TRANSFORMACIÓN CONSCIENTE

MÓDULO 4

MANUAL DEL CURSO

Gestión del desempeño y toma de decisiones

Estrategias de Liderazgo y Trabajo en Equipo

Escuela Yo Creo

Material de estudio · Documento de demostración

Introducción

Gestionar el desempeño es acordar expectativas, acompañar el avance y evaluar con evidencia. Sin acuerdos claros, la evaluación se vuelve una conversación sobre percepciones.

Decidir bien también es una habilidad de liderazgo. Este módulo propone criterios simples para decidir con información incompleta y para delegar sin perder el control.

Objetivos de aprendizaje

- Formular metas SMART y traducirlas en indicadores simples.
- Conducir conversaciones de seguimiento con evidencia.
- Delegar tareas con contexto, autonomía y puntos de control.

> **Idea clave:** Sin expectativas claras no hay desempeño que evaluar; sin criterios no hay decisiones defendibles.

Metas que se pueden seguir

Una meta útil es específica, medible y acotada en el tiempo. Si no se puede observar el avance, no es una meta: es una intención. Los indicadores deben ser pocos y comprensibles para todo el equipo.

- Una meta principal por persona y periodo.
- Indicadores que midan resultado, no solo actividad.
- Revisión quincenal para ajustar el rumbo.

Delegar con criterio

Delegar no es descargar tareas. Es transferir una responsabilidad con contexto, recursos y un nivel de autonomía acordado. El error más común es delegar la tarea sin delegar la decisión.

- Explicar el resultado esperado y el porqué.
- Acordar el nivel de autonomía y los puntos de control.
- Definir qué se considera una señal de alerta.

Decidir con lo que hay

En la práctica, las decisiones se toman con información incompleta. Distinguir entre decisiones reversibles e irreversibles ayuda a elegir la velocidad adecuada: las reversibles se pueden probar; las irreversibles merecen más análisis.

- Definir el criterio de decisión antes de comparar opciones.
- Escribir los supuestos y el costo de equivocarse.
- Fijar una fecha límite para decidir.

> **En la práctica:** Decisión reversible: probar un nuevo formato de reunión durante dos semanas. Decisión irreversible: cambiar la estructura del equipo sin piloto previo.

Ejercicio práctico

- Escribe tres metas SMART para tu equipo en el próximo trimestre.
- Para cada una, define un indicador y la fuente de evidencia.
- Agenda una revisión de 20 minutos y comparte los criterios con el equipo.

Lista de verificación

- Cada persona conoce el resultado esperado de su trabajo.
- Las metas tienen indicadores y fecha de revisión.
- Al delegar, explico el contexto y el nivel de autonomía.
- Distingo decisiones reversibles de irreversibles.

> **Para cerrar:** Sin expectativas claras no hay desempeño que evaluar; sin criterios no hay decisiones defendibles.

Este material es una versión de demostración. El contenido definitivo será validado por Escuela Yo Creo.