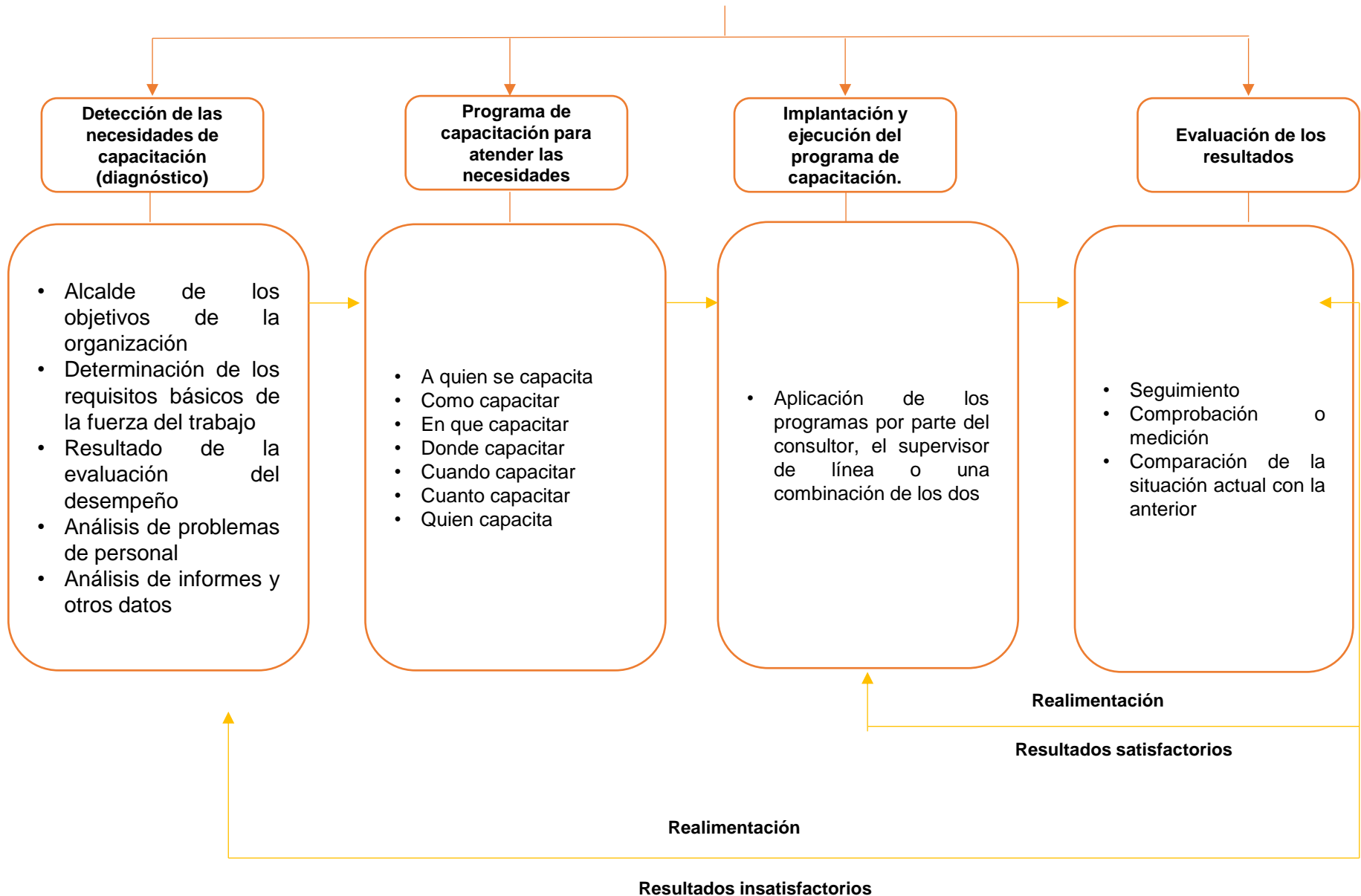
Elevar el nivel de abstracción:

Facilita la aplicación de conceptos en la práctica, para elevar el nivel de generalización y desarrollar gerentes que piensen en términos globales y amplios.

4.2 OBJETIVOS Y CICLO DE LA CAPACITACIÓN



4.3 PROCESO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO



4.3.1 DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Diagnóstico preliminar necesario

| Nivel de análisis | Sistema implicado | Información básica |
|----------------------------------|---------------------------------------|---|
| Análisis organizacional | Sistema organizacional | Objetivos de la organización y filosofía de la capacitación |
| Análisis de recursos humanos | Sistema de capacitación | Análisis de la fuerza de trabajo (análisis de las personas) |
| Análisis de operaciones y tareas | Sistema de adquisición de habilidades | Análisis de las habilidades, experiencias, actitudes, conductas y características personales exigidos por los puestos (análisis de puestos) |

Ayuda a determinar lo que se debe enseñar y aprender en términos de un plan y establece la filosofía de la capacitación para toda la empresa

“determina la importancia que se dará a la capacitación”

cubrir las actividades presentes y futuras de la organización

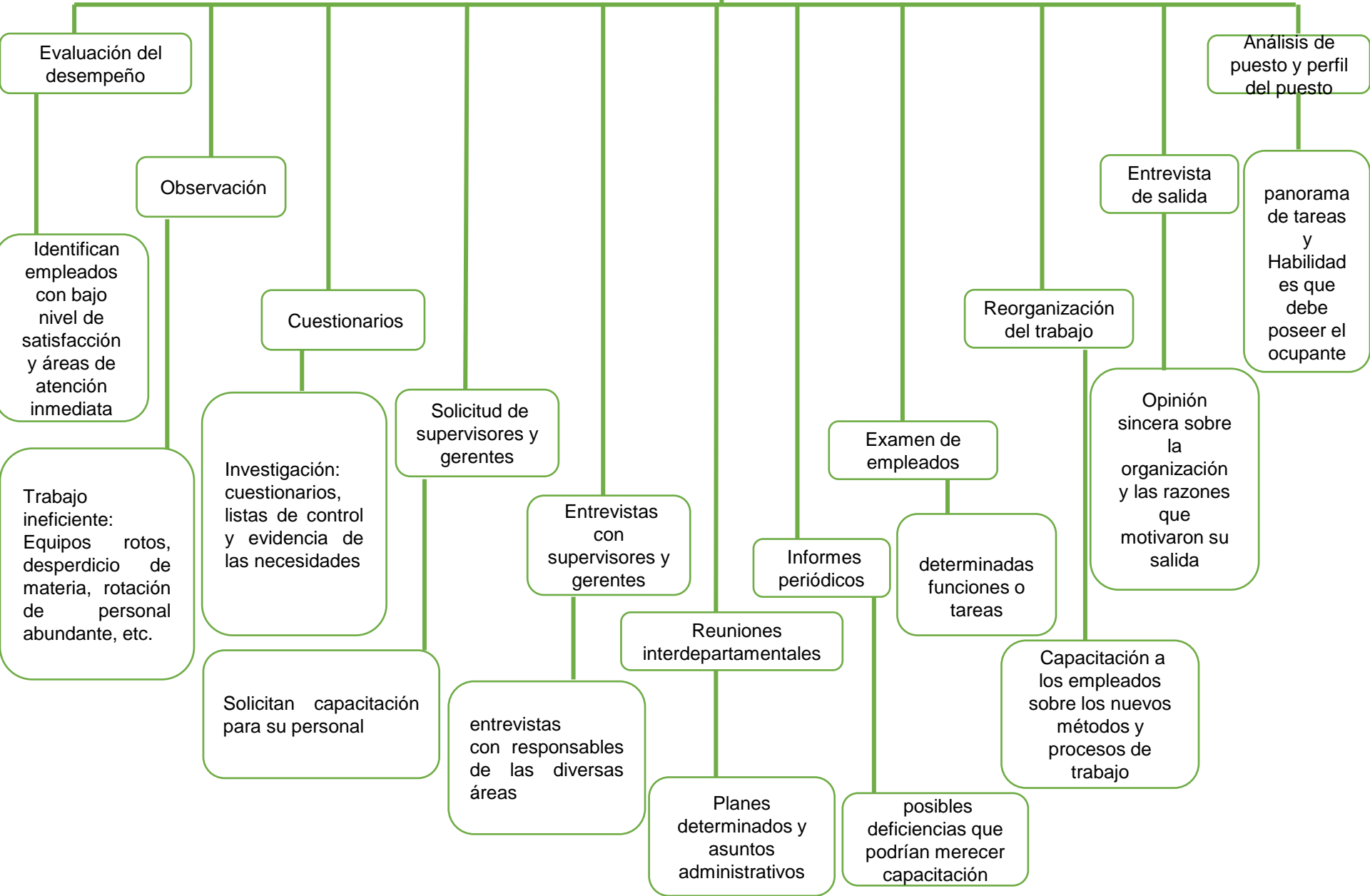
funcionamiento de la organización supone que los empleados cuentan con las habilidades, conocimientos y actitudes

Se efectúa en el nivel de puesto y se sustenta en los requisitos que exige a su ocupante

El análisis de puestos y su especificación sirven para determinar los tipos de habilidades, conocimientos, actitudes y conductas

permite preparar la capacitación para cada puesto, de forma aislada, a efecto de que el ocupante adquiera las habilidades necesarias para desempeñarlo

MEDIOS PARA DETECTAR LAS NECESIDADES DE CAQPACITACION



4.3.2 PROGRAMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

elección y prescripción de los medios de tratamiento para sanar las necesidades señaladas o percibidas

¿Qué se debe enseñar?

¿Quién debe aprender?

¿Cuándo se debe enseñar?

¿Dónde se debe enseñar?

¿Cómo se debe enseñar?

¿Quién lo debe enseñar?

Planeación de la capacitación

Técnicas de capacitación

- orientadas al contenido
- orientadas al proceso
- mixtas de capacitación
- cuanto al tiempo

Capacitación después del ingreso al trabajo

- En el lugar de trabajo
- Fuera del lugar de trabajo

Lugar de su aplicación

- En el lugar de trabajo
- Fuera del lugar de trabajo