

CHRISTIÁN DANIEL GÓMEZ GÓMEZ

SUBMÓDULO 1

FRANCISCO REYNALDO GALLEGOS

CUARTO CUATRIMESTRE

UDS.

BACHILLERATO EN RECURSOS HUMANOS.

ACTIVIDAD CUATRO



ADMINISTRACIÓN DE LOGÍSTICA DE CAPACITACIÓN

Analiza

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.

Se refiere:

al desarrollo de capacidades y aptitudes de los individuos para que ellos informen sobre las demandas y potencialidades del mercado laboral, reflexionen sobre sus propias competencias y limitaciones y cómo ellas se constituyen en fortalezas o debilidades para incrementar su valor en el trabajo.

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.

Evalua:

Evaluación de la 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.

permite:

conocer en qué medida se ha logrado cumplir, los objetivos establecidos para satisfacer las necesidades determinadas en el planeamiento.

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, las actitudes para conocer en cuanto han modificado su conducta o comportamiento y finalmente los resultados finales para saber si la organización ha mejorado sus resultados

Aplica:

Técnicas, instrumentos y métodos

Elección forzada
evalúa al empleado a través de la asignación de frases descriptivas establecidas previamente.

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

Método de investigación de campo
El evaluador realiza la evaluación directamente en el entorno del colaborador.

Entrevista individual: puede ayudar a descubrir detalles sobre la cotidianidad del trabajo de un empleado que de otra manera no pudieran ser descubiertos

Evaluación de objetivos: identificar, planificar y delimitar objetivos. Después de establecer unas metas claras, empleado y empleador deberán reunirse periódicamente para analizar los progresos realizados.

Desempeño Modelo evaluación 180°
es aquel en el que el profesional es evaluado por su jefe. Con este método, garantizamos que la información obtenida será de primera mano.

Desempeño Modelo evaluación 360°
incluye a todas las personas que rodean al empleado: superiores, compañeros, clientes, subordinados e incluso proveedores.

Escala de calificación conductual
compara el desempeño de los empleados con ejemplos de comportamiento específicos vinculados a valoraciones numéricas.

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

Contabilidad de Recursos humanos:
Analiza el desempeño de un empleado según los beneficios que genera para la empresa con su trabajo. Para calcularlo, hay que comparar el coste que supone para la empresa contar con él y los beneficios generados.