

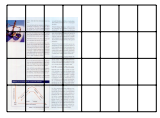
CAPITAL HUMANO	Tirada: 25.795	Sección: -	
	Difusión: 23.450	Espacio (Cm_2): 572	
Nacional	Economía	Audiencia: 72.000	Ocupación (%): 90%
Mensual		01/03/2006	Valor (€): 2.104,32
			Valor Pág. (€): 2.315,00
			Página: 61
			Imagen: Si

En mi empresa nos propusimos reducir la siniestralidad laboral implantando la cultura de la prevención, ofrecer a nuestros empleados asistencia sanitaria de calidad y disponer del mejor soporte para resolver con eficacia los trámites administrativos. Me alegro de haber tomado la decisión acertada.

Objetivos cumplidos

www.asepeyo.es
902 151 002

ASEPEYO
Expertos en la salud de tu empresa

<h1>CAPITAL HUMANO</h1>		Tirada: 25.795	Sección: -	
		Difusión: 23.450	Espacio (Cm_2): 499	
Nacional	Economía	Audiencia: 72.000	Ocupación (%): 79%	
Mensual		01/03/2006	Valor (€): 1.834,63	
			Valor Pág. (€): 2.315,00	
			Página: 62	Imagen: Si



deseo antes de entrar directamente en materia.

Pero para persuadir es necesario un último ingrediente: la confianza. Los mensajes deben ser auténticos. Tan sólo se puede convencer de aquello que nosotros estamos convencidos. Cuanta mayor franqueza exista y cuanto mayor sinceridad imprimamos a nuestros actos, más merecedores de su confianza y menos pretensiones ocultas verá en nosotros.

Presente los hechos con calma, evitando caer en la tentación de recurrir a la fuerza.

La vía indirecta es una de las máximas de actuación en el mundo de las ventas. Todos los buenos comerciales son conscientes de que la venta que funciona es la de baja presión, construida a base de presentar argumentos y ventajas, y saben de sobra que la presión suele desencadenar procesos de bloqueo en los clientes que dan al traste con la venta. Con su Jefe, sucederá lo mismo.

CLAVE 7: LA SEDUCCIÓN Y LAS EXPECTATIVAS

Uno de los elementos determinantes del éxito de las relaciones personales, es saber transmitir una imagen tras la seducción que permita estar a la altura de las expectativas.

Todo Jefe tiene unas determinadas expectativas y prejuicios de sus subordinados. Como mejor conozcamos sus expectativas hacia nosotros, más efectivos podremos ser.

Es altamente deseable que el Responsable Jerárquico tenga unas altas expectativas de

sus subordinados, y factibles a medio plazo. Ello incidirá positivamente en la motivación de éstos.

El Doctor Wagar dijo que la "última función de la profecía no es predecir el futuro sino construirlo"¹¹. Es decir que si un Jefe tiene unas nulas expectativas de su subordinado, éste último deberá considerar la opción de buscar otro Jefe, dentro o fuera de la Organización, antes de convertirse en un empleado transparente o una pieza que solamente sirve para el propio beneficio del superior jerárquico.

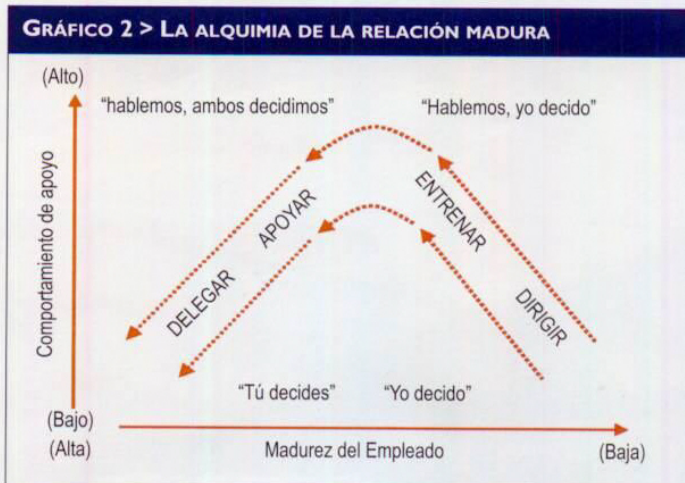
El Doctor Rosenthal demostró que las expectativas así como los prejuicios tienen un enorme poder para influir en la conducta humana futura. Y es que las expectativas que nuestro Jefe tenga de nosotros, condicionarán fuertemente las nuestras y determinarán a medio plazo nuestra propia motivación.

De la misma manera, cuantas mayores expectativas tenga nuestro Jefe de nuestro potencial, mayor motivación desarrollaremos. Nuestro objetivo deberá ser inspirarle a nuestro Jefe unas expectativas positivas en un plazo de tiempo acorde con nuestro ideal.


CLAVE 8: LA ALQUIMIA DE LA RELACIÓN MADURA

Después de la seducción, cuando una relación cristaliza y se forma una pareja, ésta puede llegar a su etapa de madurez si sabe construir una relación saludable. La pareja madura en su relación, es la que comparte su proyecto común, su compromiso y a la vez mantiene sus respectivas individualidades. La estabilidad que genera seguridad, y satisfacción en las relaciones a largo plazo, está basada en el respeto individual y la madurez de las propias personas.

Un Jefe necesita personas maduras, responsables, proactivas y con iniciativa. El control de las emociones, el conocimiento de los propios puntos fuertes y débiles, la aceptación de la responsabilidad en nuestros actos, la capacidad para asumir errores y el ser vistos como personas con objetivos claros y que manejan su propio destino, y la perseverancia ante las adversidades son los principales elementos que nos clasifican como personas maduras, capaces de asumir mayores retos, y por consiguiente, nuevas responsabilidades.



FUENTE > Teoría Situacional de Hersey y Blanchard.

CAPITAL HUMANO Nacional Economía Mensual	Tirada: 25.795 Difusión: 23.450 Audiencia: 72.000	Sección: - Espacio (Cm_2): 490 Ocupación (%): 77% Valor (€): 1.801,80 Valor Pág. (€): 2.315,00 Página: 63	
	01/03/2006	Imagen: Si	

La madurez del subordinado es la prueba irrefutable de que se ha progresado en la relación con su Jefe.

Tal y como se indica en el gráfico anterior, un buen Jefe habrá sabido tomar las decisiones y comunicarlas a su empleado cuando este iniciaba su andadura profesional, habrá ido entrenando y apoyando en los puntos más problemáticos de su desarrollo personal y profesional, y habrá ido preparándolo para irle delegando áreas de decisión a medida que se hace "adulto profesionalmente".

A mayor madurez, más proclive podrá ser un Jefe a dejar en manos de un subordinado tareas y responsabilidades. Pero éste no es todavía el colofón final del éxito en la seducción.

La madurez es condición necesaria pero no suficiente. De la misma forma que las parejas exitosas saben que amar es elegir y renunciar a otras posibilidades, una relación positiva Jefe-empleado debe desarrollar un compromiso bilateral.

El subordinado debe estar comprometido con el proyecto conjunto, y el Jefe deberá saber aprovechar los matices de la personalidad del empleado, respetando su individualidad para saber sacar el máximo provecho de la relación.

El camino hacia la madurez y el compromiso deben ser los dos fundamentos de la alquimia que permita construir una relación que permita afrontar con éxito los grandes retos organizacionales.

La armonía consiste en la conciliación de los contrarios, y no en el aplastamiento de las diferencias.

(Jean Cocteau)

Tal y como afirma Marcus Buckingham¹² Los directivos mediocres juegan a las damas, creen que todas las piezas son iguales e intercambiables, mientras los Jefes excepcionales juegan al ajedrez, porque saben que cada pieza se mueve de una determinada forma, con un determinado ritmo y sobre todo no es moneda de cambio.

Si somos responsables, en nuestras manos está demostrar a nuestro Responsable que aceptamos y conocemos con profundidad las normas del tablero, tenemos el estilo del

Los directivos mediocres juegan a las damas, creen que todas las piezas son iguales e intercambiables, mientras que los jefes excepcionales juegan al ajedrez porque saben que cada pieza se mueve en una determinada forma y no es moneda de cambio

alfil, la solidez de la Torre, la habilidad del Caballo, la efectividad de la Reina. Y que cuando se requiere actuamos de peones y sabemos ayudar en todo momento al Rey. Y ante todo que somos pieza fundamental para ganar partidas y muy difícil de intercambiar. ▲

BIBLIOGRAFÍA

- 1 Ezequiel López Peralta, sexólogo
- 2 Sebastià Serrano. L'instint de la seducció. Ed. Ara llibres. 2004
3. George P. Landow, "Darwin's On the Origin of Species (1859)"
- 4 The New GE: How Jack Welch Revived an American Institution
- 5 Stephen Covey. "Los 7 hábitos de las familias altamente efectivas". Ed Grijalbo. Franklin Covey. 1992
- 6 Tony Buzan. Tu mente en forma. Ediciones Urano. Madrid. 2001
- 7 Stendhal. Del amor, Alianza Editorial, Madrid 1973.
- 8 Daniel Goleman. Inteligencia Emocional. Ed Kairós Barcelona. 1996
- 9 Philip Kotler. Dirección De Marketing. Ed Prentice Hall. New York 2000.
- 10 Edward de Bono. El pensamiento Creativo Ed Paidós. 1995
- 11 Harry Overstreet, Influencing human behavior,
- 12 Rosenthal, Robert y Lenore Jacobson, *Pygmalion in the classroom*. Nueva York: Holt, Rinehart and Winston, 1968.
- 13 Enrique Rojas. El Amor Inteligente. Ed. Temas de Hoy. 2005
- 14 Marcus Buckingham. "lo que hacen los grandes directivos". Harvard Deusto Business Review. Junio 2005.

