

CÓMO GERENCIAR



Mr. Thomas Sample

01/01/0001

Privado y Confidencial

LIDERAZGO

Esta persona responderá mejor a un líder informal que ponga el énfasis en la cooperación y coordinación de esfuerzos. El entorno de trabajo deberá estar estructurado con pero no limitado por normas. Pretende desarrollar relaciones personales así como relaciones de trabajo tanto con su superior como con sus compañeros.

Su jefe necesita a tener en cuenta que a pesar de su orientación al equipo, esta persona necesita un grado significativo de independencia. Como consecuencia, normalmente es más apto para roles que le permitan ayudar e influir en el equipo, más que formar una parte integral del mismo.

Aunque recurrirá a su jefe para que éste le oriente, esperará que se le dé la autoridad suficiente para seguir una tarea desde su inicio a su finalización. Sin embargo, la oportunidad de discutir y clarificar su papel antes de aceptar responsabilidad es importante si quiere obtenerse su compromiso total.

MOTIVACION

La clave para motivar eficazmente a esta persona es proporcionarle un sentimiento de seguridad por medio de un reconocimiento sincero y frecuente y la libertad para actuar como un miembro del equipo independiente. Los motivadores básicos incluyen seguridad en su puesto, un superior que muestra un interés personal, tareas estimulantes relacionadas con sus conocimientos, objetivos claros y la oportunidad de consultar como y cuando lo considere necesario.

Los incentivos deberán destacar la coordinación del esfuerzo de los demás, la cooperación y el seguimiento. Las recompensas deberán ser prácticas y de prestigio más que llamativas y cuando sea posible, ser entregadas públicamente. Sin embargo, deberá tenerse cuidado de no excederse con los elogios. La remuneración deberá incluir beneficios sociales de naturaleza prestigiosa y práctica, como por ejemplo, un coche de la empresa, asistencia médica privada, etc.

COMUNICACION

La participación es la clave para comunicarse eficazmente con esta persona. Si se siente implicado, escuchará y responderá. Aunque normalmente es un buen oyente, es importante que su superior sea consciente de la necesidad de animarle a expresar su ideas y opiniones. No hacerlo producirá casi con toda seguridad una pérdida de atención y interés.

La comunicación verbal deberá ser de ritmo constante, y puede ser extensa (no detallada) así como explicativa. Cuando sea posible, personalice las comunicaciones escritas y exija un tiempo de respuesta limitado. Instrucciones detalladas y términos y condiciones deberán comunicarse por escrito.

DIRECCION

La forma más eficaz de controlar a esta persona es hacer énfasis en la confianza de su equipo y compañeros en su cooperación, y la importancia del esfuerzo coordinado.

A pesar de su actitud amigable, normalmente busca continuamente la aprobación de su compañeros. Esto puede llevarle a aceptar una carga de trabajo excesiva debido a un sentido de obligación equivocado. Por tanto su jefe necesita supervisar este aspecto de su comportamiento y poner énfasis en la necesidad de atenerse a prioridades. La forma más eficaz de hacer esto es proporcionar un feedback de control por medio de programaciones de tiempo claras.

APOYO

Esta persona tiene iniciativa, aunque no es necesariamente dinámica. Su superior puede darle un apoyo eficaz proporcionando métodos rápidos de puesta en marcha. También agradecerá normalmente que se le proporcionen datos analizados más que en bruto.

Su necesidad de conseguir la aprobación de su compañeros puede interferir con su habilidad para tomar decisiones duras o impopulares. Su jefe puede proporcionar apoyo asesorándole en privado, y apoyando abiertamente la decisión una vez que haya sido tomada.

DELEGACION

La explicación completa e informal es la clave para delegar eficazmente en esta persona. Es importante que se delegue la responsabilidad de actuar junto con la tarea. Sin embargo, es igualmente importante que se le informe de los límites de su autoridad y a quien y cuando debe consultar.

Tiende a disfrutar con tareas que requieran que asesore, persuada u organice a los demás en beneficio del equipo. Deberían evitarse las tareas que requieran un enfoque regulador autoritario o la evaluación continua y el uso de detalles.

DISCIPLINA

La necesidad de disciplinar se reducirá normalmente si esta persona sabe que puede discutir diferencias de opinión con su jefe sin teme una mala reacción o juicios arbitrarios.

Si surge la necesidad de disciplinar, deberá adoptarse una actitud firme pero abierta. Esto es importante por que esta persona está más orientada a la justicia que a las normas. Una actitud autoritaria y oficial a menudo producirá que reaccione obstinada y defensivamente.

El énfasis de cualquier decisión disciplinaria deberá estar en solucionar el problema más que en reprender. Es poco probable que vea indulgencia como una debilidad.

DESARROLLO

Las características básicas de esta persona sugieren que tendrá habilidad para dirigir y organizar a los demás en un entorno de trabajo estructurado. Además, generalmente es un administrador y planificador competente.

Esta persona tiende a responder bien a formación que ponga el énfasis en el desarrollo o mejora de habilidades interpersonales, de presentación, comunicación y organizativas. La formación en asertividad resultará útil y mutuamente beneficiosa.

Aunque la formación destinada a mejorar su habilidad para manejar datos en bruto y el análisis detallado pueda parecer deseable, es poco probable que tenga el efecto deseado.