

APLICACIÓN DE TÉCNICAS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Duración: 180 Horas (Modalidad E-learning)
Código SENCE: 1238062065

OBJETIVO GENERAL

A través de este curso, desde Chile Capacita aspiramos a desarrollar en los participantes las competencias necesarias para aplicar técnicas de evaluación de desempeño, permitiendo una gestión efectiva del talento humano dentro de las organizaciones.

Este curso está orientado a profesionales y trabajadores que buscan fortalecer sus conocimientos en la evaluación del desempeño, abordando aspectos clave como modelos de gestión, indicadores de rendimiento, retroalimentación efectiva y mejora continua en el desempeño laboral.

Esta experiencia formativa proporcionará herramientas prácticas y metodologías que permitirán a los participantes optimizar los procesos de evaluación de desempeño, promoviendo una cultura organizacional basada en la mejora y el desarrollo profesional de los colaboradores.

CONTENIDOS:

MÓDULO 1: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE MODELOS DE GESTIÓN DE DESEMPEÑO

UNIDAD 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.

UNIDAD 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.

UNIDAD 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.

UNIDAD 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.

UNIDAD 5: TIPOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

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



UNIDAD 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.

UNIDAD 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.

UNIDAD 8: ASPECTOS CLAVES PARA EL ÉXITO DE UN PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

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

UNIDAD 9: MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO

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

UNIDAD 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.

UNIDAD 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.

MÓDULO 2: DISEÑO DE SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

UNIDAD 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.



UNIDAD 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.*

MÓDULO 3: IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

UNIDAD 1: LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS

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

UNIDAD 2: DICCIONARIO DE COMPETENCIAS

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

UNIDAD 3: LEVANTAMIENTO DE PERFIL POR COMPETENCIAS

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

UNIDAD 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.*

UNIDAD 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.*

UNIDAD 6: EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS / EVALUACIÓN 360°

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



UNIDAD 7: COMPENSACIÓN POR COMPETENCIAS

- ✓ *Relación entre competencias y sistemas de compensación.*

MÓDULO 4: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO BAJO EN UN ESQUEMA DE COMPETENCIAS

UNIDAD 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.*

UNIDAD 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°.*

METODOLOGÍA:

El diseño de un curso de e-learning incluirá una combinación de las siguientes metodologías pedagógicas:

Métodos expositivos: *se pone el énfasis en la “absorción” de nueva información. Los métodos expositivos incluyen presentaciones, estudios de caso, ejemplos desarrollados y demostraciones.*

Métodos de aplicación: *se pone el énfasis en los procesos activos que emplean los alumnos para realizar tareas de procedimiento o basadas en principios para adquirir nuevos conocimientos. Los métodos de aplicación incluyen el método de demostración-práctica, material de apoyo para el trabajo, ejercicios basados en casos o en escenarios, juegos de rol, simulaciones y juegos serios, investigación guiada y trabajos de proyecto.*

Métodos colaborativos: *se pone el énfasis en la dimensión social del aprendizaje y motivan a los alumnos a compartir conocimientos, realizando tareas de manera colaborativa. Estos métodos incluyen discusiones guiadas en línea, trabajo colaborativo y tutoría entre iguales.*

EVALUACIÓN

En cada módulo, los participantes realizarán pruebas evaluativas para reforzar los conocimientos adquiridos. Al concluir todos los módulos, deberán completar una evaluación final, requisito indispensable para aprobar el programa y obtener la certificación correspondiente.