

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	La importancia de ser un buen jefe
AUTOR	Lola Estañ Meseguer
APARTADO (según el MCER): http://www.cvc.cervantes.es/aula/didactired/didactiteca/indice.htm	Conocimiento del mundo
NIVEL	B2
TIPO DE ACTIVIDAD	Lectura y comentario de texto
OBJETIVOS	Dar a conocer aspectos de la realidad laboral española a partir de la lectura de un artículo de prensa y fomentar un debate constructivo sobre el tema
DESTREZA QUE PREDOMINA	Comprensión lectora, expresión oral
CONTENIDO GRAMATICAL	
CONTENIDO FUNCIONAL	Expresar opinión
CONTENIDO LÉXICO	Adjetivos relacionados con el carácter
DESTINATARIOS	Estudiantes de efe y de ele
DINÁMICA	Toda la clase, en grupos, en parejas
MATERIAL NECESARIO	Fichas
DURACIÓN	1: 30 hora ó 2 horas
MANUAL (si procede) con el que se puede utilizar	
FUENTE DE INSPIRACIÓN - FECHA DE REACCIÓN	
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD	
<p>En las actividades de prelectura (1, 2, 3, 4) se tratan de actualizar conocimientos (léxicos y temáticos) relacionados con el texto que se va a leer.</p> <p>Actividad 1: se puede hacer en grupos, en parejas, o toda la clase junta. Se piensa en el vocabulario y después se hace una lluvia de vocabulario en la pizarra. Se justifica la elección del vocabulario.</p> <p>Actividad 2: se hace con toda la clase.</p> <p>Actividad 3: se puede hacer en parejas o en grupos, cada grupo aportará sus sinónimos. Después se hace una puesta en común. Escogemos las opciones más apropiadas.</p>	

Actividad 4: puesta en común de toda la clase.

Actividad 5: lectura individual.

En Las actividades para después de la lectura (6, 7, 8) se verifican las hipótesis, se comprueba la comprensión lectora y se vuelve al texto para trabajarlo un poco más.

Actividad 6: trabajamos la comprensión del texto que se acaba de leer. Vamos viendo si las afirmaciones son verdaderas o falsas según el texto y después comentamos todos juntos las ideas: "pues yo no estoy de acuerdo con lo que dice el texto, yo creo que el salario es muy importante a la hora de buscar trabajo...", etc.

Actividad 7: se vuelve al texto para buscar vocabulario y se crean nuevas hipótesis léxicas.

Actividad 8: formamos grupos de 3 ó 4 personas (dependiendo del número total de alumnos). Primero elaboran el cuestionario según la ficha propuesta (cada grupo consensúa el puesto de trabajo, el perfil deseado etc). Después cada entrevistarán a dos o tres candidatos para finalmente escoger al candidato ideal.

LA IMPORTANCIA DE SER UN BUEN JEFE.

Este es el título de un artículo publicado recientemente en *El País* sobre lo importante que es ser un buen jefe. Antes de leer el texto responde a las siguientes preguntas.

ACTIVIDADES

ANTES DE LA LECTURA

1. ¿Qué adjetivos crees que pueden aparecer en un artículo con ese título? Colócalos en el siguiente cuadro

--

2. Las siguientes palabras aparecen en el texto. Teniendo en cuenta el tema del artículo, relaciona cada palabra con el significado adecuado.

1. desavenencias	a. evidencia
2. éxito	b. dejar que otra persona ejerza tus funciones
3. obiedad	c. poner una información o contenido en internet
4. encuesta	d. beneficio o utilidad que algo produce
5. primordial	e. Pasar una información
6. acuñar	f. falta de acuerdo entre varias personas
7. colgar	g. fundamental, básico
8. trasladar	h. recogida de datos mediante preguntas
9. delegar	i. resultado muy bueno de algo
10. rendimiento	j. crear, dar forma a algo

ACTIVIDADES

ANTES DE LA LECTURA

3. ¿Podrías sustituir las palabras subrayadas por otras que signifiquen lo mismo?

Los expertos en psicología empresarial coinciden en señalar al jefe como el único responsable del éxito o del fracaso a la hora de conseguir este buen rollo laboral

Los colaboradores son los que suelen pagar las consecuencias.

Cuando dentro de un equipo de trabajo algo no sale como se esperaba, el jefe es siempre el que se las carga

4. ¿Conoces el término "inteligencia emocional"? ¿A qué se refiere?
5. Ahora lee el texto. Intenta localizar el vocabulario que acabas de revisar.

La importancia de ser buen jefe

Más de 80.000 personas se han descargado por Internet cursos para saber cómo liderar un grupo de trabajo

BORJA VILASECA

El 50% de las personas que deciden cambiar voluntariamente de trabajo lo hacen por desavenencias con sus superiores

No todas las personas saben ser buenos jefes. Los expertos en psicología laboral señalan que para dirigir a un equipo de trabajo correctamente, el líder debe tener muy desarrollada su inteligencia emocional. Ésta hace referencia a la capacidad de ser autocrítico, de controlar los impulsos y de motivar a los colaboradores, entre otras cualidades. En los últimos años, al menos 80.000 personas se han descargado por Internet diferentes cursos para aprender a gestionar la actitud en el ámbito laboral.

Las personas satisfechas y motivadas trabajan más y mejor. Esta afirmación puede parecer una obviedad, pero sólo se materializa cuando el ambiente de trabajo es favorable para todos los que forman parte de él. Los expertos en psicología empresarial coinciden en señalar al jefe como el único responsable del éxito o del fracaso a la hora de conseguir este *buen rollo* laboral. Es más, según varias encuestas realizadas por diferentes consultoras de recursos humanos, casi la mitad de las personas que deciden cambiar voluntariamente de trabajo lo hacen principalmente por "desavenencias con sus superiores".

En opinión de la psicóloga Dolors Poblet, directora de selección de personal de Manpower, "el aspecto económico ha dejado de ser lo primordial a la hora de buscar empleo". A su juicio, las personas valoran cada vez más "el buen clima laboral", así como la oportunidad de seguir formándose en su propia empresa. En los últimos 15 años, por otra parte, "ha habido un cambio de paradigma en los procesos de selección de futuros líderes empresariales", explica Poblet. "Las condiciones intelectuales ya no son las que priman", apunta. "Cada vez se tiene más en cuenta la actitud que la aptitud", sostiene Poblet, "lo que actualmente se denomina inteligencia emocional".

Se trata de un concepto acuñado en los años noventa por los norteamericanos Peter Solovey y John Mayer, psicólogos de las universidades de Yale y Hampshire, respectivamente. Sin embargo, fue el investigador de *The New York Times* Daniel Goleman quien dio a conocer al mundo este tipo de inteligencia. A raíz de la publicación en 1996 de su *best seller* *La inteligencia emocional* (Kairós), Goleman se ha convertido en la referencia de muchos expertos en psicología laboral de España.

La inteligencia emocional es una forma de interactuar con los demás desde los sentimientos y engloba una serie de habilidades como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía o la agilidad mental. En opinión de Poblet, "las personas que han aprendido a desarrollar habilidades emocionales tienen más probabilidades de sentirse satisfechas y de ser más eficaces en su puesto de trabajo". Sin ellas, "uno no puede ser un buen jefe".

Como no se trata de cualidades innatas, sino de actitudes que pueden aprenderse, la formación relacionada con la psicología en el ámbito empresarial ha proliferado en España, sobre todo desde la consolidación de Internet. Una de las principales páginas web que ofrece la posibilidad de descargarse gratuitamente este tipo de cursos es *Mailxmail.com*, un proyecto del grupo Intercom.

Después de cinco años, *Mailxmail.com* se ha convertido en la séptima web más visitada en España, según la Oficina de Justificación de la Difusión, con más de 1,5 millones de usuarios únicos al mes. Su director, Óscar Ribas, explica que de los más de 1.100 cursos colgados en esta web, "los que más éxito están teniendo son los que enseñan a gestionar la actitud en el ámbito empresarial". Entre éstos, Ribas destaca los del asesor de formación y selección de personal para empresas privadas de Manuel Giraudier, que también es autor de los libros de autoayuda *La gestión de la actitud* y *Cómo gestionar el clima laboral* (ambos editados por Ediciones Obelisco). Giraudier cuenta ahora con más de 80.000 alumnos.

El método de estos cursos es sencillo. La información escrita por Giraudier se envía semanalmente al correo electrónico del interesado. "Lo primero que intento trasladar a todos estos futuros líderes empresariales", explica Giraudier, que lleva más de 20 años trabajando en el área de los recursos humanos, "es la necesidad de profundizar en

el conocimiento propio, para poder hacerlo después sobre los colaboradores".

Para ser buen jefe, añade Giraudier, "uno debe estar bien consigo mismo". Cuando el estado de ánimo de la persona que manda no es el adecuado, "los colaboradores son los que suelen pagar las consecuencias", señala. "Las críticas excesivas, por ejemplo, tan sólo sirven para generar resentimiento", asegura Giraudier. Así, "para mejorar la eficacia de sus colaboradores, el jefe tiene que reconocer más a menudo el trabajo bien hecho". Si lo hace, "no sólo generará motivación en el entorno, sino que verá cómo esta conducta positiva se repite con mayor frecuencia", sostiene este experto.

Más allá de la relación laboral que pueda tener con los colaboradores, Giraudier afirma que "el buen jefe es el que sabe ganarse el respeto desde la amistad, no desde la autoridad". Interesarse de vez en cuando por la vida personal de sus colaboradores es un buen comienzo, concluye.

Asumir toda la responsabilidad

Cuando dentro de un equipo de trabajo algo no sale como se esperaba, el jefe es siempre el que se las carga. Aunque el error lo haya cometido uno de sus colaboradores, los expertos en psicología laboral no dudan al señalar al líder como el único responsable. Para la psicóloga Dolors Poblet, directora de selección de personal de Manpower, la persona que accede a un puesto de mando tiene que ser "muy consciente" del lugar que ocupa. Aunque delegue en alguno de sus colaboradores parte del trabajo encargado por sus superiores, "el buen jefe es el que se responsabiliza del resultado final", apunta Poblet.

Para optimizar el rendimiento de sus colaboradores y recibir menos críticas de sus superiores, "el buen jefe tiene que deshacerse de unos defectos muy concretos", afirma Manuel Giraudier, asesor de formación y selección de personal para empresas privadas. En su opinión, los tres mayores defectos son "la falta de empatía, la falta de ética profesional y la prepotencia". Y es que si el líder de un grupo "se deja llevar demasiado por su ego, perderá capacidad para prevenir los errores que puedan cometer sus colaboradores", subraya Giraudier. A su juicio, "el buen jefe no sólo conoce sus limitaciones, sino las de las personas que tiene a su cargo".

ACTIVIDADES

DESPUÉS DE LA LECTURA

6. ¿Has comprendido bien?

6.1) A la hora de seleccionar a un empleado las destrezas intelectuales siguen siendo lo fundamental.

6.2) Cuando en un equipo de trabajo algo sale mal, el jefe no siempre sufre las consecuencias.

6.3) Uno de los tres defectos de un jefe suele ser la arrogancia.

6.4) A la hora de buscar trabajo el factor económico es secundario.

6.5) Si la inteligencia emocional falla es muy difícil ser un buen jefe.

6.1) V/F

6.2) V/F

6.3) V/F

6.4) V/F

6.5) V/F

7. Ve al texto y recopila el vocabulario que se utiliza para referirse al buen jefe, después piensa en el vocabulario que podría servirnos para caracterizar al mal jefe,

Buen jefe	Mal jefe
autocrítica	falta de autocrítica

ACTIVIDADES

DESPUÉS DE LA LECTURA

8. RECURSOS HUMANOS. ENTREVISTA PERSONAL.

Habéis decidido tomaros un año sabático para descansar y vuestra empresa está buscando a un directivo que os sustituya durante vuestra ausencia. Pensad en el perfil que debe tener dicha persona y elaborad la entrevista personal que debería hacerse desde Recursos humanos.

8.1) Primero elaborad el tipo de información que es necesario obtener de la persona y luego formular las preguntas pertinentes.

Datos personales:

¿Cómo te llamas? ¿Cuál es tu estado civil?, etc

Experiencia profesional:

Formación específica:

Otros:

8.2) Ahora haremos las entrevistas a algunos colegas y después votaremos al candidato ideal.