

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

CAMPUS VILLAHERMOSA

**MAESTRIA EN ADMINISTRACION EN SISTEMAS DE
SALUD**

**“ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN
EL SISTEMA DE SALUD”**

DOCENTE: ROSA PACHECO BALLINAS

ALUMNO: MARIANA LÓPEZ SANDOVAL

PARCIAL: 1RO CUATRIMESTRE: 2DO

SUPER NOTA

UNIDAD III.- PROCESO DE EMPLEO.

EVALUACION DE PROGRAMAS DE CAPACITACION

¿Qué es?

Es el análisis regular de la eficiencia y la efectividad de los programas de capacitación. Implica el feedback de los estudiantes, comparar su desempeño laboral antes y después del programa, el cumplimiento de las prioridades estratégicas de la empresa y mucho más

La evaluación ayuda a las empresas a descubrir si los programas de capacitación cumplen sus metas y objetivos. Los resultados de la evaluación de la capacitación se usan para mejorar los programas de capacitación o cancelarlos si no tienen éxito.



Los beneficios

- + **Los cursos.** Una parte de la evaluación de la capacitación es evaluar la calidad del trabajo de los empleados, lo que podría revelar algunas lagunas en los programas de capacitación.
- + **Ahorrar dinero.** Al comparar los costos de la capacitación con los resultados obtenidos mediante esta, las empresas



Modelos de evaluación en la capacitación 4.

Reacción

Cuando los estudiantes completan tu curso, evalúa sus reacciones.

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

Comportamiento

Descubre si el comportamiento de un empleado ha cambiado después del programa de capacitación.

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.

+ **Materiales y las herramientas.**
 Si no se lleva a cabo una evaluación de la capacitación, es imposible determinar la calidad del contenido de aprendizaje y la efectividad de las herramientas utilizadas para crear cursos.



C - CONTEXTO

Evalúa la situación actual de tu empresa

I - INSUMOS

Identifica la mejor intervención de capacitación

R - REACCIÓN

Evalúa las reacciones de los estudiantes al curso

O - RESULTADOS

Presenta los resultados de la capacitación

Qué son los indicadores

Cuando se trata de valorar la efectividad de una capacitación es necesario usar indicadores. Estos permiten medir si se cumplieron o no los objetivos esperados en el proceso de formación.

Indicadores útiles para medir la capacitación

Sostiene que muchas veces al culminar un proceso de capacitación las organizaciones reemplazan el análisis de indicadores por comentarios o en Porcentaje de cumplimiento

- ✚ Indica cuántos colaboradores participaron en el proceso de formación establecido en un período. Estas de satisfacción
- ✚ Porcentaje de cumplimiento Indica cuántos colaboradores participaron en el proceso de formación establecido en un período.
- ✚ Señala el costo de la capacitación por colaborador en un tiempo establecido. Se calcula dividiendo el monto de inversión, entre el promedio de colaboradores en un período.
- ✚ Sea porque los trabajadores no están lo suficientemente motivados para aprender o lo hacen por obligación.

Kurt Goldman Zuloaga, consultor en Desarrollo Organizacional, sostiene que el indicador en sí no es lo relevante, sino leer correctamente la información que proporciona.



Además debemos tener en cuenta, que el programa de capacitación debe ser planificado y con la interacción del método, calidad de instructores y características de los colaboradores a instruir, por ello, se debe hacer lo siguiente:

- a. Análisis del Método: Contenido, características del individuo, aptitudes
- b. Calidad de Instructores: es un aspecto fundamental en el éxito del programa de capacitación
- c. Observar los principios del aprendizaje:

