

Gestión del rendimiento (V6)

Trata sobre cómo establecer un sistema organizativo de los recursos humanos de una empresa u organización para aumentar su eficiencia y productividad, eliminando procesos inútiles, mejorando otros que son deficientes o implantando otros nuevos que ayuden al capital humano a mejorar en su trabajo.

13 horas lectivas

3 horas prácticas

Gestión del rendimiento

Describe cómo establecer un sistema organizativo de los recursos humanos de una empresa u organización para aumentar su eficiencia y productividad, teniendo en cuenta cuestiones como el correcto diseño de los puestos de trabajo, el proceso de reclutamiento, el papel de la formación, promoción y retribución, así como la necesidad de evaluar y motivar a los empleados.

La gestión del rendimiento

Nos familiarizaremos con la gestión del rendimiento y otros conceptos relacionados; conocerá la importancia de la gestión por procesos y todas las figuras que involucra en una empresa; finalmente, estudiará el concepto de orientación al cliente a través de la calidad. Contenido: 1. Introducción. 2. La empresa como suma de procesos de negocio. 3. La gestión por procesos y su utilidad. 4. Características de la gestión por procesos. 5. La puesta en marcha de la gestión de procesos. 6. Estrategia, Personas, Procesos y Tecnología. 7. Mejora continua. Procesos y calidad. 8. La importancia del cliente. 9. La agenda de trabajo.

Descripción de los puestos de trabajo

Conocerá qué es la descripción de los puestos de trabajo indicando sus objetivos y el uso de la herramienta del profesiograma de cargos. Contenido: 1. Identificación de los puestos de trabajo. 2. Antecedentes del análisis y descripción de puestos de trabajo. 3. Conceptos y objetivos 4. Profesiograma de cargos. 5. El puesto de trabajo

El puesto de trabajo

Los objetivos de esta lección son: conocer la relación entre los puestos de trabajo y las estructuras departamentales; entender la clasificación de los puestos laborales en función de los elementos más fundamentales; familiarizarnos con los movimientos relacionados con el trabajo; saber cuáles son los requisitos laborales exigidos a un candidato según la cualificación; tener conocimiento del entorno de una descripción de un puesto de trabajo, diferenciando entre genérica y específica. Contenido: 1. Análisis del puesto de trabajo. 2. Organización y servicio al puesto de trabajo. 3. Movimientos. 4. Las 9 S. 5. Requisitos laborales. 6. Descripción de las funciones específicas del puesto.

Elaboración de un perfil técnico y psicológico

Entre los objetivos de esta lección encontramos: introducción a los tipos de perfiles y formas de evaluarlos; conocer el concepto de competencia; conocer la función de un departamento de recursos humanos en la selección de personal; aprender qué es la psicometría y los perfiles basados en competencias; asimilar la metodología para definir perfiles de exigencias. Contenido: 1. Enfoque clásico de rasgos. 2. Concepto de competencia. 3. Tipos de competencias. 4. Componentes de las competencias. 5. Ventajas del enfoque de competencias. 6. Críticas al enfoque de competencias. 7. Los perfiles psicométricos. 8. Los perfiles de exigencias basados en competencias.

Proceso de reclutamiento

En esta lección conocerá los tipos de reclutamiento y los canales para realizarlo. Conocerá las figuras interventoras en una entrevista y la función y cualidades de cada una de ellas, así como cuál es el objeto de toda entrevista y cómo se debe afrontar. Contenido: 1. Introducción. 2. Medios o canales de reclutamiento. 3. Clases de reclutamiento. 4. Preselección de candidatos. 5. Entrevistas. 6. Fases de la entrevista.

Plan de acogida

Se introduce el concepto de plan de acogida y la estructura seguida para la elaboración de los mismos. Contenido: 1. ¿Qué es un plan de acogida? 2. Elementos de un plan de acogida. 3. Etapas de un plan de acogida.

Formación

Se introduce la formación como elemento importante para un mayor rendimiento en un puesto de trabajo. Seguidamente se indica cómo se debe diseñar un plan de formación adecuado al tipo de empresa y trabajadores y se finaliza estudiando los elementos a evaluar una vez realizada la formación. Contenido: 1. Importancia de la formación. 2. El plan de formación y su diseño. 3. Reacciones ante la formación. 4. Evaluación de los conocimientos y habilidades. 5. Evaluación de los comportamientos en el puesto de trabajo.

Promoción

Entre los objetivos de esta lección tenemos: saber qué es la promoción y su importancia para el mundo laboral; y entender la importancia de evaluar cada plan de carrera dentro de una empresa. Contenido: 1. Introducción. 2. Proceso de promoción. 3. Evaluación del desempeño.

Retribución

Entre los objetivos de esta lección encontramos: introducción en las retribuciones ligadas a los puestos de trabajo, conociendo las diferentes componentes que van ligadas a las mismas; conocer cuáles son los criterios seguidos en la elaboración de todo plan retributivo; conocer las herramientas disponibles en la retribución salarial. Contenido: 1. Importancia de la retribución. 2. Componentes de la retribución. 3. Criterios para un plan de retribución. 4. Herramientas de retribución.

Evaluación

Entre los objetivos de esta lección encontramos: entender la importancia de ligar la evaluación a los puestos de trabajo, para determinar la conformidad entre lugar laboral y empleado; tener conocimiento de las ventajas de toda evaluación y los métodos existentes para llevarla a cabo. Contenido: 1. Concepto de evaluación. 2. Ventajas de la evaluación. 3. Métodos para evaluar el desempeño del empleado. 4. Métodos de evaluación basados en el desempeño en el pasado. 5. Métodos de evaluación basados en el desempeño en el futuro. 6. Métodos genéricos para la evaluación del desempeño.

Motivación

Entre los objetivos de esta lección tenemos: saber qué es la motivación laboral y qué le influye; conocer estrategias de motivación enfocadas a los trabajadores; asimilar los factores que afectan en la figura de la motivación. Contenido: 1. Concepto de motivación. 2. Cómo motivar a los empleados. 3. Factores que intervienen en la motivación.