

Descripción

Taller de Habilidades

Evaluación del Desempeño: Técnicas de Entrevista

Objetivos Generales: Establecer los criterios que se utilizarán para evaluar el desempeño al desarrollar un proyecto de Recursos Humanos.

Dirigido a: Directivos, mandos intermedios, comerciales y técnicos de Recursos Humanos y profesionales que requieran de esas competencias.

Metodología: Se desarrolla a partir del uso de la metodología del aprendizaje activo. Se ofrecerán diferentes opciones de cómo desarrollar un juego o rol play, el uso de los conceptos y las técnicas más adecuadas para su aprendizaje.

Medios:

Guía del participante
Cañón proyector y rotafolios
Cámara de vídeo
Equipo de audio

Aula con distribución en “U”
Registros observación Pre-Post
Informe de mejora y compromiso

CONTENIDOS

1 INTRODUCCIÓN Y BIENVENIDA

2 CÓMO IMPLANTAR UNA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- El establecimiento de los criterios será utilizado para evaluar el desempeño al inicio del proyecto.

Práctica: “Nuestra Entrada a la Reunión de Crecimiento Personal”

Objetivo: Los participantes diseñarán los criterios que deberán incluir información objetiva. (Ej...: valores de productividad).

3 ESTABLECIMIENTO DE LOS CRITERIOS DE DESEMPEÑO

Práctica: ¿Quién vale en mi Empresa?

Objetivo: A través de un Cuestionario se establecerán las pautas establecidas por todo el equipo para la determinación de los diferentes perfiles consensuados por los participantes (se podrá ajustar a la empresa).

DESAYUNO

4. IDENTIFICACIÓN DE LAS PERSONAS CON DESEMPEÑO EXCELENTE Y PROMEDIO PARA ELABORAR LAS MUESTRAS

Práctica: “¿Sabré diferenciar entre mi cliente interno estrella y el Junior?”

Objetivo: En base a esos criterios se establecen dos grupos diferenciados – empleados con desempeños estrella y promedio – para luego poder comprender lo que realmente diferencia el desempeño y crea éxito en un puesto.

5 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN A TRAVÉS DE ENTREVISTAS DE EVENTOS CONDUCTUALES (BEI) U OTROS MÉTODOS DE EVALUACIÓN. TÉCNICAS DE ENTREVISTAS

Práctica: El Modelo BEI

Objetivo: Los participantes podrán recolectar la información a través de BEI u otros métodos de evaluación.

COMIDA

6 ANALISIS DE INFORMACIÓN Y DEFINICIÓN DE LAS TAREAS

Práctica: “Quiero Más”

Objetivo: El formador establecerá diferentes roles entre los participantes (unos serán jefes y otros empleados y viceversa). Se establecerán unas líneas de habilidades, actitudes y aptitudes, en la evaluación de su desempeño, por parte de cada participante, que intentará aclarar con “su jefe”.

7 VALIDACIÓN DEL MODELO

Práctica: “¿Estamos de Acuerdo? OK!”

Objetivo: Establecer las pautas comunicacionales, preceptuales y emocionales para llegar al consenso mutuo entre ambos roles de jefe y empleado.

8 DISEÑO DE APLICACIONES

Práctica: ¿Qué Técnica es Mejor?

Objetivo: Se elegirán las mejores Técnicas y Modelos de Entrevista y entre todos los grupos elegirán un “MODELO ÚNICO DE DESEMPEÑO”.