



Nombre de alumno: Norma Valeria Rodríguez Galindo

Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuel

Nombre del trabajo: cuadro sinóptico

Materia: sumbodulo 2

Grado: 2 cuatrimestre

Grupo: técnico en administración de recursos humanos

Comitán de Domínguez Chiapas a 11 de noviembre de 2021

Programa De Capacitación De Personal De Una Empresa

Administra La Logística De Capacitación Utilizando Las Tecnologías De Comunicación.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC's) se refieren a un conjunto convergente de tecnologías de la microelectrónica, la informática hardware y software y las telecomunicaciones

Desde la perspectiva organizacional, la innovación tecnológica se ha observado como un proceso de adelanto que incluye aspectos centrales, como: los recursos humanos y su gestión de trabajo integral con el propósito de dar respuesta oportuna a sus necesidades.

El uso de TICS favorece que estos procesos de capacitación puedan darse de varias formas como pueden ser: medios audiovisuales, espacios virtuales o mixtos, es decir combinando la parte presencial y virtual

Al diseñar un programa de capacitación utilizando las TICS tenemos que considerar que para que se desarrolle adecuadamente debe considerarse un enfoque de aprendizaje a lo largo de la vida, un aprendizaje de carácter flexible

Evalúa Y Da Seguimiento Al Programa De Capacitación

La evaluación es un proceso continuo que comienza con el desarrollo de los objetivos de capacitación y detectar las necesidades de la empresa para que se pueda evaluar y ver en lo que esta fallando el personal

Existen las etapas de evaluación de un proceso de capacitación las cuales son:

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

Esta evaluación debe considerar dos aspectos principales para ver la necesidad de la capacitación:

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

En cuanto a la evaluación de los participantes, se hace necesario aplicar tanto una prueba de entrada como de salida, independientemente de las evaluaciones parciales que pudieran aplicarse durante el desarrollo del evento de capacitación