



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

DURACIÓN: 25 horas

CRÉDITOS ECTS: 0

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 CONTENIDOS

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?

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