



Curso de gestión del rendimiento

- Máximo de delegados: 8 personas
- Formadores por curso: 2 formadores

Ayude a su organización a crear una cultura de rendimiento de alto impacto al tiempo que respalda a su equipo

Este día se centra en la gestión del rendimiento como un proceso continuo que impulsa el desarrollo.

Analiza las técnicas que reconocen e implementan soluciones para respaldar los resultados a largo plazo.

Aprenderá cómo manejar problemas incómodos y conversaciones sin posponerlos ni cubrirlos.

Y lo más importante, le ayudaremos a desarrollar las herramientas para crear una cultura de confianza y un rendimiento de alto impacto.

Objetivos del Curso:

- Entendiendo el proceso
- Creando Cultura de Desarrollo
- Conversaciones basadas en resultados
- Construyendo confianza y compromiso
- Objetivos del empleado de alcance
- Motivación de conducción
- Alinear objetivos de empleados y organización.
- Objetivos de Monitoreo
- Implementando Soluciones
- Desarrollo gratificante
- Establecer límites
- Manejando el Conflicto
- Desarrollando un kit de herramientas



Contenidos del curso

- ◆ Adaptamos todos nuestros cursos para reflejar las necesidades de los delegados en el día.
- ◆ Incluiremos muchos de los ejercicios que se enumeran a continuación, y cualquier material adicional que los capacitadores consideren relevante.

Bueno, malo y feo ...

- ◆ En parejas, podrás explorar las experiencias de gestión y lo que específicamente las hizo buenas o malas (o incluso feas ...)
- ◆ Distinguiremos entre buenas y malas prácticas de gestión y comenzaremos a deseleccionar los elementos que conforman una gestión de rendimiento excepcional.

¿Porqué es tan difícil?

- ◆ *¿Una discusión grupal sobre por qué la gestión del desempeño puede ser difícil?*
- ◆ Los siguientes factores pueden ser discutidos:
 - Tratar con la confianza y la moral propias y ajenas
 - Tratar con los tuyos y los sentimientos de los demás.
 - Tratar con personas difíciles o difíciles
 - Tratar las dificultades de los demás.
 - Establecer metas factibles
 - Dar retroalimentación efectiva
 - Dando malas noticias!
 - Evitando problemas de escalada.
 - Consistencia (¿por qué me han marcado cuando creo que no he cambiado?)
 - Establecer los objetivos correctos para cada individuo
 - Cuando alguien no te dice la verdad sobre cómo lo están haciendo.
 - Cuando alguien no está de acuerdo con su evaluación
 - Ser entusiasta cuando no tienes ganas, contra la tiranía de lo positivo.
 - Falta de formalidad / límites borrosos / etc
- ◆ Aumentamos el nivel de conciencia de todos en el grupo y le dejamos muy claro dónde está su enfoque personal para el día.



Tasaciones

- ◆ Gestión diaria del rendimiento frente a la gran valoración acumulada
- ◆ Vamos a ver las razones por las que algunos mensajes difíciles no se dicen todos los días, ¡o en algunos casos nunca!
- ◆ Analizamos por qué algunas personas evitan tratar los problemas a medida que ocurren, dejándolos acumulados hasta el momento de la evaluación formal.

Rendimiento de apoyo

- ◆ Examinamos si las personas son capaces de ofrecer tanto soporte individualizado mientras exigen Alto rendimiento (en lugar de solo operar en un campo o 'ver-cortar' de uno a otro).

Barreras al rendimiento

- Sin tiempo / demasiado ocupado / no encontrará tiempo
- Demasiado cambio / lucha contra incendios
- No de dos vías
- Posponer / olvidar
- Miedo / ansiedad
- Problemas de barrido debajo de la alfombra
- Sin reconocer los problemas de diversidad.
- Colusión
- Cambio de metas / postes
- Tasador no poseyendo proceso por sí mismos.
- Negativa o incapacidad del gerente para modelar
- El gerente no entiende realmente el trabajo del tasador.

Dificultad más común: no manejar la gestión cotidiana

¿Qué lo hace funcionar bien?

- ◆ La gestión diaria del rendimiento implica tratar con la confianza y la moral de las personas y los sentimientos que acompañan a eso.
- ◆ Tratar los problemas difíciles o difíciles de las personas requiere confiar en su propia capacidad para manejar cualquier cosa que pueda surgir.
- ◆ Aquí hay algunas herramientas que ayudarán mucho.

Personal emocional

- ◆ Nos fijamos en desactivar las respuestas sobre-emocionales de una manera de apoyo.



- ◆ Esto aumentará su capacidad para manejar situaciones difíciles y se verá como una administración consistente y bien.

Escuchar de acuerdo y pausa

- ◆ Esta es una técnica que le permite asegurarse de que sus evaluados se sientan escuchados y que ellos mismos puedan transmitir su mensaje claramente.
- ◆ Crea respeto, crea relaciones y desactiva conflictos potenciales.
- ◆ Esto puede ser clave para equilibrar la necesidad de brindar apoyo y exigir un alto rendimiento.

Culpa vs Efecto

- ◆ Este ejercicio explora formas de entregar información y retroalimentación y las reacciones que causan los diferentes enfoques.
- ◆ La estrategia es simple y evita las reacciones negativas que tienen las personas cuando se sienten "culpadas".

Retroalimentación

- ◆ Examinar estrategias para dar retroalimentación de manera informativa y de apoyo.
- ◆ Esto desarrolla la capacidad de comunicarse de manera honesta y abierta al tiempo que "respeta" los estilos y puntos de vista diversos de otras personas.
- ◆ Le permite mostrar respeto y cortesía hacia los demás y genera estima y relaciones.

Motivación

- ◆ *¿Qué motiva el desempeño de un individuo?*
- ◆ Descubra qué motiva a su personal y cómo incorporar estos hallazgos en sus comunicaciones con ellos.

El poder de la alabanza

- ◆ Una discusión sobre el valor de reconocer las buenas prácticas y el poder de los elogios relevantes, específicos y oportunos.

Elección activa

- ◆ Identificará una situación reciente en la que haya tenido una decisión pasiva.



- ◆ Entonces una situación en la que eligieron activamente.
- ◆ Una breve discusión sobre la diferencia, especialmente en términos de sentimientos.

Problemas difíciles

- ◆ Exploramos tratar problemas difíciles que en el pasado han incluido:
 - Entregando retroalimentación a alguien que piensa que se ha desempeñado mejor
 - Un tasado que no se prepara.
 - Problemas de enfermedad
 - Cómo garantizar que el evaluado aproveche al máximo la oportunidad de evaluación
 - Personal negativo o disruptivo.
 - Cuando la barra de rendimiento ha sido levantada
 - Reducción de personal sin reducción de carga de trabajo.
 - Un evaluado que no está de acuerdo con la retroalimentación.
 - El resentimiento de los de alto rendimiento / asalariados
 - Medidas de apoyo - cuando suficiente es suficiente
- ◆ En función de su preparación y de cualquier información obtenida el día, podrá planificar y ensayar un problema difícil por su cuenta.
- ◆ Recibirá ideas sobre las mejores prácticas de sus compañeros participantes y apoyo y aportes de los facilitadores.

Eliminar

Cada persona tendrá la oportunidad de decir:

- ◆ Lo que te estás quitando del día.
- ◆ Lo que sabes específicamente usarás
- ◆ Donde practicarás

Plan de apoyo

- ◆ Un plan de acción individual que identifique sus experiencias personales, lo que practicará y las áreas de desarrollo.
- ◆ Identificará qué le impedirá poner esto en práctica y qué apoyo necesita para seguir adelante.
- ◆ Repartiremos documentos para apoyar el curso.
- ◆ Obtendrá copias de los repartos pertinentes para recordarle el trabajo del curso.



Apoyo continuo

Dos semanas después del curso, uno de sus capacitadores lo llamará para ver cómo le va.

Tendrá acceso por correo electrónico y por teléfono a ambos capacitadores.

También tendrás acceso a una página web del curso que contiene:

- Folletos utilizados durante el curso.
- Nuevo material de apoyo.
- Documentos PDF
- Lectura recomendada
- Enlaces a nuestros videos favoritos.

Para saber más llámenos puede llamarnos **+34 922 380 921 / +34 608 829 000** o si prefiere puede escribirnos a hola@nanagonzalez.com