

Proyecto Oxígeno: creación de mejores jefes

Project Oxygen fue un estudio realizado en Google que tuvo un inicio poco propicio. Los desarrolladores llevaban tiempo quejándose de la mala administración y cómo esta drenaba la innovación, así que la gente de laboratorio de innovación de Google decidió realizar un experimento: se contrataron estadistas para evaluar las diferencias entre los gerentes mejor y peor calificados. Dentro de ese análisis venía información sobre evaluaciones anteriores, encuestas a empleados y entrevistas.

Algunos observadores asumieron que el proyecto demostraría que la calidad de la administración no tenía un impacto real en el desempeño de un equipo. Otros pensaron que afectaría directamente el desempeño individual. No es de sorprender que los últimos tuvieran razón.

De manera específica, los resultados del Proyecto Oxígeno mostraron que la calidad de la administración *sí tiene un impacto* en el desempeño laboral de los empleados. Y para confirmar sus descubrimientos realizaron una encuesta, primero en 2008 y que se repitió por segunda ocasión en 2018. A continuación están los 10 comportamientos que los mejores gerentes y jefes comparten (en negritas los comportamientos que vienen del estudio de 2018). Según el Laboratorio de Innovación de Google, los mejores jefes:

1. Son buenos mentores.
2. Empoderan a sus equipos y no hacen micromanagement.
3. **Crean un ambiente inclusivo, mostrando preocupación por el éxito y el bienestar general.**
4. Son productivos y orientados a resultados.
5. Son buenos para comunicarse, saben escuchar y compartir información.

6. **Apoyan el crecimiento profesional y discuten sobre el desempeño.**
7. Tienen una visión y una estrategia clara para el equipo.
8. Tienen habilidades técnicas clave para aconsejar al equipo.
9. **Colaboran en diferentes áreas de Google**
10. **Son tomadores de decisiones.**

Un gran gerente pondrá atención en detalles y ofrecerá soluciones basadas en las necesidades de cada individuo y en los objetivos de cada miembro del equipo.

¿Los miembros de tu equipo valoran tu mentoría? ¿Están avanzando en sus carreras y son mejores en su trabajo porque los impactaste de una forma positiva y significativa? ¿Qué tanto de tu liderazgo funciona como oxígeno para tu equipo?

[TE RECOMENDAMOS:](#)

**Reforma de pensiones:
Insensible con IP y con pocos
beneficios a trabajadores.**

PROPUESTA DE REFORMA A PENSIONES DEL IMSS

por Salvador López Villaseñor



STRATEGO FIRMA

