



## ESCUELA DE LIDERAZGO

### » Nombre de la Acción

Feedback y Monitoreo Efectivos

### » Código

52510450

### » Duración

8 horas

### » Descripción

En este taller los participantes desarrollarán habilidades para sostener conversaciones de desempeño formales e informales que generen mayor autoconciencia en sus colaboradores, los ayuden a identificar necesidades de cambio, fortalezcan el compromiso entre ambos, desarrollen competencia y promuevan la seguridad en sí mismos de los colaboradores.

### » Nivel (*Básico, Intermedio, Avanzado*)

Básico.

### » Objetivos

#### OBJETIVO GENERAL

Que los participantes desarrollen competencia y compromiso para aplicar las herramientas de feedback y monitoreo efectivos, con propósitos de mejorar el desempeño y la actuación de los colaboradores.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Se espera que al final del taller, los participantes:

- Comprendan sus motivos y la agenda para dar feedback
- Sepan cuándo y cómo dar los cuatro tipos de feedback
- Sean capaces de describir las diferencias entre el valor relativo del feedback que proporciona opciones y el feedback que juzga
- Sepan cómo dar el feedback puro, sin intención de juzgar, para permitir que las personas que usted dirige asuman la responsabilidad de su propio desarrollo personal
- Describan como varía el feedback a través de los cuatro estilos de Liderazgo Situacional® II
- Aprencien los feedback como una herramienta para el desarrollo de otras personas
- Se sientan confiados en que puede dar feedback eficaz
- Entiendan cómo el monitoreo continuo y efectivo del desempeño puede generar las bases para un desempeño excepcional. Saber cuándo y cómo dar los cuatro tipos de feedback.
- Aprencien la necesidad de mejorar las prácticas de monitoreo del desempeño, según autoevaluación.

### » Prerrequisitos

Liderazgo Situacional II - LSII



## ESCUELA DE LIDERAZGO

### » Metodología

El programa utiliza las últimas técnicas en enseñanza para adultos y está basado en el renombrado modelo de Liderazgo Situacional II (SL II®). Un modelo que provee diferentes estrategias para obtener mayor satisfacción en el trabajo a través de la motivación, confianza, conocimientos y habilidades.

- Vivencial
- Participativa
- Reflexiva
- Con transferencia inmediata a casos reales
- Incluye actividades de autoconocimiento

### » Modalidad *(Presencial, Virtual, En puesto de trabajo, Rotación, Mentoría, Coach, Pasantía, Tutoría)*

Formación

### » Contenido

Módulo I:

Feedback Efectivo  
Dar feedback — Situaciones reales  
El poder del feedback  
Definición de feedback  
Objetivos de aprendizaje  
¿Cuál es su motivo  
Su rol como la persona que da feedback  
Motivos para dar feedback  
Tipos de feedback  
Pautas para dar feedback  
¿Qué es el comportamiento?  
Feedback puro sobre el Qué  
Feedback puro sobre el Cómo  
Feedback personalizado — Elogio  
Feedback personalizado — Desaprobación  
Práctica 1 de habilidades para Dar feedback  
¿Qué tipo de feedback es el más apropiado?  
Práctica 2 de habilidades para Dar feedback

Módulo II:

“Lo Mejor” y “Lo Peor” de las Conversaciones de Desempeño  
Monitoreo Efectivo del Desempeño  
¿Qué se revisa cuando se monitorea el Desempeño?  
¿Qué esperan los colaboradores del monitoreo de su desempeño?  
Algunos Principios Clave del Monitoreo Efectivo del Desempeño  
Mejores prácticas de monitoreo y evaluación de desempeño



## ESCUELA DE LIDERAZGO

### » Contenido (Cont.)

#### Módulo II (Cont.):

- Checklist del Gerente para Monitorear el Desempeño
- Las ventajas de los Momentos de Autoevaluación
- Checklist del Colaborador para ir a sus sesiones de Monitoreo del Desempeño
- Pasos para conducir Reuniones de Monitoreo y Revisión del Desempeño
- Cómo Iniciar la Conversación
- Minimizando la actitud defensiva en una Evaluación de Desempeño
- El Comportamiento de los Evaluadores Expertos vs Evaluadores Promedio
- La Historia de Rafael

### » Población Objetivo

Líderes estratégicos, tácticos, operativos y supervisores