

FÀBLÀR

Órgano de expresión en el Ayuntamiento de Zaragoza del Sindicato Aragonés

ENERO
2026

TODA LA
PLANTILLA

OSTÀ

SECCIÓN SINDICAL
AYUNTAMIENTO
DE ZARAGOZA

Tel: 976 721212
976 724989
976 721118
699 814649

osta@zaragoza.es

ayuntamiento.osta.es

PODEMOS
CAMBIAR LAS
COSAS

¿EXISTE EL FAVORITISMO LABORAL?

Imagina a una persona que da lo mejor de sí mismo para alcanzar las metas de la organización. Crea técnicas o procedimientos para hacer más eficientes los procesos, dirige equipos y toma iniciativas para mejorar las operaciones.

Pero cuando llega el momento de la promoción, ascienden a un compañera/o sólo porque tiene una relación más amistosa con la jefatura.

¿El resultado? Baja moral del personal, falta de motivación, estrés y descenso del rendimiento.

El favoritismo no sólo perjudica a un empleada/o, sino que se extiende por todo el lugar de trabajo, creando un **entorno laboral tóxico** que impide el crecimiento y genera resentimiento.



OSTA PREVENCIÓN

COMO LIDIAR ANTE LOS FAVORITISMOS

Cómo el personal pueden lidiar con el favoritismo:

Al principio, se puede ignorar las muestras de favoritismo en el lugar de trabajo.

Pero, poco a poco, se crea desconfianza, genera frustración, lo que conduce a un menor compromiso.

He aquí cómo el personal pueden afrontar el favoritismo y mejorar en el trabajo:

Tu voz como empleada/o es importante a la hora de denunciar el trato de favor, pero la forma de expresarlo puede marcar una diferencia significativa.

Debes evitar:

Los arrebatos emocionales: eclipsan las preocupaciones, dañan la credibilidad y tensan las relaciones.

Señalar con el dedo: Culpar crea conflictos, lo que dificulta llegar a soluciones.

Céntrate en:

Mostrar el impacto: Hacer un trabajo de alta calidad, cumplir los plazos y alinearse con las metas del equipo. Destacar las contribuciones con resultados medibles.

Solicitar retroalimentación: Proponer regularmente las áreas de mejora con tu jefa/e y actuar según las sugerencias.

Hablar con calma: Si es necesario, mantén una conversación privada y constructiva con tu jefa/e para hablar de tus contribuciones y oportunidades de crecimiento.



QUE HACER ANTE LOS FAVORITISMOS

Documentar las incidencias para futuras consultas

Anota todo sobre el acto de favoritismo presenciado, desde la fecha y la hora hasta la descripción de la incidencia y su repercusión en su trabajo. Identifica patrones repetitivos en las decisiones de superiores que muestren trato preferente en la asignación de trabajos, promociones o reconocimientos. Reflexiona de forma objetiva sobre tu propio desempeño para asegurarte que la percepción no está sesgada. Permite que tu profesionalidad y ética de trabajo hablen por ti.

Añada los siguientes detalles:

Fecha y hora: Cuándo se produjo la incidencia.

Qué ocurrió: Descripción clara del acto de favoritismo.

Quién estuvo implicado: Personas que directa o indirectamente practican el favoritismo o están conectadas con la situación.

Impacto en el trabajo: Cómo afectó el favoritismo a la moral, la productividad o la dinámica del grupo.

Recopilación de pruebas: Correos electrónicos, transcripciones de chats o registros de tareas, si procede.

Infórmate sobre el protocolo de acoso en el trabajo o consulta a tu delegada/o de prevención.

Puedes informar de la situación a través de canales anónimos de denuncia o queja y/o consultar con delegados sindicales. Recuerda que existe un servicio web de quejas y sugerencias (<https://www.zaragoza.es/sede/servicio/quejas-sugerencias/>)

Además en el canal interno de información se puede comunicar o denunciar cualquier acción u omisión relacionada con el Ayuntamiento de Zaragoza que pueda constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea, infracciones penales o administrativas, graves o muy graves (<https://www.zaragoza.es/sede/servicio/tramite/40437>)

¿Qué consecuencias tiene el favoritismo?

- 1. Mal ambiente laboral
- 2. Desconfianza en la organización
- 3. Falta de reconocimiento del talento existente
- 4. Fuga de talento
- 5. Dificulta la equidad laboral

Que hacer como organización

Desarrollar criterios de promoción transparentes y justos

Las políticas de promoción deben ser transparentes para evitar el favoritismo.

Establecer criterios claros, como la capacidad de liderazgo, la calidad de los resultados, las competencias técnicas, etc., para identificar al personal que lo merezca. Los criterios deben ser conocidos de antemano por la plantilla para eliminar la ambigüedad

Determinar puntos de referencia mensurables vinculados a requisitos específicos, como haber completado con éxito los programas de formación pertinentes, el desarrollo de nuevas habilidades, el número de proyectos dirigidos, expedientes tramitados, etc.

Utilizar las evaluaciones de rendimiento y los comentarios de 360 grados (feedback) para obtener información de múltiples fuentes, como compañeras/os y jefas/es, con el fin de garantizar la equidad

Existencia de un proceso estructurado en el que el personal directivo documente los motivos de las decisiones de promoción, con ejemplos concretos de logros y compatibilidad con los criterios establecidos

Es necesario revisar y actualizar periódicamente las políticas de promoción para que sean las adecuadas, además de inclusivas.

El personal municipal responsable también pueden utilizar documentos para clasificar las incidencias por departamento, tipo o gravedad, lo que facilita el seguimiento de los patrones de favoritismo y la gestión proactiva de los problemas.

Podemos concluir que el favoritismo es un problema educacional que podemos combatirlo con pedagogía y denuncia activa.

PARA MÁS INFORMACIÓN ...

WEB: ayuntamiento.osta.es

CORREO ELECTRÓNICO: osta@zaragoza.es

Sección Sindical — Edificio Seminario — 976 72 12 12 —

699 81 46 49

OSTA PREVENCIÓN