

Amonestar

¿Qué es?

La capacidad de un manager de alinear comportamientos del equipo dentro de un marco ético y de resultados, corrigiendo y reprendiendo cuando es necesario.

La amonestación va contra el hecho, no contra la persona

¿Por qué?

El manager debe ser el garante e impulsor que los comportamientos vividos converjan con aquellos deseados en el equipo.

El respeto a los valores se promueve a través del ejemplo del manager.

Quien ve a su colaborador cometer una falta y no le dice nada, comete a su vez una falta.

¿Cómo?

1. **Sí al colaborador, no al hecho.** Reconocer la intención positiva en el hecho
2. **Enfatizar la importancia.** Llamando la atención valoramos al colaborador, los hechos y al esfuerzo necesario para cambiar
3. **Exponer el hecho** sin discutir o justificarse, siendo aséptico, neutral y evitando el juicio de valor
4. **Exponer la razón** (principio) por la cual el hecho se convierte en una falta
5. Darle al colaborador la **iniciativa** sobre qué cambiar
6. Ayudarle a **concretar** las acciones de cambio
7. Pedir su **compromiso** de cambio
8. **Controlar** para felicitar y apoyar

Claves de la entrevista:

Preparase anticipadamente, evitando el enfado

Determinación concreta y verificada del hecho

Respeto a la persona, siendo firmes y dejándole espacio

Dejar que el colaborador defina cómo va a cambiar

Realizar un control del cambio

Evitar juicios de valor cuando amonestamos, es la mejor manera de ayudar a los colaboradores a cambiar