

DESEMPEÑO

Condicionantes – Significado – Consecuencias

FINALIDAD

Adecuar la interpretación y consecuencias derivadas de los sistemas de gestión del desempeño utilizadas por las organizaciones para promover la contribución de sus profesionales y distribuir sus políticas de RR.HH.

Perfil profesional

Es **causa** del desempeño

Integra, entre otros elementos, el criterio, las herramientas (conocimientos y habilidades) y la motivación del profesional. **No es desempeño y su medición o evaluación no es sencillo que la realicen quienes no son expertos en ello.**

Eficiencia / Rendimiento

Áreas responsabilidad

Es el **desempeño demostrado** por el profesional

- El perfil del que dispone el profesional junto a otros factores externos, son **causa del desempeño que demostramos** los profesionales.
- Nuestro desempeño **se compone tanto de la eficiencia** (medida en la que hacemos lo que debemos hacer y hacemos bien lo que hacemos) **como de su coherencia** con la exigencia que se deriva de las áreas de responsabilidad asociadas a nuestra posición.
- El desempeño pueden medirlo especialmente aquellas personas que están 'cercanas' al profesional ya que **observan su actividad y calidad de actuación.**

Eficacia / Resultados

Es **consecuencia** del desempeño

Los resultados que condicionamos los profesionales son la **consecuencia de nuestro desempeño** (influido por otros factores ajenos a nosotros que puedan actuar como favorecedores o detractores).