

# Gestión del (mal) rendimiento

## Guía de seguimiento: Aspectos clave aplicables

ASPECTO TRABAJADO	COMPORTAMIENTO ESPERADO
<b>Las 5 cosas que nos hemos de cuestionar antes de culpar al trabajador por no tener el rendimiento adecuado</b>	<p>Cuando tenemos a un trabajador que tiene un rendimiento inferior al esperado, antes de “culparle” y decirle que ha de cambiar hemos de cuestionar nuestra forma de trabajar como managers, puesto que tenemos un impacto muy grande en lo que hace y cómo nuestro equipo.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. ¿Qué podría hacer distinto para que entendiera mejor la importancia de la tarea que le pido?</li><li>2. ¿Qué podría hacer distinto para asegurarme de que tiene todo el conocimiento, recursos, tiempo y ayuda necesarios para tener éxito en la tarea?</li><li>3. ¿Qué podría hacer distinto para hacerle sentir más involucrado y reconocido?</li><li>4. ¿Qué podría mejorar en la forma de hacerle seguimiento de las tareas? (frecuencia, preparación, tiempo de calidad...)</li><li>5. ¿Qué podría mejorar en cuanto a la alineación entre lo que le pido que haga y la forma que tenemos de trabajar en el departamento o empresa?</li></ol>
<b>Las 3 cosas que podemos analizar antes de culpar al trabajador por no tener el rendimiento adecuado</b>	<p>Si estamos 100% seguros de que nuestro estilo de gestión no es el que contribuye a su bajo rendimiento, entonces podemos analizar su contexto:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. ¿Hay alguna tarea que le disguste especialmente, y que se la pudiera intercambiar con otra persona, con tal de que ambas salgan ganadas?</li><li>2. ¿Hay alguna tarea que le guste especialmente, y que podría dejar que hiciera y así compensara aquello que ha de hacer y no le gusta?</li><li>3. ¿Hay algún aspecto relacionado con el horario, el puesto de trabajo... que le esté afectando emocionalmente y pueda cambiar?</li></ol>
<b>Tener una reunión de realineamiento para ayudarlo a darse cuenta de la necesidad de cambiar</b>	<p>Si nada de lo anterior funciona, entonces nos hemos de plantear tener una reunión de realineamiento, para ayudar a la persona a darse cuenta de la necesidad de cambiar. La estructura de la reunión:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Destacar la importancia de la reunión</li><li>2. Pregunta <b>SÍ al principio</b></li><li>3. Exponer los hechos objetivos</li><li>4. Destacar la desviación hechos/principio</li><li>5. Pedir su compromiso</li><li>6. Dar reconocimiento por la actitud</li><li>7. Concretar plan de acción</li><li>8. Seguimiento a corto plazo</li></ol>