

- + Tercer cuatrimestre Medicina Veterinaria Y Zootecnista. 2020
- + **Brandon Eduardo Chang**
- + CAPITAL HUMANO
- + Lic. JUAN JESUS
- + AGUSTIN GUZMAN
- + Asesor académico
- + agustin_50_19@hotmail.com



REALIZAR UN CUADRO SINÓPTICO DE LOS TEMAS:

- 4.6 Elaboración de planes y programas de capacitación
- 4.7 Relaciones laborales

TOMANDO EN CUENTA LO SIGUIENTES CRITERIOS DE EVALUACIÓN:



Presentación o portada

- Lectura e interpretación del material para el buen uso de los conceptos.
- Buen uso de sistema de llaves, filas y columnas que de una fácil lectura y comprensión.

GUATEMALA-MEXICO

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
- Se establecen los medios y las técnicas con las que se evaluará el aprendizaje

DURANTE EL DISEÑO DEL PROGRAMA

Se define los temas o materiales de estudio.

- Se agrupan los temas en unidades de estudio
- Se ordenan las unidades en secuencia cronológica:

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

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. 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

Relaciones laborales

Se conoce como relaciones laborales al vínculo que se establece entre dos o más personas en el ámbito laboral o del trabajo.

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, y esa persona es la que contrata al empleado o que le brinda los medios de producción para que pueda trabajar.

Otro tema importante en el ámbito de las relaciones laborales es el contrato
Contrato de trabajo o contrato laboral

Relaciones individuales y colectivas

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

Recursos humanos y relaciones laborales

Las empresas suelen denominar con el término «recursos humanos» a las cuestiones relacionadas con el manejo del personal. Al ser definidos como «recursos», los trabajadores son asimilados a otro tipo de «recursos», como los «recursos financieros», o los «recursos materiales» (materia prima, maquinaria, entre otros).

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