

Manual urgente para pelotas profesionales

Escrito por agimeno1 - 23/01/2012 15:57

Hay aduladores expertos en inflar el ego de sus amos. Prosperan entre jefes que ansían rodearse de gente que se anticipe a sus deseos y en organizaciones que priman el peloteo frente a la capacidad y los resultados. Si quiere probar suerte, este es el caldo de cultivo ideal

Los pelotas son una de las especies más abyectas de la fauna de oficina, aunque muchos de ellos prosperan con sus habilidades de adulación. Quizá no esté de acuerdo con esta afirmación, pero hay quien piensa que todos somos pelotas. No se trata sólo de que haya gente especialmente dotada para las relaciones personales. La cuestión es que solemos disfrazarnos con un traje que no es el nuestro para caer mejor a personas que tienen poder de decisión y pueden hacernos felices. Jesús Vega, experto en recursos humanos, explica que "el problema se da en el caso de organizaciones, jefes y sistemas en los que priman las prácticas adulatorias frente al peso de los resultados y las capacidades profesionales". Vega cree que lo positivo aquí es la necesidad de establecer buenas relaciones con nuestro entorno (nuestros jefes). "Esto es necesario, porque las decisiones que tienen que ver con nuestra carrera se toman por afinidades personales. Lo negativo es convertir esto en lo más importante".

Paco Muro, presidente ejecutivo de Otto Walter, se pregunta por qué hay tantos directivos que necesitan tener cerca a aduladores; por qué encuentran cobijo con tanta facilidad.

En opinión de Muro, "los pelotas son personas que viven gracias al ego de sus amos. Han aprendido una forma de sobrevivir bien en tierra de lobos: ser el adulador del jefe de la manada. Son dóciles, inofensivos, inútiles e ineficaces. Los demás observan sorprendidos cómo es posible que alguien tan poco operativo tenga un lugar tan cercano y aparentemente de confianza con el gran jefe, pero como ocurriera con los bufones, son gente que no molesta, no resta y entretiene. A veces, incluso, se le puede usar de correo para que llegue alguna petición arriba. De hecho algunos hasta les envidian".

El experto añade que "el fin del pelota es su propia dejadez. Cuando uno vive rodeado de injusticias, ejecuciones y decisiones inadecuadas y no sólo no hace nada, sino que consiente (cuando no aplaude), acabará siendo víctima de una de esas ejecuciones. El amo no quiere al que le adula, tan sólo lo utiliza como almohadón, por comodidad, como apoyo mullido para su ego. Y por ello, cuando llegue el día de la verdad o las cosas se pongan feas, no titubeará en abandonar al pelota a su suerte".

Jorge Cagigas, socio de Epicletes, apunta que se debe distinguir entre los profesionales pelota y los pelota profesionales. Estos últimos se mueven personal y profesionalmente con un rol de satisfacer al otro. Son maleables y dúctiles.

Para Cagigas, "los profesionales pelota sufren una transformación y pasan a ser cada vez menos profesionales, adoptando el rol de adulador. Esto se da en organizaciones muy jerárquicas que se mueven sobre la base de modelos que conjugan mejor la fidelidad que la lealtad. Se trata de compañías que miran hacia arriba. En esos modelos corporativos se valora el hecho de interpretar los deseos del jefe antes incluso de que los manifieste".

Paco Muro coincide en que "no hay que confundir a los pelotas con los profesionales que saben y se ocupan de relacionarse bien con los de arriba. Es un aspecto que muchos cometen el error de descuidar y luego lamentan las consecuencias de no haber trabajado su prestigio hacia arriba. Pero estos profesionales se ocupan de lo suyo, aportan resultados y además cuidan las relaciones como elemento complementario, no como la esencia de su función". El experto concluye que, de todos modos, "hoy los altos directivos tienen que tomar decisiones difíciles y acaban padeciendo más que

nunca la soledad de la dirección, así que detrás de la armadura de fuerza y firmeza quien más y quien menos está necesitado de un poco de afecto".

Si cree que sus capacidades como adulador pueden darle resultado en un entorno muy especial y junto a jefes que consienten este tipo de actitudes, este es el caldo de cultivo ideal para ensayar la adulación exagerada:

- Tenga en cuenta que, como pelota profesional, jamás debe dar su opinión sincera, nunca debe discrepar con su jefe, ni tomar partido. Paco Muro explica que el pelota es "un parásito emocional que ha encontrado una forma de vivir tranquilo, sin dar ni golpe o, mejor dicho, trabajando en agradar a su jefe. Es una persona detallista y hábil, sabe perfectamente cuándo y cómo halagar, cómo aparentar movimiento, cómo estar en el lugar adecuado en el momento preciso y a su vez es un as para esquivar tareas y funciones delicadas y expuestas".

- Para ser un pelota debe estar hecho de una pasta especial. Si no es así, ni lo intente, porque para esto no vale cualquiera. Muro asegura que "hay que tener talento para eso, aunque suele ocurrir que el adulador profesional sólo tiene ese talento. Eso sí, lo explota a la perfección y siempre encuentra a un jefe falto de afecto que le tomará como su mascota, permitirá sus arrullos y a cambio le dará de comer y le compensará con alguna caricia de vez en cuando". Jorge Cagigas cree que "el problema de la adulación excesiva es que el adulado lo permita. Hay jefes que necesitan a gente alrededor que actúe de esta manera. Es propio de modelos de liderazgo narcisistas". Muro afirma que "los pelotas se creen necesarios para la empresa e ignoran absolutamente su falta de compromiso con el equipo. Son profunda e inocentemente egoístas y prefieren resignarse a vivir de la sombra del poder, pensando –ilusos– que forman parte de él".

- Como pelota, debe ser un experto en plantear soluciones que su jefe desea, y no las que realmente necesita la compañía.

- Si quiere ser un perfecto adulador profesional tiene que buscar un modelo de organización que tolere desde arriba el hecho de que lo principal sea ser fiel a la organización, aunque vaya en contra de los resultados. Debe prosperar en modelos muy previsibles en los que chirría cualquier elemento distorsionante que aporte valor y genere debate; en los que esté clara la tendencia a confundir el compromiso con la identificación con la compañía. Así podrá quedar abducido por la organización y mantener un comportamiento muy previsible.

<http://www.expansion.com/2012/01/20/empleo/desarrollo-de-carrera/1327074510.html>

=====