



EL EGO, ese extraordinario roedor

Alejandro Szilágyi

Business Mentor de Alta Dirección & Familias
aszilagyi@2spteam.com

El ego es un roedor. Invisible y altamente eficaz. Posiblemente el factor que más rentabilidad le erosiona a las empresas. A veces pasa desapercibido, porque estamos demasiado acostumbrados a él. Pero los tiempos están cambiando y llegó la hora de afirmar que “el rey está desnudo”.

Empecemos clarificando conceptos: qué es ego, qué es autoestima, y en qué se diferencian.

La autoestima es la consciencia humana que se basa en dos pilares: “soy capaz” y “soy digno de amor” (amar y ser amado). Los que tienen una sana autoestima tienen una mayor capacidad de soñar y materializar sus sueños, pues confían en que lo lograrán y que, además, se lo merecen. Es la gente que construye futuro desde una sana confianza en su potencial.

Mientras que el ego, “yo” en latín, es un falso-yo. Es ese cascarón que le montamos a nuestra verdadera identidad para vendernos mejor. Es cómo deseamos ser vistos y cómo nos vendemos ante terceros. El ego suele crecer y manifestarse para compensar el déficit de autoestima, así como tapar los profundos miedos a los que no deseamos enfrentarnos. El ego es un mecanismo de protección para los que todavía no han descubierto su verdadera esencia.

El concepto más familiar en cuanto al ego es el egoísmo. Este artículo irá más allá del egoísmo (RAE, egoísmo = *Inmoderado y excesivo amor a sí mismo, que hace atender desmedidamente al propio interés, sin cuidarse del de los demás*) y utilizará la expresión “mente egoica”, que representa mejor lo que es capaz de desencadenar una mente regida por el ego.

Una mente egoica necesita sentirse importante y busca cómo manifestarlo en su comportamiento, en sus relaciones con los demás, y en sus decisiones. Para ello necesitamos tomar consciencia de que la razón de ser del ego es “alimentarse a sí mismo”. La mente egoica piensa primero en un “yo” y quizás después en un “nosotros”; quizás. Su principal motor suele ser el poder, por encima del logro, y usará todo logro para ampliar su poder.

Pero seamos justos: el ego puede manifestarse en forma positiva y en forma tóxica. El ego positivo es aquel que quiere demostrar todo lo que puede lograr, y lo hace sin perjudicar a nadie. Mientras que el ego tóxico es el que lo hace a costa de los demás. Este último es el más frecuente.

El ego, por tanto, no es el problema en sí, sino su tamaño y qué estamos dispuestos a hacer para alimentarlo. El ego es una fuerza interna motivadora, el problema es que muchos lo satisfacen con comportamientos cuyos resultados restan, y no suman.

Hoy se sabe que el ego alimentado por las ansias de poder es adictivo y genera cerebralmente la misma sensación de “felicidad” que ciertas drogas. Sin proponérselo conscientemente, la persona seguirá buscando esa sensación.

Estamos en ego cuando queremos tener razón por tener razón; cuando la jerarquía se nos sube a la cabeza; cuando atamos nuestro bienestar psicológico a nuestra opinión y a la aceptación de ésta; cuando nos sentimos superiores a los demás; cuando las cosas hay que hacerlas “por narices”, o porque “lo digo yo”.

¿Cómo aflora el ego en las organizaciones? Te lo enumero con algunas preguntas:

- ¿Has participado en reuniones de 2 horas que se hubieran podido realizar en 30 minutos?
- ¿La gente en tu organización, va a reuniones principalmente a escuchar, aprender y aportar, o a defender su punto de vista?
- ¿Has puesto argumentos profesionales sobre la mesa, pero que al final se ha decidido lo que piensa el jefe?
¿El jefe se apropia de tus decisiones?
- ¿Sabes de casos en que los logros son del equipo, pero el que sale en la foto es el jefe?
- ¿Hay personas en la organización que en lugar de describir hechos lanzan opiniones y juicios?
- ¿Sabes de gente que retiene información para retener poder?

Y así pudiéramos seguir ad infinitum. Todo esto es producto del ego. Este eficientísimo roedor produce...

- ... desperdicio de tiempo
- ... merma de motivación (frustración)
- ... heridas emocionales y pases de factura
- ... erosión de la confianza y hasta miedo
- ... desgano y pérdida de foco
- ... desvinculación emocional de la empresa
- ... lentitud organizacional,
- y, por ende,
- ... corroe la rentabilidad desde adentro.

El propio organigrama tradicional es una catedral al ego. Mi propuesta es que si el que realmente manda es el cliente (pues de sus decisiones depende si sobrevivimos), entonces por qué no incluimos al cliente en el organigrama y lo ponemos bien arriba. Encima de todos nosotros. Y los líderes, abajo del todo. De eso se trata el liderazgo moderno, convertir a los líderes en servidores de su equipo. Un jefe egoico mantiene a su equipo en estatus bonsái, un líder servidor los convierte en una gran y bella caoba.

La pregunta es, ¿cómo manejar el ego en las organizaciones? 3 pasos cruciales:

1. Selección

Incluir la medición de la autoestima y del ego entre los parámetros de selección. Dejar entrar en la empresa sólo a personas con un ego manejable, es decir con buen dote de humildad que anteponen los deseos de logro grupal a su motivación al poder. Que anteponen el “nosotros” al “yo”. Y eso es medible.

Nota: Nunca, nunca, nunca, contrates a alguien, mucho menos si es brillante, cuyo principal motor en la vida sea el poder y no el logro. Tenderá a destruir al equipo y, con el tiempo, la empresa por dentro.

2. Inducción

En la inducción, aparte de explicar el ADN de la empresa, sus valores, políticas de calidad etc., hay que incluir la lista de los no-negociables. Una vez explicados los no-negociables todo empleado la deberá firmar a sabiendas de que si con su comportamiento viola algún no-negociable, acaba de firmar su carta de (auto)despido. En esa lista de no-negociables, que debe ser confeccionada a la medida de cada empresa, hay que incluir comportamientos egoicos como la burla, la ironía y sarcasmo tóxicos, el maltrato, entre otros.

3. Formación

Incluye en tu programa de formación la parte humana. La humildad y la orientación al logro en equipo deben ser pilares fundamentales de esa formación. Invierte en ello.

No te olvides de que el ego...
... siempre querrá tener razón
... se querrá sentir superior a los demás
... querrá resaltar (muchas veces burlándose de otros y no reconociendo sus logros)
... generará posibles conflictos donde no deberían existir, sólo para sentirse importante
... fomentará la nefasta competitividad interna

... hablará mal de su antecesor y/o querrá cambiar lo que él hizo
... criticará a espaldas
... no estará abierto a criterios, pero si a opiniones y juicios que concuerden con los suyos
... impondrá su jerarquía ante los argumentos
... se creará con derecho de maltratar y herir a las personas (y lo justificará)
... el “yo” le será más importante que el “nosotros”

En las organizaciones donde florece el ego, puede ser que al principio mejoren los resultados, pero con el tiempo los talentosos y humildes se irán y los mediocres chupamedias (aduladores) se quedarán. Gran factura a la rentabilidad.

Por otra parte, toda persona-que-conduce-a-otra que sucumba a su propio ego se pierde el placer de conocer a sus reportes desde la autenticidad, desde su verdadero potencial y talento, ya que éstos tienen dos opciones básicas: o se amoldan al comportamiento que espera de ellos el jefe, (que no concuerda con su naturalidad) o se van de la organización.

También cabe mencionar, que como detrás del ego hay un profundo temor escondido, hay personas que sólo sacan a relucir su ego cuando les tocan ciertas teclas. Pareciera que en esos puntos específicos, la mente egoica se apodera de ellos. Como si les cambiasen el chip mental. Eso suele ser muy desconcertante y ligado a altos costos organizacionales. Es mucho más calculable y llevadero, alguien que constantemente saque a relucir su ego, que alguien que lo haga esporádicamente.

Cinco preguntas cruciales para tu organización:

1. ¿Sabes cuánto le cuesta (en tiempo, rentabilidad y motivación) a tu organización la presencia de los egos?
2. ¿Ya has incluido la medición de la autoestima y del ego en los parámetros de selección?
3. ¿Tienes clara la lista de no-negociables en tu empresa? ¿La tienes por escrito? ¿La han firmado TODOS tus empleados, directores y dueños incluidos?
4. ¿Ya has excluido en la selección a cualquiera cuyo principal motor en la vida sea el poder y no el logro?
5. ¿Tienes en tus planes de formación (aparte de la capacitación técnica) un capítulo de calidad humana, empatía y humildad?
6. ¿Ya has invertido tu organigrama?

Hazlo y te prometo resultados palpables.

Anótalo. 