

■ Unidades de aprendizaje

UNIDAD DE APRENDIZAJE N°: 5	Duración: 10 horas
<i>EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</i>	
Objetivo/s específico/s	
<p>Logro de la/s siguiente/s capacidad/es:</p> <p>C3: Aplicar procedimientos administrativos para la gestión ascensos y promoción del desarrollo profesional y personal.</p>	
Criterios de evaluación	Contenidos
<p>Se comprobarán los siguientes resultados de aprendizaje:</p>	
<div style="border: 1px solid black; background-color: #e0f2f1; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>Conocimientos</p> </div> <p>CE3.1 Valorar los métodos de evaluación del desempeño y los sistemas de promoción más utilizados en función del tipo de recursos humanos de que se trate.</p> <p>CE3.2 Identificar la información relevante que debe registrarse en el sistema de gestión de personal, relativa a la formación, la evaluación del desempeño y la cualificación del empleado, a efectos de promoción, según las instrucciones recibidas.</p> <p>CE3.3 Recoger periódicamente, la información y datos relativos a la dedicación, rendimientos, u otros aspectos derivados del desarrollo profesional, de acuerdo con los procedimientos establecidos y las instrucciones recibidas.</p> <p>CE3.4 Identificar los factores clave a considerar por la empresa en cuanto a su utilización para la promoción del personal y la gestión del talento.</p>	
<div style="border: 1px solid black; background-color: #fff9c4; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>Destrezas cognitivas y prácticas.</p> </div> <p>CE3.5 Registrar y archivar en el soporte adecuado, siguiendo los procedimientos establecidos, los datos y documentos relacionados con la promoción del personal y la gestión del talento en la empresa, asegurando la confidencialidad de los datos.</p> <p>CE3.6 Elaborar periódicamente los cuadros e indicadores del seguimiento y evaluación del personal, de acuerdo con los procedimientos establecidos y las instrucciones recibidas.</p> <p>CE3.7 A partir de un caso debidamente caracterizado, sobre gestión de la información relacionada con la promoción del personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar el soporte administrativo necesario para su gestión. - Detallar el procedimiento a seguir para llevar a cabo el registro y seguimiento de la evaluación del desempeño y la gestión del 	
<p>4. Evaluación del desempeño del puesto de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programas de evaluación del desempeño del puesto de trabajo. - Métodos de valoración de puestos de trabajo. - Sistemas de promoción de recursos humanos. - Los recursos humanos como capital humano. - La capacidad. - El compromiso. - La acción. - El talento individual. - La Gestión del Talento. - Sistemas de gestión del talento. 	

<p>talento de forma efectiva, asegurando la confidencialidad de los datos, de acuerdo con los procedimientos establecidos y las instrucciones recibidas.</p> <p>Habilidades personales y sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intuición. • Dotes de observación. • Sistemática en el trabajo. • Capacidad de análisis. • Habilidad para resumir conclusiones. • Aptitud para presentar informes. 	
Estrategias metodológicas	
<p>En esta unidad hay varios recursos metodológicos como la referencia a casos reales o simulados ajustados a la realidad sobre cómo localizar el talento, gestionarlo u optimizarlo. Incluso se puede hacer una dinámica con el propio rendimiento del alumno en el aula.</p> <p>También se pueden exponer fichas con puestos de trabajo y que los alumnos señalen cómo se valoraría el desempeño en los mismos. O también abrir un debate sobre la importancia del talento y el desempeño.</p> <p>Esta función es una de las más importantes en el área de recursos humanos pues resulta esencial para la eficiencia de la organización. En este sentido el docente dispone de varios recursos para utilizar como perfiles de trabajadores, evaluaciones ya hechas, formularios para análisis del desempeño, listas de cotejo, etc.</p> <p>La exposición por el formador de los contenidos conforme puede hacerse conforme a la siguiente secuencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se expone en primer lugar la importancia de la evaluación del desempeño en la empresa. 2. Se explica el concepto de evaluación del desempeño y sus implicaciones y su plasmación en programas al efecto. 3. A continuación se habla de los métodos de evaluación del desempeño. 4. Se expone cómo se diseñan los sistemas de promoción de RRHH. 5. Se explica el valor del recurso humano como capital humano de la empresa en base a los conceptos de capacidad, compromiso y acción. 6. Y por último se habla del talento individual, su gestión y los sistemas para esta gestión. 	
Medios	
<p>Simulaciones, videos, listas de cotejo, informes, etc.</p>	