

Profesiones

■ Por qué ser el favorito del jefe puede perjudicarlo **P22**

Por qué ser el favorito del jefe no siempre es bueno para su carrera

VIDA LABORAL/ Formar parte del grupo selecto de quien manda puede ser un regalo envenenado, sobre todo si se trata de un mal jefe que valora la adulación más que el rendimiento y los resultados.

Tino Fernández. Madrid

Hace apenas unos días Brian Chesky, director ejecutivo de Airbnb, declaraba que “los buenos líderes identifican y apoyan a los empleados de alto rendimiento, porque crean una cultura de excelencia”. Esta es la más reciente aportación de Chesky a las teorías y debates sobre si es bueno o no convertirse en favorito del jefe. No todo el mundo puede estar de acuerdo con Chesky, obviamente, y muchos de los que han ocupado ese lugar preferente junto al que manda se han arrepentido de ello.

Es muy importante sentirse valorado por lo que uno es, y reconocido y recompensado por lo que aporta realmente. El buen jefe le apoyará si tiene un alto desempeño y reconocerá que usted se esfuerza al máximo. La clave es la transparencia: las personas necesitan comprobar que se merecen el reconocimiento y el ascenso que reciben. Necesitan corroborar que no se trata sólo de amistad. Y lo cierto es que hay una gran diferencia entre el simple favoritismo en el lugar de trabajo y el hecho de destacar a los empleados que tienen un buen desempeño y consiguen resultados.

Lo de aceptar o no el hecho de estar en el grupo selecto de quien manda chirría un poco si se tiene en cuenta que la confianza en los jefes ha caído a sus niveles más bajos en una década. Es la conclusión de un reciente encuesta de DDI realizada en 50 países y 24 sectores de actividad. La desconfianza en los jefes obliga a las organizaciones a desarrollar una nueva generación de líderes, cuando las empresas deben demostrar más que nunca que son capaces de entender las necesidades de sus empleados y satisfacerlas.

Adulación o logros...

El buen jefe tenderá naturalmente a mostrar preferencia por aquellos empleados de alto rendimiento, porque quiere aprender de ellos, pero si demuestra que la lealtad (o la adulación) es un atributo más importante que el logro, el impacto será muy negativo en toda la organización.



Si el jefe demuestra que la simple lealtad (o la adulación) importa más que el logro, el impacto será muy negativo en toda la organización.

Puede ser natural que exista cierto favoritismo en el lugar de trabajo, pero hay que tener cuidado, ya que el que está basado en la amistad o la conveniencia en lugar del rendimiento genera toxicidad, resentimiento y división. Cada vez más profesionales son conscientes de las consecuencias de esa toxicidad: una encuesta reciente de TalentLMS entre más de 1.000 empleados de empresas tecnológicas encontró que casi la mitad asegura que erradicar el favoritismo puede desempeñar un papel importante en la eliminación de la toxicidad en el lugar de trabajo, y la misma proporción de encuestados dijo que planea dejar su empleo por esta causa.

Y no se debe olvidar que tratar a un empleado de manera diferente a otra persona puede ser discriminatorio. Aunque el favoritismo en sí no es ilegal, dar un trato preferencial a ciertos empleados en función de características protegidas puede serlo.

Cuando se hace bien, el hecho de tener favoritos en el trabajo implica la posibilidad de alentar al personal a ser mejores empleados. Si se hace mal, genera culturas laborales tóxicas, una mayor rotación

El favoritismo mal entendido lleva a los profesionales a creer que el esfuerzo no tiene recompensa

Cuando el jefe se involucra demasiado con su 'grupo de confianza' pierde la objetividad

de personal y menor productividad. Los profesionales que lo sufren se sienten devaluados y desconectados.

Hay que tener en cuenta además que cuando un jefe se involucra excesivamente con las personas de su equipo pierde objetividad, y tiende a valorar más al que está cerca, incluso en detrimento de personas más cualificadas. Aquí se resienten las posibilidades de promoción profesional, y es una muestra de liderazgo mediocre.

Comprender la relación

El favoritismo mal entendido y peor ejecutado por un jefe tóxico puede hacer que los profesionales sientan que los

ascensos y las oportunidades de progreso se basan en otros factores que no sean hacer un buen trabajo. La gente deja de creer que el esfuerzo conduce a recompensas.

Además, para el empleado, preocuparse constantemente de agradar al jefe es una tarea muy complicada para la que no todo el mundo vale. Y no compensa si se tiene un mal jefe. Hay quien confunde ese trato más estrecho y cercano que mantiene con su superior con el hecho de ser dócil e inofensivo. Esa “amistad” puede facilitarle a uno el estar en el grupo de confianza de quien manda, pero será sólo por el rol de satisfacer al jefe.

Entramos en el terreno de la adulación, un error que puede costar muy caro, porque en primer lugar implica una transformación que nos conduce a ser cada vez menos profesionales: el adulador que vive rodeado de decisiones inadecuadas e injusticias, y las consiente, termina siendo víctima de todo lo que tolera.

Además hay que tener en cuenta que esa relación de cercanía como favorito de un mal jefe resulta extremadamente tóxica y perjudicial a largo plazo, ya que es posible que el que manda ni quiera, ni

respete a quien le adula. Así, cuando las cosas se pongan complicadas para el mal jefe, no dudará en dejar de lado al adulador-amigo-favorito.

Quizá sea conveniente atender a las conclusiones de estudios como el de LeadershipIQ, que sostiene que más de seis horas semanales con un superior directo perjudican seriamente los niveles de motivación y creatividad. La investigación concluye que el exceso de tiempo con el jefe se transforma en algo contraproducente.

Esto tiene que ver con el hecho de que estar en el grupo selecto de quien manda puede llevarnos a una socialización en el trabajo obligatoria, a la que se accede básicamente por no perder oportunidades de promoción. Uno puede incluso ser marginado desde el punto de vista profesional si no sigue las actividades y eventos extraordinarios que la compañía o el jefe impone más allá de las horas de trabajo.

Esta relación también tóxica es muy común en ciertas organizaciones y al lado de superiores que provocan y fomentan una indefinición y confusión total entre la esfera personal y la laboral.