



Brandester

ARTÍCULO

DICIEMBRE 2022

UN GRAN TRABAJADOR, UN MAL LÍDER.

D. Juan Fco. Díaz Navas
Psicología y Neurociencias para tu marca y empresa.
Nº Colegiado: AO12552



Copyright © 2022
by D. Juan Fco. Díaz Navas

Hola lector.

Aquí os dejo esta artículo que vas a poder disfrutar y donde os aportaremos solución par a un tema concreto.

Este está hecho para ayudar al máximo número de personas como parte del contenido que ofrecemos a través de nuestra web [Brandester.com](https://www.brandester.com).

Si quieres ayudar a algún amigo o amiga puedes invitarlo a formar parte de nuestra comunidad digital mostrándole nuestra web.

Mr. Brandester

Index

Un gran trabajador, un mal líder.....Pag. 2

El equipo de Brandester



CAPÍTULO

UN GRAN TRABAJADOR, UN MAL LÍDER.

Un error común en las empresas suele ser ascender a la persona errónea. Este error suele darse por una confusión relacional muy común entre buen trabajador y buen líder.

Se da por hecho que alguien que es un buen trabajador y demuestra tintes de predisposición y proactividad va a ser un gran líder. Pero lejos de la realidad, observamos que esto no es así en la mayoría de las ocasiones.

Ocurriendo que la mayoría de veces es demasiado tarde para dar vuelta atrás porque sucede lo siguiente: aquella persona que ha cambiado de posición y cobra más no quiere perder los beneficios del puesto, le da miedo decir que quiere volver a su antiguo puesto porque se coarte su evolución en la empresa o termina siendo un mediocre trabajador en su nuevo puesto en vez del hacha que fue antaño.

Todo esto viene dado porque se muestra el ascenso como un premio al buen hacer de los trabajadores y eso es el error común del 99% de las empresas a día de hoy.

No hay que ascender a los trabajadores porque lo hagan bien en su puesto sino porque muestra actitudes de liderazgo y persuasión sobre otros miembros de la organización. Hablamos de esas Soft Skills que se han vuelto tan populares en los últimos tiempos.

El ascenso debe ser una evolución natural del que se prepara para ser líder y no un gran trabajador. Por ello es tan importante los planes de carrera y que las personas lo tengan claro. De esta forma, pueden diseñar su carrera con mayor interés y rendimiento acorde a su forma de ser, sus pretensiones vitales y profesionales.



CAPÍTULO

UN GRAN TRABAJADOR, UN MAL LÍDER.

Ahora llega la gran pregunta: ¿Qué hago con esos buenos trabajadores? ¿No se van a frustrar por permanecer siempre en el mismo lugar?

La verdad es que esta pregunta tiene una respuesta muy sencilla: sistema de recompensas por productividad.

Estas recompensas deben ir sujetas a la escala de necesidades vitales de las personas, las cuales pueden tener la mayoría de tus empleados según sus variables sociológicas, psicológicas, biológicas y demográficas.

Por ello, el conjunto de recompensas puede ser muy dispar para uno u otro pese a que tengas un sistema prefijado. Mientras que a unos les puede funcionar muy bien un incremento de su nómina mensual más un plus de productividad. Otros les pueden servir un incremento menor en la nómina y obtener un día más libre a la semana, una reducción de la jornada laboral diaria para el cuidado de hijos o familiares enfermos o 10 días de vacaciones más al año.



CAPÍTULO

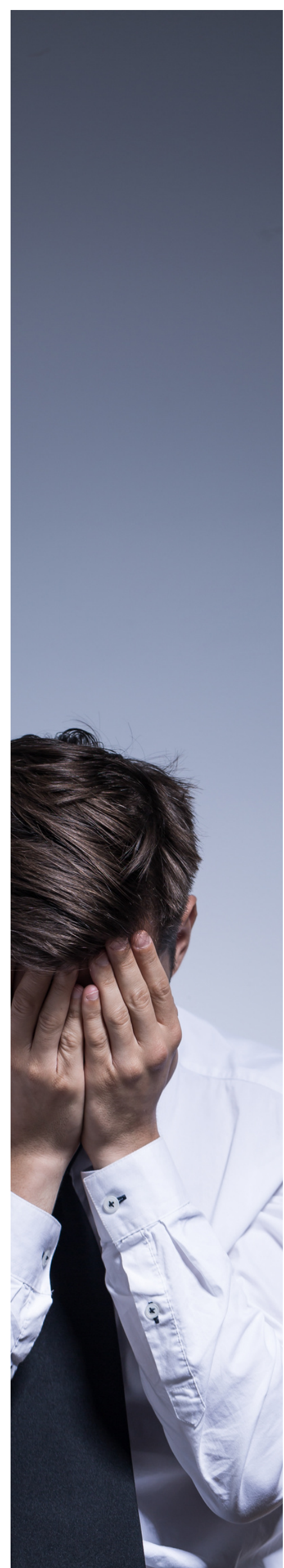
UN GRAN TRABAJADOR, UN MAL LÍDER.

Esto lleva a que tengas que crear un sistema lo suficientemente adaptativo para que no deje a nadie fuera y siempre tenga capacidad de elección. Recuerden, las personas somos más proclives a aceptar y ser consecuentes con lo aceptado si tenemos la sensación que hemos elegido la opción.

Ahora, que estas palabras mías no se mal interpreten y te lleven a pensar que crear un sistema subyugante y que te beneficie a ti sobre sus necesidades te va a funcionar. Si el trabajador detecta que esos beneficios no son interesantes para él o existe una desproporción entre la cantidad de trabajo asumido y la recompensa ofrecida no le parecerá atractiva y a la larga terminará rompiendo su productividad.

Es importante que tengas claro que debe ser un premio y una ventaja para él, que lo destaca sobre el resto. Porque así, el resto querrá llegar a las cotas del trabajador premiado. Esto sólo es posible si el camino es muy claro y asumible, por parte del trabajador, el reto de conseguirlo.

Este sistema, tendrás que revisarlo a futuro porque las necesidades de tus trabajadores y plantilla irán cambiando conforme evolucione, crezca y maduren los retos de tu modelo empresarial.





CAPÍTULO

UN GRAN TRABAJADOR, UN MAL LÍDER.

Por ello, debes hacer lo siguiente para no fallar en los ascensos:

1. Observa las necesidades del puesto a cubrir (Hard Skills y Soft Skills).
2. Observa la formación de tus empleados que coincidan con las necesidades del puesto. (Es más fácil que tenga habilidades de base).
3. Observa otros datos, si no los tienes realiza una investigación. Si no tienes ni idea o no te quieres comer la cabeza, haz una convocatoria interna para cubrir vacante. Ahí, tomas los datos que necesitas de las entrevistas personales para luego tomar la decisión.
4. Crea un sistema de recompensas real para los buenos trabajadores en su puesto que aumente la productividad del resto.
5. Pregúntales a los trabajadores abiertamente si quieren tomar el reto de ese nuevo puesto, pero ofreciéndole las alternativas por recompensas si se queda en su puesto actual.

6. Elige para ser líder al que tenga mayor número de habilidades comunicativas y persuasivas con el grupo.

7. Si tenías varios interesados, explícales porqué elegiste al afortunado y que necesita mejorar los no elegidos para optar a vacantes de ese estilo en el futuro.

Recuerda que esto es parte del trabajo de confección de plantilla y lo más importante es que sea lo más productiva posible sintiendo que el trabajo no les resta felicidad.

Esquema de pasos para no fallar en el ascenso.

- Necesidades 
- Formación 
- Otros Datos 
- Recompensas 
- Preguntar 
- Elegir 
- Explicar 



Brandester

*En
Brandester
podemos
ayudarte a
encontrar la
solución.*

**Visítanos
[Brandester.com](https://brandester.com)**

*Gracias por
dedicarnos
este
tiempo.*