

La falta de ética y valores retraen el desarrollo de la gestión

Cuidado con descarrilar su carrera

EN ESTOS TIEMPOS DE CAMBIO E INCERTIDUMBRE SON MUCHOS LOS EJECUTIVOS QUE TEMEN POR SUS CARRERAS E INCLUSO POR SUS TRABAJOS. MUCHOS TEMEN, ADEMÁS, QUE SU DESARROLLO PERSONAL SE TRUNQUE POR RAZONES NO REFERIDAS A SUS CARACTERÍSTICAS

INÉS TEMPLE

Las razones han sido identificadas y clasificadas por muchos expertos y han recibido distintos nombres.

Todos tienen en común distintas características de personalidad o actitudes, que afectan o desvían una carrera e impiden su avance, truncando ambiciones profesionales y personales en su camino.

Eichinger y Lombardo las llaman "Descarriladores de Carrera" y, revisándolas, vemos que muchas de estas características están vinculadas a actitudes equivocadas frente a personas, sean subordinados, pares o superiores, a la ética y al manejo de situaciones de estrés.

Cuando el objetivo es llegar

Hablando de ética, muchos estudios demuestran que la falta de ética y valores son las principales razones por las que se paralizan las carreras de rápido crecimiento.

Cuando se opera en el límite del comportamiento apropiado y cuando la ética se distorsiona en

favor de la consecución de los objetivos, se pierde la confianza de otros en la organización.

Ciertas organizaciones valoran actitudes que demuestran gran ambición, pero todas miran negativamente a aquellos dispuestos a hacer cualquier cosa con tal de ganar.

Igual ocurre con aquellos que desempeñan su trabajo principalmente para complacer a sus superiores y lograr así sus objetivos personales, inclusive a costa de otro compañero.

La confianza ajena

La falta de compostura frente al estrés o la presión, puede hacer que un ejecutivo tome decisiones equivocadas o apresuradas, dejándose llevar por la emoción que lo vuelven subjetivo e impredecible, e incluso sarcástico, hostil, áspero y distante cuando las cosas se vuelven difíciles.

Si además tiene un comportamiento cambiante, y no mantiene sus promesas o compromisos, diciendo cosas diferentes según la circunstancia, violará la confianza ajena, aspecto fundamental para avanzar en la carrera.

La incapacidad para adaptarse a los cambios es probablemente uno de los descarriladores de mayor impacto, ya que las personas inflexibles tienen dificultades para trabajar con otros y adaptarse a nuevos jefes.

También para adaptarse a estrategias, culturas, planes y filosofías, discrepando inadecuadamente y verbalmente con sus superiores sobre tareas, estrategias y diversas tácticas de la empresa.

No se relacionan bien con personas que no comparten sus ideas. Ser inflexible puede causar problemas en sus relaciones con personas, compartan éstas o no sus ideas.



FOTOS ARCHIVO

Contra los otros

La arrogancia siempre logra que la gente retroceda frente a actitudes frías y distantes que hacen que los demás se sientan inferiores. Cuidese de parecer arrogante, distante o que otros lo vean como el único que cree tener las respuestas para todo sin escuchar ni pedir opiniones. La insensibilidad para con los demás puede llevar a un ejecutivo a intimidar, maltratar y hacer sentir mal a las personas, sin preocuparse de cómo sus acciones pueden afectar a otros, sobre todo cuando están bajo presión. La insensibilidad puede acabar con su carrera.

Los negocios son campos minados políticos y aunque esto es una realidad innegable, muchos para su perjuicio eligen ignorarlo y fallan en comprender las políticas internas de una organización, sin rendir en situaciones políticamente complejas, ni ser claros en sus lealtades.

A quien corresponda

Quienes cometen errores políticos, dicen y hacen lo que no deben, comparten información delicada y opiniones conflictivas con quien no corresponde, sin medir el efecto de sus acciones y palabras, afectando así su carrera a corto y largo plazo.

Ejemplo.

Existen personas que han sabido aplicar con éxito el buen comportamiento en la empresa. Uno de ellos es Bill Gates.

Prohibido entrometerse

Otro problema de actitud lo tiene quien no acepta ni presta atención a las críticas y niega errores y fallas, justifica sus fracasos y culpa a los demás de sus problemas.

Descarrila su carrera quien no está dispuesto a adquirir nuevas habilidades, enfoques ni tácticas personales, interpersonales, administrativas y de liderazgo, carece de curiosidad, no busca las opiniones de los demás, ni tiene interés en aprender cosas nuevas.

También lo hace quien falla en mantener contactos personales o desprecia esta actividad, considerándola una práctica tonta e inútil, sin reconocer la importancia de mantenerse informado de lo que otras personas están haciendo.

Fallar en construir un equipo es probablemente el descarrilador más común ya que demuestra poca confianza en el valor de los equipos, no los forma ni crea espíritu de equipo, no da crédito a su "staff", no dice gracias ni los anima, estimular o felicita por sus logros.

Pocas cosas afectan más una carrera que el abuso de poder, donde se ejerce demasiado control, sin conferir autoridad a los demás, ni permitir que los subordinados progresen, sin delegar, ni conseguir que las personas hagan el trabajo lo mejor que puedan, entrometiéndose en todo, además de subsidiar e impedir su desarrollo.

