



Formación en gestión del rendimiento

Las evaluaciones de la gestión del rendimiento pueden ser un excelente foro para la revisión, el desarrollo y la comunicación.

Analizamos de manera realista las entrevistas de evaluación y gestión del desempeño de empleados y empleados.

¿Qué forma deben tomar? ¿360 grados? ¿Qué tan crítico? ¿Con qué frecuencia? ¿Qué sistema de entrenamiento funciona mejor?

Formación en gestión del rendimiento

En nuestra experiencia, la gestión del rendimiento y las valoraciones tienden a ser uno de esos elementos esenciales en una empresa que a menudo se maneja mal o no se maneja en absoluto.

El mismo foro que podría ayudar a las personas a comprender sus funciones dentro de la empresa, a ser evaluado sobre la calidad de su trabajo, a obtener apoyo y al estímulo a menudo se ignora o se resiste simplemente porque las personas que realizan la gestión de evaluación / desempeño lo encuentran **sumamente incómodo y difícil de hacer**.

La idea de las evaluaciones es buena: la oportunidad de revisar, evaluar, rendir cuentas y, en general, desarrollar las habilidades y la confianza de la persona que está siendo evaluada.

Lamentablemente a menudo no funciona de esa manera.

Eso es porque la mayoría de las veces se trata de procedimientos y no de personas.

Seamos realistas, los mejores procedimientos del mundo **no serán realmente efectivos** si la persona que tiene la evaluación no la maneja de manera eficiente, profesional y con la atención a largo plazo involucrada.

De hecho, la mayoría de las evaluaciones terminan como ejercicios de "marcar la casilla" que causan una gran ansiedad en ambos "lados", y una vez que se completan, no se vuelven a ver hasta la próxima vez, en seis meses o un año.



La retroalimentación se pospone o se recubre o se presenta de tal manera que el evaluado termina sintiéndose como un microbio.

Por lo tanto, para evitar todo eso, nuestro trabajo en evaluaciones se centra en ayudar a las personas a desarrollar sus habilidades diarias de gestión del desempeño.

El solo hecho de enseñar a las personas cómo dirigir una sesión de evaluación no va a abordar el hecho de que **lo que sucede todos los días** da una imagen real de los logros y capacidades generales de una persona.

De hecho, nuestra creencia es que, si no está haciendo la gestión diaria del rendimiento, realmente no puede darle a alguien una valiosa evaluación.

Si tiene un proceso de evaluación implementado que no le está dando los resultados que necesita ...

Si tiene personas que evitan la gestión diaria del rendimiento, se asegurará de que **nadie tenga un 'shock'** cuando llegue a su evaluación ...

Si tiene personas que necesitan mejorar sus habilidades de gestión de desempeño y evaluación ...

Si desea que su gente se sienta bien respaldada y animada a través de su gestión diaria ... Si incluso desea ayuda para diseñar un proceso de evaluación adecuado para su empresa.

Debe crear un programa de evaluación del desempeño para ayudar a las personas a sentirse valoradas, pero también para saber qué más deben hacer para ser valiosos para su organización.

En nuestro trabajo sobre evaluaciones de desempeño y gerencias de desempeño, brindamos a las personas habilidades reales y prácticas para ayudarles a convertirse en gerentes más efectivos.

Entonces, para cuando tengan que realizar una evaluación formal, es mucho más un **resumen de un proceso** en **curso en** lugar de un ejercicio dirigido por un proceso.

Es por eso por lo que llamamos a nuestro trabajo sobre evaluaciones: la mejor sorpresa es ninguna sorpresa.



Evaluación del desempeño - Gestión del desempeño

Nuestra capacitación en gestión del rendimiento se puede adaptar como programas internos para abordar problemas específicos dentro de su propia empresa.

Si desea hablar con un mentor antes de reservar, llámenos al **+34 922 380 921 / +34 608 829 000** o si prefiere puede escribirnos a **hola@nanagonzalez.com**