

¿Le es demasiado leal a su organización?

Zachariah Berry, Neil Lewis Jr. y Walter Sowden

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

Tiempo de lectura:
2.5 minutos

ESTRATEGIA
Y DECISIONES

Como criaturas sociales, naturalmente nos sentimos leales hacia las comunidades e instituciones a las que pertenecemos. Sin lealtad, hay poca confianza, compromiso o sentido de equipo. Las organizaciones valoran ampliamente a los empleados leales. Sin embargo, si puede darse el caso de sobrevalorar la lealtad o ser ciegamente leal. Tanto la investigación como la vida real han mostrado que las personas excesivamente leales tienden más a participar en actos poco éticos para mantener sus trabajos y a ser explotadas por sus organizaciones.

Esta tensión puede ser difícil de manejar, sobre todo si usted es nuevo en el mundo laboral y todavía está aprendiendo a gestionar sus relaciones profesionales. ¿Qué puede hacer para aprovechar los beneficios de la lealtad y mitigar los riesgos? Con base en nuestra investigación, tenemos tres recomendaciones:

— **Si ve algo, diga algo:** Cuando algo parezca o se sienta mal, diga algo a sus colegas o directivos. Aunque su lealtad a la organización puede llevarle a preocuparse por “agitar el barco”, recuerde que el silencio es a menudo lo que permite que continúen las malas acciones. Si ya ha establecido su lealtad en el trabajo, probablemente sea alguien en quien la organización confía y valora. Ponga de su parte usando su influencia para redefinir cómo se ve un empleado éticamente leal.

— **No compita, colabore:** Cuando los lugares de trabajo se vuelven competitivos, la gente empieza a perder de vista lo que es ético y lo que no lo es. Se enfocan en ayudar a su equipo a ganar a toda costa, lo que puede cegarlos a las consecuencias éticas de su comportamiento. Buscar formas de colaborar, en lugar de competir, con los compañeros de trabajo puede aumentar las posibilidades de comportarse éticamente. También puede buscar signos de competencia en su lugar de trabajo y tratar de frenarlos. Por ejemplo, considerar a ciertos equipos o grupos como villanos, interpretar situaciones como de suma cero en lugar de ganar-ganar y enfatizar que ciertos resultados son de bajo estatus puede llevar a una competencia dentro de la organización que podría aumentar el comportamiento no ético.

Este artículo es útil para:

- Gestionar sus relaciones profesionales.
- Aprovechar los beneficios de la lealtad y mitigar los riesgos.
- Cambiar de perspectiva o mentalidad.

Sin lealtad, hay poca confianza, compromiso o sentido de equipo.

— **Cambie su perspectiva:** Los investigadores han descubierto que cambiar de perspectiva o mentalidad puede influir en cómo respondemos a los dilemas de lealtad. Por ejemplo, uno de nosotros descubrió recientemente que cuando se pedía a las personas que confirmaran que habían visto a un amigo cercano cometer un acto poco ético, como un robo o un fraude, era más probable que dijeran la verdad cuando daban un paso atrás y pensaban en la situación desde una perspectiva distanciada, en tercera persona. Otras investigaciones han apoyado esta idea sugiriendo que, en algunos contextos, la adopción de una mentalidad atípica (colectiva vs. individual, abstracta vs. concreta) tiene el potencial de empujar a las personas a pensar y comportarse en forma más ampliamente prosociales, lo que ayuda cuando la lealtad se enfrenta a otras preocupaciones (como la de alzar la voz acerca de una mala acción).

La lealtad es un valor importante que puede beneficiarlo como joven profesional. No tenga miedo de abrazarla, pero recuerde mantener los ojos abiertos. Cuando sigue pasivamente a la multitud, puede dejar de ser consciente de lo que realmente ocurre a su alrededor.

La lealtad es un valor importante que puede beneficiarlo como joven profesional. No tenga miedo de abrazarla, pero recuerde mantener los ojos abiertos.

Sobre los autores:

Zachariah Berry es estudiante doctoral en comportamiento organizacional en la Industrial and Labor Relations School de Cornell University.

Neil Lewis Jr. es científico conductual y profesor asistente en Cornell University y Weill Cornell Medicine.

Walter Sowden es profesor asistente en la Uniform Services University of the Health Sciences.



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

...Porque hoy depende de usted.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com