

## PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS DE MANAGEMENT

- 1.** Dirigir a otros puede ser entendido como la capacidad de evocar los valores y principios de tu equipo. Valores.
- 2.** Dirigir es emocionar (en mayor o menor medida) y ser consciente en cada interacción humana que una persona, al relacionarse con otra, va a generar estados de ánimo en base al contexto. Emociones.
- 3.** El management es contextual. No hay reglas fijas. Lo que vale para uno no vale para otra. Si actuamos siempre igual, no siempre sale lo mismo. Las mismas palabras tienen funciones diferentes en según que momento. Todo influye.
- 4.** No es necesario grandes modelos de liderazgo para aprender a dirigir ética y eficazmente a un equipo.
- 5.** Que liderar es también abordar tus propias barreras y que la mayoría de ellas tienen que ver con las reglas de lenguaje que tenemos, por una falta de consistencia en nuestras expectativas o por una desatención a nuestros principios. Barreras.
- 6.** Que la mayoría de managers funcionan evitando muchas sensaciones y emociones negativas. Es decir que lideramos en base al miedo, la desconfianza, la vergüenza, evitando situaciones donde estas emociones están muy implicadas. Así que cualquier entrenamiento ha de tocar esa destreza de dirigirse hacia lo importante en presencia de este mundo interior detestado.
- 7.** Que tenemos, por nuestra historia, una cierta tendencia de dirección. Se puede hablar entonces de estilos de dirección y que es esencial sean conocidos por uno. Y que lo potente no es ser muy bueno en un estilo, sino tener la “cintura” para moverse de uno a otro cuando sea necesario.

## PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS DE MANAGEMENT

**8.** Que las relaciones humanas uno-uno son muy parecidas a las relaciones entre uno y un equipo. Pero es eso, un parecido que esconde multitud de diferencias (algunas más o menos sutiles) y que por tanto operar con los equipos igual que con un individuo no lleva a los mismos lugares.

**9.** Que hoy sabemos por la investigación que la calidad de las relaciones que existen en las organizaciones influye directamente en cómo se gestionan los procesos y la calidad de servicio y atención al cliente. Lee esta frase varias veces...hasta que quede tatuada en su mente. Es obvia, nadie la discute, pero cuando se “audita” en los equipos...parece que no se tiene muy en cuenta.

**10.** Que es interesante dedicar al menos un día al año a mirar cómo están los niveles de tensión en estas ideas: la coordinación del equipo, el nivel de comunicación manipuladora, la negociación, los comportamientos guiados por impulsos y reacciones emocionales.

**11.** Que los equipos generan, sin quererlo a menudo personas invisibles. Y que muchas veces aportan o tienen un gran potencial de aportar. ¿Quiénes son los invisibles en tu empresa, en tu familia?

**12.** El reconocimiento es la habilidad más importante de un dirigente. Y una responsabilidad de los departamentos de formación y RRHH asegurarse que cada mando intermedio sepa reconocer y lo haga con frecuencia.