Habilidades interpersonales

Evaluar las competencias y el potencial: la entrevista de evaluación

Una jornada para preparar y conducir una entrevista de evaluación útil tanto para el colaborador como para la empresa. Balance de objetivos, evaluación de competencias sobre hechos, detección del potencial, necesidades de formación y objetivos del año siguiente: cada etapa se trabaja con su propio soporte de entrevista y con casos extraídos de la producción, la logística y las funciones comerciales.

Duración : 1 día

Objetivos

1. Explicar las finalidades de la entrevista de evaluación y su lugar en la gestión de competencias
2. Evaluar competencias a partir de hechos observados y no de impresiones
3. Distinguir rendimiento actual y potencial, y detectar los signos de una capacidad de evolución
4. Conducir la entrevista dejando un espacio real a la autoevaluación del colaborador
5. Formalizar objetivos, necesidades de formación y deseos de evolución en el soporte de la empresa

Programa

Día 1 — mañana

• Para qué sirve la entrevista de evaluación: para el colaborador, para el directivo, para la empresa

• Preparar: repasar el año, reunir los hechos, invitar al colaborador a autoevaluarse

• Evaluar una competencia: niveles, criterios observables, ejemplos fechados

• Rendimiento y potencial: la matriz de dos ejes y sus límites

• Ejercicio: evaluación de un colaborador a partir de un dossier de hechos

Día 1 — tarde (taller)

• El desarrollo: balance, competencias, objetivos, desarrollo, expresión del colaborador

• Situaciones delicadas: desacuerdo sobre la evaluación, colaborador desmotivado, expectativa de ascenso

• Sesgos de evaluación: efecto halo, indulgencia, peso del último suceso, comparación entre colegas

• Principios generales que respetar: objetividad, confidencialidad, no discriminación, coherencia con su política de RR. HH.

• Taller: entrevistas simuladas con su soporte de entrevista y después prueba de conocimientos

Metodología

• Trabajo sobre su propio soporte de entrevista anual o, en su defecto, sobre un modelo facilitado

• Casos construidos a partir de dossiers de hechos: jefe de muelle, técnica de laboratorio, comercial de campo

• Entrevistas simuladas en trío y análisis posterior con rúbrica

• Ejercicio de detección de sesgos de evaluación

• Posibilidad de asociar a la función de RR. HH. para armonizar las prácticas de calificación

Evaluación y documentos

Prueba de conocimientos y entrevista de evaluación simulada, observada con una rúbrica. Evaluación en caliente a D+1; certificado numerado verificable en línea para cada participante, informe de formación para la empresa.

Materiales bilingües para cada participante; cada formación presencial incluye su gemelo digital en OmniLearn.

Conviene saber

La fijación de los objetivos del año siguiente se profundiza en «Fijar objetivos y medir el rendimiento del equipo». Para desarrollar las competencias detectadas, véase «Desarrollar las competencias de su equipo: mando-coach».

Información práctica

Duración	1 día
Público	Directivos, jefes de servicio, jefes de equipo, funciones de RR. HH.
Requisitos previos	Tener colaboradores que evaluar
Número de participantes	Grupos de 6 a 12 participantes, en la empresa
Formato	En la empresa, presencial en sus instalaciones
Idioma	Francés, darija o inglés; materiales bilingües
Financiación	Contratos especiales de formación de la OFPPT (TFP), GIAC, Maroc PME: preparamos los expedientes con usted, sin coste adicional.
Personalización del programa	Programa adaptado a sus procedimientos, sus equipos y su público

Preguntas frecuentes

¿Hace falta disponer de un soporte de entrevista?
No. Si su empresa tiene uno, la formación lo utiliza y puede proponer mejoras. Si no, se facilita un modelo que se adapta durante el taller.

¿Trata la entrevista de la retribución o de los ascensos?
La formación se centra en la evaluación de las competencias y del potencial. Las decisiones de retribución o de ascenso siguen su política de RR. HH.; la jornada muestra cómo responder a una expectativa del colaborador sin adquirir compromisos que excedan su papel.

¿Cuál es el marco legal?
La formación recuerda principios generales del derecho laboral marroquí y buenas prácticas: objetividad, no discriminación, confidencialidad de la información. Las reglas propias de su empresa se validan con su función de RR. HH.

¿Qué diferencia hay con «Conducir una entrevista de amonestación»?
La entrevista de evaluación es un balance periódico y completo: resultados, competencias, potencial, desarrollo. La amonestación trata una desviación concreta, en el momento en que se produce.