

Capacitación y desarrollo de Capital Humano

Elaboración de planes y programas de capacitación DISEÑO

El éxito de un programa de capacitación depende de que se haya planeado y preparado adecuadamente contenido del programa de capacitación.

Con base en los objetivos determinados

- Se seleccionan y jerarquizan los puntos que el capacitado deberá aprender.
- Se programan las actividades que profesor y alumno o capacitado llevaran a cabo.
- Se toman en cuenta todos aquellos recursos y ayudas técnicas educativas

El programa se debe diseñar en función del objetivo de la capacitación, tomando en cuenta las preguntas siguientes:

1. ¿Quién debe de ser capacitado?
2. ¿Cómo capacitar?
3. ¿En qué capacitar?
4. ¿Quién capacitara?
5. ¿Cuándo capacitar?
6. ¿Para qué capacitar?

CONTROL Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

. Es necesario saber si el programa de capacitación alcanzó sus objetivos. Las principales medidas para evaluarla capacitación son:

1. Costo
2. Calidad: ¿Qué también cumplió las expectativas?
3. Servicio: ¿Satisface las necesidades de los participantes o no?
4. Rapidez
5. Resultados

La reacción: Es la prueba de la sonrisa. Mide la satisfacción de los participantes y la experiencia de capacitación.

2. Lo aprendido: Evalúa la capacitación por cuanto se refiere al grado de aprendizaje y si el participante adquirió nuevas habilidades y conocimientos y sus actitudes y comportamientos cambiaron como resultado de su aplicación.

3. El desempeño: Se evalúa el efecto del trabajo derivado de las nuevas habilidades aprendidas y de la adopción de nuevas aptitudes que modifican el comportamiento

4. El rendimiento de la inversión: Significa el valor que la capacitación agrega a la organización en términos de rendimiento sobre la inversión realizada.

Relaciones laborales

Se conoce como relaciones laborales al vínculo que se establece entre dos o más personas en el ámbito laboral o del trabajo las relaciones laborales son aquellas que se generan entre aquel que ofrece su fuerza de trabajo ya sea física o mental y aquel que ofrece el capital o los medios de producción para que la primera persona realice la tarea un ejemplo de esto sería el empleado de una oficina y el dueño o jefe que le otorga el espacio laboral más todos los recursos necesarios para llevar a cabo la tarea

Una de las características más distintivas de las relaciones laborales es que suelen ser desequilibradas en el sentido de que siempre en ellas hay alguien que tiene el poder de comenzarlas o terminarlas según su conveniencia

Las relaciones laborales cuentan con varios elementos que las organizan de manera universal. Por un lado, uno de los elementos más importantes de cualquier relación laboral es el salario o el pago que la persona recibirá por su trabajo. El monto del salario puede estar impuesto universalmente

Contrato de trabajo o contrato laboral

El contrato de trabajo son las normas que regulan la relación laboral el contrato de trabajo tiene un contenido mínimo obligatorio establecido en todo lo mencionado anteriormente, entre los que se destacan el derecho laboral y leyes laborales el contrato laboral y el hecho de tener un sueldo, es lo que indica que el trabajador efectivamente es parte de una relación laboral

El salario El salario o remuneración es uno de los elementos importantes en el mantenimiento de una relación de trabajo armónica la mayoría de los conflictos y usualmente las cuestiones más controvertidas, están relacionadas con el salario

En los convenios colectivos suelen establecerse grillas salariales en relación con la categoría de cada trabajador, es decir con la complejidad y capacitación necesaria para cada tarea.

Relaciones individuales y colectivas Las relaciones laborales individuales son las que establece un trabajador aislado directamente con su empleador o su representante.

En la relación laboral individual, el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador esa desigualdad jurídica dificulta la posibilidad de una relación contractual entre ambas partes, ya que la voluntad del trabajador está afectado lo que podría causar situaciones incómodas, injustas o personales que afecte el estado emocional del trabajador

Y cuando hablamos de relaciones colectivas de trabajo estamos hablando de acciones y derechos que corresponden a todos los trabajadores por el hecho de serlo cuando la representación es sindical esta se vincula por medio de las secciones sindicales y de los delegados sindicales

Hoja de presentacion

Nombre del alumno: José Rodrigo Palomeque de la cruz

Nombre del catedrático: ing juan jesus agustin

Nombre del trabajo: cuadro sinoptico

Nombre de la universidad: Uds. universidad del sureste