Hábilon elearning

CONTENIDO

RECONOCIMIENTO Y MEJORA DEL DESEMPEÑO

CÓDIGO	AUTOR	DURACIÓN ESTIMADA	NIVEL DE FORMACIÓN
03B21C04	Isabel Aranda	8 h	Medio

Dirigido a

Responsables de equipo, mandos intermedios y profesionales de RRHH que necesiten reconocer buenas prácticas, abordar brechas de desempeño y establecer compromisos de mejora con sus colaboradores.

Descripción

Con este contenido de curso profesional el alumnado aprenderá a utilizar el reconocimiento y el feedback de mejora para orientar el desempeño. Se priorizarán los mensajes basados en conductas e impactos observables, la clarificación de expectativas y responsabilidades y el cierre de las conversaciones con acuerdos, plazos y seguimiento verificable.

COMPETENCIAS

1. Aplicar feedback de reconocimiento sobre conductas concretas y resultados observables para reforzar buenas prácticas, motivación y compromiso profesional en equipos de trabajo.
2. Formular feedback de mejora sobre conductas observables y expectativas incumplidas para corregir desviaciones sin deteriorar confianza, relación ni responsabilidad profesional.
3. Conducir conversaciones sobre desempeño, responsabilidades y expectativas laborales para alinear resultados, comportamientos profesionales, compromisos de mejora y seguimiento posterior verificable.
4. Cerrar conversaciones difíciles con acuerdos, responsables, plazos y seguimiento para facilitar trazabilidad, responsabilidad, aprendizaje y mejora continua en entornos laborales.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN (Objetivos)

1. Formular mensajes de reconocimiento específicos basados en conductas observables, evitando elogios genéricos o valoraciones personales poco útiles en equipos. Relacionar el reconocimiento con impacto, aprendizaje, resultados o contribución al equipo para reforzar comportamientos profesionales deseados y sostenibles.
2. Construir mensajes de mejora basados en situación, conducta, impacto y petición concreta de cambio profesional observable y verificable. Evitar formulaciones acusatorias, ambiguas o

centradas en rasgos personales que incrementen defensividad o reduzcan responsabilidad profesional compartida activa. Plantear límites, expectativas y consecuencias profesionales sin convertir la conversación en confrontación improductiva o descalificación personal innecesaria posterior.

3. Diferenciar expectativas, resultados, conductas y responsabilidades al analizar una situación de desempeño profesional observable y relevante para el equipo. Plantear brechas de desempeño con evidencias, orientación a mejora, acuerdos verificables y compromiso de seguimiento posterior individual acordado.
4. Formular acuerdos concretos que incluyan acción comprometida, responsable, plazo, resultado esperado y evidencias de cumplimiento posterior verificable final. Definir mecanismos de seguimiento proporcionados al tipo de conversación, nivel de riesgo y compromiso profesional acordado con la persona.

CONTENIDOS

Unidad 1. Feedback de reconocimiento
1. Reconocimiento y motivación profesional
2. Conducta observable e impacto positivo
   2.1 Conducta concreta que se reconoce
   2.2 Impacto profesional que se refuerza
3. Reconocimiento individual y colectivo
4. Riesgos del reconocimiento genérico

Unidad 2. Feedback de mejora y corrección
1. Feedback de mejora y corrección
2. Estructura del mensaje de mejora
   2.1 Situación concreta de referencia
   2.2 Conducta observable que se analiza
   2.3 Impacto profesional generado
   2.4 Petición concreta de cambio
3. Lenguaje claro y respetuoso
4. Peticiones concretas de cambio profesional
5. Límites y consecuencias profesionales
6. Errores habituales del feedback correctivo
   6.1 Etiquetas personales sobre la persona
   6.2 Generalizaciones difíciles de comprobar
   6.3 Mensajes indirectos o ambiguos

Unidad 3. Conversaciones sobre desempeño y expectativas
1. Expectativas y desempeño profesional
2. Brechas entre expectativa y resultado
   2.1 Resultado esperado de referencia
   2.2 *Resultado* observado en la práctica

3. Conductas, responsabilidades y compromisos
4. Conversaciones de desempeño con colaboradores
5. Conversaciones transversales sin autoridad directa

Unidad 4. Cierre, acuerdos y seguimiento

1. Cierre profesional de la conversación
2. Acuerdos claros y verificables
   2.1 Acción comprometida por la persona
   2.2 Responsable del compromiso acordado
   2.3 Plazo de revisión definido
3. Seguimiento y trazabilidad del acuerdo
4. Conversaciones de continuidad y revisión
5. Aprendizajes posteriores a la conversación