

MAPA CONCEPTUAL: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

Nombre del Profesor: Reynaldo Francisco Manuel Gallegos

Materia: Capital Humano

Grado: Quinto Cuatrimestre

Villahermosa, Tab., 10 de febrero de 2025.

Alumna: Josefa Perez Magaña

UNIDAD IV.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

4.1 Tipos de educación y la capacitación

4.1.1 Contenido de la capacitación

4.2 Objetivos y ciclo de la capacitación

4.3 Proceso de capacitación y desarrollo

4.3.1 Detección de las necesidades de capacitación

4.3.2 Programación de la capacitación

Capacitación y desarrollo del capital humano.

La capacitación y el desarrollo del capital humano son elementos clave para el éxito organizacional. Las empresas invierten en sus colaboradores mediante programas de formación que no solo mejoran su desempeño en el puesto, también en aumentar sus habilidades, conocimientos y actitudes.

Según el National Industrial Conference Board de Estados Unidos, la finalidad de la capacitación es ayudar a los empleados de todos los niveles a alcanzar los objetivos de la empresa, al proporcionarles la posibilidad de adquirir el conocimiento, la práctica y la conducta que se requiere.

Kirpatrick, presenta cinco niveles de profundidad en la medición de resultados de la capacitación:

Primer nivel: Reacción y/o satisfacción y acción planeada, llamada la prueba de la sonrisa, nivel elemental que se enfoca en el programa, en el facilitador y como fue la práctica y aplicación del entrenamiento.

Segundo nivel: Adquirir nuevas habilidades y conocimientos, cambian actitudes y comportamientos como resultado de la capacitación. Dando énfasis en los aprendices y mecanismos de aprendizaje, mejorando el desempeño individual con beneficios a la empresa.

Tercer nivel: Aplicación en el trabajo las habilidades aprendidas. Adoptan nuevas actitudes que transforman su comportamiento. Cambios conductuales que pueden alcanzar una perspectiva de 360°. De no ocurrir estos cambios la capacitación no está funcionando.

Cuarto nivel: Impacto de resultados directo en el negocio, reduce costos operacionales, aumentan las ganancias, mejora la calidad del trabajo, hay productividad, calidad, reducción de tiempo, servicio al cliente y clima laboral.

Quinto nivel: Rendimiento de la inversión (ROI). Nivel más profundo donde la capacitación produce un fuerte impacto monetario en los negocios, trae recuperación financiera. Phillips añadió que la capacitación positiva genera ganancias, pero si es negativa, produce perjuicios.

Por lo que, el desarrollo del capital humano es una inversión que beneficia tanto a los empleados como a las organizaciones, ya que con la capacitación se mejora el desempeño en el puesto de trabajo, en tanto que el desarrollo personal y organizacional fomentan la innovación y la competitividad.

MAPA CONCEPTUAL

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

Los Procesos de desarrollo incluyen actividades de capacitación, desarrollo del personal, desarrollo organizacional e inversión en el talento humano.

El recurso humano sobresale por ser elemento vivo e inteligente, dinámico, tiene capacidad de adquirir habilidades.



Proceso de capacitación



Es el medio donde se desarrolla la fuerza del trabajo. Sirve para el desempeño de un puesto.

Diferencias:

CAPACITACIÓN: Prepara para el puesto específico, se enfoca en el desempeño inmediato. La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, es la educación especializada.

EDUCACIÓN: Prepara para el ambiente laboral y personal, aporta conocimientos más amplios y generales.

Cuatro formas de cambio de conducta

Contenido de la capacitación:

- Transmisión de información.
- Desarrollo de habilidades.
- Desarrollo de actitudes.
- Desarrollo de conceptos.

Objetivos y ciclos de la capacitación:

- Ser personas aptas para el puesto.
- Preparadas para realizar diversas tareas en rangos elevados.
- Modificar actitudes y conductas

Componentes de la capacitación

Insumos, (recursos, información...), Proceso u operación de enseñanza aprendizaje, productos, conocimientos, competencias, y retroalimentación, evaluación y resultados.

Detección de las necesidades

- 1) Detección de necesidades de capacitación (diagnóstico).
- 2) Programa para atender las necesidades.
- 3) Implementación y ejecución del programa de capacitación; y,
- 4) Evaluación de resultados.

Tipos de educación:

1. Educación profesional.
2. Formación profesional.
3. Desarrollo profesional.

institucionalizada y ejercerse como una persona organizada y sistemática.



Diagnóstico + Terapéutica = Sistemática que sustenta los siguientes aspectos:
La necesidad, Dónde se determinó en primer lugar, Si ocurre en en otra área o división, Cuál es su causa, Si es parte de una necesidad mayor, si es prioridad permanente o temporal, disponibilidad de tiempo y costo para la capacitación y quién realizará la capacitación.

Fuente:

Antología:

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LAN/ed1eac677335bba1099598ae5f96b319-LC-%20LAN501%20CAPITAL>, consultado en febrero de 2025.

Videos: [youtube.com/watch?v=2M5NziF3Jc0](https://www.youtube.com/watch?v=2M5NziF3Jc0), Reclutamiento de personal, consultado en línea el 9 de febrero de 2025.

[youtube.com/watch?v=wg8yDlobCwl](https://www.youtube.com/watch?v=wg8yDlobCwl) E, Análisis y descripción de puestos, consultado en línea el 9 de febrero de 2025.

Imágenes: <https://n9.cl/ukp3bx>, <https://n9.cl/zsx9ep>, <https://n9.cl/3dwjrv>.