

LIDERATGE

JOVITA LATORRE SAURA*



El líder clarifica los objetivos

Es importante que la empresa disponga de un sistema objetivo para especificar a su equipo qué se espera de él y cuáles son los resultados que se quieren conseguir. Todavía en alguna ocasión escucho a líderes que no se sienten satisfechos con los comportamientos y/o los resultados de algunas personas de su equipo, y a mi pregunta: “¿Se lo has explicado previamente?” me responden: “Bueno, es algo evidente! ya deberían saberlo!”

Cada persona ve la realidad a su manera. En función de sus conocimientos, de su experiencia interpreta la realidad que tiene delante de una forma u otra, pero eso cuando queremos que se realicen unas funciones determinadas, que se desarrollen ciertas competencias, que se consigan unos resultados debemos comunicarlo, no lo demos por supuesto.

Se hace pues indispensable en las organizaciones, evaluar el desarrollo de los colaboradores con la finalidad de alinear el trabajo realizado con la estrategia de la empresa y disponer de información para la promoción y el crecimiento de las personas.

¿Cuáles son las fases a tener en cuenta para evaluar el rendimiento? En primer lugar, se establecen las competencias, que estarán en función de la estrategia de la empresa y de sus valores. Normalmente se definen unas competencias transversales y otras específicas para cada puesto de trabajo o para cada departamento.

Seguidamente se definen los objetivos que se deben conseguir durante ese año, campaña, ... Deben ser objetivos específicos, atractivos, realistas, marcados en un tiempo determinado, motivadores y ecológicos tanto para la empresa como para la propia persona.

Se comunican las competencias y los objetivos a las personas del equipo,

mediante entrevistas individuales entre la dirección del departamento en cuestión y la persona que forma parte de su equipo, en las que el líder debe evidenciar la claridad con la que la persona de su equipo los ha recibido, y además debe ofrecer los recursos necesarios para que su colaborador pueda conseguir estos objetivos.

Mediante la herramienta que se considere necesaria cada directivo debe evaluar al personal de su equipo, de forma objetiva, clara y continua. Habitualmente, cuando se evalúan las competencias, la dirección debe anotar algunos ejemplos que demuestren la evaluación que está haciendo la persona concreta. De esta forma, cuando se realice el *feed-back* se podrá hablar con evidencias y no de forma abstracta.

Se aconseja que la persona evaluada también realice su evaluación desde su punto de vista.

Y finalmente la entrevista de *feed-back*. La dirección realiza una entrevista individual con la persona interesada en la que se transmite la evaluación que se ha realizado por ambas partes, poniéndose de acuerdo en cuáles son los puntos fuertes de la persona del equipo y cuáles debe mejorar. La entrevista de evaluación *feed-back* es muy importante en el proceso de evaluación del rendimiento ya que es un buen momento para coincidir dirección y colaborador/a y poner en común los objetivos conseguidos y los potenciales. Debe tomarse como un espacio en el que se apuesta por el crecimiento personal y profesional.

Si eres líder, ten en cuenta este proceso, que te va a permitir alinear esfuerzos en la empresa: definir qué se espera y qué se valora de cada persona del equipo, comunicárselo correctamente, evaluación continua, *feed-back* para crecer juntos.

(* JOVITA LATORRE SAURA ÉS PSICÒLOGA I DIRECTORA DE OPTIMA BUSINESS CONSULTING

CFC - UNIVERSIDAD DE LLEIDA

PROGRAMAS de DESARROLLO DIRECTIVO y del LIDERAZGO
"Formación para directivos líderes"

www.ingenioschool.com



INGENIO
LEADERSHIP SCHOOL

LABORAL EMPLEO

La plantilla de los bancos ha bajado el 18% de 2012 a 2016

Han desaparecido en el sector más de 42.200 puestos de trabajo || El PSOE denuncia problemas de “exclusión financiera”

AGENCIAS

MADRID | La plantilla de las entidades financieras se redujo el 18 % entre 2012 y 2016, hasta situarse en 194.283 empleados, descenso que se produjo sobre todo en las entidades de depósito. Según una respuesta del Gobierno a una pregunta parlamentaria realizada por el PSOE, en 2012 había 236.504 trabajadores de banca frente a los 194.283 de 2016, lo que supone una reducción de 42.221 empleados, equivalente al 18 por ciento.

Las entidades de depósito fueron las que más sufrieron la reducción, ya que de los 231.389 trabajadores que tenían en 2012 se pasó a 189.280 en 2016.

Por años, el mayor descenso de trabajadores se produjo en 2013, cuando se redujeron las plantillas en 18.626 personas, mientras que en 2014 bajaron en 9.587 empleados, en 2015 se estabilizó y en 2016 volvió a caer en 8.671 trabajadores.

El diputado socialista por Málaga Miguel Ángel Heredia ha afirmado que ese ajuste ha perjudicado a la accesibilidad de algunos usuarios a los productos y servicios financieros, “llegando a plantearse problemas de exclusión financiera para algunos consumidores”.

En declaraciones a Efe ha señalado que, aunque España sigue teniendo un elevado ratio de sucursales bancarias por habitante dentro de la UE, el ajuste ha sido desigual y ha incidido negativamente en el ámbito rural.



Imagen de archivo de un edificio en construcción.

El Euribor se mantiene estable durante marzo

El Euribor a un año, el indicador más utilizado para calcular una hipoteca, cierra marzo en el -0,191 %, la misma tasa que registró en febrero, pero que supone el vigésimo sexto mes consecutivo que se sitúa en negativo, ya que desde febrero de 2016 cierra por debajo de cero. Así, una hipoteca de 100.000 euros contratada hace un año a un plazo de 25 años con un diferencial de un punto porcentual sobre el Euribor, tendría una cuota mensual de 371,91 euros.

En este sentido, ha recordado que el PSOE ha instado al Gobierno, a través de una proposición no de ley, a valorar en los préstamos o servicios que concierten las administraciones con las entidades financieras su compromiso para reducir la exclusión financiera en el medio rural.

Además, abogan por que las instalaciones públicas o empresas locales puedan facilitar el servicio bancario en aquellas localidades que carecen de oficinas financieras.

En el mismo sentido, los socialistas instan a promover la alfabetización digital de la población más afectada, en su mayoría personas de edad avanzada, y a impulsar la utilización de dispositivos de atención presencial móvil por parte de los bancos.

INFORMACIÓ SOBRE PLAGUES AGRÍCOLES

26 de març de 2018
PERERA I POMERA

MOTEJAT

Les pluges dels darrers dies han donat registres molt variables de precipitació en funció de l'estació climàtica. A pesar de que han hagut condicions de precipitació favorables per la malaltia, les temperatures no han estat les òptimes pel seu desenvolupament.

Segons les dades proporcionades per les estacions climàtiques de l'àrea fructícola de Lleida, s'ha produït perill greu de motejat a l'estació climàtica de Tornabous, i perill bastant greu de motejat a l'estació d'Albesa.

En aquestes zones es recomana la realització, el més ràpidament possible a les varietats sensibles de perera i pomera, d'un tractament amb un fungicida orgànic o un orgànic més un sistèmic amb els productes autoritzats en cada cas.

DADES FACILITADES PEL DAR

Generalitat de Catalunya
Departament d'Agricultura, Ramaderia,
Pesca, Alimentació i Medi Natural

SINDICATOS LABORAL

UGT tilda de fallido el contrato a tiempo parcial

MADRID | UGT denunció ayer que el contrato a tiempo parcial en España es “un contrato fallido”, que se ha convertido en “un instrumento más de fraude y de precariedad laboral para los trabajadores en beneficio de las empresas”. Por ello, reclama mayor vigilancia y control por parte de la Inspección de Trabajo, para detectar “estas formas de subempleo”, y la derogación de la reforma laboral de 2012, que lo ha promovido, con la proliferación del contrato a tiempo parcial involuntario. El sindicato recordó que el 57,3% de los trabajadores con contratos a tiempo parcial -lo hace de

manera involuntaria, según datos de la EPA del último trimestre del año pasado. Es un modelo de contratación que repercute en mayor medida en las mujeres, que ocupan el 73,9% de los contratos a tiempo parcial. Para UGT, puede ser una fórmula que compatibilice una necesaria flexibilidad para las empresas con la voluntad de los empleados de conciliar otras actividades vitales (estudios o cuidados de familiares), pero sólo el 7,3% de los ocupados a jornada parcial alega su utilización para seguir cursos de enseñanza o formación y un 10%, para atender a familiares.