

Líderes y gerentes: el éxito prolongado de una compañía.-CEO de Gallup



El presidente y CEO de Gallup **Jim Clifton**, autor de muchos artículos y de libros como “**The Coming Jobs War**”, visitó a la comunidad del **Tecnológico de Monterrey** campus **Santa Fe** para hablar acerca de su experiencia y su última publicación: “**It’s the Manager**”.

It’s the Manager, recoge los estudios, datos y hallazgos de la ciencia de las fortalezas, que Clifton logró condensar en **52 recomendaciones** para que los líderes tengan a la mano la mejor asesoría para enfrentar los nuevos retos.

Durante la plática, Jim expuso acerca de la importancia que tiene **la calidad de los gerentes y líderes de equipo**, pues es el factor más importante para el éxito a largo plazo de una organización.



width="900" loading="lazy">

Mencionó que el cambio es difícil, obligatorio e inevitable, para él se ve a muchos gerentes recurriendo a un estilo de **control y mando**, con un enfoque en las debilidades y poco tiempo para las personas.

Como resultado de lo anterior, llega la pérdida de productividad y una fuerza de trabajo poco comprometida.

“Ahora y de manera urgente se debe reevaluar la forma de gestionar a los líderes de las organizaciones. Los gerentes son el corazón de su organización. Comunican y mantienen los estándares de su cultura y su marca. Pueden hacer o deshacer cualquier iniciativa de cambio.

“Casi todos los problemas y logros en su organización pueden vincularse a la calidad de sus gerentes. Los gerentes hacen malabarismos con prioridades competitivas, expectativas poco claras y cargas de trabajo inmanejables”, dijo Jim.



width="900" loading="lazy">

Habló acerca de **seis cambios principales en la cultura**, a los cuales todos deben de reconocer y adaptarse, sobre todo por el alto porcentaje de la generación del milenio y la generación Z.

1. Los empleados necesitan un propósito, así como una compensación

Para los trabajadores en la actualidad, la compensación es importante y debe ser justa, pero ya no es la principal motivación. El énfasis ha cambiado de solo el pago a buscar un significado, una cultura alineada con sus **valores**.

2. Los miembros del equipo quieren desarrollo y satisfacción

El solo hecho de ofrecer máquinas de café y mesas de ping pong, no crea un compromiso duradero con el equipo.

Buscan **desarrollo personal y profesional**. Se necesita identificar los objetivos correctos para cada empleado, desarrollar un plan y comprometerse a llevar sus carreras al siguiente nivel.

3. Tu gente esperará más coaches que jefes

Exigen **ser valorados como individuos**, y entrenados para comprender y desarrollar sus fortalezas, en lugar de ser tratados como soldados y dirigidos a marchar a la batalla.

Los mejores gerentes brindan comentarios específicos en sus áreas de experiencia y facilitan conexiones con otros que están mejor preparados para la tarea.



width="900" loading="lazy">

4. Quieren conversaciones continuas, no solo revisiones anuales

Con la tecnología, los empleados se comunican constantemente con las personas que cuentan, y esperan que sus gerentes hagan lo mismo.

Las revisiones anuales nunca han funcionado como un sustituto de la retroalimentación regular sobre las cosas bien hechas y no tan bien hechas. **Conoce a los miembros del equipo en su propio terreno.**

5. No te fijes en las debilidades del equipo, capitaliza las fortalezas

La investigación de Gallup muestra que las debilidades casi nunca se convierten en fortalezas, mientras que las fortalezas se desarrollan infinitamente.

Se necesita reconocer y comprender las debilidades, pero doblar las fortalezas. **Una cultura basada en fortalezas ayudará a atraer y mantener a los miembros del equipo estrella.**

6. Un trabajo ya no puede ser tratado como un trabajo, es tu vida

Con los trabajadores ahora en múltiples ubicaciones, incluyendo el hogar, la oficina y en todo el mundo, es imposible separar el trabajo de la vida.

El autor afirma que incluso las mejores estrategias fracasarán en última instancia sin la cultura empresarial adecuada y los buenos gerentes, para brindarles a los empleados lo que más desean: **un excelente trabajo y una gran vida.**

“Gestionar personas es mucho más difícil que administrar tecnología, pero al final es mucho más satisfactorio. Nunca es demasiado tarde para empezar”. — Jim Clifton



width="900" loading="lazy">

El evento fue organizado por **EGADE Business School**, **Jaime Martínez Bowness** director de esta institución en la Región México del Tecnológico de Monterrey agradeció a Jim Clifton y compartió con la audiencia el espíritu de la escuela de negocios.

“En EGADE creemos que somos una organización dedicada a preparar personas que a su vez van a crear y dirigir organizaciones con propósito, no solamente los negocios tradicionales sino una organización humana que tenga que perseguir un propósito y administrar recursos para ese fin”, comentó Jaime Martínez.



width="900" loading="lazy">

SEGURO TAMBIÉN QUERRÁS LEER: