



MAPA CONCEPTUAL

Nombre del Alumno: Dalila Guadalupe Silvestre Páez

Nombre del tema: unidad IV._ capacitación y desarrollo del capital humano

Nombre de la Materia: capital humano

Nombre del profesor: Lic. Reynaldo francisco Manuel Gallegos

Nombre de la Licenciatura: Licenciatura en contaduría pública y finanzas

Cuatrimestre: 5°“A”

UNIDAD IV.- CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

4.1 TIPOS DE EDUCACION

Los procesos de desarrollo de recursos humanos incluyen las actividades de capacitación, desarrollo del personal y desarrollo organizacional

tipos de educacioin:

- social
- religioso
- cultural
- politico
- profesional
- moral

4.2 CAPACITACION

La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos

contenido de la capacitacion:

- transmision de informacion
- desarrollo de habilidades
- desarrollo o modificaciones de actitudes
- desarrollo de concepto

4.3 OBJETIVO Y CICLO DE LACAPACITACION

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 personal continuo y no sólo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas.
3. Cambiar la actitud de las personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración.

4.4 DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION

Es la primera etapa de la capacitación y se refiere al diagnóstico preliminar necesario

Niveles de análisis;

- Sistema organizacional: nivel de análisis de toda la organización.
- Sistema de capacitación: nivel de análisis de los recursos humanos.
- Sistema de adquisición de habilidades: nivel de análisis de las operaciones y tareas

UNIDAD IV.- CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

4.5 MEDIOS PARA DETECTAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

medios principales para detectar las necesidades de la capacitación:

1. evaluación de desempeño
2. observación
3. cuestionarios
4. solicitud de supervisores y gerentes
5. entrevistas con supervisores y gerentes
6. reuniones interdepartamentales
7. examen de empleados
8. reorganización del trabajo
9. entrevista de salida
10. análisis de puesto y perfil del puesto
11. informes periódicos

indicadores de necesidades de capacitación:

- Indicadores a priori: son hechos que, de acontecer, crearían necesidades futuras de capacitación fácilmente previsible.
- Indicadores a posteriori: son los problemas provocados por necesidades de capacitación que no se han atendido, referentes a la producción o al personal

4.6 PROGRAMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Una vez efectuado el diagnóstico de la capacitación, se sigue con la terapéutica, es decir, la elección y prescripción de los medios de tratamiento para sanar las necesidades señaladas o percibidas.