



Competencias que se cubren:

### Categorías de Competencias Primarias:

• **Controles Gerenciales—**  
Ejercitar necesariamente los controles gerenciales para asegurar la integridad de los procesos de la empresa.

• **Gerencia de Recursos Humanos—**  
Manejar el proceso para alinear el capital humano con las metas organizacionales.

### Categorías de Competencias Relacionadas:

• **Iniciativa—**  
Proactivamente hacer que las cosas sucedan. Es auto-disciplinado.

• **Liderazgo—**  
Guiar los resultados de los negocios alineando la visión, misión y valores para realzar el valor de los negocios. Es capaz de incorporar la cooperación voluntaria de otros, explotando sus mayores habilidades y capacidades, para lograr los resultados deseados.

## Fijación de Desempeño

### RESUMEN

Definir claramente las expectativas de desempeño que se relacionan con la visión, la misión y los valores de la empresa crea resultados ganar – ganar. Identificar las áreas de resultados clave y los estándares de desempeño SMART en esas áreas desarrolla claridad. Los deberes, actividades, habilidades, conocimientos y capacidades están alineados para crear resultados medibles.

### CONTEXTO

La responsabilidad comienza con metas de desempeño claramente definidas. Traducir los objetivos de una empresa en tareas diarias es el lado de los procesos de la gerencia del desempeño.

Cuando consideramos el elemento humano del desempeño, consideramos que generalmente no es suficiente saber qué hacer. También es importante saber el “como,” “por qué,” y “cuan bien o qué tan seguido,” a fin de que las personas traigan sus mejores ideas y contribuciones al trabajo que hacen. Sin metas de desempeño claramente definidas, no podemos determinar si es la persona o el proceso lo que necesita coaching. Luego de completar este módulo, podremos crear expectativas claras, específicas de desempeño que soporta la visión y los objetivos generales de una empresa.

---

Al completar este módulo, los participantes podrán:

- Crear una idea de cómo luce su trabajo cuando está bien hecho
- Escribir un documento que defina las expectativas del desempeño
- Identificar habilidades clave, conocimiento y capacidades esenciales para el desempeño del trabajo
- Traducir los objetivos de negocios en actividades diarias con resultados medibles