


Cómo realizar entrevistas de desarrollo eficaces: Conversaciones para la mejora

Fecha: 1 de marzo

Horario: 9:00 a 14:00-15:00 a 18:00

Duración: 8 horas

Lugar: Cámara de Gipuzkoa - Avda. de Tolosa, nº 75 - 20018 Donostia-San Sebastián 

INSCRIPCIÓN

"No es lo mismo tener veinte años de experiencia, que un año de experiencia repetido veinte veces"

Las personas cada vez más entienden su dimensión profesional como un área en la que poder crecer y desarrollarse. Sin embargo, en ocasiones se encuentran con dificultades para evolucionar y progresar, bien porque su jefe supone un freno o porque, aunque tiene intención de ayudar al colaborador en este camino, no saben cómo hacerlo. Así, la entrevista que debería ser para ayudar a los dos, se acaban convirtiendo en el momento más temido del año para ambos.

Sin embargo, los sistemas de gestión del desempeño, y más concretamente, estas entrevistas, cuando son bien empleadas y realizadas se convierten en el mejor canal de comunicación entre jefe y colaborador.

Tener implantado un buen sistema de gestión del desempeño requiere de dos elementos: la herramienta técnica propiamente dicha y el dominio de las habilidades que requieren su ejecución.

Una herramienta sencilla combinada con un jefe que domina las habilidades necesarias da como resultado una entrevista y evaluación exitosa. Sin embargo, la mejor de las herramientas puede ser totalmente ineficaz si el que la aplica carece de las habilidades requeridas. Por ello resulta fundamental empezar por entender y asumir el sentido de un sistema de gestión del desempeño, que lejos de buscar la fiscalización o el control por el control, pretende facilitar vías de comunicación y desarrollo a sus trabajadores.

Objetivo

Los objetivos de este seminario son que las personas participantes:

- Consigan alinear las metas y objetivos individuales con los del departamento y los de la

empresa.

- Tomen conciencia de que el desarrollo de los colaboradores en una responsabilidad de su jefe/a.
- Conozcan el proceso base de un sistema de evaluación del desempeño.
- Potencien y mejoren la comunicación entre jefe y colaborador.
- Desarrollen a los colaboradores y mejoren su efectividad.
- Dominen el arte de la entrevista de desarrollo / evaluación.
- Conozcan herramientas que den seguridad al evaluador, reduciendo miedos y barreras ante la entrevista.
- Entrenen las habilidades básicas.
- Identifiquen sus puntos fuertes y áreas de mejora como evaluadores.

Dirigido a

El programa de formación y entrenamiento que presentamos se ha establecido con el fin de ser dirigido a:

- Aquellas personas que por razón de su cargo o de sus funciones tienen que llevar a cabo entrevistas de evaluación o desarrollo a sus colaboradores.
- Personas responsables de diseñar e impulsar un sistema de gestión del desempeño en su organización o departamento.

Programa

1. INTRODUCCIÓN

- Qué significa ser jefe en el s.XXI: jefe como servidor y jefe como desarrollador.
- Acercamiento a los Sistemas de Evaluación del desempeño.
- Objetivos de los sistemas de evaluación del desempeño.
- Beneficios para la empresa, el jefe y el trabajador.
- Distinción de parte técnica y habilidades.
- Conexión de los sistemas de evaluación con otros aspectos como retribución, plan. de formación o carrera profesional.

2. TOMA DE CONCIENCIA DE ÁREAS DE MEJORA

- Role Play con grabación de video de una entrevista de evaluación para identificar puntos fuertes y áreas de mejora.
- Barreras para la evaluación del desempeño, tanto para el jefe como para el colaborador.
- Objetivos de la entrevista de evaluación del desempeño.

3. HABILIDADES PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Observación y recopilación de datos.
- Escucha activa.
- Formulación de preguntas eficaces.

- Generación de confianza.
- Empatía.
- Formular y poner a prueba hipótesis personales.

4. PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Fijación de objetivos.
- Seguimiento formal.
- Reconocimiento de progresos.
- Evaluación.
- Tratamiento del rendimiento deficiente: fuentes comunes de problemas.

Ponente



Nerea Urcola Martiarena

Licenciada en Psicología. Máster MBA del Instituto de Empresa. Suficiencia investigadora del programa de doctorado de la Universidad de Deusto Humanidades y Empresa. Especializada en Desarrollo Organizacional.

Ha sido Directora de Formación y Desarrollo. Actualmente Formadora y Consultora en URCOLA: FORMACIÓN Y CONSULTORÍA.

Otros datos relevantes

- **Fecha, duración y lugar**

- Día 1 de marzo de 2022. De 9.00 a 14.00 y de 15.00 a 18.00 horas. 8 horas

Cámara de Gipuzkoa. Avda. de Tolosa, 75. 20018 Donostia.

- **Precio**

- 265 euros (almuerzo incluido).

(Se retendrá un 30% en cancelaciones efectuadas entre 5 y 2 días antes del comienzo del curso y el 100% el día anterior al inicio).

FUNDAE

Las inscripciones podrán bonificarse parcialmente en las cuotas de la Seguridad Social a través de la encomienda de gestión a Cámara de Gipuzkoa.

Información

943 000284

bikain@camaragipuzkoa.com