

Submodulo 1 y 2

NOMBRE DE ALUMNO: ITZEL APIGAIL 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



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 QUE TIENEN LA PECULIARIDAD DE POSIBILITAR LA GENERACIÓN, EL ALMACENAMIENTO, EL PROCESAMIENTO Y LA TRANSMISIÓN DE INFORMACIÓN.



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.

¡IMPORTANTE!

EN CUANTO AL MEJORAMIENTO PROFESIONAL, LAS TIC'S SE REFIEREN AL DESARROLLO DE CAPACIDADES Y APTITUDES DE LOS INDIVIDUOS PARA QUE ELLOS INFORMEN SOBRE LAS DEMANDAS Y POTENCIALIDADES DEL MERCADO LABORAL.

EVALÚA Y DA SEGUIMIENTO AL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.

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.

EN ESTA FASE PERMITE CONOCER EN QUÉ MEDIDA SE HA LOGRADO CUMPLIR, LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS PARA SATISFACER LAS NECESIDADES DETERMINADAS EN EL PLANEAMIENTO.

EXAMEN INICIAL (PRE-PRUEBA)

PARA DETERMINAR EL NIVEL DE HABILIDAD DE CADA PARTICIPANTE Y PARA RECIBIR INFORMACIÓN DE LO QUE ESPERAN APRENDER. ESTOS DATOS PUEDEN UTILIZARSE

PARA EVALUAR SI SE HA CONSEGUIDO MEJORAR EL CONOCIMIENTO Y LAS HABILIDADES Y SI SE HA SATISFECHO LAS NECESIDADES DE LOS PARTICIPANTES.

SE PUEDE EVALUAR TANTO EL PROGRAMA COMO A LOS PARTICIPANTES, CON EL ÚNICO FIN DE CONOCER LOS LOGROS, COMO LAS DEFICIENCIAS, CON EL FIN DE CONSIDERARLOS Y/O CORREGIRLOS.



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

Como responsable de recursos humanos, estamos seguros de que ya conoces la importancia de un empleado productivo.

Un colaborador con gran rendimiento puede llevar a tu empresa a un nivel óptimo, mientras que un empleado de bajo rendimiento puede ser perjudicial para el éxito de tu empresa.



para garantizar que tus colaboradores cumplan con tus expectativas, es necesario evaluar el desempeño. Si, aunque cada vez que escuches la frase "evaluación de desempeño" sientas un dolor de estómago.

Es un método en el que se evalúa al empleado a través de la asignación de frases descriptivas establecidas previamente. La evaluación consiste en que el evaluado tiene que elegir forzosamente alguna frase y relacionarla con la persona en cuestión.

• ELECCIÓN FORZADA

Se trata de un método que evalúa el desempeño de las personas mediante factores de evaluación previamente definidos y graduados.

• EL MÉTODO DE LA ESCALA GRÁFICA

Por lo general, este proceso se realiza en presencia con la supervisión de un director o jefe directo. Un procedimiento muy sencillo. El evaluador realiza la evaluación directamente en el entorno del colaborador.

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Es un método que puede ayudar a descubrir detalles sobre la cotidianidad del trabajo de un empleado que de otra manera no pudieran ser descubiertos. La clave de la entrevista individual está en saber orientar la charla de tal modo que proporcione los datos o impresiones requeridos.

ENTREVISTA INDIVIDUAL



consiste en identificar, planificar y delimitar objetivos. Después de establecer unas metas claras, empleado y empleador deberán reunirse periódicamente para analizar los progresos realizados. Es importante que los objetivos estén relacionados con tareas tangibles y medibles.

EVALUACIÓN POR OBJETIVOS

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.

DESEMPEÑO MODELO EVALUACIÓN 180 GRADOS

El feedback 360 incluye a todas las personas que rodean al empleado: superiores, compañeros, clientes, subordinados e incluso proveedores. Para que este método resulte de utilidad y sirva a su objetivo, hay que mantener a raya la subjetividad de cada evaluador e incluir el mayor número de participantes posibles.

MODELOS EVALUACIÓN DESEMPEÑO 360

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 ENTREVISTAS DE EVALUACIÓN SITUACIONAL

El objetivo de este método es proporcionar estándares claros, analizar el rendimiento de forma precisa y ofrecer una evaluación consistente.

MODELO DE ESCALA DE CALIFICACIÓN CONDUCTUAL

Este tipo de evaluaciones permiten determinar el potencial oculto de un empleado. Para ello se analiza el rendimiento futuro de un empleado en lugar de su trabajo previo.

MODELO DE EVALUACIONES PSICOLÓGICAS

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

MÉTODO DE CONTABILIDAD DE RECURSOS HUMANOS

