

Madrid, 14 de noviembre de 2017 - Barcelona, 30 de noviembre de 2017

CÓMO "REPARAR" LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Las claves de la revolución en la gestión del talento

Programa:

1. AUJE Y CAÍDA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. EL CASO PRÁCTICO DE MICROSOFT.

El origen: la evaluación de méritos en el campo militar. La evolución desde la "rendición de cuentas" hacia el "desarrollo". El caso práctico de Microsoft: evaluación de objetivos y competencias, plan de desarrollo personal, ranking forzado de desempeño... Por qué se cancela abruptamente este sistema, y las claves del nuevo enfoque que lo reemplaza. Otras fórmulas para evaluar el desempeño: feedback 360°.

2. EL DIAGNÓSTICO: LAS 11 RAZONES POR LAS QUE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO NO FUNCIONA.

Gauss vs Pareto: la falacia de la distribución normal y del ranking forzado para modelar el desempeño. La burocracia y el inaudito consumo de tiempo. La periodicidad anual, obsoleta y desacoplada del ciclo del negocio. La inconsistencia de las evaluaciones, que reflejan más los valores y la severidad del evaluador que el rendimiento real del evaluado. Los avances en neurociencia que invalidan el formato tradicional de la reunión de evaluación.

3. EL CASO PRÁCTICO DE DELOITTE: REDISEÑANDO LA EVALUACIÓN ANUAL.

Objetivos del nuevo sistema: evaluaciones más consistentes y precisas, discusiones más frecuentes y a medida del evaluado, poner el acento en el rendimiento futuro y no en el pasado. Vinculando desempeño y retribución. El jefe directo como evaluador ideal vs múltiples evaluadores. ¿Evaluar habilidades o acciones a tomar con el evaluado? Aprendiendo de los mejores líderes de equipo: los "check-in" semanales. El nuevo enfoque: de la revisión anual a una conversación continua.

4. EL CASO PRÁCTICO DE GAP INC.: UN NUEVO ESTILO DE EVALUACIÓN EN EL "RETAIL".

El proyecto GPS ("Grow - Perform - Succeed") para cambiar la filosofía de la evaluación y la gestión de los incentivos. La eliminación de evaluaciones numéricas. Una nueva fijación de metas, con menos objetivos y más orientados a resultados del negocio. Replantando la reunión mensual como una conversación informal sobre el desempeño. Un nuevo equilibrio de incentivos entre rendimiento individual y de la empresa. Los resultados del primer año con GPS.

5. EL CASO PRÁCTICO DE GOOGLE: EL PROYECTO OXYGEN PARA DAR "FEEDBACK" A LOS MANAGERS.

La búsqueda del "manager perfecto": identificando mediante el análisis de datos las 8 conductas correlacionadas con la eficacia directiva. UFS y TMS, los instrumentos de medida para que el manager reciba "feedback" de los miembros de su equipo en base a las 8 conductas. Cómo se presentan los resultados del manager y qué pasos siguientes le sugiere Google. Los resultados de Oxygen: casos y ejemplos prácticos.

6. PAUTAS PRÁCTICAS PARA ACTUALIZAR LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

OKR ("Objectives and Key Results"): el nuevo estándar para fijar objetivos y evaluar el desempeño. Los "check-in" periódicos, una nueva dinámica para dar "feedback". Formulando el "feedback" para que sea escuchado: el modelo SCARF. El cómputo del desempeño: ¿evaluación con o sin números? El vínculo con la retribución: nuevas prácticas. Rendimiento futuro vs pasado: cambiando el énfasis hacia el desarrollo de las fortalezas. Las nuevas apps para automatizar el sistema en el móvil.

Objetivos:

¡La evaluación del desempeño no funciona! Tal como la hemos conocido, es una reliquia del pasado: un tercio de las empresas en USA la están abandonando, reemplazándola por sesiones de "feedback" frecuentes e informales, y liberándose de un ritual rígido, burocrático e ineficaz.

Conozca los cambios que han implantado Microsoft, General Electric, IBM, Facebook y otros. No existe un nuevo método "universal" para evaluar el desempeño, pero en este curso profundizamos en detalle en las aplicaciones de DELOITTE, GAP y GOOGLE, y mostramos pautas prácticas detalladas para "reparar" su sistema o para desarrollarlo desde cero.

Dirigido a:

Gerentes, directivos funcionales, y responsables de Recursos Humanos que no estén satisfechos con las prestaciones de su sistema actual de evaluación del desempeño, o que estén considerando una próxima implantación.

Metodología:

La exposición del profesor gira alrededor de un amplio número de ejemplos prácticos reales, propiciando que los participantes puedan aplicar, debatir y aprender conceptos y técnicas de forma colaborativa.

Profesor:

Santiago Palom Rico

Director General de Grupo ODE

Master en Economía y Dirección de Empresas por el IESE (Global Executive MBA). Licenciado en Ciencias Físicas (Universidad de Barcelona). Se formó en los principios y la práctica del Management junto al Dr. Peter F. Drucker, y completó su formación en la Harvard Business School en las áreas de Estrategia, Marketing y Recursos Humanos, así como en la China Europe International Business School (CEIBS) de Shanghai en el área de la internacionalización. Tiene más de 25 años de experiencia como directivo y consultor de empresas, y una amplia trayectoria como formador en las áreas de recursos humanos, habilidades directivas, y marketing y ventas.

Cuota de inscripción:

Cuota General: 395 € + IVA

Clientes Grupo ODE: 355 € + IVA

Descuento del 10% en inscripciones adicionales.

El precio incluye documentación, almuerzo, dos coffee-break y certificado de asistencia.

Ayudas a la Formación: su empresa puede beneficiarse de una bonificación de 104 € por asistente. Llámenos y le informaremos.

Fecha, lugar y horario:

Madrid, 14 de noviembre de 2017

UNICENTRO Centro de Negocios - Paseo de la Habana, 9-11

Barcelona, 30 de noviembre de 2017

Gran Hotel Havana Barcelona, Gran Via Corts Catalanes 647

Horario: De 09:30 h. a 19:00 h. (Duración total: 8 horas)

Solicitud de información e inscripciones:

Telf. 933 010 162 (Montse Cirre) - e-mail: mcirre@ode.es