



Nombre de alumno: Itzel Abigail Tlamani Lopez

Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Gallegos

Nombre del trabajo: Unidad 3

Materia: submódulo 1 y 2

Grado: 4to

Grupo: Técnico en Administración Recursos Humanos

Comitán de Domínguez Chiapas a 13 de noviembre de 2022.



¿QUÉ ES UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN?

es un proceso estructurado y organizado por medio del cual se suministra información y se proporcionan habilidades a una persona para que desempeñe a satisfacción un trabajo determinado. Ha existido desde las sociedades primitivas cuando los mayores enseñaban a los jóvenes y niños a trabajar.

ORGANIZA LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.



MODELO DE DONALD KIRKPATRI

- **REACCIÓN.**

La primera forma de evaluar tu programa de capacitación es a través de entrevistas y encuestas. Pregúntales a tus empleados si les ha gustado la capacitación, si la recomendarían a sus compañeros y qué han aprendido.

- **APRENDIZAJE.**

Es aquí cuando debes llevar a cabo los exámenes, tests o pruebas prácticas que habías definido para poder evaluar con precisión si efectivamente la capacitación ha mejorado su rendimiento.

- **COMPORTEAMIENTO.**

Hay ocasiones en las que una capacitación busca cambiar los hábitos, el comportamiento o la actitud general de los empleados. Medir esto requiere sobre todo de un periodo de tiempo más largo y de varios exámenes en distintos momentos después de la capacitación.

- **RESULTADOS**

¿Ha llegado el momento de volver al paso número uno. ¿Se ha conseguido el objetivo de negocio que nos habíamos marcado? ¿Se ha logrado, gracias al programa de capacitación de personal, que el conjunto de la empresa mejore en las áreas identificadas? Para ello deberás analizar las métricas concretas que te habías fijado como meta al principio de la capacitación. Es el momento de la verdad.



ADMINISTRA LA LOGÍSTICA DE CAPACITACIÓN UTILIZANDO LAS TECNOLOGÍAS DE COMUNICACIÓN

EN QUE FAVORECE EL USO DE LAS TICS EN UNA CAPACITACIÓN

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. En todo caso la elección de una u otra forma o modalidad dependerá de la necesidad de información existente, los recursos disponibles y los intereses de la institución y sus colaboradores.



LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES

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.

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.

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.

EVALÚA Y DA SEGUIMIENTO AL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.



EVALUACION DE LA CAPACITACION

La evaluación es un proceso continuo que comienza con el desarrollo de los objetivos de capacitación. Lo ideal es evaluar los programas de capacitación desde el principio, durante, al final y una vez más después de que los participantes regresen a sus trabajos.



PARA LA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA SE RECOMIENDA MEDIR:

la reacción o impacto que generó, el aprendizaje para saber en cuanto se incrementaron los conocimientos, habilidades y destrezas de los participantes

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

SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACION

Finalmente se hace necesario efectuar el seguimiento, tanto del programa como a los participantes, para garantizar el efecto multiplicador de la capacitación y obtener información para efecto de posibles reajustes.

EN QUE CONSISTE EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS?

Específicamente consiste en verificar desempeño antes y después de la capacitación, contrastando el rendimiento y productividad de grupos capacitados versus grupos no capacitados; tasas de errores antes y después de la capacitación, ausentismos, etc.