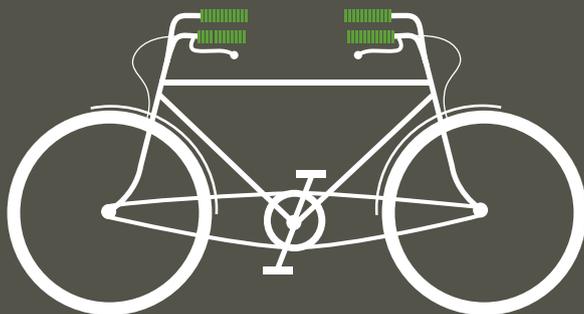


Gestión de incompetentes

Un enfoque innovador de la gestión de personas

Gabriel Ginebra

Prólogo de Javier Fernández Aguado



Libros de Cabecera

Gestión de incompetentes

Gabriel Ginebra

Prólogo de Javier Fernández Aguado

Puede que esté empezando a leer este texto porque piensa que vive rodeado de incompetentes. Y seguro que es cierto. Pero tenga también presente desde el inicio que en esta historia usted es el incompetente principal. Si considera que más del 20% de las personas que le rodean son incompetentes, usted seguramente lo sea más. Pero no se asuste, porque todos somos, poco o mucho, incompetentes.

Este libro reflexiona sobre la incompetencia como elemento central en la gestión de personas. Cómo diagnosticarla y cómo tratarla, en los empleados y en los jefes.

En una época de crisis social y empresarial como la que vivimos, aprender a tratar la incompetencia, empezando por admitirla, es una necesidad y una obligación.

En un estilo muy ameno, Gabriel Ginebra explica sus experiencias como profesor y consultor en el campo de la gestión de personas, y facilita al lector unas herramientas fáciles, comprensibles y rápidas de usar.

“Esta obra contribuye a replantearse la necesidad de prepararse de forma consistente para el gobierno de personas; aunque no hay que ser un experto en management para entenderla, porque su lenguaje no sofisticado facilita a todos su lectura.

Entre otros motivos, por la combinación que conjuga de elementos académicos con anécdotas, experiencias vitales e incluso noticias de prensa.”

Javier Fernández Aguado, Socio Director de MindValue.

Incluye un anexo con una selección de 25 películas famosas que ayudan a ver cómo trabaja la competencia y la incompetencia.

Libros de Cabecera

www.librosdecabecera.com

Gestión de incompetentes

Gestión de incompetentes

Un enfoque innovador de la
gestión de personas

Gabriel Ginebra

Prólogo de Javier Fernández Aguado

Libros de Cabecera

www.librosdecabecera.com

1ª edición: septiembre 2010

© 2010 Gabriel Ginebra

© 2010 Libros de Cabecera S.L.
Rambla de Catalunya, 53, ático
08007 Barcelona (España)
www.librosdecabecera.com

Reservados todos los derechos. Queda rigurosamente prohibida, sin la autorización escrita de los titulares del *copyright*, bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción parcial o total de esta obra por cualquier medio o procedimiento, incluidos la reprografía y el tratamiento informático, así como la distribución de ejemplares mediante alquiler o préstamo públicos.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

Diseño de la colección: Erola Boix
Editores: Virtuts Angulo y Francisco López

ISBN: 978-84-937757-1-1
ISBN digital: 978-84-937757-2-8

Índice

Prólogo	7
Introducción	11
Parte I: Reconocer la incompetencia propia y ajena	
1. Con estos bueyes hay que arar: todos somos incompetentes	23
2. La insoportable levedad del dirigir personas	43
3. Director de personal o director de personas	63
Parte II: Diagnosticar incompetencias: el Modelo Fougi	
4. Un modelo para diagnosticar incompetencias	77
5. Minucias, no	83
6. El despistado feliz	89
7. El hiperactivo miope	91
8. El teórico	97
9. El torpe	103
10. El asfixiado	111
11. El bobo y el caradura	119
12. El distraído	127
13. El deprimido y el pasota	131
14. El incapaz	133
Parte III: Herramientas para gestionar la incompetencia	
15. Un directivo, un maestro	141
16. Corregir al que yerra	171
17. Es de bien nacido ser directivo agradecido	195
18. Unos jefes que perdonan, saludan y piden por favor	209
19. Conclusión: sólo sé que no sé nada	229
Anexo: Selección de 25 Incompetentes de Película	233
Créditos de disculpa y agradecimiento	253

Prólogo

Conocí a Gabriel Ginebra en los albores de la década de los ochenta. Ambos estudiantes en una universidad del norte de España, mantuvimos largas conversaciones sobre las propias inquietudes intelectuales. Luego, la vida profesional nos separó y sólo volvimos a encontrarnos cuatro lustros después. Los dos habíamos recorrido para entonces docenas de miles de kilómetros por medio mundo. Desde entonces mantenemos una fluida relación, fundamentalmente a través del correo electrónico. Y también, cuando las circunstancias lo permiten, en algún restaurante de Barcelona o Madrid, pues es en esas ciudades donde residimos cada uno.

Prologar una obra de Gabriel es un privilegio. Es grande mi admiración por su trabajo y también por sus cualidades personales, entre las que se cuenta la ilusión permanente por trasladar al mercado ideas y modos de ver que no son siempre políticamente correctos. Es más, en un momento como el actual en el que en bastantes de las más altas instancias públicas parecen situarse personajes merecedores del título aportado por Gabriel, a algunos les parecerá excesivamente turbulento. Esa capacidad de retar ha sido siempre propia del autor, desde hace muchos años. Al menos, desde que yo le conozco.

El libro que el lector tiene entre las manos contiene, esto sí, mucho de heterodoxo. Entre otros motivos, por la combinación que conjuga de elementos académicos con anécdotas, experiencias vitales e incluso noticias de prensa.

Como podrá comprobar enseguida, las páginas se devoran, pues el método empleado permite una gran agilidad al intercalar, entre las ideas que vertebran, numerosas digresiones que ilustran las cavilaciones. Muchas de ellas son autobiográficas, y este detalle siempre contribuye a la viveza de las mismas tanto en fondo como en forma.

Empuja el autor a que todos empleemos un buen espejo para contemplar nuestro comportamiento antes de dedicarnos a juzgar *inmisericordemente* a los demás. Bien ha calado en lo extendido que se encuentra en nuestro país, y en muchos otros, esa bajeza llamada difamaciones y calumnias. ¡Ojalá sus propuestas contribuyan a que disminuya esa perversa costumbre de calificar habitualmente del peor modo posible a cada uno de los colegas, y también a directivos y subordinados!

Bien se explica en el texto que la dirección de personas es una ciencia que tiene también mucho de arte. Quien se limite sólo a los elementos artísticos nunca podrá gobernar bien, pues hay técnicas que han de conocerse y aplicarse para que pueda hablarse con pleno sentido de un buen gobierno. Pero la acumulación de técnicas de poco serviría si falta humanidad y sentido común.

El estilo rebelde del texto gustará a muchos y ojalá no disguste a nadie. Gabriel no se anda por las ramas. Con aparente suavidad en la forma —y no siempre— lanza andanadas que han de doler a quienes no se esmeran por mejorar en sus competencias directivas y/o profesionales. Es más, en alguna ocasión da la impresión de que, con su proverbial cordialidad, estuviera haciendo las cuentas con tristes sucesos de su propia biografía. Al hacerlo sin acritud, resultan ilustrativos y para nada ofensivos.

El lenguaje no sofisticado de la obra facilitará a todos la lectura. No hay que ser un experto en dirección de personas y organizaciones (*management*) para entender este libro. Es más, puede ser de interés para cualquiera que esté implicado en el devenir de una organización. Aun más, me atrevo a señalar que incluso quienes nada tienen que ver con estructuras institucionales también encontrarán enseñanzas válidas en las siguientes páginas, pues en cada una de ellas se arraciman experiencias y conocimiento cercano a la realidad, no elucubraciones.

Esta obra contribuye a replantearse la necesidad de prepararse de forma consistente para el gobierno de personas, quizá una de las actividades más complicadas, pues —repito— no sólo reclama conocimientos técnicos, sino también predisposición para mejorar el propio comportamiento. Me gusta proponer que el primer sistema de gobierno que existió (y que todavía demasiados aplican) es la DPA o Dirección Por Amenazas. Desde ese procedimiento al actual DPH o Dirección Por Hábitos, que tantas empresas están implantando, es larguísimo el trecho recorrido. La diferencia esencial es que una DPH reclama siempre una DPE. A saber: una dirección mediante el ejemplo personal, que reclama ineludiblemente esfuerzo y compromiso.

En las siguientes páginas, el lector encontrará muchos guiños para animarse a afrontar el apasionante reto de entender a la persona en su complejidad, evitando el error de conceptualizar al ser humano como una realidad simple. Me gusta subrayar que todos los movimientos que en el siglo XX más daño han originado a la personas —comunismo, fascismo, nazismo, castrismo, etc.— proceden en su último fundamento de tratar de proponer que el ser humano es un elemento escueto, no sofisticado. Quien lo vuelve a intentar acaba siempre por dañar al hombre.

Se ha dicho que son los poetas los encargados de convertir prados en patrias. Quienes dirigen personas no deberían olvidar nunca que el componente de ilusión, de entusiasmo..., forma parte de la preparación ineludible con la que debe contar quien aspire a dirigir personas sin limitarse a exigir destempladamente comportamientos, que —así reclamados— acaban por tornarse rutinarios.

En la coctelera en que este libro consiste se entreverán citas y apreciaciones procedentes del ámbito de la religión. No es frecuente que suceda en este tipo de textos. Anticipo que —en mi opinión— la práctica totalidad de las citas han sido traídas oportunamente a cuento.

Por mi parte sólo me queda felicitar de todo corazón al autor, deseando que dentro de poco tiempo vuelva a deleitarnos con sus reflexiones. Gabriel es un representante destacado de ese colectivo de autores que quedan incluidos dentro de ese movimiento, pendiente de estructuración formal, que ha sido calificado como Escuela Española del Management. La práctica totalidad de sus miembros destacados, y me consta que también Gabriel en breve plazo lo estará, se encuentran encuadrados en los exclusivísimos clubs de profesionales en torno a Top Ten Business Experts (www.toptenbusinessexperts.com).

El libro de Gabriel es mucho más —insisto— que un libro de autoayuda. La mayor parte de los que pueden quedar calificados de ese modo son transitorios y apenas cuentan con contenido real. Gabriel Ginebra, con un formato amable que algunos podrían confundir con la mera autoayuda, contribuye en realidad y de forma consistente a la búsqueda de cimientos sólidos para la propia existencia.

Javier Fernández Aguado, *Socio Director de MindValue*

Introducción

Elogio de la incompetencia

Tenemos un concepto deformado del directivo. Nos lo imaginamos joven, guapo y esbelto, luciendo un traje impecable. Hablando por el móvil en inglés, en una terminal de aeropuerto. Tiene carrera universitaria y MBA. Sabe marketing y finanzas, y construye gráficos en *Powerpoint* para su próxima reunión. Es extremadamente competente.

Volvamos ahora la mirada hacia quienes nos rodean cada día en la oficina, hacia los jefes de carne y hueso que hemos tenido, y hacia nosotros mismos. ¿Nos acercamos a la imagen descrita o quedamos a mucha distancia?

Pensemos también en los empresarios con nombre y apellidos que conocemos, en Amancio Ortega (Zara), Pepe Hidalgo (Air Europa) o en Francisco Martín Frías (MRW). ¿Transmiten una imagen de ultracompetentes? ¿Nos los imaginamos con una *sonrisa profidén* y un *cuero danone*, conduciendo un deportivo de lujo por las costas de la Riviera?, o ¿más bien son personas pegadas al terreno, con aire desaliñado, sencillos, de perfil algo gris, con tendencia a la calvicie y que les incomoda la corbata?

Hemos sublimado tanto la tarea y competencia de los directivos, que no los reconocemos si nos topamos con ellos en el autobús o en la cola del supermercado. Cuesta imaginarlos paseando por cualquier pueblo. Y cuesta sobre todo, verse formando parte de ese club tan elitista.

Ante esta imagen de directivo sofisticado, endiosado, autosuficiente, que sabe todo y tiene respuesta para todo. Reivindicamos un concepto de jefe que no llega a todo, con dudas, que vive de intentos, que alberga la presunción íntima de su permanente personal incompetencia, de estar siempre comenzando.

Este libro quiere ayudar a salvar esta distancia entre el concepto ideal de directivo —transmitido en los modelos y libros de empresa— y la responsabilidad cotidiana de mandar. Hablamos poco de jefes, y demasiado de líderes, de estrategia y de motivación. Tanto discurso ingenuo de comunicación y las bondades del *win-win*, han hecho olvidar el dificultoso arte de mandar, que inaugurara Henry Fayol hace casi un siglo, con sus agudos preceptos como: Tener un conocimiento profundo del personal, Inspeccionar periódicamente el cuerpo social, No dejarse absorber por los detalles, Hacer que reine la laboriosidad y la abnegación, Dar buen ejemplo o Eliminar a los incapaces.

La Gestión de Personas es fundamentalmente Gestión de Incompetentes, porque tampoco nuestros colaboradores responden al estereotipo de anuncio de empleo que busca: gente creativa, comunicativa, ilusionada y que trabaje en equipo por poco dinero. A nuestro alrededor —junto a buenas cualidades— no podemos ocultar la superficialidad, el despiste, la precipitación. El caradura que cada vez da menos y pide más... y encima se queja. Hemos de lidiar con la incompetencia, no sólo porque es más numerosa, sino porque la competencia apenas hay que gestionarla.

Este es un libro tremendamente optimista, que defiende que lo podemos hacer mejor, que lo mejor es enemigo de lo bueno. Alberga cierto tono crítico —como su autor— pero no derrotista. Es más irónico que cínico: el optimista cree que vivimos

en el mejor de los mundos posibles, el pesimista teme que eso sea cierto. Cuentan que, en la España franquista, un ministro de industria acudió al propio jefe del gobierno Francisco Franco pidiéndole inversiones para mejorar la RENFE (la red de ferrocarriles). Y el gallego —mirándole condescendiente— respondió: señor ministro, la RENFE es inmejorable.

Todos somos incompetentes porque somos mejorables, porque estamos siempre en proceso de aprendizaje. Queremos quitar a la incompetencia su matiz más peyorativo. A largo plazo no triunfan los más brillantes, sino los talentos medios que vencen la pereza habitualmente. Y en cambio el romanticismo del todo el mundo es bueno suele acabar mal.

En este libro pretendemos aterrizar los conceptos de jefe y de empleado, para poder después elevar su realidad. Un competente es un incompetente insuficientemente diagnosticado. Pero un incompetente es también un alto potencial insuficientemente trabajado. No somos tan buenos como nos pensamos, pero podemos ser mejores de lo que creemos.

Descubrirse en el reino de los incompetentes infunde paz, como me manifiestan los lectores del manuscrito. Y transmite un sentimiento de esperanza para emprender el proceso de mejora personal, y para asumir también la responsabilidad de mejorar a quienes nos rodean. Con estos bueyes hay que arar.

Gestionar Personas como ciencia

Vivimos en la empresa una absoluta falta de rigor cuando analizamos su activo más importante: las personas. Aquí todo vale y todo el mundo piensa que sabe. La buena actitud y la comu-

nicación se presentan como la aspirina que resolverá cualquier dificultad que pueda presentarse.

No hay derecho. Esta misma mañana analizaba con directores generales una promoción problemática, y una misma persona defendía que el fallo era la persona elegida, el procedimiento ejecutado y la circunstancia. Nadie criticaba a nadie en clase, y todos decían estar de acuerdo, a pesar de defender posturas tan dispares como mantener al trabajador en su puesto, degradarlo o despedirlo.

Las consecuencias de estos desatinos están a la vista. Como en la liga de fútbol, se despide al entrenador cuando el equipo va mal, sin aclarar si esa era la causa. Justo ahora acaba la liga española 2009-2010, y de los equipos flojos justo se han salvado los únicos que no han cambiado de entrenador durante la temporada (Racing y Málaga). Y en cambio descienden los que lo han hecho: el Jerez, Tenerife y Valladolid.

Aspiro a ir construyendo una auténtica ciencia de gestionar las personas, aunque no sea ciencia exacta. Que en un partido de fútbol pueda pasar de todo a priori, no significa que todo tenga igual probabilidad de pasar. Como le gusta decir a un conocido directivo: la pelota no entra por casualidad.

Una persona puede fallar por falta de orientación o por falta de recursos, por poco entrenamiento, por incapacidad... o por agotamiento.

Como muestra el televisivo Dr. House, sin un buen diagnóstico no daremos con un buen tratamiento, quemaremos a la gente y el problema aumentará.

Este es el final de la versión gratuita de este libro.

Si quieres seguir leyendo, puedes comprar el libro entero en: www.librosdecabecera.com

Gracias

Libros de Cabecera

Libros de empresa y economía

Libros de Cabecera es un proyecto editorial que pretende hacer llegar a empresarios, directivos y profesionales de la gestión de empresas, contenidos prácticos e innovadores, que les sean de utilidad en el desarrollo de su negocio y de sus tareas profesionales.

Otros libros publicados
y disponibles en nuestra web:

Liderazgo peregrino

Oriol Segarra



Colección: Manuales de gestión

Liderar es entender la naturaleza humana para conectar con las personas, con sus anhelos y sus miedos, y desarrollarlas o hacerlas mejores. Pero todo esto, que es muy bonito, es demasiado conceptual. Para liderar bien hay que actuar, por eso la aproximación correcta al liderazgo es la práctica, la que permite saber qué hábitos y qué herramientas puedo usar para empezar a cambiar las cosas.

Esta aproximación práctica al liderazgo soluciona la gran paradoja: se trata de un tema sobre el que parece haberse escrito todo y se discute de él desde las más antiguas civilizaciones, y, a pesar de todo, hoy en día nos vemos inmersos en una profunda y desesperante crisis de liderazgo.

Un buen líder ha de entender qué es y qué significa serlo, guiándose con las ideas o paradigmas correctos en el terreno de las personas, las empresas o las sociedades. Y entendiendo qué es liderar y qué conlleva, tiene que querer serlo, asumir esa responsabilidad con todas las consecuencias, de forma voluntaria y entusiasta, con auténtica pasión.

Y, además, un buen líder ha de conocer los hábitos y herramientas que puede utilizar para convertir esas ideas y paradigmas acertados de liderazgo en hechos y resultados. Porque, en efecto, ésta es la parte más complicada y difícil; querer y saber qué hacer es sólo el principio, el punto de partida; saber cómo hacerlo es el día a día, la rutina, la capacidad de traducir buenas ideas en realidades tangibles

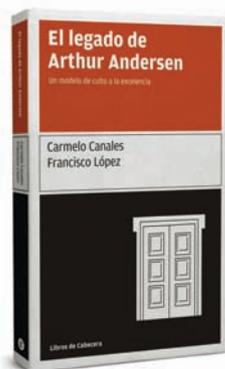
Otros libros publicados
y disponibles en nuestra web:

El legado de Arthur Andersen

Un modelo de culto a la excelencia

Carmelo Canales

Francisco López



Colección: Testimonios empresariales

Hubo una vez una firma de auditoría y consultoría que llegó a ser un mito, un símbolo de la excelencia. Sus profesionales eran admirados, y sus clientes reconocían sus actuaciones como ejemplo de la máxima calidad a la que se podía aspirar en el ámbito de los servicios profesionales. Dicha firma fue la cuna de las actuales Garrigues y Accenture, firmas de servicios profesionales líderes en sus ámbitos de actuación y ejemplos también de excelencia.

El libro pretende describir las columnas en las que se sustentaba la excelencia que alcanzó Arthur Andersen. Incluye los testimonios de algunos “ex-arturos”, que explican como les influyó personal y profesionalmente la “cultura” de “la firma”, y como siguen llevando con orgullo ese “gen Andersen”, aplicando la misma filosofía a su quehacer diario.

En resumidas cuentas, es un libro de lectura obligada para todos los que pasaron por la escuela Andersen, o que aspiran a alcanzar la excelencia.

Próximamente:

En la mente del inversor

Todo lo que un emprendedor tiene que saber para presentar con éxito su proyecto

Eduardo Remolins

Colección: Manuales de gestión

Este es un manual práctico y conciso para crear una presentación de tu negocio, del modo más efectivo, profesional, claro y convincente, pues sigue el modelo que usan los profesionales, la gente que vive de analizar, elegir y financiar empresas, los capitalistas de riesgo.

Con este libro vas a aprender a:

- ▶ Ordenar tus ideas, tener en mente una idea clara de adónde quieres llegar y cómo lo vas a hacer.
- ▶ Contar con una presentación poderosa para persuadir a inversores, socios, aliados o clientes del valor de tu producto y/o empresa.
- ▶ Probar (y mejorar) la consistencia interna de tu plan.
- ▶ Probar (y mejorar) la originalidad de tu plan.

El objetivo no es, necesariamente, que le presentes tu empresa a un inversor profesional. No es necesario eso para que este libro te sirva.

El principal objetivo es que pienses, analices y organices tu proyecto o tu empresa con el mismo rigor, sistematicidad, simplicidad y precisión con que lo harían ellos, aumentando así las posibilidades de éxito.