

METAMANAGEMENT INTRODUCCION

Erika Carrera
Liderazgo y Trabajo en Equipo

RESUMEN LECTURA

- El líder es el estratega y visionario capaz de guiar a la empresa hacia su destino deseado, se enfocan en el exterior, ponen metas y objetivos
- El manager es el que se encarga de hacer que la organización funcione efectivamente día a día, se enfoca en lo interno, necesidades del personal y ayuda a rendir a su máximo potencial. Hacen realidad las ideas de los líderes, organizando la estructura, asignando los recursos y manteniendo el control operativo
- Una visión inspiradora, y una estrategia sólida no son suficientes para generar ventajas competitivas y la rentabilidad, es necesario mantener un ambiente de trabajo que atraiga, y retenga a los empleados talentosos y lo que se necesita para que estos empleados se mantengan en la empresa es un manager excelente

El manager excelente

- Los empleados talentosos son el fundamento de una organización exitosa, y estos empleados talentosos solo se quedarán por mucho tiempo si su relación con su supervisor inmediato es buena
- Los investigadores encontraron que los managers excepcionales creaban un ambiente de trabajo en el que los empleados contestaban a preguntas con afirmaciones más enfáticas como:
 - ¿Sé lo que se espera de mí en el trabajo?
 - Tengo los materiales y el equipo necesarios para hacer bien mi trabajo?
 - He recibido en los últimos siete días algún reconocimiento o felicitación por hacer un buen trabajo?
 - Le importo como ser humano a mi supervisor?
 - Se preocupa mi supervisor por mi desarrollo profesional y humano?
 - Son tomadas en cuenta mis opiniones?
 - Es mi trabajo importante como parte de la misión y visión de la compañía?
 - Están mis colegas comprometidos con hacer trabajos de alta calidad?
 - He hablado con alguien sobre mi progreso en mis últimos 6 meses?
 - He tenido oportunidades durante este último año para aprender y crecer?
- Las respuestas a estas preguntas indicaron que la experiencia de los empleados dependía principalmente de su relación con su manager, no de políticas y procedimientos globales

Lo que natura no da

- Es imposible modificar el modelo mental de las personas, cada individuo posee ciertos patrones (talentos) específicos de pensamiento, emoción y comportamiento, no se puede tratar de obtener lo que no tiene, se debe alentar a aquello que ya tiene.
- Lo mejor es buscar personas con el talento necesario para cierta posición y luego darle habilidades y conocimientos prácticos necesarios para triunfar. Las habilidades y los conocimientos son transferibles, el talento no.

Habilidades y meta-habilidades

- Meta-habilidades son las habilidades y conocimientos del más alto nivel, son tan básicas que cualquier persona las necesita para operar en forma efectiva en su interacción con otras. La mayor de las meta-habilidades del ser humano puede ser su capacidad reflexiva, esta capacidad es la base de todo aprendizaje y desarrollo de las personas.

El saber aplicado requiere contextualización

- El desarrollo de habilidades no es prioritario. La mayor parte de material que enfoca el problema de la ejecución consiste mayormente en recetas o instrucciones paso a paso. A pesar de la utilidad de éstas, su alcance es limitado, no siempre se ajusta a las necesidades del problema.
- Para operar en forma efectiva, la persona debe ser capaz de recontextualizar y adaptar su conocimiento a las circunstancias que se le presentan.

Ser, hacer, tener

- La mejor manera de hacer es ser. Para tener, es necesario hacer y para hacer es necesario ser. No hay ocupación más práctica y efectiva que prepararse para ser la persona capaz de comportarse de la manera requerida para producir los resultados deseados.
- La habilidad para hacer algo mañana se funda en la preparación de esa habilidad mediante el entrenamiento de hoy

Metamanagement

- Intenta ir más allá del management tradicional, ocupándose de los orígenes del management, de los objetivos o la finalidad del management y de las profundidades filosóficas.
- El management nace con la preocupación de los seres humanos por utilizar sus recursos en forma efectiva para alcanzar sus objetivos.
- El management se orienta a producir los resultados que desea el ser humano, a ayudar a este ser humano a sentirse feliz, realizado, satisfecho con su labor y consigo mismo

Ciencia de los negocios

- La ciencia del management debe ser capaz de tender un puente lingüístico y conceptual entre el mundo de lo mensurable (científistas) y el de lo inmensurable (líricos).
- Quienes tienen un sesgo operativo como quienes tienen un sesgo conceptual, encuentren un lenguaje común que les permita trabajar en armonía dentro de un nuevo marco de sentido

Conciencia de los negocios

- Conciencia necesaria para que los individuos pudieran practicar las disciplinas y usar las herramientas con efectividad.
- La falta de atención al espacio interior de la persona se constituye un impedimento para crear una organización de alto desempeño.
- La conciencia incluye y trasciende la inteligencia.
- No se trata ya solamente de operar con mayor racionalidad cognitiva, sino también de desarrollar la capacidad emocional y la fuerza espiritual.
- Vivir a conciencia significa prestar atención a todo lo que ocurre, dejando que toda la información relevante brille en el espacio de atención.
- Operar con conciencia significa estar siempre dispuesto a percatarse de las consecuencias de las acciones que uno emprende, compararlas con sus objetivos y valores, y corregir lo que sea necesario.
- Tener conciencia significa considerar a los demás en su interioridad como datos relevantes para decidir que hacer

QUE VOY A HACER?

- Cambiar el pensamiento y el actuar, frente a que los líderes y managers son los que consiguen los resultados, ellos son quienes consiguen resultados pero con la ayuda de los trabajadores, a quienes hay que proporcionarles un buen ambiente de trabajo, no solo en la parte material.
- Tener claro cuales son los resultados a los que quiero llegar y organizar los recursos para llegar a esos resultados.
- Ser un manager excelente, es decir ser capaz de retener a los empleados talentosos, teniendo buena relación con ellos, preocupándome por el desarrollo profesional y humano, tomando en cuenta sus opiniones, dándole oportunidades de crecer y aprender.
- Detectar los talentos de los empleados para determinar las actividades de cada uno, no intentar modificar la naturaleza de su ser, sino alentar a mejorar lo que ya tiene.
- Aprender a ser capaz adaptar mi conocimiento a las circunstancias que se presenten, no cerrarme a seguir una lista de instrucciones, ser abierta al cambio, a la innovación y estar preparada para lo que puede venir.
- Tratar de vivir a conciencia y operar a conciencia, estando pendiente de las consecuencias de las acciones que emprendo, comparando con mis objetivos y valores, corregir lo que sea necesario, considerar a los demás como datos importante para decidir que hacer