Habilidades interpersonales

Alcanzar sus resultados: cultura del rendimiento

Una jornada para pasar de una obligación de medios a un compromiso con los resultados. Los participantes vinculan sus objetivos con los de la empresa, eligen los indicadores que siguen ellos mismos, asumen compromisos realistas y rinden cuentas de sus desviaciones sin justificarse. La cultura del rendimiento se trata aquí como una exigencia de claridad y de seguimiento, no como una presión añadida. Cada uno trabaja con sus objetivos reales del año.

Duración : 1 día

Objetivos

1. Explicar qué abarca una cultura del rendimiento y en qué se distingue de una cultura de la presión
2. Vincular sus objetivos individuales con los resultados esperados de su servicio y de la empresa
3. Traducir un objetivo en resultados medibles, acciones e indicadores personales de seguimiento
4. Asumir compromisos realistas, cumplirlos o avisar a tiempo cuando están amenazados
5. Rendir cuentas de sus resultados y de sus desviaciones de forma objetiva, con una propuesta de acción

Programa

Día 1 — mañana

• Obligación de medios, obligación de resultados: qué cambia en la forma de trabajar

• Cultura del rendimiento y cultura de la presión: señales, efectos sobre la calidad y sobre los equipos

• De la estrategia al puesto: cómo un objetivo de empresa se traduce hasta uno mismo

• Ejercicio: releer los objetivos del año y vincularlos con los resultados del servicio

Día 1 — tarde (taller)

• Su panel de control personal: pocos indicadores útiles, su fuente, su frecuencia de seguimiento

• Comprometerse: promesa realista, plazo, condiciones, alerta temprana cuando el compromiso está amenazado

• Rendir cuentas de una desviación en tres minutos: constatación, causas, corrección propuesta

• Taller: plan de resultados a 90 días e informe presentado ante el grupo

Metodología

• Trabajo sobre los objetivos reales de cada participante: ficha de objetivos, contrato de objetivos o acta de la entrevista anual

• Casos de la industria, la logística y la distribución: nivel de servicio, plazos, mermas, cobro

• Simulaciones de rendición de cuentas ante un responsable, con comentarios del grupo

• Autodiagnóstico de sus hábitos de seguimiento y de compromiso

• Plan de resultados a 90 días entregado a cada uno

Evaluación y documentos

Prueba de conocimientos e informe de resultados presentado al final de la jornada, evaluación en caliente a D+1. Certificado de formación numerado y verificable en línea para cada participante; informe de formación entregado a la empresa.

Materiales bilingües para cada participante; cada formación presencial incluye su gemelo digital en OmniLearn.

Conviene saber

Los directivos que fijan y siguen los objetivos de su equipo encontrarán el punto de vista del mando en «Fijar objetivos y medir el rendimiento del equipo». Para sostener el esfuerzo en el tiempo, véase «Perseverar ante los obstáculos».

Información práctica

Duración	1 día
Público	Colaboradores, técnicos, mandos intermedios y directivos con objetivos individuales o de equipo que cumplir
Requisitos previos	Sin requisitos previos; acudir con los objetivos del año si es posible
Número de participantes	Grupos de 6 a 12 participantes, en la empresa
Formato	En la empresa, presencial en sus instalaciones
Idioma	Francés, darija o inglés; materiales bilingües
Financiación	Contratos especiales de formación de la OFPPT (TFP), GIAC, Maroc PME: preparamos los expedientes con usted, sin coste adicional.
Personalización del programa	Programa adaptado a sus procedimientos, sus equipos y su público

Preguntas frecuentes

¿Qué diferencia hay con «Fijar objetivos y medir el rendimiento del equipo»?
Esta jornada se sitúa del lado de quien porta el objetivo: entender lo que se espera de él, seguir sus resultados, cumplir sus compromisos, rendir cuentas. La otra formación se dirige a los directivos que fijan, siguen y evalúan los objetivos de su equipo. Un mismo mando puede cursar ambas.

¿Hay que tener objetivos formalizados?
No, pero es útil. Sin ficha de objetivos, el participante parte de sus misiones principales y de las expectativas de su responsable, y las traduce en resultados medibles durante la jornada.

¿Una cultura del rendimiento no aumenta el estrés?
Mal conducida, sí. La formación insiste en objetivos alcanzables, indicadores comprendidos y alerta temprana, que evitan las malas sorpresas a final de periodo. También trata las derivas que hay que evitar: objetivos contradictorios, indicadores que empujan a ocultar los problemas.

¿Se puede adaptar a equipos de producción?
Sí. Para operarios, técnicos o jefes de equipo, los ejemplos parten de los indicadores del taller: rendimiento, mermas, seguridad, cumplimiento de plazos. La dinamización puede hacerse en darija.