



# Notas de interés

**Para:** SR/S. CLIENTES- **De:** MATAFUEGOS DRAGODSM

**Fax:** **Páginas:**

**Teléfono:** **Fecha:** 21/08/2014

<b>Asunto:</b>	<b>TEMA DE INTERES: CONVERTIRSE EN UN BUEN JEFE TIENE SUS SECRETOS.</b>	<b>cc:</b>	Por: Sunny Sea Gold. (La edición nos pertenece. Matafuegos DRAGODSM).-
----------------	---	------------	---

Urgente       Para revisar       Responder



Ejercí de «jefa» por primera vez hará un par de años, encargada de supervisar a un grupo de redactoras noveles en una revista femenina de tirada nacional.

Carecía de preparación formal en labores de dirección, a pesar de mis diez años en el oficio, así que me guié por la norma áurea y por QHHH, a saber: ¿Qué hubiera hecho Helena?, una jefa estupenda que tuve. Al inspirar mi conducta en una mentora de éxito, las cosas fueron bien. Incluso cuando dejé el cargo, los miembros del personal parecían pesarosos de la decisión.

Cuando, más tarde investigué los estudios existentes sobre el asunto, me quedó claro por qué había funcionado la táctica de Helena.



## Refrene su ego

Hace años, cuando la implosión bancaria mundial, un grupo de psicólogos de la **Universidad estatal de Michigan y la de Akron** se interesó por la arrogancia en el campo laboral.

Eran tiempos de directivos «agresivos», aviones privados y grandes entidades presentes sin cesar en las noticias.

El grupo indagó en los estudios ya existentes, y descubrió que el «jefazo arrogante», esa clase de directivo que desprecia toda realimentación, se mofa de las ideas de sus subordinados y esquivo cualquier responsabilidad cargándosela a los demás resulta destructivo en cualquier organización o empresa.

Los comportamientos de ese estilo crean mal ambiente, hacen estresante el trabajo y provocan abandonos de personal. Es más probable, en cambio, que los líderes modestos —receptivos a ideas nuevas y con la humildad de admitir sus errores— logren cosechar la lealtad de sus subordinados.

## Conceda cierta autonomía

Los psicólogos que estudian la dirección de empresas hablan con frecuencia de fatiga laboral, por las múltiples formas en que esta puede afectar a una compañía: gastos médicos, bajas por enfermedad, desánimo y rotación del personal.

Una y otra vez, los investigadores señalan que una de las formas más eficaces de reducir el estrés de los trabajadores consiste en ofrecerles un poco más de autonomía, hacerles sentir que tienen cierto control sobre su trabajo.

Según **Edward Deci, de la Universidad de Rochester**: «Si los gerentes o los propietarios de una empresa no se ponen inflexibles, podemos permitir que los empleados hagan ciertas cosas como juzguen mejor», explica. Por ejemplo, debe permitirse que voten, como grupo, sobre posibles

cambios o, si existe más de un turno, preguntarles cuál prefieren.

Los mejores jefes, asegura Deci, «hacen que los empleados se sientan comprendidos y crean tener alguna opción sobre lo que hacen y en cómo lo hacen».

## **Desconecte en los fines de semana**

Casi todos nos hemos acordado de pronto, de madrugada o en un fin de semana, de algo importante y pendiente, y salimos disparados a lanzarle un correo a un colega o un subordinado.

Eso puede estar bien, con tal de que sus empleados no piensen que se les exige una respuesta inmediata.

**YoungAh Park, actualmente en la Universidad de Kansas**, ha estudiado el uso del teletrabajo. Ha observado que los trabajadores que empleaban teléfonos u ordenadores para asuntos concernientes al trabajo fuera del horario laboral «desconectaban» menos de la oficina y se sentían menos felices y más estresados por esa causa.

Un estudio llevado a cabo por las **universidades estatales de Portland y de Bowling Green** indicó que los empleados que seguían estando pendientes de la oficina fuera del horario laboral eran menos eficientes que el promedio.

Por otra parte, también se mostraban menos eficientes quienes nunca se preocupaban ni interesaban por su trabajo cuando no estaban en él. Al parecer, como en todo, la moderación resulta clave cuando se trata de responder a correos desde el hogar.

Es función del jefe establecer hábitos que permitan al personal desconectar después de fichar a la salida.

## Reparta zanahorias, no palos

Se sabe que el miedo al castigo no es una motivación poderosa. También existe cierta discrepancia sobre si incentivos tangibles (primas en dinero u otros premios) resultan eficaces.

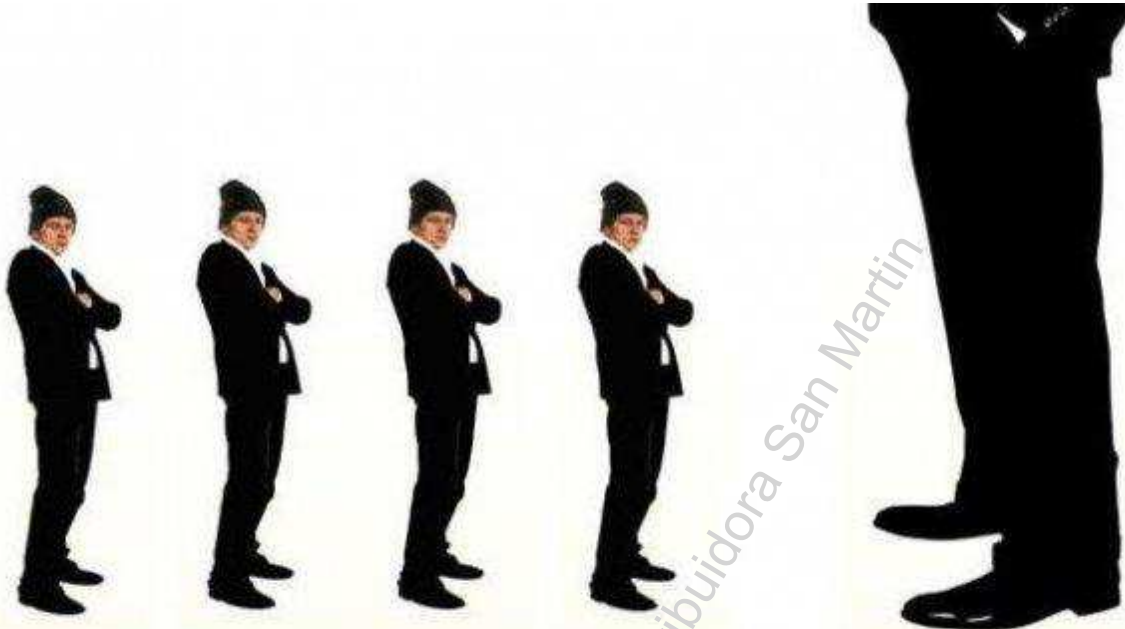
En cambio, según un metaanálisis llevado a cabo por Deci y sus colaboradores, la realimentación positiva es un incentivo que casi siempre funciona. «No son muchos los directivos que den realimentación positiva, pero para quien la recibe, siempre tiene buen sabor», asegura el investigador. Y añade: «Esa realimentación alienta la percepción de la capacidad propia.

Quienes están poderosamente motivados, dedicados a su trabajo y comprometidos con él, lo hacen bien. Y cuando lo hacen bien, la compañía obtiene resultados positivos».



**En resumen, un buen jefe debe ser humilde, dar confianza y ofrecer estímulos adecuados. Si un subordinado desarrolla un buen trabajo, no deje de decírselo.**

Resulta muy fácil y no conlleva ningún coste.



**CONOZCAMOS NUESTRA HISTORIA, SI NO ESTAMOS CONDENADOS A COMETER LOS MISMOS ERRORES.**

**DIFUNDAMOS LAS OBRAS DE AQUELLOS QUE NOS PRECEDIERON-  
UN PAIS SIN EDUCACION ES UN PAIS SIN FUTURO.-**



**"CALIDAD-SERIEDAD-PRECIO"  
49 AÑOS JUNTO A LA INDUSTRIA**



NFPA- NATIONAL FIRE PROTECTION ASSOCIATION MEMBER

**SIEMPRE MAS SERVICIO**