

¿Buen gerente, buen líder?

Hoy se pueden encontrar gerentes con poca inteligencia emocional, modales o valores. ¿Qué está pasando? Patricia Cánepa Cori, consultora senior de DBM Perú, trata de darnos la respuesta.

¿Hay gerentes con brillantes resultados que dejan mucho que desear en cuanto a su trato con las personas? Sí, afortunadamente son pocos, pero son y contaminan las empresas. ¿Cómo sucede esto?

Muchas veces se promueve a gerentes a posiciones de liderazgo basándose solo en sus resultados previos. Esto tendría mucho sentido si para ser líder en el siglo XXI so-

lo se necesitara tener un buen desempeño en el área funcional. Pero hoy las posiciones de liderazgo exigen mucho más de acuerdo a nuestra experiencia: "Una alta inteligencia emocional que se mide en la capacidad para entenderse y entender a otros, así como la capacidad para aprender y aplicar lo aprendido". No sorprende, por lo tanto, que según las estadís-

ticas, solo el 29% de las personas con alto desempeño tenga el potencial de convertirse en grandes líderes.

Los mejores líderes influyen positivamente sobre otros. Los líderes con ciertas carencias influyen negativamente sobre otros y, por ende, en la empresa. Según Zenger y Folkman, los mejores líderes, es decir, el 10% superior, tienen la mitad de renuncias voluntarias que el 80% de los líderes promedio, y dos veces y media menos que el 10% inferior.

Para tener en cuenta

La gente renuncia al jefe. Si la tasa de deserción del talento valioso se ha incrementado en los últimos años, o en un área en particular, pregúntese cómo va la relación de los jefes con su gente.

Tenga coraje. No se haga de la vista gorda y pretenda creer que todo está bien. Si tiene un elemento contaminante que atenta contra la cultura corporativa, por más bueno

que sea, debe ser muy firme y claro sobre los comportamientos que debe cambiar y las consecuencias si no se ven mejoras en un tiempo prudencial.

Mire bien antes de promover. Todo lo que brilla no es oro, no promueva solo basándose en resultados, fíjese también si la persona tiene una buena autoconciencia, sabe relacionarse con otros, es flexible y puede trabajar con presión.