

SUBMODULO

OSCAR CANCINO FLORES

4TO CUATRIMESTRE DE BACHILLERATO

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

REYNALDO FRANCISCO GALLEGOS

ADMINISTRA LA LOGÍSTICA DE CAPACITACIÓN UTILIZANDO LAS TECNOLOGÍAS DE COMUNICACIÓN.

LAS 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.



EVALÚA Y DA SEGUIMIENTO AL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.

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.



APLICA TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y METODOLOGÍAS

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.

ELECCION FORZADA

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

**METODO DE ESCALA
GRAFICA**

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

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.

**METODO DE INVESTIGACION
DE CAMPO****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.

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.

EVALUACION POR OBJETIVOS**MODELO EVALUACION 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.

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 EVALUACION 360
GRADOS****ENTREVISTAS DE EVALUACION
SITUACIONAL**

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

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 ESCALA DE
CALIFICACION CONDUCTUAL

MODELO DE EVALUACIONES
PSICOLOGICAS

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