

Manejo Efectivo de la Envidia Organizacional

1. Apreciar por igual tanto a los empleados antiguos como a los nuevos.
 - a. No hacer diferenciación en beneficios, privilegios, tratos especiales, entre ellos.
 - b. Reconocer visiblemente los méritos de los nuevos empleados, para consolidar sus posiciones tan rápido como sea posible, y estén posicionados y fortalecidos de tal manera que los antiguos empleados con la “disfunción psicológica” de la envidia, lo piensen muy bien antes de iniciar un ataque hacia los objetos (blancos) de su envidia.
2. Detener, desincentivar ataques visibles, camuflajeados, disimulados o sutiles a empleados nuevos y/o capaces cuando la motivación es la envidia.
3. Proteger a buenos empleados con orientación técnica que no tienen las habilidades humanas y/o políticas para defenderse de los ataques evidentes y disimulados de colegas envidiosos e incluso con mejores artimañas (trucos) políticos.
4. Fomentar, hablando, escribiendo, mostrando, la ética profesional correspondiente para solamente permitir una competencia sana y leal.
5. Premiar, reconocer, el buen trabajo de equipo, la cooperación,... y desincentivar seriamente el egoísmo, falsa cooperación, o envidia profesional.
6. Reconocer tanto los beneficios de la antigüedad, como de la novedad, de los empleados. La antigüedad aporta experiencia y conocimiento interno, (pero en general desconocimiento de lo externo y falta de novedad y/o actualización), y los empleados nuevos aportan actualización, nuevos conocimientos, nuevas tecnologías y experiencias.
7. Conocer muy bien a sus empleados, tanto profesional como personalmente, de tal manera que puedan identificar la naturaleza humana, capacidades, y ética de cada uno de los integrantes de la organización.
8. Conocer, comprender, y aprender a manejar muy bien el problema de la envidia organizacional.
9. Tener una percepción (saber ver, observar) muy bien balanceada de las cualidades y defectos (fortalezas y debilidades) de sus empleados, en los términos de lo que es beneficioso para la organización. Por lo anterior, comentarios (originados de algún “colaborador”) acerca de algún “defecto” de algún empleado, no los sorprenderán, no serán magnificados, y sabrá ver las cosas en su debida perspectiva.
10. Las organizaciones y gerentes efectivos, tienen excelentes programas de inducción y entrenamiento para sus nuevos empleados, entre otros beneficios, se logra que los nuevos empleados se posicionen de la mejor y más rápida forma posible, con lo que se logra protegerlos de los ataques envidiosos de algún empleado con mayor antigüedad y con este problema.
11. Los gerentes que manejan efectivamente la envidia organizacional, se mantienen informados permanentemente sobre las actividades y actuaciones de sus empleados, (platican con sus empleados, y platican con las personas que sus empleados interactúan), de esa manera no pueden ser sorprendidos por informes mal intencionados tratando de desvirtuar o destruir las buenas actuaciones de empleados capaces.
12. Los gerentes crean y mantienen un clima de comunicación tanto informal como estructurada para estarse informando sobre lo que sus empleados están haciendo y como lo están haciendo, de tal manera que no son efectivos los intentos de los

empleados envidiosos para demeritar, destruir, e incluso robar los logros y/o meritos de otros empleados.

13. Los gerentes exitosos en el manejo de la envidia organizacional, procuran que no solo se registre, y si es necesario publique, no solo verbalmente, sino por escrito, las actividades y logros de los empleados, por pequeña que sea, de tal manera que el justo reconocimiento justo (equitativo) por el trabajo se de cómo parte de una cultura organizacional.
14. No permiten nunca que sus vínculos de amistad, o confianza por antigüedad con ciertas personas, interfieran con su objetividad, y justicia para mirar los asuntos relacionados con el trato a su personal.

Autor: S. Guerrero S. R.
20 de Enero de 2006