



Nombre del alumno: José Antonio Rodríguez Gómez

Nombre del profesor: Juan Manuel Jaime Diaz.

Nombre del trabajo: Cuadro Sinóptico.

Materia: Capital Humano.

Grado: 3ro

Grupo: A; medicina veterinaria y zootecnia.

Comitán de Domínguez Chiapas a 1 de agosto de 2020.

Capacitación y desarrollo de capital humano

-Técnicas modernas de capacitación y desarrollo

Es un sistema donde varias personas de distintas partes del mundo para que participen mediante una reunión. Se usa una computadora, por eso es conocida también como capacitación asistida por computadora. Se han desarrollado nuevas estrategias de juegos de negocio, para que los participantes tomen decisiones.

-Capacitación y desarrollo en la diversidad

La diversidad es una propiedad de los grupos de trabajo que mide la heterogeneidad de sus componentes en relación con una serie de características personales.

- Construcción de conciencia: Ayuda a los empleados a apreciar los beneficios de la diversidad.
- Construcción de habilidades: Las cuales proporcionan los conocimientos, habilidades y capacidades necesarios para trabajar con personas que son diferentes.

-Capacitación y desarrollo a distancia

Sirven para dar capacitación a los trabajadores de nuestras empresas que se encuentran en otros países

-Teleconferencias: Es un programa de televisión que permiten reunir personas en diferentes localidades para participar, simultáneamente, de un mismo programa. Se usa para Comunicación corporativa, lanzamiento de productos, Entrenamiento de personal a distancia, transmisión de convenciones y seminarios, ruedas de prensa, reuniones de negocio.

Centrado en aspecto tecnológico, del aprendizaje. -Ventajas: Acceso las veinticuatro horas. Desventajas: No resultan adecuadas para debatir asuntos más complejos

-Videoconferencia: Es una tecnología que permite una comunicación en tiempo real por medio de audio, video y datos.

Tiene beneficios como: Traslado mínimo del personal, reducción de costes de viajes y viáticos, tanto de vendedores como de capacitadores, eliminación de los altos costes de alquiler de salones de capacitación, flexibilidad de implementación, optimización del tiempo y los directivos y vendedores no se requiere de ningún tipo de conocimiento técnico especial, ya que basta que se tenga acceso a Internet utilizando el propio sistema de sonido de una PC.

-Intranet: Es una implantación en una red local de tecnologías con servicios de mensajería, con partición de recursos, acceso remoto y toda una serie de facilidades cliente. se utiliza correo electrónico, aunque esta es interna, es decir, sin necesidad de tener acceso a Internet. Se utilizan todas las demás herramientas de Internet: listas de distribución, boletines de noticias, transferencia de ficheros.

Características. Uno de los aspectos más importantes entre sus características a la hora de establecer una Intranet es el de la seguridad. Confidencialidad, integridad, autenticación, verificación y disponibilidad.

- Comunicaciones electrónicas. Por medio del correo de voz, el director actúa como fuente que envía un mensaje sonoro a las demás personas dentro del teléfono de una empresa.

-Tecnología de multimedia. es la comunicación electrónica que integra voz, video y texto, codificados digitalmente y transportados por redes de fibras ópticas, permitiendo la capacitación.

-Implementación.

Se refiere a ejecutar y dirigir el programa de capacitación mediante los métodos y técnicas de capacitación y desarrollo.

-Elaboración de planes y programas

Diseño

El éxito de un programa de capacitación depende de que se haya planeado y preparado adecuadamente. Se seleccionan y jerarquizan los puntos que el capacitado deberá aprender. Se programan las actividades. Se toman en cuenta todos aquellos recursos.

El programa se diseña tomando en cuenta las siguientes preguntas: ¿Quién debe de ser capacitado?, ¿Cómo capacitar?, ¿En qué capacitar?, ¿Quién capacitara?

Durante el diseño del programa: define los temas o materiales de estudio, Se agrupan los temas en unidades de estudio y Se ordenan las unidades en secuencia cronológica

-Lógicamente: Por grado de dificultad
-Seleccionan las técnicas de enseñanza y la duración de las unidades con base en los siguientes criterios: De la experiencia

-Control y evaluación del programa de capacitación

Las principales medidas para evaluarla capacitación son

Costo, calidad, servicio, rapidez y resultados.

-Relaciones laborales

Es el vínculo que se establece entre dos o más personas en el ámbito laboral o del trabajo; 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. En muchos casos, se vuelven problemáticas

Las relaciones laborales cuentan con varios elementos que las organizan de manera universal

-Contrato de trabajo o contrato laboral: son las normas que regulan la relación laboral. El contrato de trabajo tiene un contenido mínimo obligatorio, 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 empleado está sometido al cumplimiento del contrato hasta que terminen las condiciones de dicho acuerdo.

-El salario: es uno de los elementos importantes en el mantenimiento de una relación de trabajo armónica, muchos problemas están relacionados con en salario. Es la remuneración a la contraprestación que se brinda en dinero o en especie al trabajador por poner a disposición del empleador su capacidad de trabajo

La referencia principal para la determinación del salario es el llamado salario mínimo. Dos parámetros básicos suelen utilizarse para establecer los salarios: la ganancia del capital y la productividad del trabajo

Relaciones individuales y colectivas; Individuales: son las que establece un trabajador aislado directamente con su empleador o su representante, el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador. Colectivas: 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

-Negociación colectiva y diálogo social entre personas: Acciones que se realiza entre los sindicatos y las empresas o las organizaciones de empleadores. Eventualmente en esas relaciones puede intervenir el Estado. se denomina diálogo social y está fundado en el principio del tripartito, es decir que las cuestiones relacionadas con el empleo deben ser resueltas por las tres partes principales en las relaciones laborales: Estado, capital y trabajo.

-Recursos humanos y relaciones laborales: Son las cuestiones relacionadas con el manejo del personal. Tiende a concentrarse en las relaciones técnicas de producción, antes que en las relaciones sociales

-Relaciones internacionales de trabajo: existen desde principios del siglo XX cuando se conformó la Organización Internacional del Trabajo en 1919, como ámbito para canalizar las relaciones entre los estados y las organizaciones de trabajadores y empleadores. Están agrupados en una organización única: (OIE), (CSI) y (FSM)

Fuentes de consulta.

Universidad Del Sureste. Antología de Capital Humano. 2020. Pág. 109-122.

Recuperado el 1 de agosto de 2020.