



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.