



15/06/2015

Quiero matar a mi jefe

TXT [PABLO A. GONZÁLEZ](#) IMG [SHIN SIETE](#)

¿Por qué mi jefe es un boludo?

Hace poco escuchaba a Ramachandran, el primo neurocientífico de Apu, hablar de cómo **el arte modifica la forma en la que representa la realidad** con el objetivo de afectar nuestros cerebros y lograr que esta manipulación nos genere **sensaciones más intensas que la observación del objeto original**. Es en ese camino hacia la caricaturización que se descubre el talento de un artista. En la elegancia de encontrar los acordes precisos que hacen que nuestra percepción del objeto modificado por él resuene en nosotros aún mejor que la mera contemplación del primero.

A algunos les pasa observando un Botero o masticando una escena regurgitada en nosotros como pichones de la boca de papá Nabokov. A mí, me pasa con Dilbert.



Basado en un jefe real

Nadie que haya trabajado alguna vez en una oficina puede evitar encontrar una belleza inmensa de la representación de esos estereotipos perfectos de ambiente de trabajo que a veces se ajustan tanto a la realidad que cuestionan su carácter de estereotipo. Si bien el disfrute macabro de Catbert como jefe de Recursos Humanos y la pulida inoperancia de Wally en búsqueda de un despido con su correspondiente indemnización son no menos bellas, **hay un personaje que nos atraviesa tanto a todos que se convierte en objeto de análisis científico: el jefe.**

El individuo de pelo puntiagudo, taza de café omnipresente y capacidades cognitivas tirando a disminuidas representa muy bien una pregunta ubicua en nuestros ambientes laborales: **¿cómo llegó este inoperante a ser jefe?**

La pregunta es tan profunda que en el año 1969 el psicólogo Lawrence J. Peter resumió con un postulado que afirmaba que *cada miembro de una estructura jerárquica asciende en la misma hasta alcanzar su máximo nivel de incompetencia.*

Esto suena completamente antintuitivo, hasta que consideras la posibilidad de que un cargo jerárquico puede implicar habilidades completamente diferentes de las que requiere el cargo anterior. Algo así como entender que **ser excelente ingeniero tal vez no te capacite para ser Jefe de Ingeniería**, labor que implica lidiar con el manejo de muchas personas y pocos artefactos ingenieriles. O, ejemplo igual de válido, saber que ser el mejor Hombre Araña no te enseña a manejar el Trencito de la Alegría.

Lo más interesante es qué pasa cuando, **además de tener esa idea, la pones a prueba.** O por lo menos no la idea sino las circunstancias que se desprenden de ella. ¿Qué pasaría en una organización real si el Principio de Peter es posta? O, en términos coloquiales, ¿qué pasa si todos los jefes son unos boludos?

Para atacar esta idea se usó un Modelo Basado en Agentes, que viene a ser la pecera donde la gente que sabe programar mete modulitos individuales con características propias a jugar con otros modulitos y ve qué pasa. En este caso, **el sistemita incluyó una organización jerárquica en la que los ascensos se podían dar de varias maneras y bajo distintos supuestos**. En un modelo (el standard), suponían que las competencias en un cargo eran medio homologables a las del cargo jerárquico inmediatamente superior. En otro, asumían exactamente el escenario Peter. De la misma manera, ante los dos escenarios jugaron con opciones diferentes: **se asciende al mejor, se asciende al peor o se asciende al azar**.

Ahora, mirás los resultados. Qué cosa linda los resultados. Bajo el supuesto de que un mejor indio hace un buen cacique, ascender a alguien competente es super buena idea. **Bajo el Principio de Peter, todo se pone TAN extraño que la mejor forma de organizar una estructura jerárquica pasa a ser ascender siempre al peor, seguido de ascender al azar y, por último, ascendiendo al mejor**. La idea de fondo es tan simple como hermosa: **ascender a alguien brillante a un cargo nuevo que no tiene absolutamente nada que ver con el anterior te cambia un empleado excelente por un jefe incierto**. Una tirada de dados donde definitivamente vale más bueno conocido que jefe por conocer.

Como si esto no fuese suficiente flash, hace poco decidieron ampliar este modelo usando agentes todavía mejores, y lo que agregaron fue, mal y pronto, a ese compañero de oficina que está más atento por hacer de cuenta que labura que por laburar. Posta. Cada agente ahora tenía desdobladas sus capacidades, **por un lado las reales y por el otro las percibidas**. Los vagos decidieron meterle política intraoficina al modelito, y el modelito respondió increíble. Una de las cosas más interesantes, pero no por eso menos obvia, es que esa actividad de careteo iba en detrimento de la actividad. O sea que **a más careteo de laburo, menos laburo**.

Lo que pasó cuando corrieron el sistema no sorprende absolutamente a nadie: darle bola al careteo hacía que todo funcionase peor, y peor y más peor. **Gente incapaz de laburar pero con buen manejo de Power Point terminaba dándole órdenes tontas a gente que era capaz pero simplemente no se**

copaba en el after office, y el que no tenga un recuerdo familiar, que arroje la primera abrochadora.

Más allá de probar lo que encontramos lógico, lo más lindo de estos modelos es que ayudan a encontrar formas alternativas de organizarnos de manera de no caer en estos emboles, y **los cambios que proponen son tan obvios como hermosos**. Algunos pasan por tratar de evaluar lo más objetivamente posible las labores, cosa fácil cuando hablás de ventas pero más difícil cuando tratás de ponerle un numerito a un científico o a un artista. Otros incluyen la idea de progreso horizontal, donde el norte de status y económico no pasa por hacerte jefe, sino por llegar a ser Ingeniero Nivel 87, con armadura de paladio y OSDE 90210. **Los más violentos incluyen entender la necesidad de presiones de selección para mantener el empleo**, situación particular en la que destacan el progreso hacia la ineficiencia que tienen los sistemas altamente influenciados por las situaciones paralaborales (o sea, el careteo político), y **el ejemplo que individualizan de bote que se hunde por ese lado es el Estado**.

Momento de parar la pelota, recorrer los 25 metros que nos separan de la cocina del laburo, evitar la oficina central del panóptico laboral, gambetear un cuentas, dos contables y un cadete y entender que, si nos organizamos, laburamos todos.

Referencias

http://en.wikipedia.org/wiki/Peter_Principle

elgatoylacaja.com/quiero-matar-a-mi-jefe