



MANUAL DEL

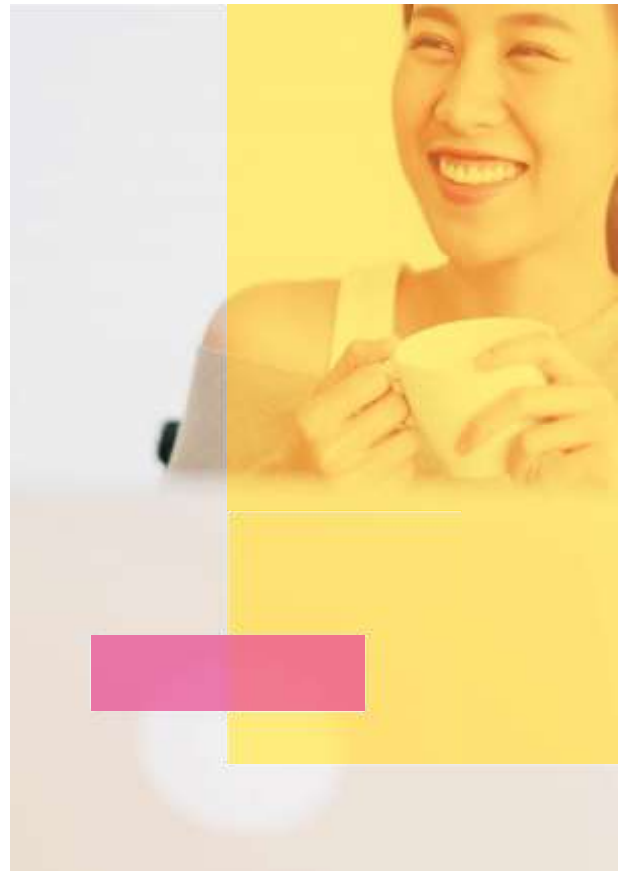
Jefe

IDEAL



myofficetips.com

Hola!, es un placer que estés leyendo este ebook! Quiere decir que estás interesado en ser mejor jefe y eso ya tendrá su recompensa porque cuando los seres humanos nos enfocamos en algo que genera bienestar y desarrollo en la comunidad que nos rodea y que depende de nosotros, resultados maravillosos llegan y nuestro entorno se vuelve más feliz, más eficiente y más productivo.



Si existe el JEFE IDEAL! sí se puede ser FELIZ EN EL TRABAJO! si es posible dejar una huella positiva en nuestros colaboradores aún en economías revoltosas, industrias altamente competitivas, recursos escasos y diversidad de personalidades. Existen cuando aceptamos que como seres humanos cometeremos errores y tenemos debilidades y al mismo tiempo nos comprometemos con dar lo mejor de nosotros mismos, trabajar en conjunto, pensar estratégicamente y sobre todo cuando con procesos amables e inteligentes nos enfocamos en tener empleados felices y satisfechos que serán altamente productivos.

Este manual te mostrará *10 elementos fundamentales* que han sido recopilados – no desarrollados por nosotros - de decenas de estudios sobre la productividad, el bienestar y la felicidad en el mundo laboral; incluye elementos que pasan por lo intelectual, lo emocional, lo social y lo económico todos desde un punto de vista práctico; aunque tienen un poco de romance y academia, podrás ver bastante claramente qué tipo de acciones puedes tomar para ponerlos en práctica. Están vinculados estrechamente con las herramientas de coaching denominadas *MAESTRIAS* por lo que nos gusta pensar que luego de que las pongas en práctica serás un **MANAGER COACH**.



Aquí están las 10 características que tiene UN JEFE IDEAL:



1

Trabaja en su Conocimiento y el de su equipo en forma permanente, consistente con el rol actual y anticipando los requerimientos del futuro. Carreras universitarias, cursos cortos, especializaciones, lecturas de temas relevantes en reuniones, sesiones de construcción de manuales y material de referencia práctico, cursos online, concursos de conocimiento y bases de datos de contenido práctico son algunos ejemplos de lo que puedes hacer, de allí en adelante la creatividad colectiva te dará la guía.

Desarrolla modelos adecuados de Comunicación en forma proactiva, permanente, dinámica, honesta y clara de las metas, estrategias, propósitos, inconvenientes, retos, realidades y sueños de la organización, del grupo de trabajo y del jefe en particular.

Incluye pero no te limites a comunicados, correos oficiales, carteleras, muros en redes sociales, videos, reuniones de comunicación, entrenamiento de multiplicadores formales, documentos de preguntas y respuestas internas y buzón de preguntas para los casos en los que se quiera manejar confidencialidad; esta es una de las mejores porque créenos hay una cantidad inmensa de personas que al no atreverse a preguntar abiertamente, optan por irse a los pasillos a construir su "propia versión" con frecuencia diferente a la real.

La principal herramienta aquí es: preguntar, todo y *ESCUCHAR CON COMPROMISO!* Preguntarles que piensan, qué esperan, que quieren, qué sueñan, que proponen, que aprenden, que cambiarían, qué harían, qué ha pasado antes..... preguntas abiertas que den oportunidad a conversaciones y como resultado una comunicación efectiva.



3 Realiza una Retroalimentación orientada a la mejora, a encontrar las soluciones, a llevar al equipo a un mejor nivel cada día, una retroalimentación inteligente y sistemática que siempre empieza por lo positivo y por los aprendizajes y le da un espacio respetuoso, amable y honesto a las debilidades y los errores porque ey! VAMOS A TENERLOS SIEMPRE! Qué mejor camino que abordarlos de tal forma que los involucrados lo esperen para mejorar y no para recibir castigo?.



Un estudio realizado en 2017 en la escuela de negocios de Harvard reveló que la retroalimentación negativa es en gran medida ineficaz porque a menudo rechazamos las críticas personales, inclusive siendo ciertas, y nos dejan a la defensiva y, muy probablemente, sin lugar a un cambio.

Aquí la clave es *HACER SURGIR POSIBILIDADES* de ser mejor, de crecer, de lograr las metas, de cumplir los sueños y no de atacar, criticar o menoscabar al individuo.



4 Gestiona el Desarrollo: el jefe ideal está siempre pensando en los caminos para que su equipo suba de nivel y en virtud de esto está atento a identificar las fortalezas y oportunidades individuales porque es la única manera de permitirles a todos brillar, es aquel jardinero que se encarga de regar a todas sus plantas por igual sabiendo que un día algunas serán árboles, otras darán flores, otras serán arbustos decorativos y otras serán capullos que adornarán floreros en otros lugares diferentes a su jardín.

El desarrollo de los empleados y el crecimiento personal es la clave a la hora de la productividad. Una manera de asegurar el compromiso de los empleados es fomentar el desarrollo individual y el potencial para nuevos conjuntos de habilidades de acuerdo a los objetivos, fortalezas y expectativas de cada individuo.

Aquí resulta relevante *PERCIBIR, AFIRMAR Y EXPANDIR EL POTENCIAL* del empleado para que pueda visualizarse en donde quiere estar y tener claridad de las acciones que debe tomar para llegar allí, siempre con la ayuda del jefe, de su líder, de su mentor.

5

Propicia la Auto-competencia, el jefe ideal es aquel que enseña a su equipo a compararse consigo mismo, no con el compañero; el jefe ideal no mostrará rankings ni cuestionará porqué uno tiene el primer



puesto o no, el jefe ideal diseñará estrategias y tácticas que le permitan a cada miembro de su equipo valorarse individualmente y motivarse para ser su mejor versión cada día.

La competencia rabiosa entre los equipos tiene sus orígenes en la década de 1980 cuando el CEO de General Electric, Jack Welch, desarrolló una escala de calificación numérica para sus empleados que apuntaba a ser lo más objetivo posible. De esta manera, las empresas podrían clasificar trabajadores individuales con la intención de recompensar a los mejores empleados, reteniendo aquellos en el rango promedio, y cortando aquellos en el rango fondo. Este sistema creció muy popular en las siguientes décadas por su promesa de objetividad. Si bien este sistema puede ser útil para una limpieza inicial de una organización, no tiene sentido como un proceso a largo

plazo.

Estos sistemas de clasificación tienden a generar una competencia insalubre y Resentimiento, dificultando el fomento de la colaboración. La innovación es casi imposible cuando los celos crean una cultura donde los "Ganadores" tienen el poder y se menosprecia las ideas de los que no están en el top del ranking.

En este punto se requiere ayudar al empleado a *ESTABLECER Y MANTENER PROPOSITOS CLAROS*, definidos, escritos, diseñados en forma individual y para aportar al gran resultado del equipo y recordárselos en forma permanente a cada persona por separado.

6 Construye estructuras de Compensación motivadoras, inteligentes, innovadoras y sobretodo justas con el rol, las metas y los resultados de la compañía.





7 Ofrece Acceso personal y laboral para su subalterno, con el cual se permite escuchar propuestas e iniciativas que puedan mejorar el trabajo del equipo, situaciones personales que puedan impactar positiva o negativamente el desempeño, conflictos laborales evidentes o latentes que estén afectando el ambiente de trabajo o aún mejor; simples historias y recuerdos del día a día que creen vínculos estrechos entre los miembros del equipo.

Para esto es invaluable ser consciente de la importancia de *ESTABLECER Y MANTENER UNA RELACION DE CONFIANZA* que debe ser cultivada día a día.

8 Genera conciencia sobre la importancia del Balance entre la vida personal y la vida laboral, entiende que hay reuniones en la escuela que atender, citas médicas que no se pueden aplazar, que tenemos seres queridos con los que compartir en las noches, series de televisión que ver, en fin una lista - ojalá larga - de cosas interesantes e invaluable que debemos tener para ser personas felices y satisfechas y pshh tú ya sabías que personas felices trabajan mejor cierto?



Cuando pensamos en esto salta al escenario entonces la necesidad de *RESPALDAR AL EMPLEADO CREANDO Y UTILIZANDO SISTEMAS DE APOYO* que le permitan reajustar horarios, trabajar remotamente, construir calendarios dinámicos, trabajar por objetivos, desarrollar duplas de trabajo, entre otras opciones.



9

Tiene la capacidad de Expresar su Afecto: puede demostrar que aprecia a la persona y que quiere lo mejor para él/ella, está presente, presta atención cuando está con cada uno, es cálido, muestra interés en quién es cada uno y es confiable.

EXPRESAR siempre. No dar por sentado nada, no intuir, no imaginarse, no esperar que tácitamente haya un entendimiento.

10

Comparte el Poder, escucha y es inclusivo en la toma de decisiones, pide y escucha las opiniones de los miembros del equipo y las toma en cuenta. Aquí resulta beneficioso desarrollar actividades como lluvia de ideas, premio a las propuestas que se logren implementar, reconocimiento a todas las propuestas e ideas que se recibieron en un período. Con frecuencia las compañías contratan outsourcing para hacerles estudios de mercado entonces se pueden complementar con sesiones de un “panel de expertos internos” que podrán complementar de forma rica y validable la información que se obtenga. Aquí los reconocimientos de los aportes con cartas, certificaciones, medallas, trofeos o cualquier herramienta que se cree son absolutamente necesarios.

Esperamos que te hayan gustado y que al implementarlas te sirvan para ser UN JEFE IDEAL, cuando estés listo, NOS CUENTAS!!!!!!





Recuerda que siempre puedes contar con nosotros para desarrollar procesos amables e inteligentes que mejoren la productividad de tu equipo de trabajo y lograr empleados felices y satisfechos, escríbenos a info@myofficetips.com y pide una sesión de exploración completamente gratis.

Nos vemos,

EQUIPO DE DESARROLLO MY OFFICE TIPS LLC

Síguenos en instagram con @myofficetips
Visita nuestra página www.myofficetips.com
correo: info@myofficetips.com