

CIEES - 9 junio 2016

Taller “Influencia y autoridad del jefe en el trabajo”

Compilado del intercambio en mesas

1. Recuerde algún jefe con quien haya tenido una relación personal, que lo haya marcado positivamente.

- Sí, uno que apoyó en forma entusiasta mis iniciativas, hacia el logro de una meta común.
- Menciona a dos en quienes reconoce cercanía, amor, cariño, afecto por lo emprendido.
- Alguno que me valoraba, me validaba.
- Apoyador de iniciativas de sus subordinados.
- Sí, tenía desarrollada sus capacidades de liderazgo no obstante siendo ingeniero tenía desarrolladas sus habilidades blandas. Muy inteligente, en el sentido de que siempre hacía una importante cognitiva. Gran persona con todas las fortalezas y debilidades de todo ser humano.
- Un gran “acompañante”
- Sacó lo mejor de mí; permitió desarrollarme
- Aquél por el cual uno siente una sana admiración que te da buena sensación.
- Con capacidad congregante, que nos hacía participar y por tanto nos sentíamos involucrados de las ideas de la jefatura.
- En él lo afectivo era clave.
- Tenía sabiduría y motivación. Resolutivo. Me desarrolló y aprendí mucho de él. Se preocupaba de las personas.
- Marcó su forma de ser: madurez y postura situacional; lo recuerda como parte de su vida.
- Fue un ejemplo de conducción al servicio de los colaboradores.
- Motivado y apasionado para llevar a cabo las metas.
- Entregaba confianza y era contralor.
- Descubrí el liderazgo de una persona que no era mi jefe, pero irradiaba más allá de su área de responsabilidad.
- El líder, es como un director de orquesta que sabe sacar lo mejor de cada uno para que sea el conjunto el que suene bien.

- Lo importante que es tener un jefe que comparta sus ideas con las personas que dirige, las invite a participar y aportar formando equipos.
- Recuerdo un jefe autoritario que me sirvió mucho para comprender cómo no debía ser un buen líder (duró muy poco en ese trabajo).
- Copié la forma de trabajo que aprendí en otra empresa, donde delegaban muy bien las funciones entre tres jefes.
- Tuve un jefe que lograba muchos resultados en base a amenazas, por la necesidad de las personas de mantener su trabajo pero que no generaba lealtades y cuando podían zafarse del yugo se retiraban de la empresa.
- El desafío como padres hoy ha sido vital la experiencia y relación filial basada en la confianza, para trasladarla al mundo de la empresa.
- Hay muchos ejemplos de vida de líderes.
- Mi jefe es mi marido.
- Me impacta el tiempo que dedica a su relación con sus empleados, incluyendo a los del aseo, a quienes invita a su casa
- Tuve muchos jefes pero hubo uno en especial que me dijo: “Habla siempre con el corazón”.
- Mis jefes (políticos) han sido muy malos jefes; la excepción fue uno de un centro de estudios.
- Fue un ex jefe no creyente y tiene casi todo lo que expuso Nureya. Tiene el mismo trato con cada persona independiente del rango. Apoyaba a cada uno a aprender a hacer bien la pega. Asumía las responsabilidades del equipo, una persona íntegra.
- Tuve un muy buen jefe en mi desempeño en actividades agrícolas. Siempre en mucho contacto y comunicación con la gente, apoyando a realizar los trabajos, si había que trabajar de noche el estaba ahí; obsesivo por la calidad, participando en todo desde barrer hasta invitando a sumarse al proyecto.

2. ¿Le resulta difícil delegar? ¿Por qué?

- Sí, soy desconfiado; no confío ciegamente en las capacidades de los demás.

- Sí, no gusta perder el control.
- No me cuesta, pero siempre en cada caso, atento a las capacidades del otro, y delego en forma gradual.
- No me resulta difícil delegar.
- No me complica; no me gustan los plazos
- Dependiendo de la capacidad de la persona
- Es indispensable confiar y entregar responsabilidad y compromiso.
- Generar espacios de afecto, emotivos, comprometidos con su proyecto (sic).
- Prefiero las personas que se involucran, se desarrollan y apuestan por el aprendizaje.
- Acompañamiento más que dirigir
- No, porque trabajo menos y otros aprenden haciendo
- No me resulta difícil. Delego, pero mi problema es que muchas veces no me gusta el resultado o el plazo
- A veces, tiene que ver con la eficiencia del trabajo de la persona a quien se le delega. De todos modos creo que es muy importante delegar y valorar el trabajo que hacen otros, aunque no sea tal cual lo haría uno. Pero solo así se puede avanzar en el logro de los objetivos y además crea compromiso.
- Indispensable saber seleccionar bien a tus colaboradores.
- Copió la forma de trabajo que aprendió en otra empresa, donde delegaban muy bien las funciones entre tres jefes.
- Hay que ser “aperrado”.
- Cuesta delegar y valorar la diversidad. Soy un poco controlador; me creo dueño de la verdad.
- Es necesario delegar así resulta más fácil lograr mas y mejor los objetivos comunes.
- La responsabilidad no se delega.

3. En base al taller ¿Qué puede hacer desde hoy para mejorar su capacidad de delegación?

- Conocerme a mi mismo y a quienes forman parte de mi equipo. Nadie puede dar lo que no tiene.

- Reconocer que no soy superhombre.
- Confiar en la capacidad de los demás
- Racionalizar que el producto final será mejor
- Simplemente hacerlo: delegar
- Delegar acompañando con amor, libertad, apertura, entrega.
- Actitud de servir a las personas, conocerlas mejor para que crezcan y trabajen mejor.
- Estar más atento a los anhelos e intereses de los demás.
- Conocer más a las personas y al equipo de trabajo, confiar más en su integridad y honestidad.
- Dialogar, porque conociéndolos y estar a su servicio engendra vida.
- **Ser más expresivo en la parte afectiva.**
- Fomentar vinculaciones personales
- Hacerlos parte del sueño hacia donde aspiramos
- Aprender del grupo; tener momentos de retroalimentación.
- Transmitir objetivos para delegar. Darse el tiempo para comunicar.
- Lograr consentimiento y desarrollar confianzas más que imponer.
- Liderar es un proceso más que una foto (sic).
- Capacidad de leer el entorno, de adaptarse y establecer puntos de contacto y de interés para lograr la meta.
- Compromiso y eficiencia en el logro de objetivos.
- Me gustó la idea del Liderazgo Reflexivo y Situacional.
- Importante estar atento al seleccionar las personas, pero también guiarlas al cumplimiento de los objetivos.
- Estar alerta en la riqueza que hay en la diversidad.