

		Tirada: 300.000	Sección: -	
		Difusión: 300.000 (O.J.D)	Espacio (Cm_2): 826	
Nacional	General	Audiencia: 1.427.000	Ocupación (%): 91%	
Diaria		30/06/2009	Valor (€): 37.787,63	
			Valor Pág. (€): 41.500,00	
			Página: 14	Imagen: Si

EL ABECÉ DEL BUEN LÍDER

DIRECCIÓN → Los jefes despóticos y autoritarios han dejado paso a los líderes que priman la comunicación y la motivación sobre el arcaico «porque yo lo digo»

PAULA ARENAS
20 MINUTOS

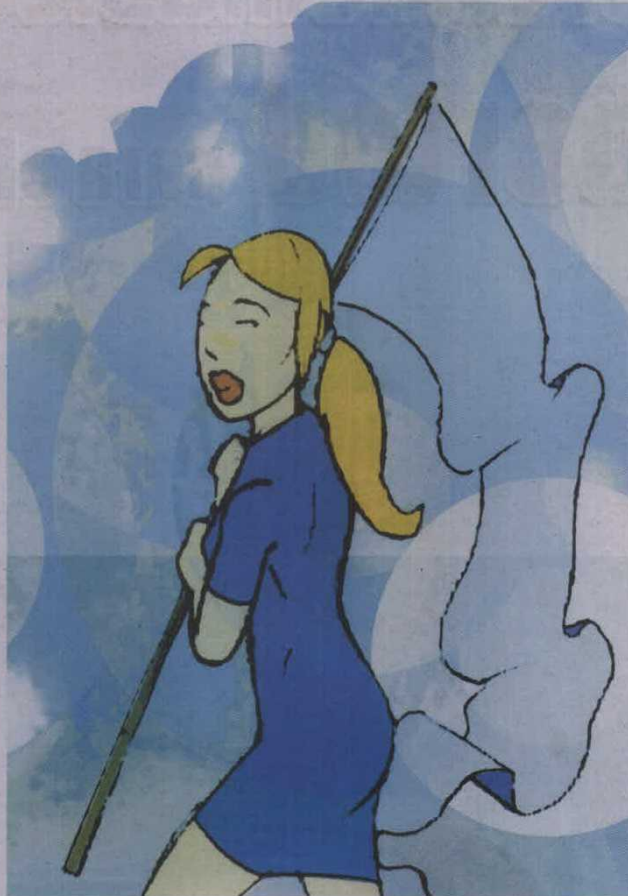
«Dirigir no es mandar a la gente, sino conducirla al éxito». Es la definición de Michael Leboeuf, autor de *El gran secreto de la motivación* (Empresa Activa), y el lema que todo aspirante a buen líder debería tener.

Los jefes cobran en estos momentos de crisis una relevancia especial: por un lado su cuestionamiento es mayor, ya que cuando faltan recursos nada justifica pagar la ineficacia, y, por otro, porque se dan nuevas oportunidades para demostrar la capacidad de liderazgo.

LAS CLAVES

Comportarse como miembro del equipo → Es común que un jefe actúe como si no perteneciera al grupo de personas que dirige, recibiendo éstas un mensaje de superioridad e independencia que los separa irremediablemente. El jefe necesita que su equipo coseche éxitos, pero no lo logrará si no propicia una situación en la que transmitirles sus objetivos. Para ello necesita que su gente sepa que pertenece a su equipo.

Comunicar con transparencia → No basta con ser un buen comunicador, hay grandes comunicadores que a la larga no consiguen más que el fracaso, porque les ha fallado lo fundamental: transparencia y fluidez. En un equipo donde no se dan estas circunstancias, los objetivos no



LUIS FROTOS

se cumplen. Nadie sabe hacia dónde dirigir su esfuerzo, sencillamente porque quien debería dictar la línea no lo hace o no con la suficiente transparencia. Esta comunicación, además, debe basarse en el respeto y ser directa. El autoritarismo, «haces esto porque yo lo mando», no sólo sacará

EL MANDO INTERMEDIO, EN AUGE

No sólo coordinan un equipo y funcionan como nexos entre los de 'arriba' y los de 'abajo', sino que de un tiempo a esta parte han pasado a solucionar buena parte de la papeleta a recursos humanos, ya que ellos son quienes hacen el seguimiento directo y diario de sus trabajadores. En consecuencia, según Randstad en su estudio sobre el buen jefe, estos puestos son cada vez más demandados.

lo peor de las personas, sino que provocará tensas relaciones. Y no hay que olvidar que si el jefe tiene poder, sus trabajadores, también: pueden llegar a hacer la vida imposible a quien los lidera.

Motivar → Para desarrollar lo mejor de un equipo, la motivación es la clave. Ahora bien, cuidado con premiar lo equivocado, esto es: la solución rápida pero chapucera, las jornadas interminables sin frutos (los que trabajan menos pero están más horas)...

Estimular la innovación → No se puede vivir siempre de las rentas y aquí el equipo tiene mucho que decir. Ellos pueden confiar al jefe innovaciones, cambios y soluciones que lleven al éxito el trabajo. Pero nada de esto sucederá si no hay una estimulación de la innovación desde el líder. Tampoco si falla la confianza, el respeto y la comunicación. Es muy importante premiar las conductas de quienes arriesgan (no a lo loco, sino con esfuerzo y trabajo) antes que a los que siguen cumpliendo sin más con lo justo para sacar el aprobado.

Conciliar → Quien quiera buenos resultados de un equipo ha de conseguir que las relaciones entre sus miembros sean buenas. No hace falta convertirlos en amigos íntimos, pero sí que no haya tensiones. Para lograrlo, un buen líder empezará por dar ejemplo demostrando que el diálogo y la comprensión son sus bíblias.

Rodearse de los mejores → Un buen líder no teme tener a su cargo profesionales que sepan más que él. Es de hecho la manera de poder delegar, y todo buen jefe sabe hacerlo. **Resolver con rapidez y efectividad** → Es una de las peores torturas para un trabajador: que el jefe no resuelva, tarde en decidir, dé mil vueltas y marea la perdiz. Es además la manera más rápida de demostrar que uno no es un buen líder.

«¿Puede reclamar si deja el trabajo?»

Tengo un familiar que ha empezado a trabajar en una empresa que reparte publicidad. En la entrevista le explicaron unas condiciones, pero hablando con sus compañeros, a cada uno le contaron cosas distintas y lo que le dijeron no se ajusta a la realidad. Tenía tres días de prueba que superó y siguió trabajando, pero no le han dicho nada de contrato. Al no haber firmado nada, ¿se da a entender que no está dada de alta en la Seguridad Social? Si tiene cualquier problema, ¿a quién puede reclamar? ¿Esto es legal? ¿Cuánto tiempo puede

20minutos.es responde

EMPLEO

DESPEJA TUS DUDAS SOBRE TEMAS LABORALES.

Entra en el foro de 20minutos.es y deja tu pregunta. Avisgal Asesoramiento Jurídico y Tributario (932 123 166) responderá los lunes, en directo, de 13.00 a 14.00 h.

estar en estas condiciones? ¿Puede reclamar que le paguen lo trabajado antes de la fecha de cobro si deja el trabajo? ■ En principio, el contrato de trabajo puede ser verbal salvo que se encuentre en alguno de estos supuestos: los contratos en prácticas; los contratos para la formación; los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo, de relevo y los contratos de trabajo a domicilio; los contratos para la realización de una obra o servicio determinado y los contratos de inserción; los contratos de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero y los contratos temporales cuya duración sea superior a 4 semanas. Por lo tanto, si se trata de un contrato temporal de duración inferior a 4 semanas, el contrato puede ser verbal. Si se está dentro de alguno de los anteriores supuestos, el trabajador puede exigir que el contrato sea por escrito. Sería conveniente verificar si efectivamente le han dado de alta en la Seguridad Social y, en caso contrario, exigirlo.

MÁS PREGUNTAS Y SUS RESPUESTAS, EN...
20minutos.es

ATLANTIS: TITULACIONES TRANSATLÁNTICAS ENTRE ESTADOS UNIDOS Y LA UE

Educación superior. Tres años después de su implantación, más de 190 instituciones educativas europeas y norteamericanas y alrededor de 6.000 estudiantes ya se han beneficiado del programa Atlantis, un acuerdo en materia de educación superior y formación profesional firmado entre la Unión Europea y Estados Unidos para apoyar proyectos innovadores de cooperación, entre los que destaca la creación de titulaciones dobles o conjuntas

entre universidades de ambos territorios.

El acuerdo tiene entre sus objetivos principales promover la dimensión internacional de los centros universitarios, mejorando la calidad de la movilidad transatlántica de estudiantes y profesores y fomentando el reconocimiento mutuo de los periodos de estudio y formación realizados en ellos.

Se denomina título transatlántico a aquel que pueden obtener los estudiantes

que finalizan un programa de grado o posgrado impartido conjuntamente por instituciones superiores europeas y norteamericanas. Atlantis proporciona la ayuda necesaria para financiar los gastos de movilidad tanto de estudiantes como de profesores y personal de administración implicados en el proyecto.

Los consorcios de títulos transatlánticos tienen una duración de cuatro años y deben realizarse por al menos dos instituciones de dos estados de la UE y una institución de EE UU, aunque pueden participar más centros en el proyecto; de hecho, la mayoría de los que están en marcha lo integran cuatro o más centros. **CONSUMER EROSKI**