



## Las áreas de responsabilidad

- Tener un sistema bien definido de responsabilidades
- En las organizaciones los individuos son castigados por no hacer aquello que no sabían que tenían que hacer.
- Responsabilidades pocas claras.





## Los criterios de desempeño

- sirven como base para la evaluación.



## Las metas deben ser claras

- Los gerentes saben que quieren que sus colaboradores hagan, simplemente no se molestan en decirles.
- Nunca suponga nada, cuando de establecer metas se trata.





## El logro de las metas necesita retroalimentación

- El motivador número uno de las personas es la retroalimentación sobre los resultados.
- La retroalimentación es el desayuno de los campeones.



## Las evaluaciones del desempeño, pueden socavarlo

- Desgraciadamente, muchos gerentes utilizan la evaluación del desempeño como la oportunidad del año para que sus colaboradores se las paguen.





### Limite el numero de metas

- Entre tres y cinco metas es el numero ideal en el cual pueden concentrarse los individuos de alto desempeño.
- Las metas de un minuto, deben poder leerse en un minuto y escribirse en no mas de 250 palabras.



### Las buenas metas son inteligentes

- Deben ser fijadas con claridad y escribirlas con sus colaboradores.
- Especificas y mensurables.
- Estimulantes.
- Alcanzables.
- Pertinentes.
- Susceptible de seguimiento y con limite de tiempo.

