ICAP
Maestría en Gerencia de la Salud
Curso: Gerencia de Recursos Humanos
Prof. Eugenio Ramírez

NOTA TECNICA:
LOS DIEZ MANDAMIENTOS PARA LA DIRECCION DE PERSONAS

Resumen del Libro: del mismo nombre de los autores Dolan L, Simon & Martín, Irene. Effective Management 2006.

1. MOTIVARAS Y RECONOCERAS EL ESFUERZO.

Motivar es lograr que alguien quiera hacer lo que a los intereses de la organización convenga, teniendo en cuenta que el colaborador también debe satisfacer sus necesidades en la realización de los mismos.

Hacer que la dirección apoye y apruebe el buen desempeño.

Reconocer ese buen desempeño.

Inculcar en los colaboradores el valor de su trabajo, por más humilde que sea.

Ofrecer oportunidades al colaborador para asumir más responsabilidades y liderazgo, de acuerdo a sus competencias (Gestión por competencias) ya que no todos somos buenos para todo, como tampoco somos malos para todo. Para algo somos buenos de acuerdo a nuestras competencias.

2. COMUNICARAS TUS IDEAS E INFLUIRAS

Mantener una excelente comunicación asertiva. La asertividad es la capacidad de expresar las propias ideas y emociones de manera que facilite a que los demás hagan lo mismo. Influir es una de las condiciones esenciales del liderazgo.

3. TRANSFORMARAS GRUPOS EN EQUIPOS

Los grupos evolucionan a equipos de trabajo cuando tienen una misión u objetivo común, cuyas habilidades se complementan entre sí.

Para esa transformación se requiere fomentar una cultura de trabajo en equipo, que se vuelve entonces en el resultado de una serie de procesos de aprendizaje, cambio y formación estructurados en un modelo de desarrollo humano. La cultura es al equipo, lo que la personalidad es al individuo.

4. PLANTEARAS Y RESOLVERAS PROBLEMAS

La toma de decisiones y la calidad de las mismas se revelan como de los aspectos vitales del trabajo de un gerente.

Usar la espina de pescado de Ishikawa para analizar grupalmente la causa de las causas de los problemas. No utilizar el método "evasión defensiva" para ocultar los problemas. Recordar que los grandes problemas comienzan siendo pequeños detalles. Cuando tome una decisión piense en el impacto en la gente.

5. LIBERARAS Y GESTIONARAS ENERGIA CREATIVA

En el mundo actual de constante cambio, la empresa que sobreviva debe ser creativa e innovadora. Hágalo, pruébelo, arréglo...pero hágalo!

La creatividad requiere una idea que agregue valor al producto o servicio, que puede estimularse a nivel individual o grupal.

Puede utilizarse el método Basadur: a) Hallazgo del problema, b) Solución del problema sobre alternativas, c) Implementación, y se apoya sobre dos subetapas fundamentales: generación de ideas y evaluación de las mismas.

Cuando se rechace una idea explique las razones, a fin de que se sigan generando nuevas ideas.

6. DESARROLLAS TU PROYECTO

La gente necesita ver resultados. Dirigir personas sobre proyectos inconclusos, fracasados o ambiguos no genera liderazgo ni motivación. Nota: Un proyecto fracasado no lo es en tanto se obtengan enseñanzas derivadas, en tal sentido debe considerarse "tal fracaso" como una fuente de aprendizaje y por ende no constituye un fracaso.

La direccionalidad de los proyectos inyecta visión compartida, que a su vez fortalece las actitudes de la gente

7. MANEJARAS EL CONFLICTO COMO FUENTE DE APRENDIZAJE

El conflicto es inherente a toda organización humana, porque cada ser humano tiene formas diferentes de ver la vida, de fijar prioridades y de resolver problemas. En materia empresarial el conflicto se refiere a una incompatibilidad total, parcial, real o percibida de roles, metas, objetivos, intenciones e intereses de uno o más individuos, grupos o servicios.

No debemos asociar la palabra conflicto con algo desagradable, ya que el conflicto puede ser constructivo y ayudar a la organización a su mejoramiento. Una organización sin conflictos visibles, significa que están invisibilizados, es decir, no resueltos "ocultos" por ahí.

El conflicto debe prevenirse para evitar sus lesiones, y la mejor manera de prevenirlo es con estilos participativos.

8. GESTIONARAS EL ESTRES

El estrés laboral (individual y grupal) es el desequilibrio entre las aspiraciones del individuo y la realidad de las condiciones de trabajo, es decir, es la diferencia percibida entre ambas.

Hay muchos autores que plantean que el estrés es consustancial a la época actual de cambio, donde el "equilibrio" no parece llegar, porque cuando algo se equilibró, inmediatamente entró en desequilibrio, con motivo del avance tecnológico, por la competencia, por demandas de la clientela o porque se encontró una nueva forma de hacer aquello.

9. DELEGARAS Y POTENCIARAS A TUS COLABORADORES

El uso-abuso del poder jerárquico, basado en que como soy el Jefe todos me deben obediencia, ya no es suficiente en los tiempos modernos, donde nuevas formas de dirección vienen abriéndose camino como son la facultación (empowerment) y la gestión por competencias. Recordar que estamos en la ola del conocimiento, por ende, las formas de dirección humana no deben ser las mismas de las usadas en la ola industrial. Gerenciar trabajadores que usan conocimiento en sus labores, no puede funcionar igual que con trabajadores que operan máquinas (ola industrial).

10. GESTIONARAS VALORES Y DESARROLLARAS UNA CULTURA

La gestión por valores se ha venido imponiendo como una forma correcta de que los colaboradores vivan esos valores como guías estratégicas para su comportamiento personal y laboral.

La empresa debe estar vigilante del sistema de valores, pues constantemente requerirá estar fortaleciendo los valores esenciales (core), modificar otros, introducir algunos ausentes, eliminar algunos por no tener coherencia con el resto del sistema de valores, y luchar a muerte contra los antivalores. Recordar que los valores siempre tendrán a la par el peligro de los antivalores (honestidad/deshonestidad; unión/desunión; compromiso/"eso a mí no me toca"; entrega/"me resbala", y otros.

Una cultura se forma cuando todos los miembros de la organización actúan normalmente dentro de esa cultura, por considerar sus valores como justos, buenos y deseables.

Notas:

1. Documento para uso exclusivo del curso.

2. Prohibida su reproducción total o parcial.
3. El Profesor Ramírez hizo algunos ajustes no contenidos en el libro, con la finalidad de incluir algunos aspectos específicos de interés estratégico en el Curso, como por ejemplo la gestión por competencias.