



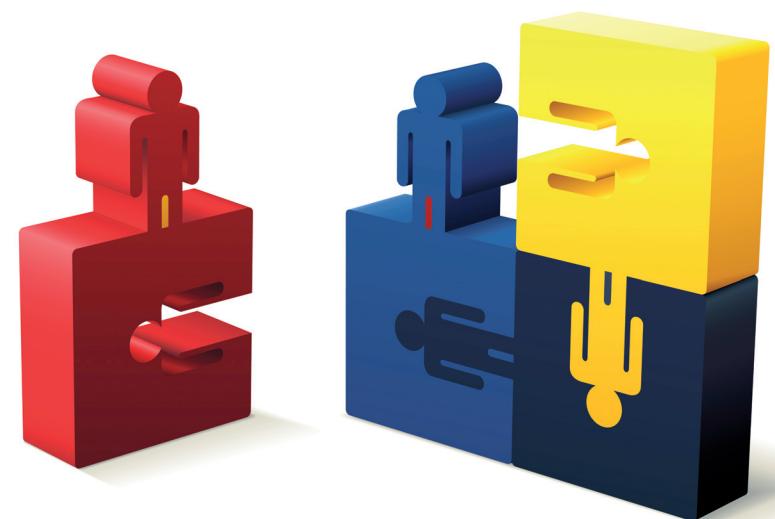
Gestión de Personas

En nuestro entorno nos encontramos con frecuencia con gestores que han alcanzado un alto nivel de conocimiento en el proceso de generación de los productos y servicios de su organización y, sin embargo, pueden sentirse desorientados cuando se trata de obtener lo mejor de las personas o, en general, en cuestiones relativas al liderazgo (bien por falta de formación, atención, tiempo, e incluso por no haber podido desarrollar su capacidad al respecto).

En ocasiones, a modo de ejemplo, no solamente es qué y cómo vender, sino también su concreción en la organización del equipo de ventas, cómo se lidera un equipo, cómo se hace para retener a los mejores, cómo se entrelaza la vida comercial con producción, calidad o atención directa al cliente. Y todos sabemos que no es tan solo un problema de dinero; es más bien un problema de personas. Todos decimos que lo importante son las personas, pero no siempre sabemos cómo gestionarlas. ¡En ocasiones no sabemos ni cómo gestionarnos a nosotros mismos!...

Eugenio Ibarzabal, en sus tres conferencias del 6º FORO EUROGAP MARKETING en San Sebastián, Madrid y Barcelona, señaló diez puntos de reflexión:

- 1.- Asume lo que te toca hacer, no lo que te gusta hacer.
- 2.- Clarifica muy bien en qué consiste tu trabajo; haz lo mismo con los que están a tu alrededor. Y desde el comienzo.
- 3.- Aprende a hacer bien las preguntas.
- 4.- Ensancha el ahora si quieras aprovechar mejor tu tiempo.
- 5.- Identifica momentos personales de paz y turbulencia.
- 6.- Aprende a discernir en función de esos momentos.
- 7.- Descubre para qué vales y descubre tu estilo de trabajo.
- 8.- Observa y controla el EGO.
- 9.- Orden e Innovación son dos caras de la misma moneda.
- 10.- Una vez aclarado el qué, hay que focalizar en el cómo.



Coaching

Una cosa estupenda es pararse alguna vez con una persona de confianza y poder afrontar los problemas que nos sacuden. Y si esa persona es ajena a los intereses que nos enfrentan y es un profesional de la gestión de las personas, mejor que mejor. Para ello son necesarias cuatro fases:

1. Descripción de preocupaciones iniciales.

2. Escenario actual.

3. Puntos fuertes.

4. Identificación de alternativas.

1. Descripción de preocupaciones iniciales

Normalmente, una persona abrumada y que no ha podido plasmar sus problemas, camina por la vida con una gran indefinición en su mente. Lo que está claro es que no lo tiene nada claro. Necesita un contraste, una “pared” con la que poder dialogar. Se trata aquí de que se describa la preocupación, inquietud o problema al que se trata de dar alternativas concretas al final de la sesión. Se ha de concretar en una pregunta.

2. Análisis del escenario actual

No se trata de ir al diez y de resolver el problema de manera completa, sino de dejarlo sustancialmente mejor de lo que está, en la medida de las posibilidades potenciales de la persona y del escenario real en que se produce.

En consecuencia, parece lógico empezar por describir el escenario que le rodea en relación con el problema o cuestión anteriormente planteado.



3. Análisis de puntos fuertes y débiles

Todos tenemos puntos fuertes y menos fuertes. Parece evidente estudiar la potencialidad de la persona entrevistada, identificando los puntos fuertes y los débiles.

O dicho de otra manera, se trata de identificar su posible estilo de trabajo.

4. Identificación de alternativas

Con los datos anteriores, llega el momento de los resultados, es decir, de identificar las alternativas posibles para dar respuesta a la pregunta planteada en la primera fase. Van a surgir varias posibilidades y a partir de ellas, se efectúa un Plan de Acción, con criterios de evaluación muy precisos.

Beneficios de un coaching

- Concretar, explicitar y plasmar lo que por falta de tiempo, escenario y exigencias del día a día, no puedes hacer hoy.
- Mejorar el modo de conocerse, autogestionarse o gerenciarse a sí mismo.
- Identificar el posible y propio estilo de trabajo.
- Lograr una mejor gestión y conducción de las personas con las que se trabaja habitualmente.
- Ayudar a pensar, contrastar ideas y aprender una metodología de discernimiento en sesiones con otros.
- Aclarar tu estrategia, ayudarte en la gestión y concretar tu trabajo.
- Convertirte en un facilitador de las personas con las que trabajas habitualmente.



Citas de Interés

- **JOSUNE BEREZIARTU** (escaladora de elite)

“La escalada supone una toma de decisiones constante. Esto genera más vértigo que subir por las paredes, por el temor de no cumplir las expectativas creadas. Ahí radica la libertad de cada uno, pero al mismo tiempo, hace que te sientas vivo e integrado en una sociedad”.

- **THERESA ZABELL** (regatista más laureada del mundo)

“La fuerza de voluntad, aprender a ganar y a perder, el esfuerzo continuado, el trabajo en equipo, la disciplina, el afán de superación... son valores que el deporte puede inculcar mejor que ninguna otra escuela”.

- **MARIA VASCO** (atleta especialista en pruebas de marcha)

“El esfuerzo mezclado con cierta dosis de rebeldía se convierte en el motor más potente en la vida”.

“Los éxitos se logran, sólo, cuando una está mentalmente bien”.

Reflexiones

- ¿Está cohesionado el personal de la empresa, ante una situación de crisis previsible?...
- ¿Tienes dificultades a la hora de liderar y conducir personas?...
- ¿Tienes conflictos concretos a los que no sabes cómo responder por no disponer ni de la preparación ni de la distancia objetiva suficiente?...
- ¿Dispones de una reflexión global sobre la gestión de personas en tu organización y dentro del equipo comercial?...
- ¿Tienes problemas a la hora de desplegar e implantar decisiones?...
- ¿Tienes problemas de conducción de equipos de personas a cualquier nivel de la organización?...