



Young Americas Business Trust
www.yabt.net



Organización de los Estados Americanos
Organização dos Estados Americanos
Organisation des États Américains
Organization of American States



UNIVERSIDAD DE PIURA

Administración del Talento Humano (ATH)

Laboratorio Empresarial
Piura Emprende

¿Qué problema se escucha a diario?

Dos realidades diferentes
Inmersas en el mismo entorno

**NO HAY GENTE
EMPRESAS**



**NO HAY TRABAJO
LA GENTE**



2

¿Cuál es el factor clave del éxito?

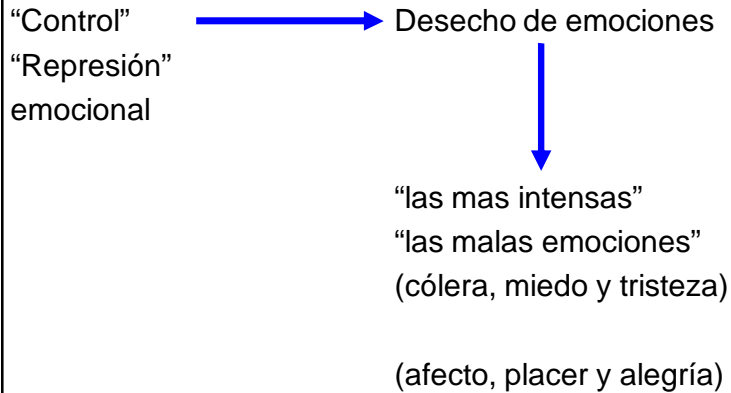
El Talento Humano

Estrategia exitosa

- Indicadores
- Líderes
- Inteligencia emocional

Control vs. Descontrol

¿Se recomienda el control (o “represión”) emocional o se recomienda el descontrol emocional?



Consecuencias

Control emocional

- “No estoy molesto”
- “Yo no me enojo”
- Mal uso de la PNL
- Autoengaño
- Stress, insomnio, depresiones o enfermedades psicosomáticas.

Descontrol emocional

- “Habla cuando estés enojado y pronunciarás el mejor discurso del que te arrepentirás toda la vida”
- La reacción emocional inmediata, violenta y descontrolada suele ser más perjudicial para el individuo que la misma “represión emocional”

Recuerda...

“No es cuestión de emociones, es cuestión de decisiones”

El ser humano debe enfocar sus emociones en los resultados o efectos. Para poder analizar la conveniencia de las causas.

“Estar en pleno contacto con nuestras propias emociones y ser conscientes de ellas siempre, pero también el ser capaces de modular (gerenciar) nuestra conducta luego de sentir lo que sentimos.”

Inteligencia Emocional

Goleman:

Son ciertas características de la personalidad, entre las que se incluyen las capacidades para comprender y gerenciar la propia dinámica emocional (**inteligencia intrapersonal**), para comprender y gerenciar la dinámica emocional de quienes nos rodean (**inteligencia interpersonal**), la **capacidad para persistir a pesar de grandes frustraciones** y, muy importante, la **capacidad para tolerar frustraciones y para posponer las satisfacciones**.

No confundir

Inteligencia emocional es solo: “estar todo el día de buen humor, caerle bien a todos o vivir enamorado de la humanidad”.

Habilidad para...

- Tolerar las frustraciones.
- Persistir en la búsqueda de sus metas a pesar de eventuales contratiempos.
- Intuir y entender las emociones de los demás.
- Manejarse de forma adecuada frente a las emociones de los demás.
- Adaptarse y tolerar los cambios.
- Tener autoconfianza y conciencia de las propias limitaciones.

Habilidad para...

- Mostrar una adecuada gestión de sus propios impulsos emocionales y de los impulsos de los demás.
- Manejar los desacuerdos con los demás.
- Saber trabajar en equipo

La inteligencia emocional no solo tiene resultados en el campo profesional, también tiene sus efectos positivos en la vida familiar, conyugal y su papel siempre será destacado.

- Tratamos a las demás personas y a nosotros mismos, de acuerdo a la idea que tenemos de ser humano.
- Si no tenemos una idea acertada podemos acabar destruyéndolo.





La motivación es importante para
entender:

¿Qué es?

¿Cómo funciona?



Objetivo del directivo:

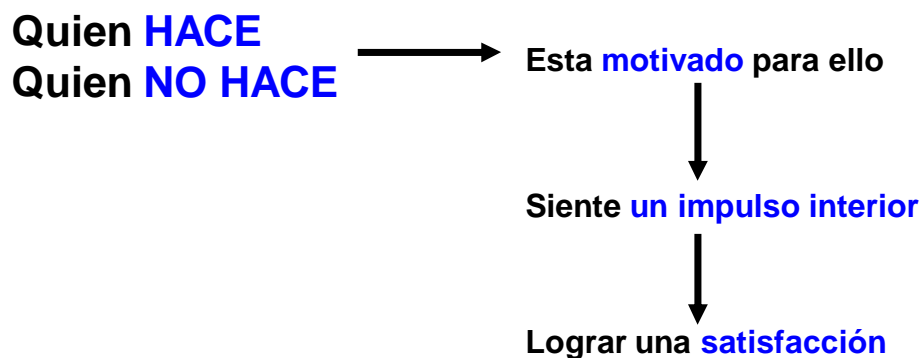
Lograr que sus subordinados hagan lo que se espera de ellos.

Para lograrlo: se tiene que **MOTIVAR +.**

¿Qué pasa cuando NO se motiva +?

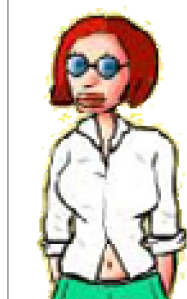
1. No se logren los resultados que esta esperando.
2. Puede lograrlos al inicio, pero luego se revierten.

La motivación es el impulso a actuar para ante un estímulo agradable-conveniente.





Cuando se dice que Juan esta motivado para ir a estudiar, es porque siente un impulso para hacerlo.



Cuando se dice que Susana no esta motivada para ir a estudiar, es porque siente un impulso para no hacerlo.

¿Cómo nace un impulso?

IMPULSO = VALOR (a priori)

“Valora la satisfacción que obtendrá al actuar”

Teniendo en cuenta la valoración se pueden tomar decisiones.



Juan:

Se proyecta como un profesional exitoso.

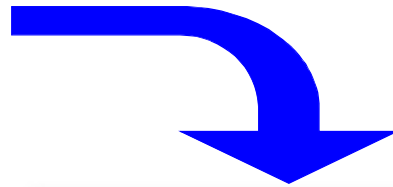


Susana:

Se proyecta bailando el fin de semana.



Mark Zurckeberg



- Reunir a sus amigos
- Comunicación constante
- 1 500 millones de dólares
- Etc.



**“Hemos hallado al enemigo,
y somos nosotros mismos”**

Walt Kelly

¿Por qué somos enemigos de
nosotros mismos?

1. No nos vemos a nosotros mismos como vemos a los demás.

Las personas rara vez tienen una imagen realista de sí. La naturaleza humana parece dotarnos de la capacidad de evaluar a todo el mundo, menos a nuestra persona.

2. Somos más duros con los demás que lo que somos con nosotros mismos.

Tendemos a juzgar a los demás según sus ACCIONES. Sin embargo, nos juzgamos a nosotros mismos según nuestras INTENCIONES.

“¿Por qué te fijas en lo malo que hacen otros, y no te das cuenta de las muchas cosas malas que haces tú? Es como si te fijaras que en el ojo del otro hay una basurita, y no te dieras cuenta que en tu ojo hay una rama.” (Mateo 7:3)

Claves para dirigirse a sí mismo

1. Aprenda a seguir.

“La civilización siempre corre peligro cuando a los que nunca han aprendido a obedecer les es dado el derecho de mandar”

Fulton J. Sheen

Los líderes que nunca han seguido bien o que nunca se han sometido a una autoridad tienden a ser orgullosos, poco realistas, rígidos y autocráticos.

Aprenda a someterse al liderazgo de otra persona y a seguir bien, y se convertirá en un líder más humilde y más eficiente.

2. Desarrolle autodisciplina

Cuando somos necios, deseamos conquistar el mundo. Cuando somos sabios, deseamos conquistarnos a nosotros mismos.

John Maxwell

3. Practique la paciencia

Pocas cosas que valen la pena en la vida nos llegan con rapidez. El liderazgo se asemeja más a una olla de cocimiento lento. Toma tiempo, pero vale la pena esperar el producto final.

4. Busque rendir cuentas

Las personas que se guían a sí mismas saben un secreto: no pueden confiar en ellas mismas.

John Maxwell

Rendir cuentas de modo eficaz empieza mucho antes de tomar la acción. Empieza cuando recibimos consejos de otros.

Dirigirse a si mismo bien significa que usted se rige por una norma más estricta que la de los demás.

Por que también es responsable de las personas a quienes guía.

“Nada demuestra de modo más concluyente la capacidad que tiene un hombre de dirigir a otros que lo que hace día a día para dirigirse a sí mismo.”

Thomas J. Watson

Si el líder no se inspecciona a si mismo, la gente no lo respetará.

Una vez que aprendemos a dirigirnos, estamos en la capacidad de dirigir a otros.

“Primero saca la rama que tienes en tu ojo, y así podrás ver bien para sacar la basurita que está en el ojo del otro.”

Jesucristo (Mateo 7:5)

Gestión por competencias



<http://www.bancomundial.org/es/infografias/infografias/competencias>

**NO TODO ÉXITO LO
PODEMOS ALCANZAR
SOLOS.**

Por más que admiremos a los triunfadores solitarios, la verdad es que nadie ha podido hacer solo algo de valor.

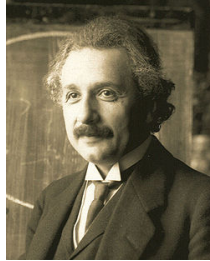
La creencia que una persona sola puede hacer algo grande es un mito.

Las 17 leyes incuestionables del trabajo en equipo. MAXWELL, 2008



El aviador Charles Lindbergh tenía el respaldo de nueve comerciantes de St. Louis y los servicios de la compañía Aeronáutica Ryan que construyó su aeroplano.

Las 17 leyes incuestionables del trabajo en equipo. MAXWELL, 2008



Einstein dijo: “Muchas veces en el día me doy cuenta de cuánto mi propia vida externa e interna se levanta sobre el trabajo de los colegas, tanto vivos como muertos y con cuántas ansias debo esforzarme para retribuir tanto como he recibido”.

Las 17 leyes incuestionables del trabajo en equipo. MAXWELL, 2008

**¿Por qué la gente
permanece sola?**

1. El Ego

Los superhombres o las supermujeres no existen.



2. La inseguridad

Muchos individuos no promueven el trabajo en equipo porque se sienten amenazados por los demás.

La inseguridad, más que un juicio deficiente o la falta de inteligencia, la que hace que los líderes con frecuencia se rodeen de gente débil.

3. Ingenuidad

“Si tuviera que volverlo a hacer, pediría ayuda”

Ingenuamente subestiman lo difícil que es alcanzar grandes logros. Como resultado, tratan de caminar solos.

Las 17 leyes incuestionables del trabajo en equipo. MAXWELL, 2008

4. Temperamento

“Se sabe positivamente que se logran más y mejores resultados trabajando con otros que contra otros”.

Dr. Allan Fromme

Las 17 leyes incuestionables del trabajo en equipo. MAXWELL, 2008



Winston Churchill
(1874 – 1965)

**DEBEMOS ENFOCARNOS
EN EL EQUIPO Y NO EN
NOSOTROS**

“Si un equipo va a desarrollar todo su potencial, se requiere que cada jugador esté dispuesto a subordinar sus metas personales al interés del equipo”.

Bud Wilkinson

“No todos en un equipo campeón reciben publicidad, pero todos pueden decir que son campeones”

Earvin “magic” Johnson

TODOS SON IMPORTANTES

Cuando el miembro correcto
del equipo esta en lugar
correcto, todos se benefician.

Las grandes cosas ocurren cuando todos los jugadores del equipo están ubicados en la posición que maximiza sus talentos, sus habilidades y su experiencia

Incluso si usted tiene un gran grupo de individuos talentosos, y cada persona no está dando lo mejor de sí, no será posible obtener todo el potencial del equipo.

“Los logros de una organización son el resultado del esfuerzo combinado de cada individuo”

Vince Lombardi
Entrenador de la Liga Nacional de Fútbol Americano-USA



Si intentas buscar al más importante o al menos importante. Realmente estas perdiendo el tiempo porque no lo encontrarás.