



Mi Universidad

SUPERNOTA

Nombre del alumno: Hector Elian Alejandro Villarreal

Nombre del tema: Administra, Evalúa y Aplica

Parcial: 4

Nombre de la Materia: Submodulo

Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuel Gallegos

Licenciatura: Bachillerato en Recursos Humanos

Cuatrimestre: 4to

**Comitan de Dominguez Chiapas, 30 de noviembre de
2022**

ADMINISTRA LA LOGÍSTICA DE CAPACITACIÓN UTILIZANDO LAS TECNOLOGÍAS DE COMUNICACIÓN.

Las tecnologías de la información y comunicación (TIC'S) se refieren al conjunto de tecnologías.



Desde la perspectiva organizacional, la innovación tecnológica se ha observado como un proceso de adelanto, con el propósito de dar respuesta oportuna a sus necesidades.

El uso de TICS favorece que estos procesos de capacitación puedan darse de varias formas



Considerar que para que se desarrolle adecuadamente debe considerarse un enfoque de aprendizaje a lo largo de la vida.

Las organizaciones han dado lugar a la capacitación a distancias a través de plataformas educativas, lo que llamamos E-learning.



EVALÚA Y DA SEGUIMIENTO AL PROGRAMA 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.



Al principio, es útil hacer un examen inicial (pre-prueba) para determinar el nivel de habilidad de cada participante

se recomienda medir: la reacción o impacto que generó, el aprendizaje para saber en cuanto se incrementaron los conocimientos, habilidades y actitudes.

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

Para garantizar que tus colaboradores cumplan con tus expectativas, es necesario evaluar el desempeño.

-ELECCIÓN FORZADA:

Método en el que se evalúa al empleado a través de la asignación de frases descriptivas establecidas previamente.

Método de escala gráfica:

Evalúa el desempeño de las personas mediante factores de evaluación previamente definidos y graduados.

Metodo de investigación de campo:

Este proceso se realiza en presencia con la supervisión de un director o jefe directo.

Entrevista individual:

orientar la charla de tal modo que proporcione los datos o impresiones requeridos.

Evaluación psicológica:

se analiza el rendimiento futuro de un empleado en lugar de su trabajo previo.

EVALUACIÓN POR OBJETIVOS:

consiste en identificar, planificar y delimitar objetivos. Después de establecer unas metas claras, empleado.

Modelo de evaluación 180°:

Es aquel en el que el profesional es evaluado por su jefe.

Modelo de evaluación 360°:

incluye a todas las personas que rodean al empleado: superiores, compañeros, clientes, subordinados.

Entrevista situacional:

Evalúa a los empleados en una situación social para predecir conductas en situaciones concretas.

Calificación conductual:

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