

Newsletter



Vestiga
CONSULTORES

Septiembre 2023, Número 2

Empleados renuncian a un mal jefe, no a su empresa

Una importante empresa global de proveeduría en el sector automotriz en México decidió promover a la gerencia general a su vendedor “estrella”, el mejor que habían tenido nunca en el país. Dicha promoción de un destacado empleado tras varios años de esfuerzo no hizo sino suscitar los mejores augurios tanto del más alto nivel de directivos como de las áreas operativas y administrativas de esa empresa... Era una historia real de éxito y meritocracia. Y, sin embargo, en muy poco tiempo, fue obvio que aquella había sido una mala decisión.

El flamante gerente general, con una serie de directrices y acciones excesivamente rígidas y careciendo de tacto para comunicar y gestionar conflictos, convirtió en negativa la que había sido una buena atmósfera interna, propiciando eventualmente no sólo malos resultados económicos con los clientes, sino también un alud de quejas hacia el interior y, lo más grave, actos irregulares cometidos por diversos empleados que, en forma gradual fueron incrementándose y que exhibían el rencor de aquéllos, dispuestos incluso a afectar la empresa con tal de causar problemas y deterioro a la confianza del más alto nivel hacia el gerente general.



Lo que siguió, era predecible: despidos y renuncias de empleados y, finalmente, la salida del gerente general... ¿Qué pasó? Algo que, por desgracia, muchísimas empresas pasan por alto: las virtudes y méritos que se requieren para ser exitosos vendedores, técnicos, operativos, creativos o administradores, no son necesariamente las funcionales para ser un buen jefe.

En este sentido, al igual que han detectado estudios similares, según el monitoreo de percepciones empresariales de VESTIGA, para **55%** de los empleados en empresas mexicanas, la razón principal de abandonar su trabajo, cuando tal ha sido el caso, es que han tenido “un(a) mal(a) jefe(a)”, relacionando lo “negativo” con incapacidad de cohesionar equipos, no delegar, no comunicar bien, ausencia de justicia y sensibilidad para manejar conflictos, inflexibilidad y no generar oportunidades de crecimiento, favoritismo a ciertos empleados en detrimento de otros, entre otras cosas.

Los elementos mencionados constituyen lo que los expertos llaman *people skills*, es decir, gestión adecuada del factor humano. Los empleados, en este sentido, no sólo renuncian a sus jefes, sino que también pueden varios de

ellos estar dispuestos a realizar actos de agresión y sabotaje que dañen su liderazgo aun cuando eso dañe los intereses de las empresas mismas... ¿cómo atender este riesgo?

- 1) ***Las jefas y jefes son una pieza vital en toda organización. Cada posición que maneje al factor humano requiere un desarrollo cuidadoso de su perfil para que la selección, reclutamiento o promoción que llene esas posiciones cubra lo más apegadamente posible ese perfil***
- 2) ***Nadie nace sabiendo ser jefa o jefe: las empresas no deben confiar y premiar sólo las habilidades técnicas, administrativas o de venta de alguien, por destacadas que sean. Cada persona en posición de mando y con manejo de recursos humanos, debe ser eficaz y continuamente capacitada en el desarrollo de habilidades de factor humano, en “people skills”.***
- 3) ***Las jefas y jefes deben ser continuamente monitoreados en diversos aspectos de su desempeño y comportamiento, no sólo para identificar problemas, riesgos y áreas de oportunidad, sino para apoyarles en anticipar y remediar problemas y manejar crisis en la mejor forma posible.***

Investigaciones-*Forensis* | Ciberseguridad | Seguridad Patrimonial

Soluciones para tu organización en situaciones de crisis, litigios e inversiones

<https://mx.linkedin.com/company/vestigaconsultores>

Contacto

 55 91 83 82 16 CDMX

814 777 38 93 Monterrey

 atencion.clientes@vestigaconsultores.com

vestigaconsultores.com