

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Duración: 25 horas

Metodología: Online

Financiación: Bonificable

DIRECCIÓN POR OBJETIVOS: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. LA BRÚJULA DE TODA ORGANIZACIÓN

Descripción

El curso Dirección por objetivos: evaluación del desempeño. La brújula de toda organización proporciona una visión estructurada de la DPO como sistema de gestión, integrando la definición y alineación de objetivos, su seguimiento y evaluación, el liderazgo asociado al proceso y la evaluación del desempeño como herramienta clave para la mejora continua y el desarrollo organizativo.

Objetivos

- » Estructurar un plan de dirección por objetivos desde una visión global y completa.
- » Identificar los factores empresariales y organizacionales que influyen a la hora de diseñar un programa de dirección por objetivos.
- » Conocer y distinguir las distintas ventajas de diseñar un plan de dirección por objetivos frente a otro tipo de direcciones.
- » Identificar las características de un plan de dirección por objetivos fiable y operativo.
- » Analizar cómo los objetivos bajan en cascada para lograr una dirección por objetivos alineada con los objetivos de la empresa.
- » Distinguir los distintos tipos de objetivos y cómo se conectan entre sí formando una red de objetivos práctica.
- » Desarrollar la capacidad de establecer y pactar objetivos con éxito.
- » Identificar las características de los objetivos operativos y motivantes.
- » Recordar la importancia del tipo de liderazgo en la dirección por objetivos.
- » Identificar y valorar la importancia del seguimiento de los objetivos, así como su evaluación final.
- » Construir un programa de evaluación del desempeño fiable y práctico.
- » Guiar las entrevistas de evaluación del desempeño desde el conocimiento de las competencias y herramientas de comunicación necesarias.
- » Gestionar los resultados obtenidos de cara al desarrollo de una organización cada vez más eficaz de cara al futuro.

Programa

1.VISIÓN GLOBAL

- 1.1. Un poco de historia
- 1.2. Definición de DPO
- 1.3. ¿Por qué una DPO?
- 1.4. Primero lo primero. Factores que influyen en la DPO
- 1.5. Beneficios de la DPO
- 1.6. Obstáculos y limitaciones de la DPO

2.APLICACIÓN DE LA DPO

- 2.1. Visión global de un plan estratégico de dirección por objetivos
- 2.2. Características del proceso
- 2.3. Objetivos operativos
- 2.4. Indicadores
- 2.5. Importancia del mando o líder en la implantación de la DPO
- 2.6. Cómo matar la DPO

3.EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

- 3.1. Definición de proceso de evaluación de desempeño
- 3.2. Ventajas de un plan de evaluación de desempeño
- 3.3. Por qué la evaluación de desempeño
- 3.4. Programa de evaluación de desempeño: cómo llevarlo a la práctica
 - 3.4.1. ¿Qué queremos conseguir?
 - 3.4.2. Diseño del sistema
 - 3.4.3. Implantación del sistema
 - 3.4.4. Plan de mantenimiento y seguimiento del sistema
- 3.5. Evaluación de objetivos
 - 3.5.1. Eficacia. Eficiencia. Efectividad
 - 3.5.2. Indicadores
 - 3.5.3. Métodos de evaluación
- 3.6. La entrevista de evaluación
 - 3.6.1. Definición
 - 3.6.2. El proceso de la entrevista de evaluación del desempeño
 - 3.6.3. Antes de la entrevista: la preparación
 - 3.6.4. En la entrevista
- 3.7. Calibración de resultados
 - 3.7.1. El proceso de calibración
 - 3.7.2. Beneficios de la calibración de desempeño
 - 3.7.3. Recomendaciones al hacer la calibración de desempeño
- 3.8. ¿Y después de la evaluación?

Programa

3.8.1. Visión general

3.8.2. Rendimiento inferior del esperado

3.9. Nuevas tendencias: dirección por misiones

3.10. Otras nuevas tendencias: de la evaluación al desarrollo

3.11. Factores del cambio en la evaluación de desempeño

3.12. El efecto de las evaluaciones basadas en calificaciones

3.13. Los nuevos modelos de desempeño. Características