

EL GERENTE QUE NO SABE

El primer requisito para enfrentar correctamente los problemas en su organización es conocer la realidad de la misma. Si usted no sabe exactamente lo que sucede con el personal que labora en el área a su cargo, corre el riesgo de ser catalogado como “el gerente que no sabe”.

En otras palabras, sus colaboradores si saben que usted no sabe. Peor aún, ellos están conscientes de que usted está “en Belén con los pastores” en cuanto a cómo se desarrollan realmente las cosas.

Y esto es muy peligroso. Algunos podrán sacar provecho de la situación y actuar en función de su incapacidad para estar al corriente de las situaciones. Y también será fuente de conflictos. Un caso muy frecuente es cuando uno de sus subalternos le informa sobre una situación, que usted por supuesto desconoce, y usted toma alguna acción. Tenga por seguro, que todos los demás van a pensar: “pero si este no se da cuenta de nada, alguien tuvo que decirle, ¿quién es el soplón?”. Y la cacería empieza.

Por lo que si usted es un gerente que no sabe, intente cambiar. Una advertencia: será muy difícil quitarle esa percepción a sus colaboradores, va a tomarse esfuerzo y tiempo. Para dejar de ser el gerente que no sabe:

- Primero, usted debe saber más que lo que saben todos sus colaboradores juntos. Y debe demostrarlo.
- Segundo, debe saber cuál es la actitud real de todos sus colaboradores. De lo contrario corre el riesgo de llegar a ser injusto, y la teoría de la equidad actuará en contra suya.
- No tiene que llegar antes e irse después que cualquiera de su personal, pero si debe mostrar igual o mayor empeño.
- Evite las imprecisiones. Expresiones, como “yo no sé”, “no tengo conocimiento”, “no tengo idea”, “no lo tengo definido”, o el coloquial “no sé qué”. Recuerde, usted sabe.

Así que, felicítase si usted es un gerente que si sabe. Y si no lo es, recuerde que el mundo no es como usted lo ve, y los otros saben eso.