

Los jefes prefieren empleados que se atrevan a llevarles la contraria

< POR IVÁN ABREU ANAYA >
ILUSTRACIÓN: TITO MARTÍNEZ



Nuevos hallazgos confirman que los trabajadores dóciles no son bien vistos por los directivos.

Conseguir hacer valer sus opiniones como empleado es tarea difícil en la mayoría de los casos. Las convenciones y reuniones de personal son el escenario perfecto para esgrimir sus opiniones como empleado, aunque ello signifique desmarcarse de la opinión del líder. Sin embargo, contrario a lo que muchos creen, saber decir 'no estoy de acuerdo' denota carácter y personalidad en el empleado y cambia su imagen frente a los directivos.

El temor a ser percibido como un empleado sublevado conlleva en

muchos casos a equivocarse de estrategia. Pero sí puede decir un 'no' a sus jefes, siempre y cuando su opinión esté sustentada de manera inteligente y aporte, con respeto, a las estrategias de la directiva, nuevas ideas y opciones funcionales para cambiar de rumbo.

Si siempre dice 'sí', usted es un empleado sumiso y sus afirmaciones significan poco para sus directivos, según los expertos. "Pero si se rechazan las ideas que no son válidas una vez puestas en práctica en el campo de trabajo, sus opiniones se perciben de forma positiva por

los jefes, por ser honesto. Luego, cuando usted está de acuerdo con una idea de la empresa también dé su opinión, pues será considerada legítima y tendrá más peso", afirma la experta en *coach* para ejecutivos **Stephanie Somanchi**.

Saber decir 'no' también es un arte

Es un tema complejo, pues si no se sabe gestionar la sinceridad, esta puede llegar a perjudicar el puesto del empleado. Hay que aprender a dosificar las opiniones.

Si bien es cierto que existen momentos en los que su opinión personal es requerida para tomar un rumbo más productivo para la empresa, no lo es menos que hay decisiones que no tienen vuelta atrás una vez tomadas por los directivos. Como empleado, debe saber asumir que dar su opinión no significa siempre que se tome en cuenta y se ejecute, asumirlo con humildad y profesionalismo aumentará su credibilidad frente al resto.

El digital *Money Watch* de la CBS ratifica que criticar a un jefe puede ser complicado. Pero que la mayoría de los buenos gerentes no quieren siempre un 'sí jefe/a', sin embargo, el empleado debe ser capaz de compartir una opinión disidente sin arruinar su relación con su superior.

Criticar de la manera correcta es la clave y la crítica correcta es aquella acompañada de otra posible opción, alguna solución paralela que convierta su opinión en "productiva".

Pasar desapercibido y parecer un empleado sumiso pudo parecer una buena estrategia para no poner en riesgo su puesto de trabajo. Sin embargo, la práctica habla de otros resultados: el silencio es peor. Los empleados mecanizados no tienen éxito en el mundo de hoy y los directivos prefieren candidatos participativos que, de manera adecuada, hagan valer su opinión y presenten otras posibles estrategias para conseguir resultados óptimos en la empresa. Solo de esta forma hará ver que se preocupa por su empresa y los resultados que esta genere en el mercado.

Cinco maneras inteligentes de dar su punto de vista sin parecer desafiante

El digital *Money Watch* de la CBS sugiere estas cinco maneras de dar su punto de vista, sin que sus jefes le consideren desafiante.

- **Hacer preguntas esclarecedoras.**

Si cree que su jefe está enfocando su estrategia por mal camino, planteando interrogantes que despejen

la estrategia en el campo de trabajo, puede ayudarle a ver el error de su aplicación en la práctica y, naturalmente, sin forzar la situación.

"Por ejemplo, si su jefe le pide que complete una tarea que es imposible, plantee preguntas que lo lleven a la conclusión de que no se puede hacer lo solicitado o que no es productivo para el fin primordial de la empresa, la rentabilidad. Esta actitud enfoca la negativa más sobre el proceso y menos hacia usted y su falta de voluntad para hacer lo que se le pidió que hiciera", dice **Elizabeth León**, autora de *Recession Proof Yourself!*

- **Elija el momento y lugar adecuados.**

Use lo que sabe acerca de su gerente para decidir cuándo abordar los problemas. "No lo haga en el momento en el que su jefe debe asistir a una reunión en la que se juega su puesto o cuando esté presionado por la consecución de objetivos. Si lo nota inseguro, nervioso o abrumado, esto significa que no será receptivo o receptiva a escuchar sus opiniones".

Según sugiere **Colette D. Ellis**, directora de una firma de consultoría experta en liderazgo, la mejor opción es hacerlo en privado: "No es recomendable que el empleado públicamente critique a su gerente en la junta de personal o delante del cliente".

- **Dar valor a la intención del jefe.**

Si desea mostrar a su jefe que está equivocado en la estrategia que intenta aplicar, debe ser diplomático y hacerle ver que comprende que lo que intenta es mejorar el resultado y beneficiar a todos. "Por ejemplo, usted puede decir a su jefe: Sé que este proyecto es importante y que le gustaría tener éxito en él. Tengo algunas ideas sobre cómo podemos mejorar aún más", apunta Somanchi.

- **Hable a tiempo y con frecuencia.**

Lo ideal es que usted tenga un diálogo permanente con su jefe, así sea una pequeña charla o simplemente interacciones profesionales de manera regular, la comunicación es básica en el proceso. "Si ha construido una relación de trabajo respetuoso con el jefe, sus sugerencias van a ser percibidas de manera más creíble. Sin embargo, si usted da su opinión cuando no está produciendo (desde la perspectiva del jefe), o cuando su jefe le está dando retroalimentación que no le gusta, solo se ve como una acción defensiva, no espere que la estrategia no aporte resultados, hable antes", afirma **Gayle Abbott**, director general de los socios de la consultora Strategic Alignment, Inc. en Virginia, EEUU.

- **Pida permiso para dar su opinión.**

Dependiendo de su relación con el jefe, este paso puede no ser necesario. Pero si usted es más formal con su jefe, sin duda, puede allanar el camino pidiendo permiso para brindar su opinión y evitar un malentendido.

"Por ejemplo, podría decir: ¿Estaría bien si le ofreciera algunos comentarios personales con respecto a su estrategia?", aconseja **Susan Steinbrecher**, directora ejecutiva de Steinbrecher & Associates, y autora de diversos textos de liderazgo. A veces, dar su opinión de manera sincera y respetuosa, aunque genere un ligero conflicto de puntos de vista, solo fortalece el grupo de trabajo. Los expertos recomiendan lidiar con el conflicto —en lugar de evitarlo—. Esta es una de las formas en que los grandes equipos se construyen. Cuando los equipos eligen evitar los enfrentamientos de opinión, suelen reprimir sus sentimientos que surgen más tarde como frustraciones latentes o a veces la resistencia activa a cualquier opinión o estrategia de sus superiores, según apuntan los expertos. 