



Aspecto del motor VW de dos litros TDI (diésel) que se trucó. E.M.

¿PREFIERES UN COMPAÑERO EFICAZ O BUENA PERSONA?

Un colega eficiente que trabaje bien, aunque insostenible... O un excelente compañero, pero nulo profesional ¿Cuál escoges?

TINO FERNÁNDEZ MADRID

Si te dieran a elegir, lógicamente escogerías el pleno: un compañero eficaz que además sea buena persona. Y ya puestos, con el que te puedas ir a tomar copas. Y que fuera tu amigo... Todo esto suena muy

bien, pero no es necesario. Y además, no suele darse esta relación perfecta.

Así que vamos a ser realistas y plantearemos la pregunta definitiva: ¿Prefieres a un compañero eficaz pero con el que no irías ni a la

máquina de café o una buena persona, a riesgo de que sea un inútil?

Recuerda que el vínculo entre los miembros y la pertenencia a un grupo es una de las necesidades básicas humanas. El todo es más que la suma de las partes, y el talento colectivo que se genera tiene un potencial tremendo para lograr aquello que se proponga. Pero hay que tener cuidado cuando un equipo no busca la mejor solución, sino el consenso a toda costa, el buen rollo puro y duro. La confianza tiene límites y el tener demasiada confianza, el sentimiento de familia, puede ser perjudicial para la innovación y el rendimiento. Y aunque no lo parezca, también para el buen rollo.

José María Gasalla, profesor de Deusto Business School, cree que la selección debe estar basada en aptitudes y valores. Si sólo nos fijamos en los valores, esto nos lleva a las buenas personas, que son interesantes como amigos: «En el trabajo se necesita una aptitud de cara a la exploración y la búsqueda. Si no, encontramos una persona pasiva que no es eficiente. Si no decidimos sólo por la buena perso-

na quizá tengamos que fijar claramente lo que tiene que hacer y probablemente será necesario realizar un seguimiento cercano. Eso nos lleva a un gran gasto de energía y a invertir un tiempo para el que muchos jefes no están dispuestos».

Límites

Además, Gasalla señala la necesidad de analizar los límites de cada persona y comprobar si son aceptables por parte de la organización. Es preciso ver si valen niveles de eficacia intermedios. Explica que «más que una posición nos interesa la disposición de las personas. Hay que ver si necesitamos personas que piensan, que hablen o que actúen. Si se trata sólo de actuar no se necesita que seas muy inteligente, siempre que el proceso en la organización en la que trabajas esté bien diseñado».

Ovidio Peñalver, socio director de Isavia, reconoce que lo ideal sería que el colega de trabajo fuera eficaz y buena persona, pero en la tesitura de tener que escoger entre una u otra opción, se queda con el compañero eficaz: «Cuanto más eficaz sea, menos embrollos me van a caer. Puedo acudir a él para aprender y nos irá mejor como equipo, como departamento o como empresa. Ya me buscaré buenas personas para ir a comer o a tomar una cerveza».

En el caso de que se trate de un colaborador, Peñalver prefiere también a un profesional eficaz. Y lo mismo si se trata de un jefe.

Dándole más vueltas a la casuística, y si hubiera que escoger entre un ineficaz o una mala persona, Peñalver escoge al primero en este caso de opción negativa, «ya que si los resultados por los que te miden son individuales a ti no te afecta directamente».

También prefiere al jefe ineficaz en la opción negativa, «entre otras cosas porque así es posible brillar. Si es mala persona te hará la vida imposible. Además, ganar en eficacia es mucho más fácil que pasar de ser mala persona a buena persona. El tema de la eficacia se puede mejorar, mientras que el trepa, egoísta o mentiroso tiene difícil enmienda».

Pilar Jericó presidenta de Be-Up, coincide en que el trepa tiene éxito a corto plazo, y añade que desde el punto de vista de la empresa, y si se quiere una organización orientada hacia el talento, la bondad es necesaria pero no suficiente: «El que no saca su trabajo adelante puede ser muy peligroso para el ritmo de un equipo. Un profesional que no tiene talento para una determinada posición, aunque sea muy buena persona, termina siendo un lastre para la organización».

Tampoco se puede calificar como eficaz al que no se lleva bien con sus compañeros. Para Jericó, la falta de confianza en el otro hace que se pierda eficiencia. Añade que «la bondad también se puede considerar como un recurso que debe ser tenido en cuenta y que te hace más eficaz, precisamente porque la gente va a confiar más en ti».

BUEN ROLLO, IMPRODUCTIVOS Y ARROGANTES

El buen rollo es respeto, profesionalidad, colaboración y ser buena persona. La amistad y las aficiones comunes están muy bien, pero no son imprescindibles.

Un exceso de buen rollo en el trabajo es, a largo plazo, un infierno laboral que también resulta insostenible. Y muy poco eficaz.

La creación de un buen ambiente depende de la cultura de la empresa y del estilo de liderazgo.

Los entornos excesivamente personales están asimismo reñidos con el entorno profesional.

La ineficacia y la falta de productividad de algunos compañeros de trabajo pueden arruinar tu vida laboral.

La manera de relacionarte con los demás desde una superioridad profesional puede arruinar tu carrera si te aíslas en tu endiosamiento.

Ser muy bueno en algo también tiene caducidad.