

ESPACIO RESERVADO PARA LA PUBLICIDAD



lunes 05 Noviembre 2007

10:57



Sección sobre Estrategia elaborada con el asesoramiento de AESPLAN

[Página de inicio](#) > [TENDENCIAS ESTRATÉGICAS](#)

Los ejecutivos inseguros eligen trabajadores poco competentes

Lo hacen parar salvaguardar su puesto ante sus subordinados

Los ejecutivos que tienen que justificar su poder o su posición privilegiada tienen a rodearse de colaboradores y trabajadores poco competentes y con una sociabilidad muy baja, según un estudio de la Universidad de Granda. Según sus autores, esta pauta de comportamiento puede deberse a un intento por evitar que sus subordinados les quiten el puesto. En el estudio participaron 73 voluntarios que demostraron que no todo el mundo que ostenta un poder es capaz de usarlo correctamente debido a la inseguridad o al miedo. Por Raúl Morales.

Un estudio llevado a cabo por la Universidad de Granada ha puesto de manifiesto que las personas que consideran que no merecen el puesto de trabajo que desempeñan tienden a rodearse con empleados poco competentes, quizá para justificar su posición privilegiada.

Este interesante trabajo ha sido realizado por Rosa Rodríguez Bailón y Miguel Moya Morales, ambos profesores del [Departamento de Psicología Social y Metodologías de las Ciencias del Comportamiento](#) de dicha Universidad. Asimismo han sido ayudados por Vincent Yzerbyt, de la Universidad de Lovaina, en Bélgica.

Según un informa un [comunicado](#) difundido por la Universidad, la principal conclusión del estudio es que las personas cualificadas prefieren trabajar con gente competente y sociable en trabajos que implican responsabilidad. Sin embargo, aquellas personas que se sienten poco preparadas para llevar a cabo un trabajo específico se rodean de compañeros poco competentes y menos sociables.

Una especulación de por qué ocurre esta tendencia puede ser que buscar trabajadores que hacen mal su labor es una manera de prevenir futura competencia de subordinados que, en un momento dado, pueden desear ocupar el puesto de su superior. Otra explicación, igual de lógica que la anterior, es que, al elegir a este tipo de trabajadores, el jefe estaría justificando su posición, su autoridad y su responsabilidad.

Poder

Uno de los puntos de partida del estudio es la definición de “poder”. Para sus autores, el poder se define como la influencia que una persona ejerce sobre otras personas y sobre ella misma. La gente que ostenta poder no siempre sabe utilizarlo correctamente, advierten sus autores.

Para llevar a cabo el estudio utilizaron a 73 estudiantes voluntarios de la propia Universidad. La mayor parte de estos voluntarios eran mujeres (85,7%) de edades comprendidas entre los 18 y los 25 años.

Los voluntarios involucrados en la investigación tuvieron la oportunidad de ejercer algún tipo de poder. En concreto, se les notificó que serían representantes en una asamblea de estudiantes y que podrían elegir a un asistente que estaría bajo su supervisión directa para ese trabajo.

Los estudiantes fueron divididos arbitrariamente. A la mitad de ellos se les dijo que ostentaría un poder legítimo ante la asamblea, mientras que a la otra mitad se les comunicó que no tendrían dicho poder, es decir, serían representantes “ilegítimos”. Todos ellos, sin embargo, podían elegir entre asistentes muy competentes y sociales o bien podían optar por personas con una marcada falta de profesionalidad y sociabilidad.

La palabra “ilegítimo” es en este contexto muy importante, ya que en cierta manera es la responsable de que los voluntarios que asumieron este rol sintieran una inseguridad que “contaminó” la manera en que ejercían su poder, no sólo respecto a sus subordinados, sino también, como indica el estudio, respecto a ellos mismos.

Sin importar la opción escogida por cada voluntario (jefe legítimo o ilegítimo), los estudiantes distinguían claramente los candidatos que tenían una posición privilegiada.

Menos información

Los jefes ilegítimos tendían a escoger claramente asistentes subordinados poco competentes y poco sociables en una mayor proporción que los legítimos. Además, a la hora de hacer la selección de personal, tendían a pedir más información a aquellos candidatos que, a priori, eran mejores, mientras que se conformaban con la poca información o las explicaciones vagas que recibían por parte de los candidatos menos cualificados o descritos en el estudio como “negativos”.

Esta investigación de la Universidad de Granada evidencia que los “jefes ilegítimos” tienen opiniones parecidas sobre las cualidades y aptitudes de sus subordinados. Sus autores consideran que el hecho de trabajar con gente poco competente puede deberse a un intento por prevenir futuras competencias.

Este hecho tiene otras implicaciones, según sus autores. Destaca por ejemplo, que los jefes ilegítimos de este experimento tenían una clara tendencia a encasillar a sus asistentes de una misma manera, no sólo en el plano laboral sino también en el personal. Por ello, todos los subordinados de los jefes ilegítimos recibían el mismo tipo de evaluación. Eran medidos por el mismo rasero, sin que los jefes se pararan buscar matices entre ellos.

Lo que viene a mostrar la investigación es que las personas que ostentan un poder en una empresa no siempre saben hacer uso de él. El miedo (a perderlo, a ser sustituido, a no merecerlo...) y la inseguridad parecen tener un papel importante en estas pautas de comportamiento. No hay que olvidar, asimismo, que el miedo suele llevar consigo el aislamiento y una socialización un poco más limitada.

Blogs estratégicos
MARKETING INTERNO: PROBLEMÁTICA GENERAL DE LA EMPRESA
Nuevo número de la revista The Futurist
Prospectiva de las Ideas (I)
Marketing Interno y Gestión de Recursos Humanos
14/20 de Octubre: Ecuador
Lo último sobre Estrategia
Las oportunidades
El caso ALMATEC
10 modelos de la venta eficaz
El liderazgo realmente efectivo
Hablemos de economía

Ofertas Tendencias21



Telefono Movil Tw N93i
No pierdas esta oportunidad.
PVP: 206,00 €

Consulte también:
[Portátiles](#)
[Reproductores MP3](#)
[Periféricos](#)
[Consolas](#)
[Telescopios](#)

O busque su producto:



Grabador DVD Panasonic
Grabador de dvds con vcr vhs, grabación de 2 programas en paralelo.
PVP: 329,00 €

Estos resultados parecen corroborar las conclusiones a las que han llegado investigaciones previas que ya manifestaban que la gente que tiene esa necesidad imperiosa de justificar su puesto se rodea de gente menos cualificada.

Sábado 03 Noviembre 2007
Raúl Morales
Artículo leído 279 veces



Vote este artículo



Inicio



Enviar a un amigo



Versión para imprimir



Comentarios sobre los artículos

[Añadir un comentario](#)

Otros artículos de esta misma sección

- Las consultoras priorizan sus ganancias sobre la mejora del conocimiento - 29/10/2007
- Las palabras malsonantes ayudan a un liderazgo tolerante en la empresa - 22/10/2007
- Las protestas sociales hacen caer el valor en bolsa de las empresas - 15/10/2007
- Las referencias personales influyen negativamente en la imagen profesional - 07/10/2007
- Las empresas no limpian correctamente sus discos duros - 01/10/2007
- Simplificar las funciones baja la productividad del trabajador - 22/09/2007
- Los correos electrónicos estresan al 34% de los trabajadores - 16/09/2007
- Silicon Valley cambia la forma de buscar nuevos talentos - 10/09/2007
- Los Lego ayudan a conocer el funcionamiento interno de las empresas - 04/09/2007
- Las pymes no gestionan bien los e-mails mandados por sus clientes - 30/07/2007

| 1 | >>

©TENDENCIAS 21

Mapa del sitio | Sindicación | Powered by WM



[Liderazgo](#)

La orientación profesional que andaba buscando esta en:

www.expansionyempleo.com

[Cómo influir en los demás](#)

Descubra el secreto para conseguir cualquier objetivo. ¡En minutos!

www.wtselections.info/persuasion

[Seminario especializado](#)

Gestión del Compromiso Madrid, 26 de Noviembre de 2007

www.expansionconferencias.com

[Business Coaching](#)

Mejoramos a las personas para que mejoren las empresas

www.lidercoaching.com

[Senior Executive ESADE](#)

Programa intensivo e internacional Altos Directivos. ¡Matricúlese!

exed.esade.edu/SeniorExecutive