

POR QUÉ ESTE TALLER

Cada vez existen más voces críticas e indicadores que evidencian que los procesos de evaluación de desempeño de carácter anual son insuficientes para conseguir los propósitos que conllevan en origen: que la persona evaluada obtenga feedback eficaz sobre su desempeño y que se adhiera a un proceso de desarrollo y mejora llevando a cabo las acciones pertinentes con elevados niveles de motivación. Son varios los estudios y autores que están poniendo de manifiesto los resultados de lo que el propio sentido común parece indicar. Autores como Kris Duggan, CEO de BetterWorks, advierten que el proceso de evaluación anual es "totalmente desalentador". "Es como si un dispositivo que monitoriza tu actividad física te enviara la cantidad de pasos una vez al año. Esto no tiene ningún impacto en la conducta", resumió.

Ante esta nueva realidad es necesario buscar soluciones que integren los aspectos positivos de los modelos tradicionales de evaluación anual con nuevos elementos de gestión que estimulen el rendimiento, sean capaces de retener el talento y eleven la motivación. Las nuevas tendencias están poniendo en cuestión el modelo tradicional de evaluación de desempeño anual si no está acompañado de una gestión más eficaz y continua en el tiempo, de ahí que sea necesario poner en marcha una nueva forma de actuación: El liderazgo de proximidad.

El liderazgo de proximidad pretende ir un paso más allá del modelo tradicional de evaluación del desempeño anual a través de dos pilares básicos: el apoyo y la continuidad.

CONTENIDOS DEL TALLER

Módulo 1. Liderazgo de proximidad como herramienta indispensable en los procesos de evaluación del desempeño

- El modelo de acompañamiento versus el modelo de calificación en la evaluación del desempeño.
- ¿Qué diferencias existen entre el liderazgo de proximidad vs. la supervisión o el micromanagement?
- ¿En qué puede ayudarme el liderazgo de proximidad?: el valor de la información sobre el desempeño si se sabe utilizar correctamente.

Módulo 2. El proceso de evaluación basado en el liderazgo de proximidad

- ¿Cuándo he de reunirme con mis colaboradores?: del proceso anual a la periodicidad. Tipologías de encuentros y características de los mismos.
- ¿Y si nos solicita el encuentro nuestro/a colaborador/a? El encuentro bajo demanda: una nueva estrategia de evaluación. Características e implementación.
- ¿Cómo puedo estructurar el proceso de liderazgo de proximidad? Elementos: la recogida de información, el establecimiento de metas y el proceso de acompañamiento.

Módulo 3. La preparación de la reunión de evaluación de proximidad

- ¿Cómo he de preparar la reunión de evaluación? Del enfoque clásico al enfoque de orientación.
- ¿Qué necesito?: elementos necesarios en la preparación: el establecimiento de metas dinámicas y flexibles, la interpretación de las calificaciones en el proceso de evaluación y el abordaje del acompañamiento.
- ¿Cómo lo preparo? Criterios para el establecimiento del encuentro: asignación de tiempos, distribución de contenidos y anticipación de dificultades.

Módulo 4. Habilidades de ejecución en el proceso de evaluación y acompañamiento

- Los encuentros de evaluación como oportunidades para orientar a los/as colaboradores/as y alcanzar sus metas y prioridades. El poder del feedback descriptivo y basado en evidencias.
- Cómo establecer las metas anuales por otras más flexibles y ajustadas al día a día.
- El estilo conversacional: como transformar categorías y puntuaciones en oportunidades y retos.
- La negociación como herramienta de acompañamiento: como acordar los planes de actuación con los/as colaboradores/as para que tengan un impacto positivo en la conducta y realizar un seguimiento posterior.
- Cómo manejar las dificultades durante el proceso de acompañamiento: estrategias prácticas frente a la negociación, la oposición y el desinterés.

Objetivos

Dotar a los managers de los conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan mantener encuentros de mayor calidad y frecuencia con sus colaboradores y aprovechar la información cotidiana para orientarles mejor hacia objetivos de desarrollo y de mejora.

Metodología

Práctica y participativa. Basada en la implicación de los participantes en su propio aprendizaje mediante: trabajos y reflexiones individuales y en pequeño grupo, utilización de casos prácticos, simulaciones de situaciones reales y feedback, proyección de secuencias breves de películas que ejemplifican algunos contenidos teóricos, exposiciones participativas por parte del/a formador/a, etc.

Duración:

12 horas

CONTACTO

91 637 55 60

efipsa@efipsa.com

www.efipsa.com

