

Los protegidos de los jefes pueden estar en peligro de extinción

Cuando el Presidente de Estados Unidos, Donald Trump, busca consejo sobre su guerra en Irán, resulta aleccionador considerar a quiénes elige.

Está su amigo de golf Steve Witkoff, el promotor inmobiliario espectacularmente carente de cualificaciones, que ejerce como enviado especial de Trump en el Medio Oriente.

Y Tulsi Gabbard, la espía en jefe de EEUU, que le aseguró al Congreso que los expertos en inteligencia creían que Irán “no estaba fabricando un arma nuclear”, para luego, tres meses más tarde, respaldar a Trump y afirmar que podría fabricar una “en cuestión de semanas”.

También, en su propia y diferente liga, se encuentra el secretario de Defensa, Pete Hegseth. El expresentador de Fox News ha negado las acusaciones de agresión sexual y abuso de alcohol en su pasado, y continúa insistiendo en que no hizo nada malo cuando, el año pasado, discutió planes para ataques militares en un chat de Signal en el que participaba un periodista.

Pocos Presidentes o primeros ministros comparten el gusto de Trump por cortesanos tan pintorescos. Lo mismo ocurre con los altos directivos empresariales. Resulta difícil imaginar a algún líder de una empresa global que cotice en bolsa que optaría por tener a un Hegseth a su lado.

Esto no significa, por supuesto, que el mundo empresarial esté exento de bajo rendimiento. Ni mucho menos. Pero tales debilidades rara vez quedan al descubierto por algo tan dramático como una guerra en el Medio Oriente.

Si así fuera, sería todo un espectáculo ver qué ocurriría con una de las características más perdurables — y exasperantes — de la vida corporativa: “los protegidos” de los jefes.

Me refiero aquí a ese compañero de oficina que, año tras año, se sale con la suya a pesar de mantener una conducta que resultaría en graves problemas para cualquier otra persona.

Aquel que trata con desdén las peticiones de los gerentes; o que nunca contesta las llamadas; o que entrega trabajos lamentablemente deficientes... si es que llega a hacer algún trabajo. ¿Cómo lo consiguen? Porque se les considera tan favorecidos por el jefe o el dueño que



FT
FINANCIAL
TIMES

PILITA
CLARK

resultan intocables.

Digo “se les considera” porque los miembros más fascinantes de esta especie tal vez ni siquiera cuentan con tanto apoyo desde las altas esferas.

En otras palabras: no son amigos de golf, ni contratados por nepotismo, ni aduladores; de hecho, no son personas en las que sus superiores piensen demasiado en absoluto. Más bien, han dominado el arte de hacer creer a todos los que los rodean que son sumamente valorados por el jefe.

Esto suele implicar menciones frecuentes y tediosas sobre lo que el jefe piensa, le gusta y detesta en privado.

Cuando Steve Jobs estaba desarrollando el iPhone en Apple, enfrentó a dos de sus ejecutivos estrella para ver quién ideaba el mejor producto, escribió el periodista de negocios Fred Vogelstein en su libro de 2013, Dogfight.

Uno de ellos “sacaba de quicio a sus colegas”, relató Vogelstein, diciéndoles: “A Steve no le gustaría eso”, a pesar de que Steve nunca estaba presente en la sala.

A veces, estas personas recurren a acciones en lugar de palabras.

Se generó un gran revuelo en los altos mandos de la Walt Disney

Company en 1995, cuando el entonces presidente de la junta directiva, Michael Eisner, decidió nombrar como presidente de Disney al superagente de Hollywood Michael Ovitz.

Según se cuenta, los altos ejecutivos —quienes temían que Ovitz careciera de la experiencia necesaria para dirigir una gran empresa pública— quedaron desconcertados por su comportamiento una vez que llegó.

“Un hábito en particular irritaba al círculo íntimo de Eisner”, según un relato de este desafortunado episodio publicado en la revista Vanity Fair. “Desde el principio, el nuevo presidente de la compañía adquirió la costumbre de susurrar al oído de Eisner, tanto en las reuniones como en los eventos públicos”.

Ovitz hacía esto claramente “para demostrar que, literalmente, tenía el oído del jefe”, le declaró a la revista Stephen Bollenbach, director financiero de Disney en aquel entonces.

Incluso si ese hubiera sido el caso, la estrategia no dio resultado, ni para una parte ni para la otra. Disney terminó pagándole a Ovitz US\$ 140 millones para que se marchara después de permanecer menos de 18 meses en el cargo; una decisión que derivó en años de litigios.

Todo esto sirve como recordatorio de que intentar consolidar un estatus privilegiado invocando la cercanía al poder puede resultar arriesgado.

Un líder que desconoce que su relación con un subalterno está siendo utilizada indebidamente para obtener ventajas puede sentirse molesto al descubrirlo. Y, aun cuando eso no suceda, enemistarse con los colegas mediante artimañas puede resultar peligrosamente contraproducente.

Siempre he considerado más inteligente trabajar como lo hace la mayoría de la gente: desempeñando su labor lo mejor posible y tratando a sus colegas tal como a ellos mismos les gustaría ser tratados.

Los trucos pueden funcionar durante un tiempo, pero también pueden resultar tan contraproducentes que los embaucadores terminan convirtiéndose no tanto en seres protegidos, sino en una especie tristemente en peligro de extinción.

Ser considerado cercano al jefe te permite salirte con la tuya en todo... hasta que dejas de serlo.