



¿Gerentes Generales humildes?

Por Jorge Monckeberg

Profesor de Antropología Aplicada a la Empresa en el IDE Business School

Un estudio muy conocido de Jim Collins muestra que los grandes ejecutivos son los que desarrollan una grandeza duradera en las empresas, mediante una combinación de humildad personal y férrea voluntad. Collins considera que estos ejecutivos han alcanzado un nivel 5. Clasifica a los ejecutivos en 5 niveles y sólo los que llegan al nivel 5 son excelentes. En su estudio sólo encontró 11 empresas que llegaron a la excelencia y sus ejecutivos eran de nivel 5. Esas empresas eran muy diferentes entre sí, pertenecían a diferentes sectores de la economía, podían estar en auge o en depresión. Pero lo que hizo que pasaran de buenas a excelentes fue un CEO de nivel 5.

El CEO de nivel 5 tiene las cualidades acumuladas de los 4 niveles anteriores.

Nivel 1: es un ejecutivo que hace contribuciones productivas mediante talento, conocimiento, habilidades y buenos hábitos de trabajo.

Nivel 2: el ejecutivo contribuye al logro de objetivos grupales, trabaja eficazmente en grupo.

Nivel 3: organiza a las personas y los recursos para la búsqueda eficaz y eficiente de objetivos predeterminados.

Nivel 4: cataliza el compromiso con una visión clara y convincente. Su vigorosa aplicación

estimula al grupo para lograr altos estándares de desempeño.

Nivel 5: desarrolla una grandeza duradera mediante una combinación, aparentemente contradictoria, entre humildad y una fuerte voluntad para alcanzar metas.

Quizás la idea que nos hacemos de los grandes ejecutivos es la de un personaje carismático, muy seguro de sí mismo, arrogante y que logra imponer sus ideas sin convencer.

El estudio de Collins descubre que los CEO de las empresas excelentes a veces son tímidos, hablan muy poco de sí mismos, más bien explican el éxito por el buen trabajo de su equipo, no les gusta aparecer en público, no quieren ser el centro de atención.

Pero junto a esa humildad tienen una voluntad y energía fuera de lo corriente. Son personas que no pactan con la mediocridad, no se conforman con el éxito conseguido, aunque sea muy bueno, por el contrario, exigen a su gente para que alcancen la excelencia y ellos van por delante dando ejemplo.

Otro aspecto importante de estos ejecutivos es que no buscan el éxito para ellos sino para la empresa. Buscaron sucesores que pudieran mejorar la empresa, que siguieran buscando la excelencia. Quieren ver a la empresa mejorar una vez que ellos no estén. En ese estudio el 75% de las empresas tuvieron ejecutivos que eligieron a un sucesor débil o los prepararon para el fracaso.

En el diccionario de la RAE encontramos la definición de humildad: cualidad que consiste en el conocimiento de las propias limitaciones y debilidades y en obrar de acuerdo con ese conocimiento.

La humildad comienza con un auto conocimiento profundo y objetivo. Se trata de reconocer las limitaciones y el siguiente paso es buscar ayuda. Los CEO exitosos se caracterizan por buscar colaboradores que completen las cualidades que les faltan, buscan personas que seas mejores que ellos. Su éxito se basa en el equipo y en la voluntad de mejorar siempre.

“

El estudio de Collins descubre que los CEO de las empresas excelentes a veces son tímidos, hablan muy poco de sí mismos, más bien explican el éxito por el buen trabajo de su equipo, no les gusta aparecer en público, no quieren ser el centro de atención.

”



EL AUTOR

Jorge Monckeberg Bruner tiene el grado de MBA Magíster en Dirección de Empresas por el IDE Business School. Es Ingeniero Comercial con mención en Administración de Empresas y Contador Auditor por la Universidad Católica de Chile. Ha ocupado los cargos directivos en empresas chilenas como Forestal Diguillín y Mönckeberg y Cía. Auditores Consultores. Actualmente es Director Financiero y miembro del Consejo Directivo del IDE Business School y es profesor de Dirección Financiera y Antropología Aplicada a la Empresa en esta institución.