

Diálogo exitoso sobre el establecimiento de metas

Desarrollo y discusión de metas

- El gerente comparte cualquier objetivo conocido del equipo/departamento de antemano.
- Los contribuyentes individuales deben planear compartir sus metas propuestas 3-5 días antes de la reunión.
- El colaborador individual debe dirigir la conversación con las metas propuestas, describir cómo estas metas contribuyen al trabajo y proporcionar una descripción general sobre cómo planean alcanzar sus metas.
- A lo largo de la conversación, el enfoque debe centrarse en cómo las metas – incluyendo las metas de desarrollo profesional – impactan o apoyan su trabajo y se alinean con los objetivos del departamento, la división y la Universidad.

Las siguientes preguntas centradas en objetivos ayudarán a guiar la conversación:

- ¿Cómo alinea su meta con las metas del departamento, la división y la Universidad?
- ¿Cómo se medirá esta meta? ¿Qué recursos/apoyo se necesitan?
- ¿Qué habilidades o conocimientos necesitan desarrollo para lograr esta meta?
- ¿Tiene su meta un impacto en los demás?
- ¿Cuándo espera lograr esta meta? ¿Qué puntos de referencia cree que deben identificarse para determinar su progreso hacia la meta?
- ¿Cuándo se puede programar el tiempo para comprobar el estado de esta meta?
- El gerente puede proporcionar comentarios y sugerencias según corresponda. Identificar áreas fuertes y áreas de oportunidad. Consulte “Estableciendo metas eficazmente – metas “SMART” (inteligentes)” como directriz.

Alineación con las competencias básicas de TCU

Las competencias básicas de TCU se consideran universales independientemente de su función o rol. Las competencias miden el conocimiento, las habilidades y los comportamientos observables que conducen al éxito y se alinean con los objetivos universitarios.

- Hable sobre las competencias básicas de TCU y asegúrese de que los colaboradores individuales entiendan lo que se espera de ellos en relación a cada competencia.
- Identifique cómo las competencias alinean con las metas. Si es necesario, un gerente puede proporcionar ejemplos para un colaborador individual sobre cómo lograr una calificación de "cumple con las expectativas."
- Determine si se necesitan metas de desarrollo en torno a las competencias básicas.

Finalizar metas

- Finalizar las metas acordadas y el colaborador individual debe ingresarlas a *PageUp Performance*.
- Programe un tiempo para hacer seguimiento al progreso de las metas. Al menos dos conversaciones deben ocurrir antes de la evaluación anual del desempeño.