

Desempeño en las Organizaciones

(Administración del Desempeño es un término relativamente reciente en el campo de la administración. La literatura reciente inicia típicamente con la revisión del término “desempeño”)

Los supervisores han llevado a cabo las “evaluaciones de Desempeño” por años. Los Empleados han asistido a sesiones de capacitación por años. Los miembros de las Organizaciones han trabajado, muchas horas, horas pesadas por siglos. Los Procesos, como la Planeación, Presupuestos, Ventas y Facturación has sido ejecutados por años en las organizaciones. Pero es muy común ver que dichas actividades son hechas solo “por hacerse”, “porque siempre se han hecho” o “por que sí” y no para contribuir directamente a los resultados de la organización.

La administración del desempeño nos recuerda que “estar ocupado” no es lo mismo que “producir resultados”. Nos recuerda que capacitación, “fuerte compromiso” y “mucho trabajo” NO son resultados. La mayor contribución de la Administración del Desempeño es que se enfoca en LOGRAR RESULTADOS – productos y/o servicios para los clientes dentro y fuera de la organización. La Administración del Desempeño redirecciona nuestros esfuerzos de estar “ateareado” o “atiborrado” a la eficiencia.

Recientemente la organizaciones se han enfrentado con retos como nunca antes. El incremento de la competencia de los negocios a través del mundo ha significado que todos los negocios deben tener mucho cuidado al seleccionar sus estrategia para permanecer competitivos. Todos y todo en la organización tienen que estar haciendo lo que deben para asegurar que las estrategias se implementan de manera adecuada.

Esta situación ha puesto mayor foco en la efectividad. Los sistemas y procesos en la organización se deben aplicar de la manera correcta para las cosas correctas con el propósito de OBTENER RESULTADOS.

Todos los resultados a través de la organización deben continuar alineados para alcanzar los resultados deseados por la organización para su supervivencia y progreso. Solo entonces se puede decir que la organización y sus diferentes elementos están verdaderamente desempeñándose.

LA ADMINISTRACIÓN DEL DESEMPEÑO APLICA MÁS QUE A LOS EMPLEADOS

Típicamente se piensa en desempeño en las organizaciones, se piensa en desempeño de los empleados, sin embargo, la Administración del Desempeño debe enfocarse en:

1. La Organización
2. Departamentos (ventas, operaciones, administración, etc.)
3. Procesos (facturación, presupuestos, desarrollo de productos, etc.)
4. Proyectos (cambio de oficinas, automatización de la facturación , etc.)

5. Productos o Servicios para clientes internos o externos
6. Equipos o Grupos organizados para alcanzar un resultado para un cliente interno o externo

CONSIDERACIONES FUNDAMENTALES PARA CREAR ESTE TIPO DE ORGANIZACIÓN

1. Fundamentar en la Planeación Estratégica
2. Comprometer de manera total de la máxima autoridad de la organización
3. Convertir la estrategia en metas medibles
4. Establecer y promover los valores organizacionales
5. Estructurar a la organización en apoyo a la estrategia general.
6. Revisar y en su caso Rediseñar los procesos
7. Establecer reglas claras de operación para todos los involucrados
8. Establecer sistema de compromisos negociados
9. Monitorear permanentemente (Seguimiento y evaluación)
10. Medir el desempeño de la organización (considerando al personal)
11. Reconocer el logro de resultados
12. Tomar las decisiones orientadas a la mejora continua

Para mayor información:

Zeus Management Consultants

llozano@zeusconsult.com.mx

tel: (55)56-35-21-56

web: www.zeusconsult.com.mx