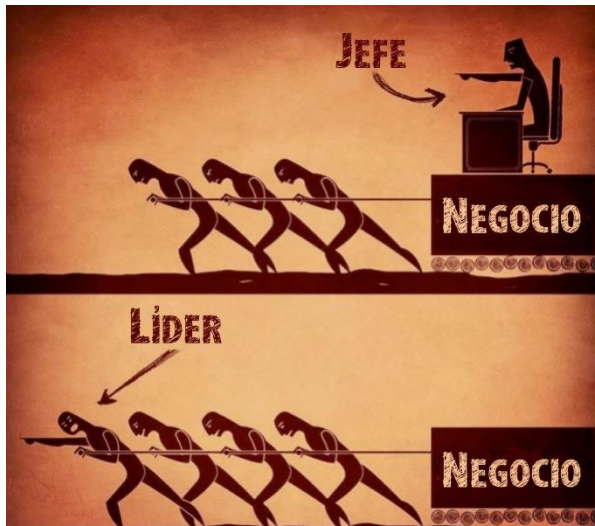


José Pomares

EL JEFE DE MI AMIGA



Me decía una gran profesional y mejor amiga que un día tenía que escribir sobre los grandes jefes porque ella se precia de tener uno así. Le conozco y doy fe que no miente. Es de lo mejor que te puede pasar en la vida. **Tener a alguien de quien aprender.** Todos tendríamos que tener al lado (ya lo decían en la Grecia clásica, no es algo nuevo surgido por el coaching) una especie de **entrenador** que nos fuese corrigiendo y avisando en los momentos que nos salimos del plan previsto. Alguien que creyera en nosotros y nos exigiera más incluso de lo que nosotros mismos creyéramos que fuésemos capaces de hacer. **Con transparencia en la mente, ternura en el corazón y tiempo en el actuar.**

En definitiva, que nos ayudara a **pensar y actuar.** Por medio del pensamiento las cosas nos llegan, por medio de la acción las conseguimos. Haga una prueba. Si quiere mejorar sus abdominales lea un libro de 500 páginas de cómo fortalecer sus músculos. Eso está bien. Pero después de la lectura, su cuerpo sigue igual. Hay que **entrenar, error, levantarse y volver a probar.** Eso sólo lo

puede hacer usted, no se lo reproche a su mentor. Si se rinde al primer fallo, la debilidad de su actitud se volverá la debilidad de su carácter. El día que no entrene, pierde dos días. El que dejó de entrenar y el que el contrario sí entrenó.

Y ¿cómo son esos buenos jefes?

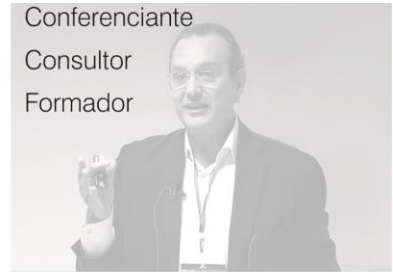
Ante todo, he de aportar **claridad.** Mi deber, mi obligación es aportar **claridad** a los demás, es ayudar a la consciencia de mi equipo.

Cuanto más **claro** tengo las cosas, mayor **conciencia** tengo y a mayor conciencia, mayor **conocimiento** y eso nos lleva a un mayor **compromiso** en la vida. Lo contrario a la claridad sería la **confusión**, que me llevaría ineludiblemente a un proceso primero de **ignorancia** y posteriormente de **indiferencia** ante lo que realizo. De ahí tanta gente aburrída de su trabajo y no poder dar sentido a sus labores y tareas.

Al compromiso no se llega con arengas sino con la claridad interior de la **paciencia** a través de la palabra. A nadie se educa con arengas, ni con gritos sino con la claridad de la palabra permanente que abone su corazón.

Hay una serie de **mandamientos** ineludibles para el buen desarrollo de la dirección de personas.

Empiece preguntando a su gente **cómo está.** Somos **emociones andantes** y es imposible ir a trabajar en la misma predisposición anímica el día después de su luna de miel que de enterrar a un familiar. La **estrategia** de la dirección es crucial. Pero la implantación sólo se puede llevar a cabo a través de las **personas.** Hay que saber motivar,



José Pomares

persuadir, comunicar e influenciar al equipo. En caso contrario, obedecerán nuestras órdenes, pero no darán su mejor versión. En una relación siempre tiene que existir un **mutuo beneficio**. En caso contrario, o me busco otra empresa (pareja) o bajo mi rendimiento, cumpliendo simplemente las normas que sean obligatorias para permanecer en mi relación (ya sea profesional o personal). Del corazón a la inteligencia el camino es más fácil y corto que de la inteligencia al corazón.

Pregunte igualmente **qué necesita** para poder ser eficiente en sus tareas y funciones. Por muy motivado que esté sólo con una cuchara no podré hacer un túnel en una montaña.

Y algo crucial. Dígale **lo que espera de ellos**. Hay tres pasos de obligado cumplimiento. Primero pregúnteles si tienen claras sus **tareas y funciones**. Es posible que les digan que sí. Que las escriban. Y una vez consensuadas, que las encuadren en aquellas que consideren **de hacer ya, de priorizar, de delegar y de desechar**. Verá cómo la opinión de su subordinado y la suya pueden diferir. No acabe aquí. Pregunte **si saben lo que usted espera de ellos**. Y acabe requiriéndoles **qué esperan ellos de usted**. Habrá algunos que se conformen con que no les exija demasiado y otros que esperarán crecer a su lado y promocionar. El tratamiento no puede ser igual con unos que con otros.

De la educación del colegio hay algo que debemos recuperar para el mundo empresarial y se nos olvida con frecuencia. Diga a su gente **cómo lo están haciendo**. Evalúelos. Oriente su camino. No vale despedir a una persona 3 años después de entrar porque “no haces bien tu trabajo” sin una sola indicación previa. Convierta la evaluación de su gente en un hábito. **Nuestra vida es el resultado de nuestros hábitos**. La gente quiere

cambiar su vida, pero no quiere cambiar de vida. Y eso no funciona. Y el cambio se produce superando miedos e incorporando buenos hábitos desechando los malos.

Y dé sentido a lo que hacen (hagan lo que hagan) haciéndoles ver **que le importa (y mucho)** lo que hacen. Da igual el puesto de trabajo que tengan, sino lo que su puesto de trabajo puede hacer por ellos. Si su intención es ayudarles, los demás se acercarán y confiarán en usted. Y no hablo de una simple motivación momentánea. Para construir relaciones duraderas, solemos fallar en la **constancia** de las mismas. Son **convicciones, no conveniencias**, las que deben primar en nuestro trato con las personas. Dándoles nuestra atención, interés, ayuda y perseverancia en la consecución de los resultados.

Esos buenos jefes **piden ideas** a sus colaboradores. El aportar ideas debería ir como parte de la nómina. Nadie mejor que ellos conoce las aportaciones, novedades y cambios que se puede hacer en su puesto de trabajo. Pida nuevas ideas de forma obsesiva. **La creatividad se desarrolla con la intención que surge de la pasión**. Hay que hablar mucho con el equipo. La salud de una convivencia es directamente proporcional a la posibilidad de decir lo que nos pasa. Para familia y empresa. Igual da.

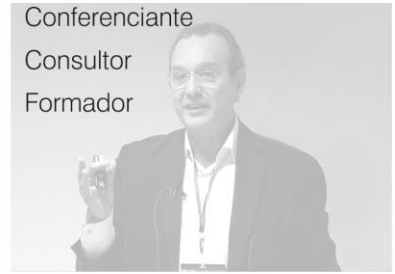
Y finalmente, **sea un ejemplo** para sus colaboradores. Hoy ya **no basta con ser creyentes, hay que ser creíbles**. Consiga que se sientan orgullosos de trabajar en su empresa. Decía Max de Pree que **“la primera responsabilidad de un líder es definir la realidad. La última es dar las gracias. En el medio, el líder es un sirviente”**

pomares@josepomares.es
www.josepomares.es
@josepomaresbarr
Genco Negocios
Jose Pomares
+ 34 620 971 455

Conferenciante

Consultor

Formador



José Pomares

Haga de su empresa una empresa **consciente**, con valores. Sólo construyendo con valores es posible que existan relaciones sólidas, sinceras y duraderas.

Si te veo y juzgo por tus resultados, eres un recurso humano. Si te dirijo para hacerte crecer, te convertirás en un activo humano. Menos departamentos de recursos humanos y más de gestión del talento. Esos son los buenos jefes. Como los de mi amiga.