

**Nombre de alumno: Alexa  
Gabriela Rodríguez Galindo**

**Nombre del profesor: Reynaldo  
Francisco Manuel**

**Nombre del trabajo: Cuadro  
sinóptico**

**Materia: Sub módulo II**

**Grado: 4 Cuatrimestre**

**Grupo: A Recursos Humanos**

**Administra La Logística De Capacitación Utilizando Las Tecnologías De Comunicación.**

En una empresa contar con la más alta tecnología es un elemento fundamental para destacar entre otras empresas, todo debe comenzar desde la capacitación

Es un medio que nos ayuda a tener y entender las más altas tecnologías e implementarlas en la empresa.

Tics

Área principal en donde se utiliza:

los recursos humanos y su gestión de trabajo integral con el propósito de dar respuesta oportuna a sus necesidades. Estas innovaciones han tenido lugar en distintos aspectos tales como: humanización del trabajo, mejoramiento de las relaciones organizacionales, incremento de la capacitación y desarrollo, entre otros.

Esta evaluación debe considerar dos aspectos principales:

- A. Determinar hasta qué punto la capacitación produjo en realidad las modificaciones deseadas en el comportamiento de los empleados.
- B. Demostrar si los resultados de la capacitación, presentan relación con la consecución de las metas de la empresa.

Las etapas de evaluación de un proceso de capacitación:

- En primer lugar es necesario establecer normas de evaluación antes de que se inicie el proceso de capacitación.
- Es necesario también suministrar a los participantes un examen anterior a la capacitación y la comparación entre ambos resultados permitirá verificar los alcances del programa. Si la mejora es significativa habrán logrado sus objetivos totalmente, si se cumplen todas las normas de evaluación y si existe la transferencia al puesto del trabajo.

- Las reacciones de los capacitados al contenido del programa y al proceso general.
- Los acontecimientos que se hayan adquirido mediante el proceso de capacitación.
- Los cambios en el comportamiento que se deriven del curso de capacitación.
- Los resultados o mejoras mensurables para cada miembro de la organización como menor tasa de rotación, de accidentes o ausentismo.
- Además será necesario determinar si las técnicas de capacitación empleadas son más efectivas que otras que podrían considerarse. La capacitación también podrá compararse con otros enfoques para desarrollar los recursos humanos, tales como el mejoramiento de las técnicas de selección o estudio de las operaciones de producción.

Los criterios que se emplean para evaluar la efectividad de la capacitación se basan en los resultados que se refieren a:

- a. Aumento de la eficacia organizacional.
- b. Mejoramiento de la imagen de la empresa.
- c. Mejoramiento del clima organizacional.
- d. Mejores relaciones entre empresa y empleado
- e. Facilidad en los cambios y en la innovación.
- f. Aumento de la eficiencia.

Evaluación a nivel empresarial

- a. Reducción de la rotación del personal.
- b. Reducción del ausentismo.
- c. Aumento de la eficiencia individual de los empleados.
- d. Aumento de las habilidades de las personas.
- e. Elevación del conocimiento de las personas.
- f. Cambio de actitudes y de comportamientos de las personas.

Evaluación a nivel de los recursos humanos

- a. Aumento de la productividad.
- b. Mejoramiento de la calidad de los productos y servicios.
- c. Reducción del ciclo de la producción.
- d. Reducción del tiempo de entrenamiento
- e. Reducción del índice de accidentes.
- f. Reducción del índice de mantenimiento de máquinas y equipos.

Evaluación a nivel de las tareas y operaciones

**Programa de capacitación de personal de una empresa**

**Evalúa Y Da Seguimiento Al Programa De Capacitación.**

## **Bibliografía**

Todo fue sacado de la antología