



Denominación	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO					
Línea estratégica (indicar)/necesidad sentida:	Gestión de los Recursos Humanos					
Destinatarios	Profesionales interesados en formarse en herramientas avanzadas de gestión de Recursos Humanos en el Sector Público: Gestión de RRHH por Competencias, Elaboración de Planes de Formación y Desarrollo, Evaluación del Desempeño.					
N.º horas por edición	25	Participantes por edición	25	Act. Acreditada (Sí/No)	Nº créd.	
Nombre Proveedor	Consultores M&TT, S.L.					
Metodología	Tipo ac. formativa	Curso	Método	Teleformación o Mixto		

Objetivos:

- Concienciar sobre la importancia de incorporar instrumentos avanzados de Gestión a la Gestión de los Recursos Humanos para la consecución de la adecuación de las personas a los puestos de trabajo y conseguir los objetivos de desempeño asociados a cada uno de ellos.
- Comprender las utilidades de la metodología de Gestión por Competencias como herramienta básica de gestión de RRHH: selección, promoción, formación, gestión del desempeño, desarrollo, y carrera profesional.
- Identificar las competencias que entran en juego en un puesto de trabajo para elaborar un perfil de competencias del puesto.
- Diferenciar los distintos enfoques utilizados en la evaluación del desempeño.
- Utilizar instrumentos de medición de las competencias como herramienta de evaluación del desempeño.
- Utilizar las evaluaciones del desempeño como herramienta de diseño de planes de desarrollo.

Contenido y horas de cada módulo:

Unidad Temática	Contenidos	Tiempo previsto para la actividad
UNIDAD 1. LOS PROCESOS DE GESTIÓN DE RRHH	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de RRHH en la AAPP • Tendencias en RRHH en España • Procesos clave en RRHH • Avances en los sistemas de GRH asociados a proyectos de carrera profesional. • Impacto de los cambios internos y externos de la organización en el perfil de competencias de los puestos. 	4 h
UNIDAD 2. LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS COMO METODOLOGÍA CLAVE DE GESTIÓN AVANZADA DE RRHH	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de competencias • Modelos de competencias. • Tipos de competencias: Básicas, Técnicas, Interpersonales, Directivas. • Aplicaciones del Análisis de Competencias. • Descripciones de puestos orientados a la implantación de un modelo de competencias • El perfil de Competencias del puesto como elemento clave de evaluación del desempeño. • Actividades: Diferenciar competencias / Elaborar perfil de competencias de un puesto. 	6 h
UNIDAD 3. LA GESTIÓN DEL DESEMPEÑO Y RESULTADOS DE LAS PERSONAS EN LA ORGANIZACIÓN.	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de desempeño. Elementos que forman parte de una evaluación del desempeño. • Las dos caras del desempeño: Competencias y Resultados • Enfoques en la medición del desempeño: Evaluación 360º • Instrumentos para la Evaluación del desempeño • La entrevista de evaluación: el Feedback. • Actividades: Entrevista de evaluación del desempeño. 	5 h
UNIDAD 4. LA FIJACIÓN DE OBJETIVOS EN LA GESTIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Conoces tus objetivos? • Sistemas de fijación de objetivos 	5 h

DEL DESEMPEÑO	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores clave de éxito. KPI • El papel de los objetivos en la evaluación del desempeño. • Actividades: Seleccionar objetivos / Evaluación de indicadores. 	
UNIDAD 5. HERRAMIENTAS DE DESARROLLO PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo debe acabar la evaluación del desempeño? • Estrategias de desarrollo de RRHH surgidas de la evaluación del desempeño. • Necesidades de formación y desarrollo de la persona alineadas con la organización • Matriz de priorización de acciones formativas y de desarrollo. • Actividades: Matriz de competencias del equipo. 	5 h