



Nombre de alumno: David Ramírez López

Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuel

Nombre del trabajo: cuadro sinóptico

Materia: submódulo II

Grado: 4° cuatrimestre

Grupo: BRH05EMC0120-A

Comitán de Domínguez Chiapas a 27 de octubre de 2021.

La capacitación

ORGANIZA LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

A pesar de todas estas ventajas, desarrollar un buen programa de capacitación de personal no es sencillo. Para ayudarte en esta misión, hemos elaborado esta guía en la que te explicamos paso a paso cómo hacerlo con éxito:

- Identifica a quién va dirigido el programa de capacitación de personal
- Selecciona o elabora el programa de capacitación de personal más adecuado
- Comunica y difunde tu programa de capacitación de personal
- Implementa tu programa de capacitación
- Obtener retroalimentación y evaluar el programa de capacitación

ADMINISTRA LA LOGÍSTICA DE CAPACITACIÓN UTILIZANDO LAS TECNOLOGÍAS DE COMUNICACIÓN.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (Tics) se refieren a un conjunto convergente de tecnologías de la microelectrónica, la informática hardware y software y las telecomunicaciones que tienen la peculiaridad de posibilitar la generación, el almacenamiento, el procesamiento y la transmisión de información. Estas se han convertido en elementos particulares inherentes al avance de todas las esferas de la vida, donde la información pasa a ser una fuente importante para el desarrollo de la sociedad. Con ellas se ha generado un incremento vertiginoso en la producción de conocimientos, cuya transmisión adquiere cada vez mayor importancia en el mundo real.

EVALÚA Y DA SEGUIMIENTO AL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

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. Uno de los problemas relacionados con cualquier programa de capacitación se refiere a la evaluación de su eficiencia. Esta evaluación debe considerar dos aspectos principales:

- ❖ 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.