

**A continuación, se desarrollan brevemente algunos conceptos necesarios para comprender los conceptos desarrollados a lo largo del programa:**

**Desempeño:** Refiere a resultados y rendimiento en relación a objetivos alcanzados por las personas en las organizaciones y a los modos en que se comportó para alcanzarlos.

**Brecha de desempeño:** A partir del análisis y diagnóstico realizado entre la performance actual de una persona y lo que la organización espera de la misma, surge a veces una distancia, esta distancia es la brecha en el desempeño.

**Competencias:** Se trata de los conocimientos, habilidades y destrezas que una persona pone en juego al momento de desempeñar sus tareas.

**Diccionario de competencias:** Se trata de las competencias que son valoradas en una organización, las cuales se detallan en un documento que debe ser conocido por los integrantes de la misma. Este diccionario, suele contener la selección de competencias, con su correspondiente descripción y ejemplos de conductas observables de cada una.

**Evaluación del desempeño:** Es un proceso en el cual los jefes evalúan el desempeño de las personas en cada una de las competencias detalladas en el diccionario de la organización. Usan como escala la que esté detallada en la compañía.

**Ciclo de gestión del desempeño:** Se trata de un proceso anual que suele iniciarse con una planificación en la que jefes y colaboradores se reúnen para hacer acuerdos sobre qué se desea alcanzar (fijan objetivos desafiantes) y cómo desean alcanzarlos (aclaran el diccionario de competencias), para luego hacer una revisión a mitad del ciclo y por último evaluar el desempeño, volviendo a comenzar con el proceso.