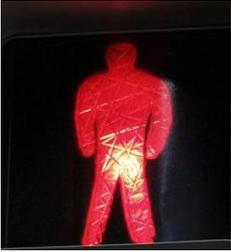


LAS PERSONAS EN PRIMER LUGAR: Recetas sencillas para una dirección eficiente

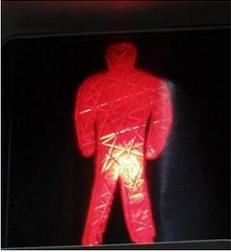
Recetario y chequeo

CEEI Valencia 28 de enero 2010



PUNTOS CRÍTICOS ESENCIALES

- Si no confía en su equipo, cámbielo. EFICIENCIA
- Si confía en su equipo: dígallo continuamente. CONFIANZA
- Si su organización es grande: INDISPENSABLE tener buenos jefes que a su vez generen buenos equipos. LIDERAZGO
- Si Ud es el jefe: DECIDA, si se equivoca: explíquelo. RESPONSABILIDAD
- Fomente el derecho y permiso a equivocarse. INICIATIVA
- Invierta en personas tanto o más como en otros activos. MOTIVACIÓN
- Sea sincero siempre. CREDIBILIDAD
- Cumpla con sus compromisos siempre. COMPROMISO
- Sea humano, cercano, accesible y honesto. EQUIDAD
- Estimule aquello que genera mejores resultados con menos esfuerzos. TRABAJO EN EQUIPO



LOS 10 PECADOS CAPITALES DE UN JEFE



- 1.- El jefe no manda o manda demasiado.
- 2.- El jefe manda pero no lidera.
- 3.- El jefe es un prepotente (coincide con que no es muy educado o muy honrado).
- 4.- El jefe oye pero no escucha.
- 5.- El jefe pierde su propio control.
- 6.- El jefe es resultadista vs hacer las cosas bien.
- 7.- El jefe no despide a los empleados o directivos perjudiciales.
- 8.- Para el jefe lo primero no son los clientes.
- 9.- El jefe tiene miedo.
- 10.-El jefe es injusto.



LA ASERTIVIDAD: Esa habilidad que toda persona debería desarrollar

Y sobre todo quienes ostentan jerárquicamente una posición superior

- **La ASERTIVIDAD:** capacidad para transmitir ideas, opiniones, sentimientos o defender derechos de una forma adecuada a la situación, respetando las posturas de los demás al igual que la propia.

PASIVIDAD

ASERTIVIDAD

AGRESIVIDAD





Materia prima del Líder



Capacidad de comunicarse

Inteligencia emocional

Capacidad de establecer metas y objetivos

Capacidad de visión

Un líder cree en su equipo y traslada su confianza a las personas

Un líder crece y hace crecer a su gente

Tiene carisma

Es Innovador

Un líder es responsable





1ª Receta: Trabaje la MOTIVACIÓN

¿PARA QUÉ INTENTAMOS MOTIVAR?

- Nivel básico: para lograr resultados, conseguir objetivos, cumplir su obligación....**PENSANDO EN LA EMPRESA ÚNICAMENTE**
- Nivel superior: para conseguir su integración, compromiso, identificación con la empresa, satisfacción y desarrollo profesional....
PENSANDO EN LA EMPRESA Y EN LA PERSONA



RECETAS PARA OPTIMIZAR LA MOTIVACIÓN LABORAL

con actitudes y conductas concretas

1. Escuchar!!!!
2. Aclarar y concretar tu propio trabajo como responsable
3. Conocer el trabajo de sus trabajadores
4. Conocer a las personas
5. Respetar a la persona
6. Concretar los hechos problemáticos
7. Criticar los hechos y no las personas
8. Ser empático
9. Ser tolerante



RECETAS PARA OPTIMIZAR LA MOTIVACIÓN LABORAL

con actitudes y conductas concretas

11. Estar dispuesto a aprender de los demás
12. Actitud abierta hacia la comunicación
13. No demostrar favoritismos
14. Fomentar la iniciativa de los demás
15. Demostrar confianza en el trabajo del grupo
16. Delegar funciones
17. Proponer adecuadamente objetivos de trabajo
18. Reforzar positivamente con constancia y determinación



¿QUE HACER PARA INDUCIR LA MOTIVACION?

1. Conozca a sus colaboradores: cada persona es única.
2. Hacer que la dirección apoye, apruebe y refuerce el buen desempeño: NO SÓLO EL RESULTADO
3. Fomentar la participación de los trabajadores: ESCUCHE y responda. Aprenderemos todos.
4. Exigir en los jefes o mandos intermedios la responsabilidad de desarrollar profesionalmente los trabajadores, comunicar y alentar el buen desempeño.
5. Tomar decisiones contundentes respecto al bajo desempeño.
6. Transmitir hasta inculcar en los trabajadores la creencia sobre el valor de su trabajo.



¿QUE HACER PARA INDUCIR LA MOTIVACION?

7. Proporcionar a los empleados oportunidades de usar su inteligencia para resolver problemas.
8. Ofrecer oportunidades al trabajador para asumir más responsabilidades y liderazgo.
9. Otorgar medios para el desarrollo y mejoramiento individual, dando medios para la captación y la actualización de habilidades.
10. Mantener a los empleados productivamente ocupados.



¿QUE DESMOTIVA REALMENTE?

1. Un MAL JEFE.
2. Una política paritidista en la empresa (promociones, favoritismos...)
3. Expectativas no cumplidas
4. Excesivas reglas - Control excesivo
5. Procesos de trabajo diseñados deficientemente
6. Reuniones improductivas
7. Falta de seguimiento - Críticas
8. Cambios constantes
9. Competencia interna
10. Ocultar información
11. Respuestas desalentadoras
12. Esfuerzos inútiles
13. Insuficientes medios





Recetas para una comunicación eficiente

A NIVEL DE EMPRESA

- Haga público su deseo de comunicarse de cualquier modo.
- Establezca una política o principios esenciales de comunicación que especifique:
 - 1) lo que siempre está dispuesto a transmitir, la forma, la frecuencia y los destinatarios. **Y MANTENGA SUS COMPROMISOS.**
 - 2) Lo que siempre estará dispuesto a escuchar, la forma, la frecuencia y los emisores de los que precisa. **Y MANTENGA SUS COMPROMISOS.**



Recetas para una comunicación eficiente

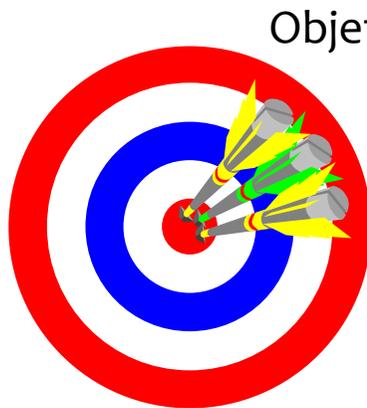
A NIVEL PERSONAL

- Invierta tiempo específico para la comunicación en todos los niveles de la empresa.
- Escuche activamente.**
- Déjese influenciar si quiere influenciar a los demás.**
- No prejuzgue
- Dote de importancia al front-line de su organización: tienen la información directa del mercado.
- Sea ASERTIVO.

“Propóngase de que cada interacción con los demás, el otro se marche mejor que ha llegado”.....**INFALIBLE!!!!!!!!!!!!!!!**



CARACTERÍSTICAS DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO



Objetivo común

Coordinados

Con unas “reglas del juego”

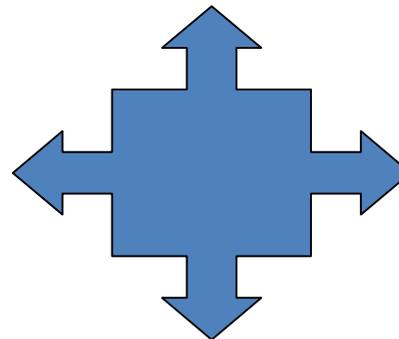
Estabilidad temporal

Actitud de cooperación

¿Por qué el trabajo en equipo?

Mejoran los resultados

Mejora la organización



Mejora el individuo

Favorece la participación e identificación con la organización



LAS 5 CAUSAS MÁS FRECUENTES DEL FRACASO DE UN EQUIPO



- Falta de confianza.
- Temor al conflicto.
- Falta de compromiso.
- Falta de responsabilidad.
- Desatención a los resultados.



Habilidades sociales en el entorno laboral



“La conducta socialmente habilidosa es el conjunto de comportamientos que se manifiestan en relación con otros y que expresan sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de esa persona de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos a la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas”

Conductas sociales frecuentes en el entorno laboral.

