

### ¿MEJORA USTED CON EFICACIA EL DESEMPEÑO DE SU PERSONAL?

Si usted ocupa un nivel de mando, sea usted el dueño, responsable máximo o uno de los directivos o ejecutivos intermedios, su principal misión en la organización es mejorar cada día los niveles de desempeño de su área de responsabilidad. Utilizamos la palabra “desempeño” (*performance*, en inglés) para referirnos, con una única palabra, a aspectos como niveles de productividad, de creatividad, logro de los objetivos y metas del área, participación en la consecución de los objetivos de la empresa, y similares. Para lograr que esos niveles de desempeño sean cada vez mejores se requiere, entre otras cosas, liderazgo, motivación, seguimiento y, muy especialmente, planificación y programación. No siempre los niveles de mando tienen plena conciencia de que no se trata tan sólo de hacer bien el propio trabajo, si no de asegurarse que todo el personal bajo su mando aporte lo mejor de sí y realice un trabajo excelente. Es la idea que subyace tras el concepto de “la pirámide invertida”.

En este sentido, para determinar si usted está siguiendo el camino correcto, compile el siguiente diagnóstico, que hemos elaborado a partir del propuesto originalmente por Sheila J. Costello.

		Casi siempre	A veces	Casi nunca
1	¿Comprende con total claridad la finalidad y los objetivos globales de la empresa?			
2	Como nivel de mando, ¿comprende claramente la finalidad y los objetivos del área que ha sido puesta bajo su responsabilidad?			

		Casi siempre	A veces	Casi nunca
3	Dentro del panorama descrito en las dos preguntas anteriores, ¿comprende usted con claridad cuáles son su propia finalidad y objetivos dentro de la organización?			
4	¿Ha elaborado, para usted mismo, un plan de trabajo basado en el desempeño que defina con total claridad la finalidad y los objetivos anuales de su propio desempeño y prestaciones personales?			
5	¿Está debidamente informado de los cambios y actualizaciones que se hacen a los objetivos y metas de la empresa que puedan incidir y modificar su propio plan personal de desempeño?			
6	¿Comunica regularmente al personal que trabaja bajo su mando la finalidad general de la empresa, del área que dirige?			
7	¿Implica al personal bajo su mando en la definición anual de sus propios objetivos respecto al desempeño?			
8	¿Organiza reuniones anuales de planificación del desempeño con cada uno de los miembros del personal bajo su mando?			
9	¿Elabora anualmente un plan general de desempeño para su área de responsabilidad?			
10	¿Elabora, por escrito, para cada empleado bajo su mando, un documento con la finalidad y los objetivos de desempeño anual, que luego comparte abiertamente con el interesado?			
11	¿Puede todo el grupo que depende de usted contar con sus evaluaciones objetivas, su disposición a la escucha, su supervisión constante durante todo el año, centradas en la mejora del desempeño de cada uno de ellos?			
12	¿Se preocupa de comunicar, verbalmente y por escrito, de una forma gratificante, oportuna y constructiva, su reconocimiento por el logro de altos niveles de desempeño por parte de los miembros de su personal?			
13	¿Critica a todos sus colaboradores sus deficiencias respecto al desempeño y lo hace de manera objetiva, oportuna y constructiva?			
14	¿Realiza reuniones, cara-a-cara, con cada uno de sus colaboradores de manera individual para examinar sus avances respecto al logro de los objetivos anuales de desempeño personales?			

		<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>
<b>15</b>	¿Organiza encuentros anuales para analizar el desempeño de cada colaborador y para discutir juntos sus progresos anuales respecto al plan general de desempeño del área?			
<b>16</b>	¿Elabora evaluaciones escritas sobre el desempeño anual, junto con un análisis del desarrollo previsto para el próximo año, para cada uno de sus colaboradores?			