

## Gestión del rendimiento



**Sku:** PC842

**Horas:** 25

**Formato:** HTML

## OBJETIVOS

- Este curso trata sobre cómo establecer un sistema organizativo de los recursos humanos en una empresa u organización para maximizar la eficiencia y productividad. En este programa aprenderás a eliminar procesos inútiles, mejorar aquellos que son deficientes e implementar nuevos que ayuden a tu equipo a mejorar en su trabajo.
- Primero, exploraremos los principios de la gestión del rendimiento, que describen cómo estructurar los recursos humanos para maximizar la eficiencia y productividad. Analizaremos aspectos clave como el correcto diseño de los puestos de trabajo, el proceso de reclutamiento, y el papel de la formación y promoción. Además, discutiremos la importancia de la retribución adecuada y la evaluación continua, así como las estrategias para motivar a los empleados y alinear sus objetivos con los de la organización.
- A lo largo del curso proporcionaremos herramientas y técnicas prácticas que te permitirán optimizar la gestión del talento humano en tu organización, asegurando que cada empleado esté bien posicionado y que sus tareas contribuyan eficazmente al éxito estratégico de la empresa.

## CONTENIDOS

### Unidad 1.-La gestión del rendimiento

- En esta primera unidad, exploraremos de manera integral el concepto de gestión del rendimiento en el entorno empresarial. Profundizaremos en la importancia de la gestión por procesos y las figuras clave involucradas en una empresa. También estudiaremos el concepto de orientación al cliente a través de la calidad, destacando cómo esta perspectiva puede mejorar significativamente los resultados organizativos.

Para comenzar

- En este primer apartado, comenzaremos con una introducción a la gestión del rendimiento, definiendo claramente qué significa y por qué es crucial en el entorno empresarial. Examinaremos la empresa como una suma de procesos de negocio y

desarrollarás las habilidades necesarias para identificar, analizar y optimizar estos componentes.

#### La gestión por procesos y su utilidad

- En esta unidad, aprenderás sobre la gestión por procesos y cómo puede mejorar la eficiencia y efectividad de una organización. Verás las características clave, como la identificación y mapeo de procesos, la importancia de capacitar al personal y adoptar tecnologías adecuadas, y la interrelación entre estrategia, personas, procesos y tecnología.

#### Mejora continua. Procesos y calidad

- Esta unidad te permitirá profundizar en los conceptos clave de la mejora continua, la gestión eficiente de los procesos y la importancia del cliente en el entorno empresarial actual. Al finalizar, estarás equipado con conocimientos y herramientas prácticas para impulsar mejoras significativas en cualquier organización.

#### Ejercicio práctico de libre expresión escrita

- En este ejercicio te sumergirás en la gestión del rendimiento y explorarás conceptos clave que fortalecen la eficiencia empresarial. Reflexionarás sobre cómo las organizaciones funcionan como una suma de procesos de negocio, la utilidad de la gestión por procesos, la integración de estrategia, personas, procesos y tecnología, y la orientación al cliente a través de la calidad.

#### Role playing y estado de avance

- A través del ejercicio de role playing, asumirás un rol específico dentro de una empresa simulada para analizar procesos, identificar fallos de rendimiento y proponer mejoras estratégicas. El informe de estado de avance complementará esta actividad permitiéndote evaluar tu nivel de comprensión y consolidar aprendizajes esenciales.

#### Evaluación de la unidad

- La evaluación mide tu comprensión y capacidad para aplicar los conceptos fundamentales relacionados con la gestión del rendimiento, la gestión por procesos y la orientación al cliente a través de la calidad, así como la integración de estrategia, personas, procesos y tecnología en la búsqueda de la mejora continua.

### **Unidad 2.-Descripción de los puestos de trabajo**

- El puesto de trabajo es esencial dentro de cualquier organización, ya que define las tareas y responsabilidades específicas que cada persona debe llevar a cabo. En esta lección, aprenderás cómo los puestos de trabajo se relacionan con las estructuras departamentales, cómo se clasifican, los diferentes movimientos laborales, y cómo describir un puesto de trabajo de manera efectiva diferenciando entre descripciones

genéricas y específicas.

#### Para comenzar

- En este apartado, nos adentraremos en la descripción de los puestos de trabajo, comprendiendo cómo cada puesto debe estar claramente definido para garantizar un rendimiento coherente, medible y alineado con los objetivos estratégicos. Conocerás el profesiograma de cargos como herramienta clave para representar las exigencias del puesto.

#### Identificación de los puestos de trabajo

- En esta sección, nos enfocaremos en la importancia de identificar correctamente los puestos de trabajo, lo cual proporciona una visión clara de las responsabilidades y habilidades necesarias para cada uno. Exploraremos los antecedentes del análisis y la descripción de los puestos, y aprenderemos a crear descripciones detalladas y precisas.

#### Conceptos y objetivos

- En este apartado, aprenderemos sobre los conceptos y objetivos básicos que sustentan el análisis y descripción de los puestos de trabajo. Analizaremos el profesiograma de cargos como herramienta que detalla las competencias y habilidades necesarias para cada puesto, y abordaremos la definición del puesto de trabajo dentro de la estructura organizacional.

#### Ejercicio práctico de libre expresión escrita

- En este ejercicio, profundizarás en la descripción de los puestos de trabajo, explorando los objetivos y la importancia de describirlos detalladamente dentro de una organización, el uso efectivo del profesiograma de cargos, y cómo estos elementos contribuyen a una gestión más eficiente del capital humano.

#### Role playing y estado de avance

- En esta sección, profundizarás en la descripción de los puestos de trabajo y aplicarás estos conceptos en una situación práctica donde deberás identificar puestos, analizar sus antecedentes, determinar objetivos y elaborar descripciones detalladas para consolidar tus conocimientos de forma interactiva.

#### Evaluación de la unidad

- La evaluación mide tu comprensión y capacidad para aplicar los conceptos fundamentales sobre la descripción de los puestos de trabajo, identificar y analizar los diferentes puestos dentro de una organización, y entender los objetivos y la importancia del profesiograma de cargos como herramienta clave en la gestión de recursos humanos.

### Unidad 3.-El puesto de trabajo

- En esta unidad, entenderás cómo los puestos de trabajo se conectan con los diferentes departamentos de una empresa. Conocerás la clasificación de los puestos según sus elementos más esenciales, los movimientos laborales como ascensos y cambios de posición, los requisitos que se exigen a los candidatos y cómo describir un puesto de trabajo diferenciando entre descripción genérica y específica.

#### Para comenzar

- En esta unidad, aprenderás a analizar un puesto de trabajo identificando sus funciones y responsabilidades principales, cómo se organiza dentro de los departamentos, el servicio al puesto de trabajo, y los movimientos laborales como ascensos, cambios de puesto y rotaciones.

#### Análisis del puesto de trabajo

- En este primer apartado, exploraremos cómo el análisis del puesto de trabajo y la organización de los recursos son fundamentales para alcanzar un rendimiento óptimo. Aprenderás a identificar las responsabilidades y competencias asociadas a los diferentes roles, y examinaremos cómo la correcta organización del puesto impacta en la productividad y el bienestar.

#### La metodología de las 9 «S»

- En este apartado, nos enfocaremos en la importancia de la metodología de las 9«S», los requisitos laborales y la descripción de las funciones específicas del puesto. Revisaremos los beneficios de establecer requisitos laborales claros y detallados, y discutiremos la importancia de una descripción clara y específica de las funciones del puesto.

#### Ejercicio práctico de libre expresión escrita

- En este ejercicio, conocerás la relación entre los puestos de trabajo y las estructuras departamentales, analizarás los movimientos laborales, los requisitos laborales según la cualificación, y te familiarizarás con la descripción de puestos de trabajo distinguiendo entre descripciones genéricas y específicas.

#### Role playing y estado de avance

- Antes de comenzar la evaluación final, repasarás y fortalecerás los conocimientos adquiridos a través de actividades interactivas diseñadas para comprobar tu comprensión y aplicación de los conceptos clave estudiados sobre los puestos de trabajo.

#### Evaluación de la unidad

- La evaluación mide tu comprensión y capacidad para aplicar los conceptos fundamentales relacionados con los puestos de trabajo: la relación entre los puestos y

las estructuras departamentales, la clasificación de los puestos laborales en función de sus elementos fundamentales, y los movimientos relacionados con el trabajo.

#### **Unidad 4.-Elaboración de un perfil técnico y psicológico**

- En esta unidad, se introducen los distintos tipos de perfiles técnicos y psicológicos y se enseñan las formas adecuadas para evaluarlos. Los principales objetivos son entender el concepto de competencia, el papel del departamento de recursos humanos en la selección de personal, y aprender sobre psicometría y perfiles basados en competencias.

##### Para comenzar

- En este primer apartado, nos adentraremos en el proceso de elaboración de perfiles técnicos y psicológicos, definiendo su propósito y explorando cómo permiten identificar, evaluar y alinear las competencias individuales con las demandas específicas del puesto. Analizaremos las bases del enfoque por competencias y el papel estratégico del departamento de recursos humanos.

##### Enfoque clásico de rasgos

- En este apartado, nos enfocaremos en la creación de perfiles técnicos y psicológicos. Comenzaremos con el enfoque clásico de rasgos, que identifica características innatas de las personas que influyen en su desempeño. Veremos el concepto de competencia, los diferentes tipos (técnicas, conductuales y transversales) y sus componentes.

##### Ventajas del enfoque de competencias

- En esta sección, exploraremos las ventajas del enfoque de competencias y cómo puede mejorar la gestión del talento humano. Examinaremos también las críticas a este enfoque, estudiaremos los perfiles psicométricos para evaluar características psicológicas, y veremos los perfiles de exigencias basados en competencias.

##### Ejercicio práctico de libre expresión escrita

- En este ejercicio, reflexionarás sobre cómo se construyen y utilizan los perfiles técnicos y psicológicos en el proceso de selección de personal. Revisarás los diferentes enfoques, conceptos y metodologías empleados para definir y evaluar las competencias necesarias para diversos puestos de trabajo.

##### Role playing y estado de avance

- En esta sección, reforzarás los conceptos básicos aprendidos a través de tarjetas didácticas y los aplicarás en situaciones prácticas. A través del juego de roles, identificarás puestos de trabajo, analizarás sus antecedentes, determinarás objetivos y elaborarás descripciones detalladas para consolidar la gestión de recursos humanos.

## Evaluación de la unidad

- La evaluación mide tu comprensión y capacidad para aplicar los conceptos fundamentales relacionados con la elaboración de perfiles técnicos y psicológicos: identificar y analizar las competencias necesarias para diferentes puestos, utilizar herramientas psicométricas y metodologías de evaluación de competencias.

## Unidad 5.-Proceso de reclutamiento

- En esta unidad, descubrirás la importancia del proceso de reclutamiento para atraer y seleccionar a los mejores talentos, incrementando así la eficiencia y productividad de tu organización. Aprenderás sobre los distintos medios y tipos de reclutamiento, las figuras clave en una entrevista, sus funciones y cualidades, y cómo afrontar cada fase del proceso para asegurar una selección exitosa.

### Para comenzar

- En este primer apartado, abordaremos el proceso de reclutamiento como una herramienta estratégica para atraer, seleccionar y retener el talento humano adecuado. Analizaremos los medios y canales de reclutamiento disponibles, las fases clave de la preselección y las entrevistas, y las mejores prácticas para optimizar cada fase.

### Introducción

- En este apartado, veremos los diversos medios y canales de reclutamiento, explorando cómo se utilizan para atraer a los mejores talentos. Analizaremos las diferentes clases de reclutamiento, comprendiendo sus características y aplicaciones, y obtendrás una visión clara de las herramientas y estrategias disponibles para optimizar la selección de candidatos.

### Preselección de candidatos

- En esta sección, aprenderás sobre la preselección de candidatos, las entrevistas y las fases de la entrevista dentro del proceso de reclutamiento. Descubrirás cómo filtrar a los candidatos más prometedores, cómo evaluar sus competencias a través de diferentes tipos de entrevistas, y la importancia de cada fase desde la apertura hasta el cierre.

### Ejercicio práctico de libre expresión escrita

- En este ejercicio, explorarás en profundidad el proceso de reclutamiento: los diferentes tipos de reclutamiento, los canales utilizados para atraer candidatos, las figuras interventoras en una entrevista y sus funciones, las fases de la entrevista, y la importancia de la preselección de candidatos en la eficiencia del reclutamiento.

### Role playing y estado de avance

- Antes de comenzar la evaluación final, repasarás y fortalecerás los conocimientos adquiridos a través de actividades interactivas que incluyen un ejercicio de role play para simular situaciones reales y conceptos clave para reforzar los términos y teorías esenciales estudiados en esta unidad.

#### Evaluación de la unidad

- La evaluación mide tu comprensión y capacidad para aplicar los conceptos fundamentales relacionados con el proceso de reclutamiento: identificar y analizar los diferentes tipos de reclutamiento, los canales utilizados, y las fases cruciales del proceso de selección, incluyendo las habilidades de evaluación de competencias y entrevistas.

### **Unidad 6.-Plan de acogida**

- Un plan de acogida es una herramienta fundamental para facilitar la integración de nuevos colaboradores en una organización. En esta unidad, exploraremos qué es un plan de acogida, los elementos esenciales que lo componen y las etapas que conforman su desarrollo, desde la bienvenida inicial hasta el seguimiento y la evaluación del proceso de integración.

#### Para comenzar

- En esta primera etapa, te introducirás al concepto de plan de acogida a través de un vídeo introductorio, una actividad interactiva para explorar sus elementos clave, y una evaluación diagnóstica que te ayudará a posicionarte respecto a los temas tratados y construir una base sólida para avanzar.

#### Plan de acogida

- En esta sección, analizaremos los elementos que conforman un plan de acogida, desde los objetivos clave hasta las actividades prácticas que aseguran una transición fluida. Además, describiremos las etapas que componen este proceso, desde la bienvenida inicial hasta el seguimiento y evaluación del éxito de la integración.

#### Ejercicio práctico de libre expresión escrita

- En esta práctica, analizarás el diseño y ejecución de un plan de acogida, explorando sus etapas fundamentales (bienvenida, incorporación, formación y evaluación) y los desafíos asociados a su implementación, como la falta de coordinación interdepartamental o la necesidad de personalización según los diferentes perfiles laborales.

#### Role playing y estado de avance

- En esta sección, revisarás los conceptos esenciales del plan de acogida a través de tarjetas didácticas interactivas y participarás en un juego de rol donde asumirás una

posición dentro del proceso de integración, analizando las necesidades del puesto, evaluando métodos de comunicación interna y elaborando estrategias de seguimiento.

#### Evaluación de la unidad

- Esta evaluación mide tu comprensión sobre los conceptos clave del plan de acogida y las estrategias necesarias para su implementación exitosa: las etapas fundamentales, las herramientas utilizadas y los desafíos que pueden surgir durante el proceso de integración de nuevos empleados en una organización.

### **Unidad 7.-Formación**

- A lo largo de esta unidad, examinaremos la relevancia de la formación como una herramienta esencial para mejorar el desempeño y la productividad en el lugar de trabajo. Revisaremos las claves para diseñar un plan de formación eficaz y aprenderemos a evaluar los resultados de la formación considerando los conocimientos y habilidades adquiridos, así como los cambios en el desempeño y comportamiento de los empleados.

#### Para comenzar

- En esta primera etapa, encontrarás una estructura diseñada para preparar y activar tu aprendizaje. Comenzaremos con un vídeo introductorio, trabajaremos con una actividad interactiva para focalizar tu atención en los aspectos más importantes, y llevaremos a cabo una evaluación diagnóstica para identificar tu punto de partida.

#### Importancia de la formación

- En este apartado, exploraremos por qué la formación es clave para optimizar el rendimiento en los puestos de trabajo y cómo contribuye al cumplimiento de metas. Abordaremos el diseño de un plan de formación destacando los pasos necesarios para que sea eficiente, y analizaremos las reacciones ante la formación para medir la percepción y el compromiso de los empleados.

#### Evaluación de los conocimientos y habilidades

- En esta sección, abordaremos la evaluación de los conocimientos y habilidades y la evaluación de los comportamientos en el puesto de trabajo. Exploraremos métodos, herramientas y estrategias que permiten valorar el impacto de la formación, asegurando que los resultados estén alineados con los objetivos organizacionales.

#### Ejercicio práctico de libre expresión escrita

- En este ejercicio, reflexionarás sobre la importancia de la formación como un elemento clave para el desarrollo profesional y organizacional. Explorarás cómo un plan formativo puede influir en el crecimiento de los empleados, el diseño de programas adaptados a las necesidades de los trabajadores y la relevancia de evaluar los

resultados obtenidos.

#### Role playing y estado de avance

- En este apartado contarás con el role playing, que te permitirá asumir roles estratégicos en escenarios simulados del ámbito organizacional, y las flashcards, herramienta interactiva para consolidar tus conocimientos con términos clave y sus definiciones, promoviendo la conexión entre los conceptos aprendidos.

#### Evaluación de la unidad

- Este cuestionario evalúa tu capacidad de analizar, aplicar y reflexionar sobre los procesos y estrategias formativas que contribuyen al desarrollo del talento humano: la importancia de la formación, la detección de necesidades, el diseño y ejecución de un plan formativo, y la evaluación de conocimientos, habilidades y comportamientos en el puesto de trabajo.

### **Unidad 8.- Promoción**

- A lo largo de esta unidad, exploraremos en profundidad el concepto de la promoción como un pilar esencial en la gestión del talento. Examinarás el proceso de promoción desde una perspectiva integral, abordando las claves para identificar y desarrollar planes de carrera sólidos y personalizados, y aprenderemos a valorar la promoción como una herramienta que equilibra las metas organizativas con las expectativas de los empleados.

#### Para comenzar

- En esta primera etapa, encontrarás una estructura diseñada para preparar y activar tu aprendizaje sobre la promoción. Comenzaremos con un vídeo introductorio, trabajaremos con una actividad interactiva para focalizar tu atención, y llevaremos a cabo una evaluación diagnóstica para identificar tu punto de partida en relación con los temas abordados.

#### Promoción

- La promoción constituye un elemento clave dentro de las organizaciones, representando tanto una estrategia de desarrollo interno como un reconocimiento al talento y esfuerzo de los empleados. En este apartado, veremos la promoción desde una perspectiva integral, destacando su impacto en la motivación, retención de talentos y optimización del desempeño.

#### Ejercicio práctico de libre expresión escrita

- En este ejercicio, se te invita a explorar y expresar tu perspectiva sobre la promoción en el ámbito laboral. Reflexiona sobre la introducción a la promoción, el proceso que implica y la evaluación del desempeño como medio para garantizar decisiones

fundamentadas y alineadas con los objetivos empresariales.

#### Role playing y estado de avance

- En este apartado contarás con el role playing, que te permitirá asumir roles estratégicos en escenarios simulados que replican situaciones reales del ámbito organizacional, y las flashcards para consolidar tus conocimientos y reforzar los puntos más importantes de la unidad sobre promoción.

#### Evaluación de la unidad

- Este cuestionario evalúa tu capacidad de analizar y aplicar los principios fundamentales relativos a la promoción interna y la evaluación del desempeño: la estructuración de procesos de promoción, la definición de criterios objetivos, la implementación de mecanismos de retroalimentación y el desarrollo de planes de carrera.

### **Unidad 9.-Retribución**

La retribución es un elemento esencial dentro de cualquier organización, ya que no solo representa la compensación económica, sino que también es un factor clave para motivar y retener el talento humano. En esta lección, aprenderás a identificar los diferentes componentes de la retribución, los criterios para elaborar un plan retributivo y las herramientas disponibles para gestionar la retribución de manera efectiva.

#### Para comenzar

- En esta primera etapa, encontrarás una estructura diseñada para preparar y activar tu aprendizaje sobre la retribución. Comenzaremos con un vídeo introductorio, trabajaremos con una actividad interactiva para focalizar tu atención en los aspectos más importantes, y llevaremos a cabo una evaluación diagnóstica para identificar tu punto de partida.

#### Importancia de la retribución

- La retribución constituye uno de los pilares fundamentales en la gestión de talento. En esta sección, exploraremos la retribución desde una perspectiva integral, destacando su impacto en la atracción, motivación y retención de talento, y cómo el diseño adecuado de sus componentes permite maximizar su efecto motivador y la productividad general.

#### Criterios para un plan de retribución

- La construcción de un plan de retribución efectivo es esencial para garantizar un equilibrio entre los objetivos organizacionales y las necesidades de los empleados. En este apartado, veremos los criterios que promueven la equidad, la justicia y la competitividad, y las herramientas de retribución indispensables para implementar y administrar estos planes eficientemente.

## Ejercicio práctico de libre expresión escrita

- En este ejercicio, expresarás tu perspectiva sobre la retribución en el ámbito laboral. Reflexiona sobre conceptos como la importancia de la retribución, sus componentes, los criterios para la elaboración de un plan retributivo y las herramientas disponibles para gestionar este aspecto fundamental en el entorno laboral.

## Role playing y estado de avance

- En este apartado contarás con simulaciones prácticas, donde experimentarás cómo se diseñan y gestionan sistemas de retribución efectivos asumiendo roles específicos, y guías interactivas que presentan explicaciones detalladas sobre los componentes salariales, criterios para planes retributivos y herramientas tecnológicas de gestión.

## Evaluación de la unidad

- Este cuestionario evalúa tu capacidad de analizar y aplicar los principios fundamentales relativos a la retribución: la estructuración de planes de retribución, la definición de criterios objetivos, y la implementación de estrategias que promuevan la equidad y la transparencia, incluyendo cómo los componentes salariales, incentivos y beneficios sociales contribuyen al fortalecimiento de la gestión del talento humano.

## **Unidad 10.-Evaluación**

- La evaluación es una herramienta clave para garantizar que el desempeño de los empleados esté alineado con las necesidades y objetivos de la organización. En esta lección, aprenderás qué es la evaluación y por qué es importante, las ventajas que trae consigo, los diferentes métodos que se utilizan para evaluar el desempeño, y herramientas prácticas que ayudan a realizar evaluaciones más precisas y justas.

### Para comenzar

- En esta primera etapa, encontrarás una estructura diseñada para preparar y activar tu aprendizaje sobre la evaluación del desempeño. Comenzaremos con un vídeo introductorio, trabajaremos con una actividad interactiva para focalizar tu atención, y llevaremos a cabo una evaluación diagnóstica para identificar tu punto de partida.

### Concepto de evaluación

- La evaluación del desempeño representa uno de los pilares más importantes en la gestión estratégica del talento humano. En este apartado, veremos la evaluación desde una perspectiva integral, revisaremos sus ventajas para empleados y empleadores, y profundizaremos en los métodos más utilizados para evaluar el desempeño desde enfoques basados en resultados pasados hasta técnicas que proyectan habilidades futuras.

### Métodos de evaluación

- En esta sección, exploraremos los métodos clave para evaluar el desempeño de los empleados: el desempeño pasado, que ofrece una visión detallada de los logros alcanzados; el desempeño futuro, que permite proyectar el potencial; y los métodos genéricos, que ofrecen herramientas versátiles para evaluar y optimizar el rendimiento en diferentes escenarios.

#### Ejercicio práctico de libre expresión escrita

- El propósito de este análisis es reflexionar sobre la evaluación del desempeño en el entorno laboral como herramienta estratégica. Deberás abordar los objetivos, beneficios y métodos utilizados para medir el rendimiento de los empleados, considerando aspectos clave como los estándares de desempeño, las técnicas de medición objetivas y las estrategias para garantizar la transparencia e imparcialidad.

#### Role playing y estado de avance

- En este apartado contarás con el ejercicio de role playing, donde asumirás roles específicos dentro de una organización ficticia para implementar procesos de evaluación del desempeño, y el informe de estado de avance para consolidar los conocimientos adquiridos y reforzar los elementos esenciales de la lección.

#### Evaluación de la unidad

- Este cuestionario evalúa tu capacidad de analizar y aplicar los principios fundamentales relacionados con la evaluación del desempeño: la importancia de vincular la evaluación con los puestos de trabajo, la estructuración de métodos de evaluación objetivos y prácticos, y las estrategias para mejorar el rendimiento de los empleados y los resultados organizacionales.

### **Unidad 11.-Motivación**

- La motivación es un factor fundamental para garantizar que los empleados mantengan un desempeño alineado con los objetivos y necesidades de la organización. En esta lección, aprenderás qué es la motivación laboral, cómo influye en el entorno organizacional, estrategias específicas para motivar a los empleados y los factores clave que influyen en la motivación, permitiéndote identificar qué elementos pueden potenciarla o limitarla.

#### Para comenzar

- En esta primera etapa, encontrarás una estructura diseñada para preparar y activar tu aprendizaje sobre la motivación laboral. Comenzaremos con un vídeo introductorio, trabajaremos con una actividad interactiva para focalizar tu atención en los aspectos más importantes, y llevaremos a cabo una evaluación diagnóstica para identificar tu punto de partida.

#### Cómo motivar a los empleados

- La motivación laboral constituye un eje esencial en la gestión del talento. En esta sección, exploraremos la motivación desde una perspectiva integral, destacando los factores internos y externos que la moldean, analizaremos cómo influye en la construcción de un ambiente laboral equilibrado, y profundizaremos en las herramientas y técnicas que los líderes pueden utilizar para inspirar y mantener la motivación de sus equipos.

#### Ejercicio práctico de libre expresión escrita

- El propósito de este análisis es reflexionar sobre la motivación laboral en el entorno organizacional como herramienta estratégica. Explorarás el concepto de motivación, los factores que la influyen y las estrategias más efectivas para estimularla, considerando el impacto de la personalidad, el sistema de creencias y los factores internos y externos.

#### Role playing y estado de avance

- En esta sección, a través del ejercicio de role playing asumirás un rol específico dentro de una organización simulada para diseñar e implementar estrategias de motivación. El estado de avance complementará esta actividad como herramienta para repasar conceptos clave y verificar tu nivel de comprensión sobre motivación laboral.

#### Evaluación de la unidad

- Este cuestionario mide tu capacidad de comprender y aplicar los principios esenciales de la motivación en el entorno organizacional: la importancia de la motivación en el desempeño de los empleados, la implementación de estrategias efectivas para estimular el compromiso laboral, y la influencia de diversos factores en el nivel de motivación dentro de las organizaciones.

### **Evaluación final**

#### Evaluación final

- Esta evaluación final tiene como objetivo consolidar y evidenciar tu comprensión sobre los principales elementos que conforman la gestión del rendimiento en una organización. Deberás aplicar los conocimientos adquiridos sobre procesos, personas y tecnología para analizar y proponer mejoras que optimicen el desempeño general, identificar procesos clave, evaluar su eficiencia, proponer acciones de mejora continua y demostrar cómo la orientación al cliente y la medición del rendimiento impactan en los resultados.
- Es el momento de poner a prueba tu comprensión sobre la gestión del rendimiento. Se espera que sintetices y apliques los conceptos, modelos y herramientas estudiados a lo largo del curso para abordar situaciones complejas vinculadas a la eficiencia organizativa, el desarrollo del talento y la mejora continua.