



Bienvenidos a MAPA Consulting - Management and Performance Associates

Como era previsible, 2004, como todos los otros años finalizó demasiado rápido y las cortas vacaciones se derritieron como copos de nieve. Eso significa que un nuevo ciclo de desempeño comenzó. La pregunta es: ¿está usted preparado?

Congelemos la imagen por un instante: frente a usted hay una pila de desafíos, su equipo tiene estados de ánimo variables y la expectativa "que este año las cosas sean diferentes", grandes promesas originadas en expresiones de deseo, presupuestos acotados, evaluaciones pendientes y una gran duda... ¿por dónde comenzar?

Las alternativas a seguir son muchas, pero el éxito se conecta con organizar esa mezcla de elementos inconexos en torno al **Ciclo de Desempeño**.

Y como hay mucho que hacer y poco tiempo para perder, vamos a resumirlo en cuatro pasos claros:

1. Defina las metas
2. Clarifique las expectativas de desempeño
3. Clarifique el método para evaluar el desempeño
4. Determine si las competencias requeridas están presentes, para enfrentar metas y expectativas.

Metas: lo ha escuchado una y mil veces, pero se resiste a creerlo... Las metas deben ser SMART, o sea, **específicas, mensurables, realizables, relevantes al negocio** y deben estar **encontradas en un lapso de tiempo razonable**. Una pista: las metas no son actividades, sino el resultado que se quiere alcanzar!

Expectativas: Aquí es donde comienza la mayoría de los problemas.

Los gerentes informan a su equipo cuales son las metas (lo que hay que lograr), pero fallan en transmitir las expectativas de desempeño. Esperan un año para expresar (durante la evaluación de desempeño): "Si, has cumplido con tus metas, **pero...**" Esto puede ser una frustración y una desmotivación para su colaborador.

Método de Evaluación: Todos sabemos que es trabajoso y engorroso, y a veces hasta aburrido realizar la evaluación de desempeño, pero si están bien hechas pueden ser beneficiosas para ambas partes. No toda la tarea debe estar en sus manos. Las empresas *Fortune 500* han comprendido y abrazado los beneficios de las evaluaciones de 360 grados. La premisa es simple: diferentes personas tendrán diferentes perspectivas.

Competencias requeridas: no será leal exigir competencias que su colaborador no posee. Si no están y las necesita, ayúdelo a adquirirlas hoy mismo, y evite un nuevo fracaso y más desilusiones en el futuro. ¿Cómo hacerlo?... por medio del *Coaching*. Una palabra final: la gente está más feliz cuando su tarea se alinea con aquello que lo motiva!

Recuerde: este es solo el comienzo. Se trata de poner en claro las reglas de juego por anticipado. Pero, para que sea exitoso, tendremos que acompañarlo con una estrategia de comunicación abierta, recompensando los logros y orientando oportunidades de mejora.

Podemos acompañarlo en este proceso. No deje de visitarnos en: **www.mapa-consulting.com.ar** o llámenos al 54-11-4774-6100.

¡Hasta la próxima!