



EL ESPECIALISTA

ARTURO CASTILLO

Profesor de técnicas psicorrelajantes

SER LA MANO DERECHA TIENE VENTAJAS Y 'RIESGOS'

El empleado de confianza es un 'cargo' que demanda mucha responsabilidad, pero también riesgos. No siempre es tan bueno como algunos suponen.

¿Confía en su empleado de confianza?

De manera general, la relación jefe-subalternos tiene un carácter ambiguo, ambivalente, dominado por actitudes, comportamientos y emociones que ninguna de las dos partes comprende del todo. Se trata, después de todo, de dos extraños que acuerdan convivir bajo los mismos parámetros e ideales, amparados por un contrato.

Para el jefe, por ejemplo, es un misterio lo que sus empleados piensan de él, cuáles son sus verdaderas intenciones, en qué medida están comprometidos con la empresa, estarán actuando con honestidad...

De ahí su necesidad de contar con un aliado, con alguien que le ayude a entender ese 'otro mundo', que esté dispuesto a convertirse en sus ojos y oídos.

El empleado incondicional, el 'mimado', puede tener o no buenos atributos laborales; eso es indiferente. Lo que importa es que espíe bien y que ayude a preservar los intereses de la empresa.

Obviamente, él tiene su propia parcela de poder, donde reina a medias, puesto que cualquier equivocación podría acabar con sus privilegios.

El empleado incondicional sabe cómo moverse al límite del riesgo, cómo jugar al intercesor, aparentando estar del lado de los trabajadores, aunque su comportamiento acabe por delatar sus verdaderas intenciones.

Su conducta se vuelve peculiar; a veces sobreactúa su papel de mimado del jefe, cuando pretende imponer su 'autoridad', cuando se atribuye prerrogativas que nunca le fueron concedidas.

"EL 'MIMADO' NO SIEMPRE ES MALÉVOLO, ALGUNOS TIENEN BUENA FE".

Ha saboreado el poder, y le gusta. Eso le vuelve una amenaza para los demás, pues tiende a cometer arbitrariedades en nombre del jefe. Efectivamente, el consentido es aún más radical que el mismo patrón, puesto que quiere congraciarse. Se convierte en un personaje que exagera y distorsiona las virtudes de su jefe.

Hay que reconocer, no obstante, que presta un gran servicio a su jefe al velar por sus intereses. Si mantiene sus ambiciones bajo control, puede facilitar la comunicación entre el jefe y los empleados.

Por supuesto, hay subalternos con buenas intenciones que no mantienen una disputa secreta, que no quieren usufructuar de su posición de consentidos.

Además, no siempre el trabajador mimado es alguien malévolo. Puede ser un individuo competente, digno de confianza, hábil para comunicarse y con capacidad de promover la unidad.

Una persona con esos atributos no querrá ser una pieza, un objeto del jefe; no tendrá interés en suplantarle, peor en hacer el ingrato papel de 'informante'. El trato preferencial que reciba no condicionará su sentido ético ni tampoco su integridad profesional y humana.

Más detalles

Desventaja. Contar con la confianza del jefe a veces trae problemas entre compañeros.

Más trabajo. La confianza del jefe otorga más responsabilidades que privilegios.

Cualidades. Los expertos recomiendan distinguir zalamería con confiabilidad.



Ilustración: Neil Nakahodo / MCT

REDACCIÓN GUAYAQUIL

redaccion@revistalideres.ec

No todos los empleados tienen las llaves de las oficinas ni saben cuándo el jefe está enojado, triste o preocupado solo con mirarlo. Marcia Zavala sí. Ella es contadora y trabaja desde hace 12 años en la empresa de traducción Stoes. Ella sabe de qué ánimo está su jefe, Orestes Martínez, sin que él diga nada.

Esa familiaridad, en su caso, es producto del tiempo que han trabajado juntos. Es una empleada de confianza como las hay en toda empresa. Es esa persona que por sus habilidades, cualidades y experiencia se ha ganado el respaldo del jefe.

Martínez subraya que un empleado de confianza es un colaborador clave en la empresa, pero esto no implica que haya complicidad ni favoritismos. "No es eso, sino contar con alguien que conozca perfectamente la empresa y que pueda llevar las riendas aunque uno no esté".

Éricka Taranto, coordinadora de la carrera de RR.HH en la U. Casa Grande, en Guayaquil, recomienda que se distinga lo laboral de lo personal, pues no siempre el

empleado de confianza es el más capaz y, por eso, hay que saber a quién delegar.

La experta alerta a los jefes: "Desconfíe de tantas atenciones, de aquel empleado que quiere ganarse la confianza por medio de lisonjas". Para ella, los jefes deben saber en quién depositar su confianza.

Dice también que "hacer diferencias en la asignación de tareas puede afectar el clima laboral porque los empleados pueden sentir que se está menospreciando su labor". Según ella las diferencias en la asignación de tareas debe darse por las habilidades de los empleados, no por amistad.

Para identificar esas aptitudes o competencias el tiempo de trabajo en la compañía suele marcar la diferencia. Generalmente los empleados de confianza son aquellos que más tiempo llevan en una firma. Así opina Carlos Véliz, gerente de Producción de Codana, empresa productora de alcohol etílico, en Guayaquil. Véliz asegura que "con el paso de los años, se llega a conocer al empleado no solo como profesional, sino como persona".

Nick Mitchell, gerente de Agripac, en Guayaquil, asegura que en su empresa todos son empleados de confianza. "Hay quienes ingresaron a la empresa recién

graduados y ahora son gerentes o jefes de almacenes. Han escalado desde abajo y tienen la confianza de todos".

Por su lado, Bismarck Izquierdo, presidente del grupo textil Comercial 3B, indica que "un colaborador que siente que le tienen confianza entrega su mejor esfuerzo y logra mejores resultados".

Ericka Taranto reconoce que en las compañías siempre hay empleados en quienes más se confía, pero no todos los jefes lo reconocen por delicadeza con los demás colaboradores. Taranto sugiere que es mejor no decirlo abiertamente porque se generan rumores o envidias.

Eso le pasó a una ejecutiva de una agencia de publicidad guayaquileña, quien omite su nombre por políticas de confidencialidad de su empresa, quien se ganó la antipatía de sus compañeros porque su jefe solía asignarle aquellas tareas que implicaban mayor sigilo.

La situación empeoró cuando el gerente le dio un diploma como la empleada de confianza en una fiesta de Navidad. "Mis compañeros no me hablaban, decían que yo era chismosa", cuenta la ejecutiva. Por eso, ser el empleado de confianza es un cargo que tiene sus riesgos.