

**CAPITAL HUMANO.**

**WDS**  
Mi Universidad

**LUIS GERARDO BALLINAS  
GORDILLO.  
5° CUATRIMESTRE.**

**LICENCIATURA EN  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y  
ESTRATEGIA DE NEGOCIOS  
INTERNACIONALES.**

**REYNALDO FRANCISCO MANUEL.**

**08 DE FEBRERO DE 2025.**

# CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO.

## TIPOS DE EDUCACIÓN.

La educación es la preparación para la vida y por la vida. Hay varios tipos de educación: social, religiosa, cultural, profesional, etcétera.

### 1. Educación profesional:

es la educación, institucionalizada o no, que prepara al ser humano para la vida profesional. Comprende tres etapas interdependientes, pero fuertemente distintas.

### 2. Formación profesional:

es la educación profesional, institucionalizada o no, que prepara a la persona para una profesión en el mercado de trabajo. Sus objetivos son amplios y medidos, sus miras son de largo plazo y buscan calificar a la persona para una futura profesión.

### 3. Desarrollo profesional:

es la educación profesional que perfecciona a la persona para ejercer una especialidad profesional. La educación profesional busca ampliar, desarrollar y perfeccionar a la persona en su crecimiento profesional en determinada especialidad dentro de la organización o para su actividad eficiente y productiva en su puesto.

### 4. Capacitación:

es la educación profesional para la adaptación de la persona a un puesto o función. Sus objetivos se refieren al corto plazo, son restringidos e inmediatos, y buscan proporcionar los elementos esenciales para el ejercicio de un puesto.

## CAPACITACIÓN.

La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

Capacitación significa educación especializada. Como todas las actividades que van desde adquirir una habilidad motora hasta proporcionar conocimientos, habilidades y competencias administrativas y actitudes ante problemas sociales.

## CONTENIDO DE LA CAPACITACIÓN.

El contenido de la capacitación abarca cuatro formas de conducta:

1. Transmisión de información: el contenido es el elemento esencial de la capacitación. El reto está en repartir la información como un conjunto de conocimientos entre los educandos.
  - sobre todo, las habilidades y destrezas directamente relacionados con el desempeño del puesto presente o de futuro. Se trata de una capacitación orientada directamente hacia las tareas y operaciones que se realizarán.
2. Desarrollo de habilidades: la modificación de actitudes negativas de los trabajadores para convertirlas en otras más favorables, como la motivación o la sensibilidad de gerencia y de supervisión en reacciones de las personas.
3. Desarrollo o modificación de actitudes: la capacitación puede dirigirse a elevar la capacidad de abstracción y la comprensión de filosofías, sea para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica de la administración.
4. Desarrollo de conceptos:

## OBJETIVOS Y CICLO DE LA CAPACITACIÓN.

Los principales objetivos de la capacitación son:

1. Preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto.
2. Brindar oportunidades para el desarrollo profesional, continuo y no sólo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y más rápidas sus cambios.
3. Cambiar la actitud de las personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para motivación y nuevas tendencias de la administración.

La capacitación debe ser aprendizaje en un sentido positivo y beneficioso.

El ciclo de la capacitación debe reforzarse con una adecuada planeación para que los individuos de todos los niveles de la empresa desarrollen competencias y actitudes y habilidades que les beneficiarán a ellos y a la empresa. Así, la capacitación cubre una secuencia programada de hechos visualizables como un proceso continuo, cuyo ciclo se repite.

## PROCESO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.

La capacitación implica un proceso de cuatro etapas:

1. Detección de las necesidades de capacitación (diagnóstico).
2. Programa de capacitación para atender las necesidades de capacitación.
3. Implantación y ejecución del programa de capacitación.
4. Evaluación de los resultados.

## DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

Para la detección de las necesidades de capacitación se consideran tres niveles de análisis:

1. Sistema organizacional: nivel de análisis de toda la organización.
  - El análisis organizacional no sólo se refiere al estudio, es decir, su misión, objetivos, recursos, y su distribución para alcanzar los objetivos, sino también al ambiente socioeconómico y tecnológico en el cual está inserta.
2. Sistema de capacitación: nivel de análisis de los recursos humanos.
  - precisa constatar si son suficientes, en términos cuantitativos y cualitativos, para cubrir las actividades presentes y futuras de la organización.
3. Sistema de adquisición de conocimientos: nivel de análisis de las operaciones y tareas.
  - Es el nivel de enfoque más restringido para detectar las necesidades de capacitación; es decir, el análisis se efectúa en el nivel de puesto y se sustenta en los requisitos que exige a su ocupante.

## PROGRAMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.

La detección de las necesidades de capacitación debe ir acompañada de la información siguiente para trazar el programa de capacitación:

- ¿QUÉ se debe enseñar?
- ¿QUIÉN debe aprender?
- ¿CUÁNDO se debe enseñar?
- ¿DÓNDE se debe enseñar?
- ¿CÓMO se debe enseñar?
- ¿QUIÉN lo debe enseñar?

El programa de capacitación se sistematiza y aspectos siguientes, que deben identificarse durante la detección:

1. ¿Cuál es la necesidad?
2. ¿Dónde se determinó en primer lugar?
3. ¿Ocurre en otra área o división?
4. ¿Cuál es su causa?
5. ¿Cómo resolverla?
6. ¿Cómo resolverla por separado o en combinación con otras?
7. ¿Es necesario tomar alguna medida inicial antes de resolverla?
8. ¿La necesidad es inmediata? ¿Cuál es su prioridad en relación con las demás?
9. ¿La necesidad es permanente o temporal?
10. ¿Cuántos personal capacitados se atenderán?
11. ¿Cuánto tiempo hay disponible para la capacitación?
12. ¿Cuáles es el costo de la capacitación?
13. ¿Quién realizará la capacitación?

El programa de capacitación requiere un plan que incluya los puntos siguientes:

1. Atender una necesidad específica para cada ocasión.
2. Definición clara del objetivo de la capacitación.
3. Diferenciar el trabajo que se desarrollará en módulos, cursos o programas.
4. Determinación del contenido de la capacitación y la tecnología disponible.
5. Selección de los métodos de capacitación y la tecnología disponible.
6. Definición de los recursos de instructores, materiales, manuales, etcétera.