





Analogía Comunicación Xavier Pajares



El líder i el seu equip

Barcelona, 11 d'abril de 2013



La persona



Totes les barreres
emocionals s'han
de superar a
partir d'un mateix

Ni ha molta gent
amb el
CUMPLIMIENTO
(cumpló y miento)

Estem aquí per canviar i
per això hem d'actuar.
Devem moure'ns per
començar a caminar

Si en alguna cosa som
realment lliures es en
escollir la nostra
actitud davant la vida

El entusiasme amb que
afrontis la vida, canviarà
la teva vida.
L'entusiasme s'encomana

Desenvolupament personal: Anàlisi, pràctica, millora

Les grans companyies
mai perden, o guanyen
o aprenen

De la realitat al somni
només hi ha un “pla
d’acció”. La utopia d’ahir és
el procés d’avui. Pla diari

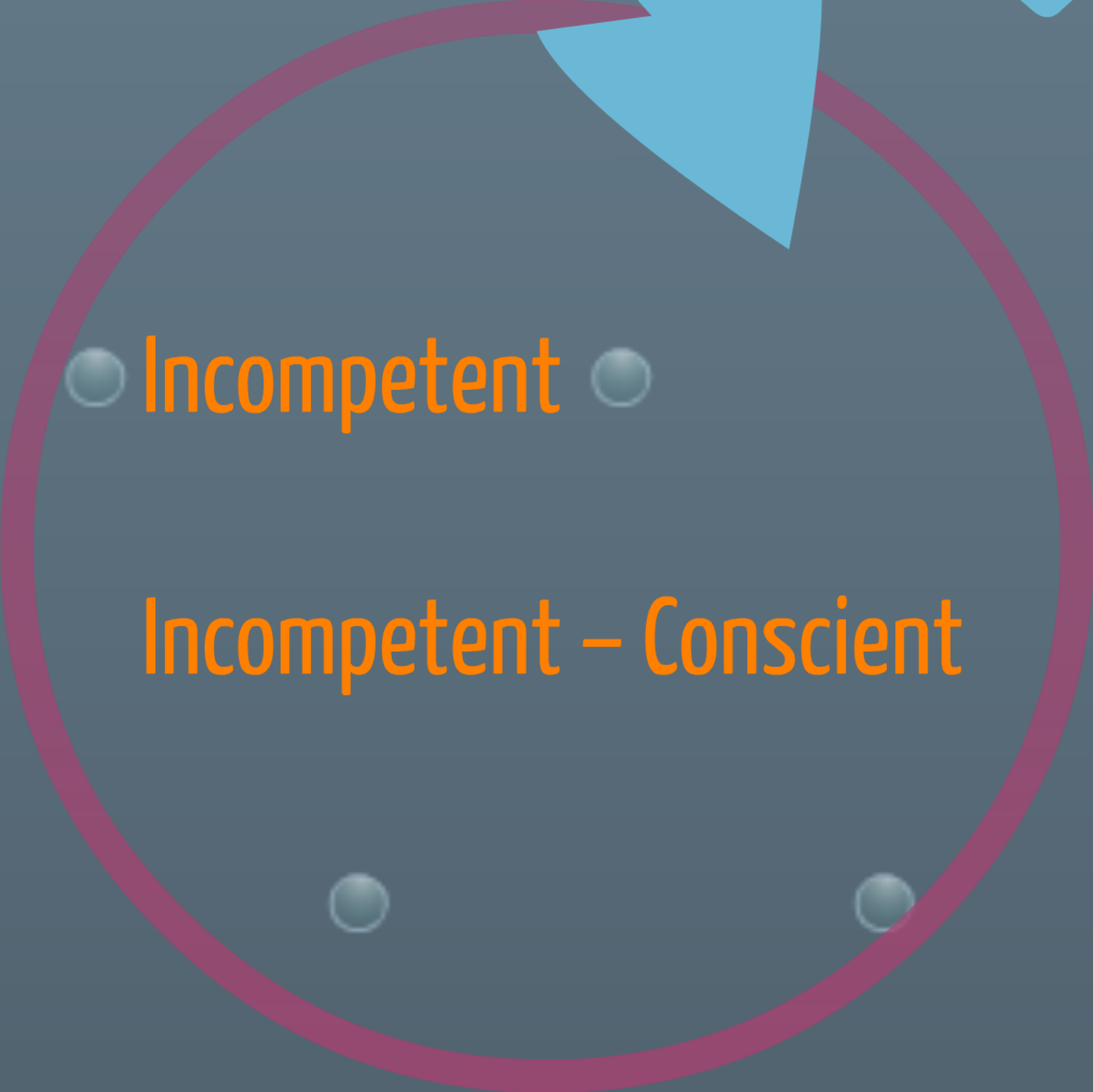
**Perquè estic content
- auto motivació.**

**Quan estàs
justificant, estàs
posant sobre la taula
la teva limitació**

Aprenentatge i les seves fases

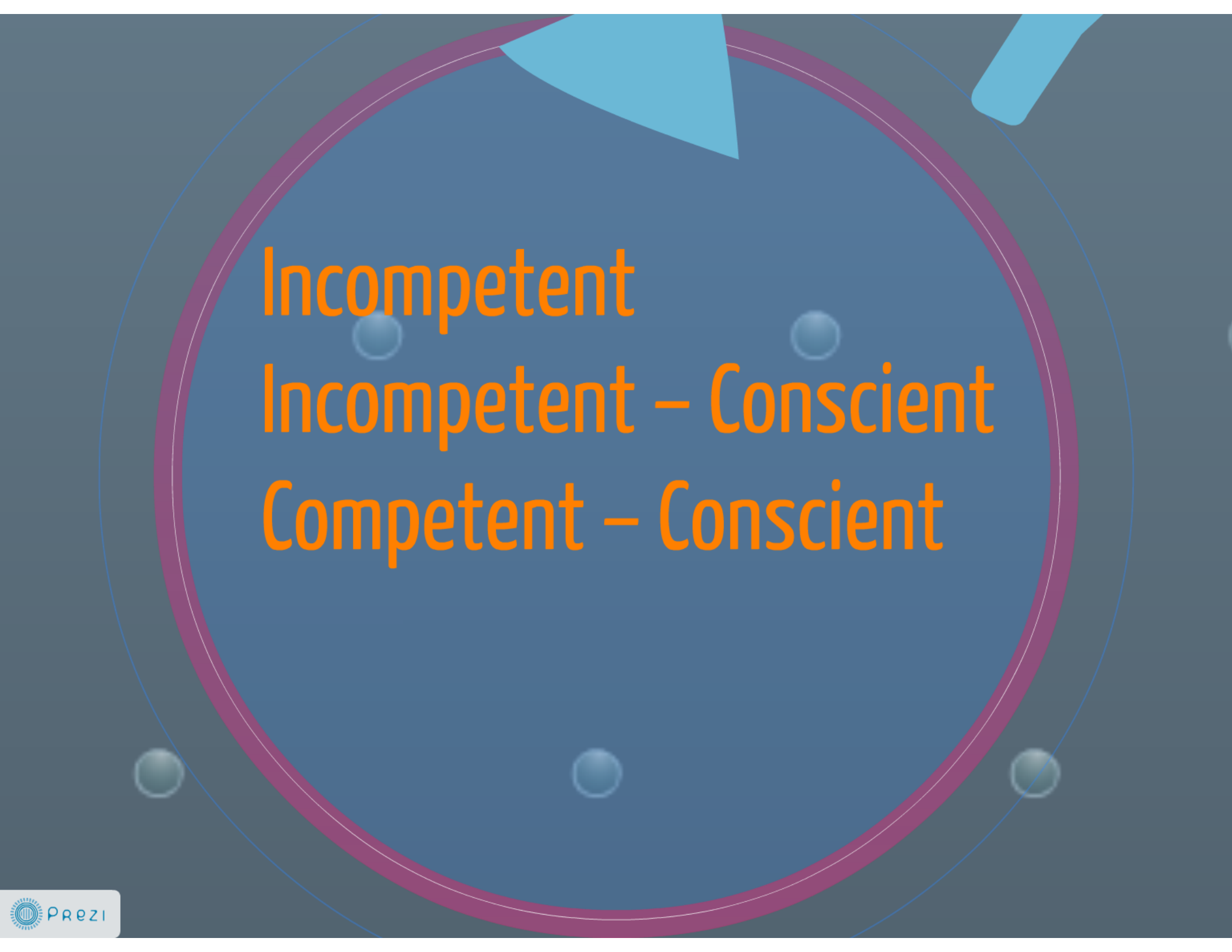


Incompetent

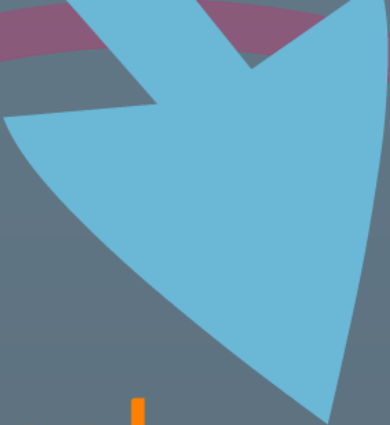


Incompetent

Incompetent – Conscient



Incompetent
Incompetent – Conscient
Competent – Conscient



Incompetent
Incompetent – Conscient
Competent – Conscient
Competent – Inconscient

El que deixa
de millorar,
deixa de ser
bo

L'èxit
depèn
de tu

L'équip



El líder



Estil de direcció:
Són les actituds i
els comportaments
amb els seus
col·laboradors

Tradicional
(paternalista,
dèspota, indiferent).
"Ordenar i vèncer"

Poder: Capacitat per
forçar o coaccionar

Lideratge Servidor: Il·lusionar
persones, influir
comportaments i sentiments,
donar llibertat. Art de fer que
la gent normal facin un treball
excel·lent. "Negociar i
convèncer"

Autoritat: L'art d'aconseguir
que la gent faci
voluntàriament el que tu vols

Capacitat del directiu
d'èxit: Imaginar SEMPRE
alguna cosa millor.

Passos: imaginar +
objectiu + pla
d'avaluació + voluntat de
canvi = èxit - lideratge

La utopia
es l'eina
del líder

Sempre

Comunique

Dirigir és induir
als altres a l'acció.
Liderar és servir

El líder també
influeix per dalt

Els 5 grans del cap

Exigeix-te més del
que ningú et pugui
exigir (predicant
exemple, objectius
clars, etc.). Les
paraules com mouen,
l'exemple arrasa

Ser el més exigent
amb els meus
col·laboradors:
donar autonomia,
confiança,
delegació, llibertat.
Dirigir per valors
positius, no per
negatius.

Apostar fort
pels teus
col·laboradors

Conegui als col·laboradors
més que ningú a la seva
empresa. "Quan una
persona no et cau bé, és
que no la coneixes prou bé"
(Abraham Lincoln)

Matar els monstres
de la seva gent, les
seves pors

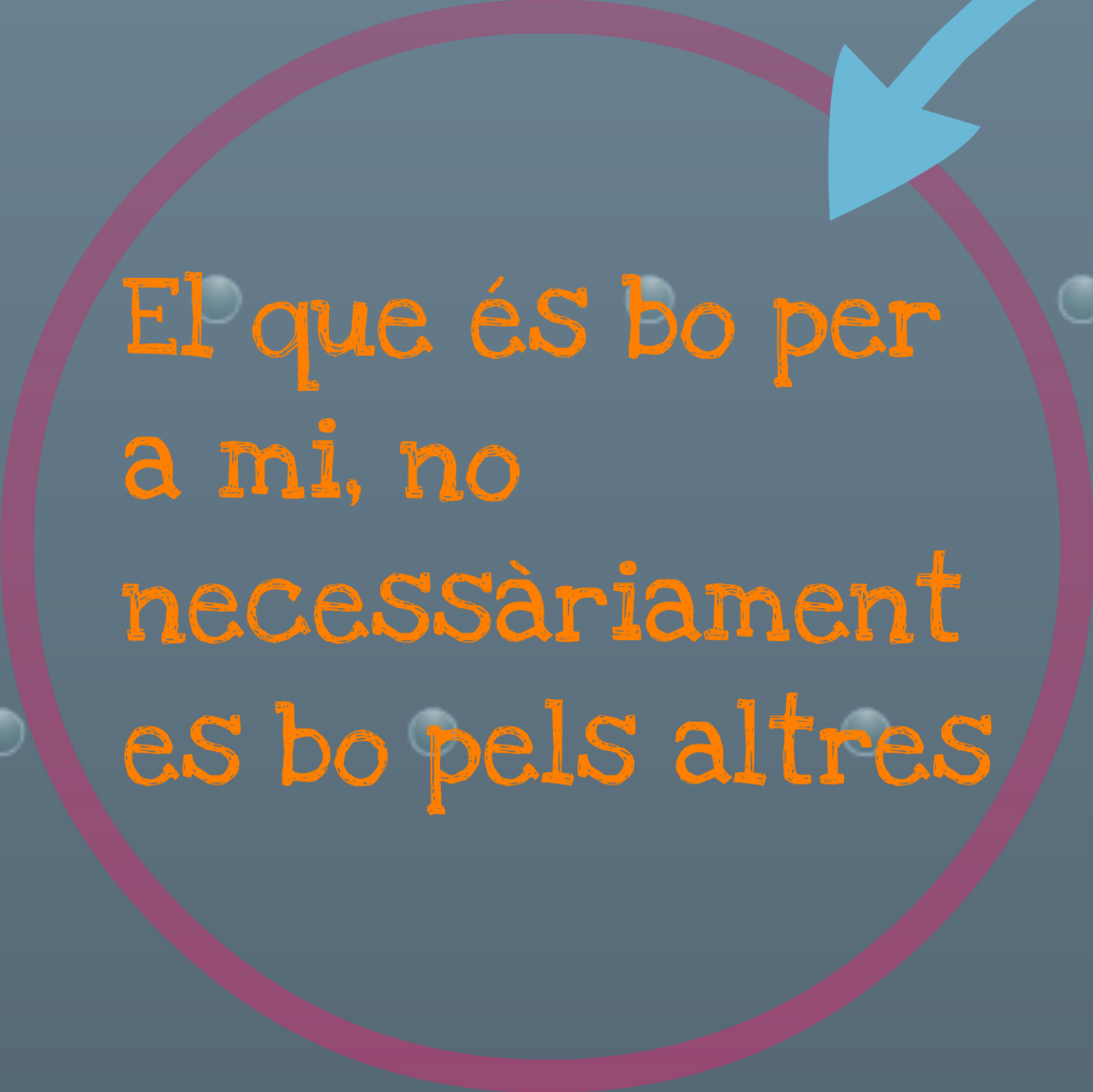
LES PERSONES DANS L'EQUIP



Les personnes
no travaillent
pour l'entreprise,
travaillent pour
autres
personnes



Ningú de
nosaltres
val més que
tots
nosaltres



El que és bo per
a mi, no
necessàriament
és bo pels altres

El líder amb el grup



Efecte Pigmalión: Capacitat per transmetre bones vibracions, sintonia., etc. Tractar a les persones pel que puguin ser, no pel que són. Què m'agrada de l'altre persona?

Per ser comprés,
primer s'ha de
comprendre



Saber
escolotar

No

escoltar

Fer que
escolto

Auto biogràfica
(pregunta i després
narra la seva vida)

Selectiva (escoltar
només el que ens
interessa)

Activa (deixar el que s'està fent,
llenguatge corporal, soroll- val,
perfecte, etc.- “ajà” , preguntes
aclaratòries i resumir)

Empàtica (escoltar,
valorar i comprendre)-

Què sen ell ?

Què necessita ?

Saber delegar: Preguntar que faries?,
què opines?, què et sembla?, què
suggereixes? Delegar tasques i
també responsabilitats. S'ha de
permetre que el col·laborador es jutgi
a sí mateix

Converses de millora
amb el col·laborador:
Felicitar-lo, preguntar
com ho ha aconseguit,
què feines t'agraden
més, creus que pots
millorar?, etc.

Elogis sincers, concrets
i contrastables.
L'elogi sincer té un
poder màgic

Nivell de comunicació – Perfils del grup Conèixer a l'equip

Dictador:
Anar al gra

Analític: Pas a pas

Complaent: L'agrada
escoltar, treballa en
equip, tot li va bé

Animador: Lògic,
perfeccionista,
t'escolta. Organitzat,
li costa prendre
decisions, vol
protagonisme

Els que més es
queixen són els que
menys control tenen
i més insegurs estan

Objectius es tenen que:
Controlar, contrastar i
ser mesurables

L'habitual és que
quan es parlar de
“negociar” ja és tard

Saber censurar: Quan
es fa una cosa malt
feta, censurar el fet,
mai a la persona.
Sempre és per millorar



Preparar-nos per
ser diferents

Espiral de qualitat:
Bàsic, esperat,
addicional,
excepcional (què no
espera de mi una
persona perquè el
pugui sorprendre)

Augment de la productivitat

Premisses per fer el canvi

Voler

apprendre

Ningú està en
possessió de la veritat:
Evitarem discussions
innecessàries,
conflictes

Ser capaços de
sacrificar-nos
perquè l'equip
treballi més i
millor i siguin
més feliços.

No hem
de caure

Que ens afectin
temes que no
poden fer res

No parlar de
persones que no
estan present
aquí i ara

Centrar-te en
millorar, aquest
es el problema
o avantatge

CONCLUSIONS FINALS

Estem aquí per canviar
i per això hem
d'actuar. Devem
moure'ns per començar
a caminar



L'èxit
depèn
de tu



Sempre
comunique



Escolta sempre
empàticament

El que deixa
de millorar,
deixa de
ser bo

Moltes gràcies
per la vostra
atenció !!!

Xavier Pajares - 620958724
xavi@analogiacomunicacion.com
linkedIn: Xavier Pajares
twitter: @xavierpajares
facebook: Analogía Comunicación
prezi: xavier pajares - Analogía