**GUIA PARA EL ANALISIS DEL SECTOR**

**PARTE TERCERA: LA GESTIÓN DE PERFORMANCE**

*(\*) Para ello, trabajar sobre* *el* *anexo n° 3: Cuadro de Performance con Rendimiento y Desempeño*

1. Consoliden en una hoja el listado todas las posiciones del Sector poniendo un nombre de fantasía a las personas que las ocupan.
2. Reflexionen si para la evaluación de Desempeño y Rendimiento del personal del Sector es conveniente dividirlo estas posiciones por subgrupos homogéneos o niveles. De ser así agrupen de esa forma el listado elaborado de las posiciones
3. Identifiquen al menos 5 competencias importantes para el Desempeño de todo el personal del Sector o para cada uno de los subgrupos si vieron conveniente dividir el personal en subgrupos como se indicó en el punto 2.
4. “SIMULEN” la visualización de la evaluación de Desempeño y Rendimiento del todo este personal en el Cuadro de Rendimiento y Desempeño, realizando varios Cuadros si definieron abrir el personal en subgrupos.
5. Reflexionen y hagan un listado de temas que les surgen como agenda para la mejora de la Performance del Sector según lo que volcaron en el / los Cuadros de Rendimiento y Desempeño.

*.*

**GUIA PARA EL ANALISIS DEL SECTOR**

**PARTE TERCERA: LA GESTIÓN DE DESARROLLO Y POTENCIAL**

Aplicando al Sector lo visto en la Unidad 7, Gestión de Desarrollo, realiza el siguiente ejercicio de aplicación focalizando en la Evaluación de Potencial

1. Reflexionen sobre cómo podrían aconsejar al jefe del Sector sobre cómo armar el “comité” para evaluar el Potencial del Grupo.

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. Realicen en forma imaginaria el cuadro de evaluación de Performance y Potencial (\*) como si acompañara al comité al hacerlo.

*(\*) Trabajar sobre el anexo n° 4 y adjuntar. Evaluación de Performance y Potencial.*

1. Indiquen cómo si siguieran trabajando con el Comité, qué acciones podrían tomar a partir del cuadro realizado, en especial las “agendas” con distintas personas según el posicionamiento que tengan en el mismo, y qué conversaciones sería valioso que fuera teniendo el Comité en futuras reuniones para consolidar la validez de estas evaluaciones y acciones.

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

**GUIA PARA EL ANALISIS DEL SECTOR**

**PARTE TERCERA: LA GESTIÓN DE CAPACITACIÓN**

Presentar el diseño o boceto del diseño, de una actividad de capacitación que podrían implementar en el sector que están analizando.

…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..……………………………………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..……………………………………………………………………..………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………..………………