

**Compromiso y atención personalizada en servicios para el capital humano**

[www.shr.com.ve](http://www.shr.com.ve)

## Trabajo por Objetivos, todos ganamos

El fin principal de un sistema por objetivos es lograr que:

**los empleados participen, con contribuciones medibles, en la consecución de los objetivos del negocio.**

Esto evidentemente ofrece un importante elemento motivacional, ya que al participar en la fijación de sus propios objetivos, las personas tienen la ocasión de conocer cuáles serán los aspectos que se tendrán en cuenta para evaluar el desempeño de los mismos.

La mayor dificultad es que resulta complejo bajar los objetivos estratégicos a un nivel operativo, pero debemos ser capaces de que cada persona conozca con qué acciones cotidianas está contribuyendo. De esto dependerá la vida del sistema. En este punto, son los mandos medios quienes tienen una gran responsabilidad ya que, por su ubicación jerárquica, son capaces de asimilar lo que la dirección pretende

y luego, debido a la cercanía a las áreas operativas, son capaces, con ayuda de sus colaboradores, de cerrar el proceso.

También es conveniente realizar una evaluación semestralmente y establecer posibles correcciones actual y orientar el futuro. Si esta pretensión es **franca y respetuosa**, en definitiva va a ser una excelente oportunidad para crear un canal de comunicación entre el colaborador y el jefe inmediato.

Para una correcta administración del sistema por objetivos, los líderes del proyecto, en primer lugar, deben conocer muy bien el negocio y el escenario actual y futuro del sector, y, por otro lado, conocer a las personas de la organización, su cultura, sus valores y, en definitiva, su implicación en una nueva fórmula de retribuirles.

Los objetivos deben tener las siguientes características:

- Ser **retadores pero realizables**, para no producir un efecto de

Número Marzo 2011



desmotivación inmediato.

- Ser **concretos y concentrados**: debemos seleccionar un número no mayor de **cinco**, porque la dispersión termina disolviendo el esfuerzo.

- Responder tanto a los **intereses de la empresa como a los de los empleados**.

- Dar **confianza y libertad** para alcanzarlos, no podemos exigir resultados y responsabilidades si la persona no participó libremente en el proceso.

- Y el punto más importante, deben ser **medibles**, ya que cada persona debe conocer y comprender el sistema utilizado para valorar su desarrollo.

**Freddy Salas**  
Director

Si NO desea seguir recibiendo este boletín haga click [aquí](#)

Para mayor información 0212-9113406 o [info@shr.com.ve](mailto:info@shr.com.ve) o visite [www.shr.com.ve](http://www.shr.com.ve)