



**Mi Universidad**

## **Mapa conceptual**

*Nombre del Alumno: Blanca Maribel López Jiménez*

*Nombre del tema: quinto*

*Parcial: I*

*Nombre de la Materia: Capital humano*

*Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuel*

*Nombre de la Licenciatura: Contaduría Pública y Finanzas*

*Cuatrimestre: 5°*

# CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

## 4.1 TIPOS DE EDUCACIÓN

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.

## 4.3 OBJETIVOS Y CICLO DE LA CAPACITACIÓN

Los principales objetivos de la capacitación son:

- Preparar a las personas para realizar actividades.
- Brindar oportunidades para el desarrollo personal.
- Cambiar la actitud de las personas, para aumentar motivación.

### Ciclo de la capacitación

La capacitación cubre una secuencia programada de hechos visualizables como un proceso continuo, cuyo ciclo se renueva cada vez que se repite.

### Proceso de capacitación y desarrollo

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

## 4.2 CAPACITACIÓN

La capacitación es el proceso educativo de corto plazo

### Contenido de la capacitación.

- Transmisión de información
- Desarrollo de habilidades
- Desarrollo o modificación de actitudes
- Desarrollo de conceptos

## 4.4 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.
2. Sistema de capacitación: nivel de análisis de los recursos humanos.
3. Sistema de adquisición de habilidades: nivel de análisis de las operaciones y tareas

## 4.6 PROGRAMACIÓN DE 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. 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.
7. Definición del grupo objetivo, es decir, las personas que reciben la capacitación:
  - a) Número de personas.
  - b) Tiempo disponible.
  - c) Grado de habilidad, conocimientos y tipo de actitudes.
  - d) Características personales de conducta.