

¿DEBEMOS REVELAR NUESTROS PUNTOS DÉBILES?

José María Rodríguez
IESE

Revelar nuestros puntos débiles es el primer paso para generar confianza. Además, si intentamos demostrar que somos perfectos en todo, ¿para qué necesitamos la ayuda de nuestros colaboradores? Probablemente nuestros esfuerzos por ocultar nuestros defectos sean vanos

Mis alumnos de 2º año del Programa MBA suelen preguntarme si, cuando son entrevistados para un puesto de trabajo, deberían revelar sus puntos débiles. Les contesto que, en principio, la virtud de la sinceridad nos compromete a hacerlo. Además, dado que todos tenemos puntos débiles, es prudente revelarlos, ya que, si negamos su existencia, el entrevistador podría pensar que no somos sinceros. Sin embargo, si tenemos el valor de revelarlos, nos ganaremos su confianza.

Este consejo vale también para los directivos de todos los niveles. De hecho, revelar nuestros puntos débiles es el primer paso para generar confianza. Además, si intentamos demostrar que somos perfectos en todo, ¿para qué necesitamos la ayuda de nuestros colaboradores?

Por otro lado, aunque nos empeñemos en ocultar nuestras debilidades, es muy probable que nuestros esfuerzos sean vanos. Nuestros colaboradores, tarde o temprano, las des-

cubrirán. El directivo que revela sus puntos débiles no sólo genera confianza, sino que también despierta un sentimiento de solidaridad y simpatía ya que todos tenemos limitaciones.

Evitar apreciaciones injustas

Revelar nuestros puntos débiles tiene una ventaja adicional: siendo, como es, la naturaleza humana, si no manifestamos nuestras limitaciones, quienes nos rodean las inventarán por nosotros. Nuestra franqueza evitará apreciaciones sin fundamento.

Cimentar una relación constructiva

Nuestra franqueza crea un ambiente amable y de confianza. La sinceridad del directivo invita a quienes colaboran con nosotros a ser francos. De este modo se fundamentan los cimientos de una relación constructiva.

Asegurar la complementariedad del equipo

En general, los miembros de un equipo suelen tener fortalezas y debilidades complementarias. Las carencias de unos se compensan con las competencias de los otros. Al fin y al cabo, ésta es la base del trabajo en equipo.

Por otro lado, incluso nuestras cualidades más valiosas suelen llevar aparejadas ciertas limitaciones. Nuestras competencias, como las monedas, tienen su reverso. Así, las personas muy creativas suelen pasar por alto los detalles prácticos; los impulsores suelen ser impacientes e hirientes; los cohesionadores suelen ser dubitativos; los especialistas suelen encerrarse en su especialidad, etc. Revelar nuestras limitaciones puede no sólo limarlas, sino incluso convertirlas en un activo. Es el premio de la autenticidad.

Manifestar nuestra seguridad

Por todo lo anterior, no temamos ser vulnerables al revelar nuestros puntos débiles. De hecho, nuestra sinceridad pone de manifiesto nuestra confianza en nosotros mismos ante los demás.

Por supuesto, la prudencia aconseja que seamos selectivos al hacerlo. La virtud de la veracidad exige que no mintamos, pero no nos obliga a exponer toda la verdad. Revelar una limitación que afecta al corazón de nuestro puesto, podría poner en peligro nuestra continuidad en el mismo. Ocultar un fallo de esta importancia no es tarea fácil y el que lo sufra hará bien en plantearse el modo de corregirlo con la máxima brevedad posible o de reconducir su carrera. Un dilema de difícil solución.

El lector se preguntará si estas recomendaciones son válidas en un entorno empresarial muy competitivo. Sospecho que sí. ■

La autenticidad siempre es un valor