

Introducción

El propósito de esta unidad es identificar que la administración de los recursos humanos debe servir para mejorar los procesos de productividad del personal y por ende de la organización, ya que es el área responsable de contribuir en desarrollo y capacitación del personal desde un punto de vista estratégico, ético y social. Por tanto, en esta unidad se estudiará cómo, cuándo y para qué se establecen los programas de capacitación en las organizaciones y cómo se debe lograr el equilibrio entre el logro de los objetivos de la organización y la satisfacción de los empleados. Así mismo, veremos las ventajas de implementar un sistema de evaluación del desempeño como un proceso sistémico en el que se estima el rendimiento global del empleado y su contribución total a la organización.

Objetivo De La Unidad

Establecer la secuencia a seguir cuando se incorpora a una persona a la empresa, su capacitación, promoción y desarrollo de personal, a través de la implementación de los diferentes métodos de evaluación del desempeño y seguimientos establecidos dentro de la organización.

Mapa De Contenido

Evaluación De La Unidad

|  |  |
| --- | --- |
| EVALUACIÓN | PUNTOS |
| ACTIVIDAD | 5 |
| EVALUACIÓN DE LA UNIDAD | 10 |
| TOTAL | 15 PUNTOS |

Actividades De La Unidad

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| TEMA | SUBTEMA | ACTIVIDAD |
| Programación evaluación y seguimiento |  | Establece un diseño de un programa de capacitación |

Ejercicios De La Unidad

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| TEMA | SUBTEMA | EJERCICIO |
| Contenido, comunicación y responsabilidad |  | Promoción interna |
| El proceso de preparación del trabajador |  | Diferencia Conceptual |
| Criterios de la aplicación de programas |  | Normas legales |
| Evaluación del desempeño |  | Método evaluación del desempeño |