

Como Manejar Las Personas De Tu Alrededor Sin Mandar

Las nuevas tendencias para la administración de organizaciones han venido modificando a grandes escalas el organigrama de la empresa, desapareciendo en algunas los directivos, y en otras aplicando modelos planos en la organización, en el cual todos «son iguales».



Poder, liderazgo, e incluso jerarquía aún existen en estas **estructuras alternativas**, pero en lugar de correr a lo largo de las escalas profesionales y pasar el rato en las oficinas, tienden a ser descentralizados y dinámicos. Y en este nuevo paradigma, en el cual el jefe se mezcla con sus empleados es donde radica el éxito.

3 Caminos Que Puede Aplicar Los Empresarios

Su empresa no tiene que deshacerse de los administradores o implementar algún sistema de organización nuevo para adoptar prácticas que ayudarán a sus empleados prosperar laboralmente. Usted, sin embargo, tiene que construir una base de confianza y establecer maneras de guiar y capacitar a sus empleados para que sean líderes.

1. Gestione la gente, no las tareas, para las que fueron asignadas.

Para que las personas puedan manejarse a sí mismos y unos a otros, lo que tienes que ayudar a capacitarlas para tener éxito. Para **Ryan Tomayko**, director de ingeniería en Github.

«Esencialmente, trato de crear pequeños mini-gerentes, cada

uno responsable de la gestión de una sola persona: ellos mismos».

Al principio, esto es principalmente acerca de enseñar a la gente a entender cual es la prioridad en su trabajo. Entonces es más una cuestión de la construcción de su confianza en ellos mismos y en su equipo, hasta llegar al punto de conocer el momento de propicio para hablar conmigo (autonomía).

En lugar de asignar y aprobar las tareas en cada punto, a continuación, la gestión es sobre mantener a la gente en movimiento y no entorpecer lo que deben de hacer.

2 . Hacer que la información este disponible.

Al equipar a las personas con capacitación necesaria para sus labores, usted no tiene que seguir diciendo lo que tienen que hacer. Liberar el flujo de información procedente aumenta la agilidad y el ingenio, ya que algunos cuellos de botella dentro de la empresa desaparecerán.

De hecho, **Rich Paret** identifica la visibilidad de la información como la clave de la productividad:

» Si su objetivo es construir algo grande, usted tiene que construir en base de las herramientas que la gente sea capaz de auto -orientar dentro de la empresa con respecto a lo que están trabajando, lo que sus compañeros están trabajando, lo que sus clientes están hablando, lo que el mercado está haciendo. Cuanto antes se puede construir esas herramientas, más lejos se puede escalar » .

Para la compañía de miles de millones de dólares de juegos, [Supercell](#), los cuales reciben mensajes de correo electrónico diarios por la mañana con los detalles de los avances del proyecto y las cifras de ingresos para ayudar a orientar no sólo a los miembros del staff, sino también a todos los

empleados. El [CEO Ilkka Paananen](#) explica: » Si usted proporciona a la gente la información clave , no es necesario decirle a la gente qué hacer, ellos pueden darse cuenta por sí mismos».

3. Aprovechar el poder de la red

El CEO y cofundador de GitHub, Tom Preston-Werner, aclara que el [nuevo orden organizacional](#) no es realmente plana o un árbol de organización, sino una red neuronal en la que «Todos hablan con nadie.»

Lo cual significa, que en lugar de que todos son iguales, en realidad todos somos diferentes, y nos fijamos en la fuerza de las conexiones entre las personas, los canales de comunicación, y cómo viaja la información entre ellos.

Estas conexiones y canales son una importante fuente, a menudo son pasadas por un alto nivel de motivación, apoyo e información. Los jefes no siempre saben mejor, pero los compañeros suelen estar equipados con los conocimientos más directos para proporcionar retroalimentación y reconocimiento.

Finalmente

Para ser el jefe, se necesita trabajo y conocer sus propios problemas, como el problema de la filtración del ruido de una mayor transparencia. Pero cada vez más , las organizaciones están empezando a ver las ventajas de que el trabajo extra y el cambio mental es productivo, y es causada por la capacidad de decir » yo soy mi propio administrador » en lugar de «Soy un subordinado.»

Las características que comparten será el gran trabajo en conjunto sobre la base de un sentido de la autonomía, la confianza y la responsabilidad compartida. Que principios para la administración usas?