



Mapa Conceptual

Nombre del Alumno: Lyndsey Nicole Garcia Garcia

Nombre del tema: Capacitacion y desarrollo de capital humano

Parcial: I

Nombre de la Materia:Capital Humano

Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuel

Nombre de la Licenciatura: Contaduría Pública y Finanzas

Cuatrimestre: 5to

Comitán de Domínguez, A 18 de Febrero del 2025.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

TIPOS DE EDUCACIÓN

Las personas tienen una enorme capacidad para aprender habilidades, captar información, adquirir conocimientos, modificar actitudes y conductas, así como desarrollar conceptos y abstracciones.

La educación se refiere a todo lo que el ser humano recibe del ambiente social durante su existencia

Hay varios tipos de educación: social, religiosa, cultural, política, moral, profesional, etcétera.

- Educación profesional
- Formación profesional
- Desarrollo profesional
- Capacitación

CAPACITACIÓN

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

CONTENIDO DE LA CAPACITACIÓN

1. Transmisión de información.
2. Desarrollo de habilidades.
3. Desarrollo o modificación de actitudes.
4. Desarrollo de conceptos

1. El contenido es el elemento esencial de muchos programas de capacitación.
2. Sobre todo, las habilidades, destrezas y conocimientos directamente relacionados con el desempeño del puesto presente.
3. La modificación de actitudes negativas de los trabajadores para convertirlas en otras más favorables.
4. La capacitación puede dirigirse a elevar la capacidad de abstracción y la concepción de ideas y filosofías

OBJETIVOS Y CICLO DE LA CAPACITACIÓN

OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

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.

CICLO DE LA CAPACITACIÓN

- Insumos (entradas o inputs): como educandos, recursos de la organización, información, conocimientos, etcétera.
- Proceso u operación (throughputs): como procesos de enseñanza, aprendizaje individual, programas de capacitación, entre otros.
- Productos (salidas u outputs): como personal capacitado, conocimientos, competencias, éxito o eficacia organizacional, etcétera.
- Realimentación (feedback): como evaluación de los procedimientos y resultados de la capacitación, ya sea con medios informales o procedimientos sistemáticos.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

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.

ANÁLISIS ORGANIZACIONAL: EL SISTEMA ORGANIZACIONAL

Este análisis 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.

ANÁLISIS DE LOS RECURSOS HUMANOS: EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN.

El análisis de los recursos humanos procura constatar si son suficientes, en términos cuantitativos y cualitativos, para cubrir las actividades presentes y futuras de la organización.

ANÁLISIS DE LAS OPERACIONES Y TAREAS: EL SISTEMA DE ADQUISICIÓN DE HABILIDADES.

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

PROGRAMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Una vez detectadas y determinadas las necesidades de capacitación, se prepara su programa.

PLANEACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

1. Atender una necesidad específica para cada ocasión.
2. Definición clara del objetivo de la capacitación.
3. División del trabajo que se desarrollará en módulos, cursos o programas.

4. Determinación del contenido de la capacitación.
5. Selección de los métodos de capacitación y la tecnología disponible.
6. Definición de los recursos necesarios para efectuar la capacitación, como tipo de capacitador o instructor, recursos audiovisuales, máquinas, equipos o herramientas necesarios, materiales, manuales, etcétera.