



Mi Universidad

SUPER NOTA

**Nombre del Alumno: Paula Marina
Aguilar Morales.**

Nombre del tema: Unidad IV

Nombre de la Materia : Submodulo I

**Nombre del profesor: Reynaldo
Francisco Manuel**

**Nombre del Bachillerato:
Administración en Recursos Humanos**

Cuatrimestre: 4ero

Administra La Logística De Capacitación Utilizando Las Tecnologías De Comunicación.

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.



Suele llamar como aprendizaje electrónico, teleformación, formación online o aprendizaje virtual.



Capacitación utilizando las TICs

Tiene que ser un aprendizaje flexible que contenta EL SABER, SABER HACER, SABER SER



Además de trabajar de forma colaborativa, que involucre a todas las personas de la empresa desde el nivel directivo (empresarios), en el nivel gerencial (mandos medios) y en el operativo (trabajadores).

TIC en la sociedad actual

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS

- Digitalización
- Instantaneidad
- Penetración
- Carácter innovador
- Interconexión
- Interactividad



Evaluación y Seguimiento Al Programa de Capacitación.

EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

La evaluación es un proceso continuo que comienza con el desarrollo de los objetivos de capacitación.



Modelo de evaluación de la capacitación de cuatro niveles de Kirkpatrick

No es necesario que cada día realices una obra de arte terminada, pero si es fundamental que seas constante y generes un hábito. Con la práctica no sólo mejorarás tu técnica, sino tu confianza.

REACCIÓN	¿Disfrutaron los estudiantes de la capacitación?
APRENDIZAJE	¿Se produjo una transferencia de conocimientos?
COMPORTAMIENTO	¿La capacitación cambió el comportamiento?
RESULTADOS	¿Influyó la capacitación en el desempeño?

Nivel 1: Reacción

Cuando los estudiantes completan tu curso, evalúa sus reacciones. Pídeles que completen una encuesta con preguntas como:

- ¿Qué tan satisfecho estás con la experiencia de aprendizaje?
- ¿El contenido de la capacitación cumplió con tus expectativas?
- ¿Has aprendido algo nuevo?
- ¿Cómo calificarías la calidad de la capacitación?
- ¿Te pareció útil esta capacitación?

Nivel 2: Aprendizaje

Mide cuánto aprendieron los estudiantes en el curso. Por ejemplo, puedes crear cuestionarios en línea para ver qué conocimientos y habilidades tienen y qué conocimientos no han adquirido durante la capacitación.

Estado de preparación: Programa 11 de 12 - No respondido: 10/10 de 10/10

Por favor indique si está de acuerdo o en desacuerdo con lo siguiente

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
Este curso me ayudó a entender el rol de mi departamento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Este curso me ayudó a identificar los puntos del negocio en los que con necesito trabajar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Este curso fue que las recomendaciones eran más interesantes para mí.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ENCAB

Estado de preparación: Programa 12 de 12 - No respondido: 0/10 de 10/10

¿Cuál de estas partes de la lanzadera es el tanque externo prescindible?

Coloca un marcador de zona sensible en la parte correspondiente.

ENCAB

Nivel 3: Comportamiento

Descubre si el comportamiento de un empleado ha cambiado después del programa de capacitación. Si es así, ¿cuánto ha cambiado? La manera más eficaz de hacer esto es comparar reseñas de 360 grados (feedback de los compañeros, supervisores, subordinados del empleado y otros) sobre el empleado antes y después de tomar el curso.



Nivel 4: Resultados

Este es el nivel más importante de la evaluación de la capacitación. Después de todo, el objetivo principal de la capacitación empresarial es obtener mejores resultados. Evalúa el impacto que tu curso ha tenido en tu negocio analizando las calificaciones de calidad, eficiencia, productividad y satisfacción del cliente.



APLICA TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y METODOLOGÍAS DE EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO DEL RECURSO HUMANO.

Un colaborador con gran rendimiento puede llevar a tu empresa a un nivel óptimo, mientras que un empleado de bajo rendimiento es perjudicial para la empresa es por ello que se tienen que utilizar diferentes metodos para **EVALUAR EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR**

sesame

OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

- 1 Aumenta la productividad laboral
- 2 Mejora la comunicación interna de la empresa
- 3 Detecta y retiene el talento de tu empresa
- 4 Incrementa el desarrollo profesional

MÉTODO DE ELECCIÓN FORZADA

- Este método consiste en evaluar el desempeño mediante la elección entre frases descriptivas, alternativas o tipos de desempeño individual cada una con un porcentaje según la importancia que cada una de ellas tenga.

¿Los empleados deben de conocer la forma en que serán evaluados?



METODO DE ESCALA GRAFICA

Método que evalúa el desempeño de los integrantes mediante factores de evaluación previamente definidos y graduados, los factores de evaluación son las cualidades que posee el integrante que se desean evaluar. Se definen simple y objetivamente para evitar distorsiones.



METODO INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Un procedimiento muy sencillo. El evaluador realiza la evaluación directamente en el entorno del colaborador.



MODELO DE ENTREVISTAS DE SITUACIONAL

Este método evalúa a los empleados en una situación social para predecir conductas en situaciones concretas y que tienen que ver con la actividad que desarrolla el sujeto dentro de la empresa.



MODELO DE EVALUACIONES PSICOLÓGICAS

Este tipo de evaluaciones permiten determinar el potencial oculto de un empleado.



MÉTODO DE CONTABILIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Este modelo analiza el desempeño de un empleado según los beneficios que genera para la empresa con su trabajo

MODELO DE EVALUACION DESEMPEÑO 180°

El modelo de evaluación en 180 grados es aquel en el que el profesional es evaluado por su jefe. Con este método, garantizamos que la información obtenida será de primera mano (ya que son personas que trabajan directamente con el profesional a examinar) y que tendremos una muestra suficiente para extraer conclusiones objetivas.



MODELOS EVALUACION DESEMPEÑO 360 GRADOS

El feedback 360 incluye a todas las personas que rodean al empleado: superiores, compañeros, clientes, subordinados e incluso proveedores

Evaluación de 360°



MODELO DE ESCALA DE CALIFICACIÓN CONDUCTUAL

Compara el desempeño de los empleados con ejemplos de comportamiento específicos vinculados a valoraciones numéricas.

Puntos	Escala	Descripción
7	Extremadamente sobresaliente.	
6	Buen rendimiento.	
5	Ligeramente bueno.	
4	Aceptable.	
3	Ligeramente malo.	
2	Mal desempeño.	
1	Extremadamente malo.	