**[](http://lapalancadelexito.com/psicologia-positiva-y-desarrollo-personal/el-ego-puede-matar-la-empresa-quien-lo-gestiona/attachment/ego/)EL EGO PUEDE ARRUINAR LA ORGANIZACIÓN**

**Por Juan Pedro Sanchez**

Psicólogo del Trabajo, especialista en mejora de rendimiento de equipos de trabajo alta cualificación

Cuanto más talento hay en la empresa, más crítica es la tarea de gestionar el ego individual y colectivo.

¿Quién lo gestiona, si es que lo hace alguien? ¿Es tarea DEL LIDER, de los mandos intermedios, de los equipos de trabajo, o de cada una de las personas a nivel individual?

Algunos de los lideres, jefes, directivos o como los llamemos, dicen que el ego es un tema de inmadurez, que algunos empleados son como niños, etc., y [que ellos ¡no son su padre, sino su jefe](http://goo.gl/PMJiWS)!. Hay que estar de acuerdo en que un ego disfuncional (fenómeno que produce consecuencias contrarias a un buen funcionamiento de algo) suele ser un tema de inmadurez, pero ¿quién de nosotros es perfectamente maduro?

Quien esté libre de pecado que tire la primera piedra. Porque ¿Quién no ha coincidido en alguna ocasión con un jefe comportándose en cierto modo de manera inmadura?, eso sí, argumentando “racionalmente” su conducta para vestirla elegantemente, pero ineficaz por su insostenible coherencia.

El ego es algo normal y natural en cualquier persona, así que todos tenemos uno. Y a no ser que tengamos en la organización algún ego patológico que deba recibir tratamiento terapéutico, gestionar adecuadamente el ego individual y colectivo es fundamental para no llevar la organización a la mediocridad, que es lo que puede ocurrir.

Antes de seguir, aclarar que el ego no es ni más ni menos que el “yo” consciente e individualizado que nos separa de los demás. Pero como la consciencia viene ya impregnada por un barniz afectivo de nuestro sistema emocional, nunca es un “yo” totalmente racional y lógico.

Si el ego que predomina en nuestra organización es más o menos “sano” no habrá problema, porque esa “separación” de los demás será más física que mental, pero si el ego es disfuncional por exceso (un “muchoyó”) o por defecto (un “pocoyó”), sólo el directivo con altos niveles de inteligencia emocional podrá gestionarlos proactivamente para que no deterioren a la organización.

Pero claro, el primer ego que hay que gestionar es el propio, o en caso contrario, como directivos o mandos intermedios contaminaremos a nuestro equipo con alguna de nuestras disfuncionales conductas (incoherencias, *feedback* poco asertivo o nulo, falta de apoyo, ambigüedad o conflictos de rol, desconfianza, etc.).

¿Dónde está la clave para gestionar los egos disfuncionales o que obstaculizan el buen desempeño?; en las competencias emocionales de los directivos de la organización. Y es que las emociones o los estados afectivos no son un tema banal, sino crucial, por mucho que queramos disfrazarlas de puerilidad o falta de madurez.

Sería de una enorme irresponsabilidad por parte de la organización obviar las emociones de sus equipos, porque son la energía que mueve a las personas en una dirección u otra, y de ello depende que los profesionales den lo mejor que llevan dentro o sólo lo “justito para cubrir el expediente”.

Es habitual que una persona inteligente y con mucho talento no haga brillar su capacidad  porque sus emociones y sentimientos, al interaccionar con un contexto organizacional no orientado a facilitar esta interacción, dificultan u obstaculizan su bienestar y compromiso a largo plazo (recordemos que las emociones no expresadas o mal gestionadas se suelen ir acumulando en nuestro interior).

¿Qué ocurre entonces con ese/a profesional?, básicamente que cae en la mediocridad, o se marcha de la organización porque se “quema”, o quizás [lo echemos porque no obtenemos de él o ella todo su potencial.](http://lapalancadelexito.com/psicologia-positiva-y-desarrollo-personal/como-exprimir-a-tu-equipo-y-mejorar-resultados/)

Ahora bien, desarrollar la inteligencia emocional requiere primero un ejercicio de humildad para aceptar las propias carencias o debilidades y entender racionalmente que la mejora personal en este sentido es un proceso, necesario y muy productivo.

A partir de aquí deberíamos trabajar en el fortalecimiento de 3 pilares básicos de las competencias emocionales: la autoconciencia, la empatía y la asertividad.

¿Cómo desarrollamos la **inteligencia emocional** de líderes, jefes y/o equipos? Esto requiere un artículo *ad hoc* para explicarlo, así que este será el tema para otro tema de reflexión, pero para hacer boca, dediquemos unos minutos para oír (o mejor dicho, leer mientras le oímos en inglés) a un experto en inteligencia emocional como lo es Daniel Goleman hablando sobre la materia.

¿Quieres averiguar el nivel de inteligencia emocional que desarrollas en el trabajo? El psicólogo **Daniel Goleman**, prácticamente el padre de la **Inteligencia Emocional**, ha demostrado que esta facultad del ser humano nos permite llevar una vida mucho más armónica y satisfactoria. Responde con honestidad a las preguntas que nos propone.

* ¿Sabes cómo relacionarte con la mayoría de las personas?
* ¿Te esfuerzas en leer los rostros de los demás?
* ¿Sabes cuando (y cómo) decir “no“?
* ¿Regularmente te detienes a ayudar a otros?
* ¿Cuando te enfadas, sabes exactamente el por qué?
* ¿Te levantas inmediatamente después de caer?
* ¿Aprovechas tus fortalezas y debilidades?
* ¿Confías en tu intuición?
* ¿Sientes curiosidad hacia los demás?
* ¿Prestas atención a los demás y a tu entorno?