

UN SISTEMA PARA LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

GLOBAL_
THINKING
GLOBAL LEADERS_

SEMINARIO PROFESIONAL – 16 h.

FORMATO: Presencial

ÁREA: RRHH

OBJETIVOS

- » Proporcionar los conocimientos y procedimientos necesarios para que la Dirección de Recursos Humanos / Gerencia implanten un sistema para que la gestión de personas esté alineada e impulse el logro de los objetivos a conseguir.
- » Integrar la gestión del rendimiento con un Modelo de Gestión de RR.HH.
- » Contar con pautas para implementar un sistema para la gestión del rendimiento.
- » Diferenciar y usar las variables que conforman el rendimiento.
- » Concretar el procedimiento para gestionar el rendimiento del colaborador.
- » Concretar y definir las funciones y objetivos críticos en un puesto de trabajo.
- » Usar formular para revisar el resultado obtenido y las variables que lo causaron.
- » Formular un Plan para la Mejora del Rendimiento (PMR) del colaborador coherente y relacionado con el rendimiento que precisa obtener.

PROGRAMA - FASES

- » Introducción.
- » ¿Qué es el rendimiento? ¿Qué se entiende por gestión del rendimiento?
- » La gestión del rendimiento dentro de un Modelo de Gestión Integral de RRHH.
- » La gestión de los puestos: definición de funciones, objetivos y actividades (FOA).
- » La gestión de las personas.
- » El Plan de Mejora del rendimiento (PMR).
- » Esquema de una entrevista de rendimiento. Fases, objetivos y pautas.
- » El Sistema para Gestionar el Rendimiento de los colaboradores (SGR).
- » La implantación del Sistema para la Gestión del Rendimiento. Puntos críticos.
- » Conclusiones.
- » Plan de Acción.

METODOLOGÍA

PRESENCIAL:

- » Aportaciones del claustro.
- » Casos prácticos individuales y grupales.
- » Role-plays.
- » Debate y análisis de situaciones reales.
- » Flipped classroom.

A QUIÉN VA DIRIGIDO

- » Aquellas empresas y directivos que, teniendo o no una Dirección o Dpto. de Recursos Humanos, precisen procedimentar el cómo fijar los objetivos de los puestos y analizar y mejorar los resultados que obtienen las personas bajo su ámbito de actuación. Por tanto resulta de interés práctico para gerentes, directivos y profesionales del área de recursos humanos.

**Información sujeta a posibles modificaciones en función del diseño final fruto de la propuesta con cliente.*