



TEMARIO

**TÉCNICAS PARA APLICAR EVALUACIÓN DE
DESEMPEÑO, BAJO MODELO DE GESTIÓN POR
COMPETENCIAS**



Modalidad: E-learning asincrónico



Horas de estudio: 200 hrs/ Duración: 3 meses

PRESENTACIÓN

¡Bienvenido/a al curso de **Técnicas para Aplicar Evaluación de Desempeño bajo el Modelo de Gestión por Competencias!** Este programa está diseñado para proporcionarte las herramientas y el conocimiento necesario para llevar a cabo evaluaciones de desempeño efectivas, utilizando un enfoque basado en competencias.

Este curso combina una variedad de recursos educativos, como lecturas complementarias, actividades prácticas y videos explicativos. Además, contarás con el apoyo de tutores especializados que te guiarán a lo largo de tu aprendizaje para resolver cada una de tus dudas.

Se imparte en modalidad e-learning asincrónico, lo que te brinda la flexibilidad para estudiar a tu propio ritmo. A lo largo de tres meses, dedicarás aproximadamente 200 horas de estudio a los cuatro módulos que componen el programa.

Al finalizar cada módulo, deberás completar evaluaciones que pondrán a prueba tus conocimientos y habilidades. Una vez que hayas superado con éxito todas las evaluaciones, recibirás un certificado de finalización que acredita tus competencias en la aplicación de evaluaciones de desempeño bajo el Modelo de Gestión por Competencias.

OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA

Al finalizar el curso, los participantes serán capaces de **Aplicar técnicas** efectivas de evaluación de desempeño dentro de un marco de gestión por competencias para mejorar el rendimiento y el desarrollo del personal en entornos laborales.



FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE MODELOS DE GESTIÓN DE DESEMPEÑO

OBJETIVO

Identificar los diferentes enfoques teóricos utilizados en la gestión de desempeño y su aplicación en el contexto organizacional.



Habilidades a desarrollar: Comprender, reconocer, describir, interpretar.

1. Introducción a la evaluación de desempeño

- Concepto y definición de evaluación de desempeño.
- La evaluación de desempeño como componente integral de un sistema de gestión de desempeño.
- Objetivos y beneficios de las evaluaciones de desempeño en el contexto organizacional.

2. Definición del alcance de la evaluación de desempeño

- Identificación de los aspectos del desempeño que deben ser evaluados.
- Distinción entre desempeño individual y desempeño de equipos.

3. Responsables y roles en el proceso de evaluación

- Identificación de los actores involucrados en el proceso de evaluación de desempeño.
- Responsabilidades del personal directivo, supervisores y empleados en la evaluación.

4. Rol del departamento de Recursos Humanos en la evaluación de desempeño

- Integración de la evaluación de desempeño con los sistemas de planificación, retribución y desarrollo de la organización.
- Coordinación de actividades relacionadas con la evaluación de desempeño por parte del departamento de Recursos Humanos.

5. Tipos de evaluación de desempeño

- Evaluación basada en competencias.
- Evaluación del desempeño por resultados.
- Evaluación del desempeño por objetivos.

6. Fases de implementación de un sistema de evaluación

- Fase de diseño: desarrollo de criterios de evaluación y establecimiento de objetivos.
- Fase de implantación: comunicación y capacitación del personal.
- Fase de aplicación: realización de las evaluaciones y recolección de datos.
- Fase de desarrollo: análisis de resultados y ajustes para mejora continua.

7. Enfoques y criterios de la evaluación de desempeño

- Métodos y técnicas de evaluación de desempeño.
- Identificación de factores a evaluar: habilidades, conocimientos, actitudes, entre otros.
- Ventajas y desventajas de los diferentes métodos de evaluación de desempeño.

8. Aspectos Claves para el éxito de un programa de evaluación de desempeño

- Capacitación de los evaluadores en técnicas de evaluación y retroalimentación efectiva.

9. Mejoramiento del desempeño

- Identificación de las causas subyacentes de un desempeño deficiente.
- Estrategias para gestionar y mejorar el desempeño ineficaz.

10. Barreras del proceso de evaluación de desempeño

- Barreras metodológicas: sesgos de evaluación, dificultades en la comprensión del método de evaluación.
- Elementos subjetivos del evaluador: percepciones personales y prejuicios que pueden influir en la evaluación.

11. Relación con los demás subsistemas de recursos humanos

- Conexiones y sinergias entre la evaluación de desempeño y otros procesos de gestión de recursos humanos.

OBJETIVO

Reconocer diversas habilidades para diseñar modelos de evaluación de desempeño efectivos que se ajusten a las necesidades específicas de una organización.



Habilidades a desarrollar: Identificar, analizar, comparar, interpretar, diseñar.

1. Proceso de evaluación de desempeño

- Planificación del proceso evaluativo: Definición de objetivos y establecimiento de metas.
- Seguimiento continuo del desempeño en el puesto de trabajo.
- Herramientas necesarias para una evaluación exhaustiva: Preparación, entrevistas y documentación.
- Registro de incidentes críticos y su relevancia en la evaluación.
- Implementación de sesiones de coaching para el desarrollo profesional.
- Elaboración de planes de acción para mejorar el desempeño bajo.
- Fomento de la autoevaluación para promover el compromiso y la responsabilidad.
- Planificación de objetivos para el próximo período y desarrollo personal.
- Diseño de planes de formación tanto individuales como grupales.



2. Tendencias en la gestión de desempeño

- Evaluación 360: Implementación y beneficios de una evaluación multisectorial.
- Integración de la evaluación de desempeño en un sistema basado en competencias.
- Relación entre la evaluación de desempeño y la gestión del conocimiento.
- Utilización de sistemas expertos para una evaluación de desempeño efectiva y la gestión del desarrollo.
- Estrategias exitosas para la implementación de un sistema de evaluación de desempeño.
- Resumen de las tendencias actuales en la evaluación de desempeño y su impacto en la gestión eficaz del talento.

OBJETIVO

Describir las estrategias de gestión por competencias que se aplican durante el proceso de evaluación de desempeño.



Habilidades a desarrollar: Analizar ,adaptar, ajustar, optimizar.

1. La gestión por competencias

- Concepto y fundamentos de la gestión por competencias.
- Importancia en la gestión del talento y el desarrollo organizacional.

2. Diccionario de competencias

- Definición y estructura del diccionario de competencias.
- Tipos de competencias y su relevancia en el contexto laboral.

3. Levantamiento de perfil por competencias

- Identificación y descripción de competencias requeridas para cada puesto.
- Proceso de diagnóstico de competencias individuales y organizacionales.

4. Gestión por competencias aplicada a RRHH

- Análisis y descripción de puestos desde una perspectiva competencial.
- Incorporación de competencias en procesos de selección y reclutamiento.
- Entrevistas basadas en competencias como herramienta de evaluación.
- Utilización de competencias para diseñar planes de carrera y capacitación.

5. Modelos de planificación de la formación

- Exploración de modelos clásicos de planificación de la formación.
- Estructura básica de un Plan de Formación basado en competencias.
- Implementación de estrategias de capacitación práctica y orientada al puesto.
- Diseño de programas de desarrollo específicos para jóvenes profesionales.

6. Evaluación por competencias / Evaluación 360°

- Concepto y metodología de la evaluación 360° para obtener retroalimentación multisectorial.

7. Compensación por competencias

- Relación entre competencias y sistemas de compensación.

OBJETIVO

Evaluar el desempeño de manera efectiva utilizando un enfoque basado en competencias, identificando y aplicando las habilidades claves requeridas para lograr evaluación transparente y objetiva.



Habilidades a desarrollar: Evaluar, aplicar, medir, valorar, analizar.

1. Métodos de evaluación del desempeño por competencias

- Conceptos y fundamentos de la evaluación por competencias.
- Análisis de conducta o comportamientos como criterio de evaluación.
- Identificación y definición de conductas relevantes para la evaluación.
- Importancia de la observación y la frecuencia en la evaluación de conductas.
- Autoevaluación de competencias por parte del empleado.
- Evaluación del supervisor directo: Evaluación por parte del supervisor inmediato.
- Evaluación 180°: Retroalimentación recíproca entre empleado y supervisor.
- Evaluación por un comité de calificación multidisciplinario.

2. Entrenamiento en la evaluación de desempeño por competencias

- Capacitación en el uso de herramientas de evaluación por competencias.
- Relación entre la evaluación y el desarrollo profesional.
- Análisis de conductas y su impacto en la evaluación del desempeño.
- Importancia de la frecuencia en la observación de conductas.
- Preparación para la realización de entrevistas de evaluación.
- Elaboración de manuales de instrucción para la evaluación por competencias.
- Aspectos fundamentales en el entrenamiento para la implementación de evaluaciones 360° o 180°.

