

Categorías: Administración y gestión

OBJETIVOS

- Identificar la importancia de desarrollar un sistema de gestión por competencias para todos los departamentos, áreas y componentes de la organización.
- Conocer la importancia de identificar y desarrollar un sistema de valores corporativos sobre el que cimentar todos los procesos, protocolos y acciones que se lleven a cabo en la organización.
- Conocer la importancia de disponer de indicadores y métricas que nos permitan obtener información para la toma de decisiones en todos los aspectos del negocio, con especial incidencia en las que tienen que ver con el desarrollo de los equipos de trabajo.
- Definir en qué consiste un sistema de evaluación del desempeño, objetivos así como elementos positivos y negativos en su desarrollo.
- Aprender a desarrollar un sistema de evaluación del desempeño acorde a las características de la organización.
- Conocer las etapas, características y aspectos fundamentales que debemos tener en cuenta a la hora de desarrollar un sistema de evaluación del desempeño.

CONTENIDOS

UD1.Gestión del puesto 1. Los puestos de trabajo en el entorno laboral actual 1.1. Nuevas formas de gestionar el talento en la organización 1.2. Nuevos profesionales y su encaje en las organizaciones del s. XXI 1.2.1. Perfiles más demandados 2. Gestión del puesto basado en competencias 2.1. ¿Qué son las competencias? 2.2. ¿En qué consiste la gestión por competencias? 2.3. Desarrollo de un sistema de gestión por competencias 2.4. Beneficios de la gestión por competencias 3. Gestión por valores 3.1. La Gestión por Valores (GPV) 3.2. Los valores en la gestión del puesto 3.3. Casos de éxito en la gestión por valores 3.4. Beneficios de la gestión por valores UD2.Evaluación del desempeño 1. Evaluación del desempeño: conceptualización y contexto 1.1. ¿En qué consiste? 1.2. Objetivos 1.3. ¿Por qué debemos desarrollar un sistema de evaluación del desempeño? 1.4. ¿Cuándo poner en funcionamiento una evaluación del desempeño dentro de la organización? 1.5. La figura de recursos humanos en la evaluación del desempeño 1.6. Causas de fracaso de un sistema de evaluación del desempeño 2. Tipos de evaluación del desempeño 2.1. Evaluación de objetivos-resultados 2.2. Evaluación de competencias 2.3. Evaluación mixta 2.4. Evaluación 360º 3. Beneficios de la evaluación del desempeño 3.1. Beneficios para la organización 3.2. Beneficios para el equipo 4. Fases del proceso de implantación de una evaluación del desempeño 4.1. FASE 1: Planificación y diseño 4.2. FASE 2: Comunicación interna y sensibilización 4.3. FASE 3: Desarrollo 4.4. FASE 4: Recogida y análisis de datos 4.5. FASE 5: Feedback y planes de acción 5. Métodos de evaluación del desempeño 5.1. Entrevistas personales 5.2. Observación 5.3. Escala gráfica 5.4. Elección forzada 5.5. Otros métodos 6. Claves para el éxito de un sistema de evaluación del desempeño 6.1. Comunicación interna 6.2. Capacitación de evaluadores y evaluados 6.3. Tiempos y plazos

