

# Cuando aguantar al jefe es una misión imposible

**LAS PERSONAS QUE SUFREN EN EL TRABAJO POR LOS ABUSOS DE SUS SUPERIORES PADECEN TRASTORNOS FÍSICOS, PSÍQUICOS E INCLUSO FAMILIARES QUE SE PUEDEN CONTRARRESTAR, AUNQUE LA SOLUCIÓN NO ES SENCILLA**

**E**l conflicto y los roces son una realidad inevitable en las relaciones sociales, tanto de carácter personal como profesional. La labor de socialización de la familia, el sistema educativo y el entorno incluye dotar a los miembros de una sociedad de las habilidades suficientes como para abordar esos conflictos. Sin embargo, no siempre es posible. Y el mundo del trabajo es una de las mayores muestras. Cuando alguien dice "no aguanto a mi jefe", nos podemos encontrar ante un superior insupportable o ante un empleado incapaz de asumir cualquier tipo de autoridad.

En primer lugar es importante distinguir entre las tensiones "necesarias" y las que se generan gratuitamente como consecuencia de desajustes personales. Por "tensiones necesarias" entendemos las que se producen inevitablemente como consecuencia de tener que responder a los objetivos de la organización. Cualquier actividad humana necesita un grado de tensión para ser desarrollada. Sin esa activación imprescindible, las tareas no se realizan de la forma adecuada.

El problema viene cuando las organizaciones endurecen los ritmos productivos, generando presiones en cascada, de manera que cada jefe las va transfiriendo a los miembros de su equipo. Cuando alguien dice aquello de "no soporto a mi jefe" puede querer decir "no aguanto esta organización". La razón: en numerosas ocasiones los jefes que presionan son a su vez víctimas de la presión de sus superiores y se convierten en cooperadores necesarios.

## EL 'MOBBING'

Sin embargo, en otras muchas ocasiones el jefe es algo más que una víctima. Es alguien que se convierte en un agresor gratuito que, por su tipo de personalidad, "disfruta" con el cargo y necesita 'chivos expiatorios'. Una vez más, a este tipo de situaciones se las ha bautizado con un nombre en inglés: mobbing.

El mobbing, acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo, identifica una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. En el caso del mobbing hay que destacar que el agresor se sitúa siempre por encima de la víctima en la escala jerárquica de la empresa.

## LOS ABUSOS SE MANIFIESTAN DE MUCHAS MANERAS

- **Ningunear al empleado**, no encomendándole tareas.
- **Despreciar sistemáticamente las labores** realizadas por el empleado o empleada.
- **Aislar a los compañeros de trabajo**, impidiéndoles la comunicación entre ellos.
- Hacer **comentarios de menosprecio** a la persona por su apariencia, sus convicciones o su raza.
- **Ridiculizar** al trabajador ante los demás.
- **Acosar** manifiesta o encubiertamente con insinuaciones o provocaciones de carácter sexual.
- **Gritar o insultar** a las personas empleadas.
- **Amenazar** verbalmente.

## CONSECUENCIAS DEL HOSTIGAMIENTO EN LA PERSONA EMPLEADA

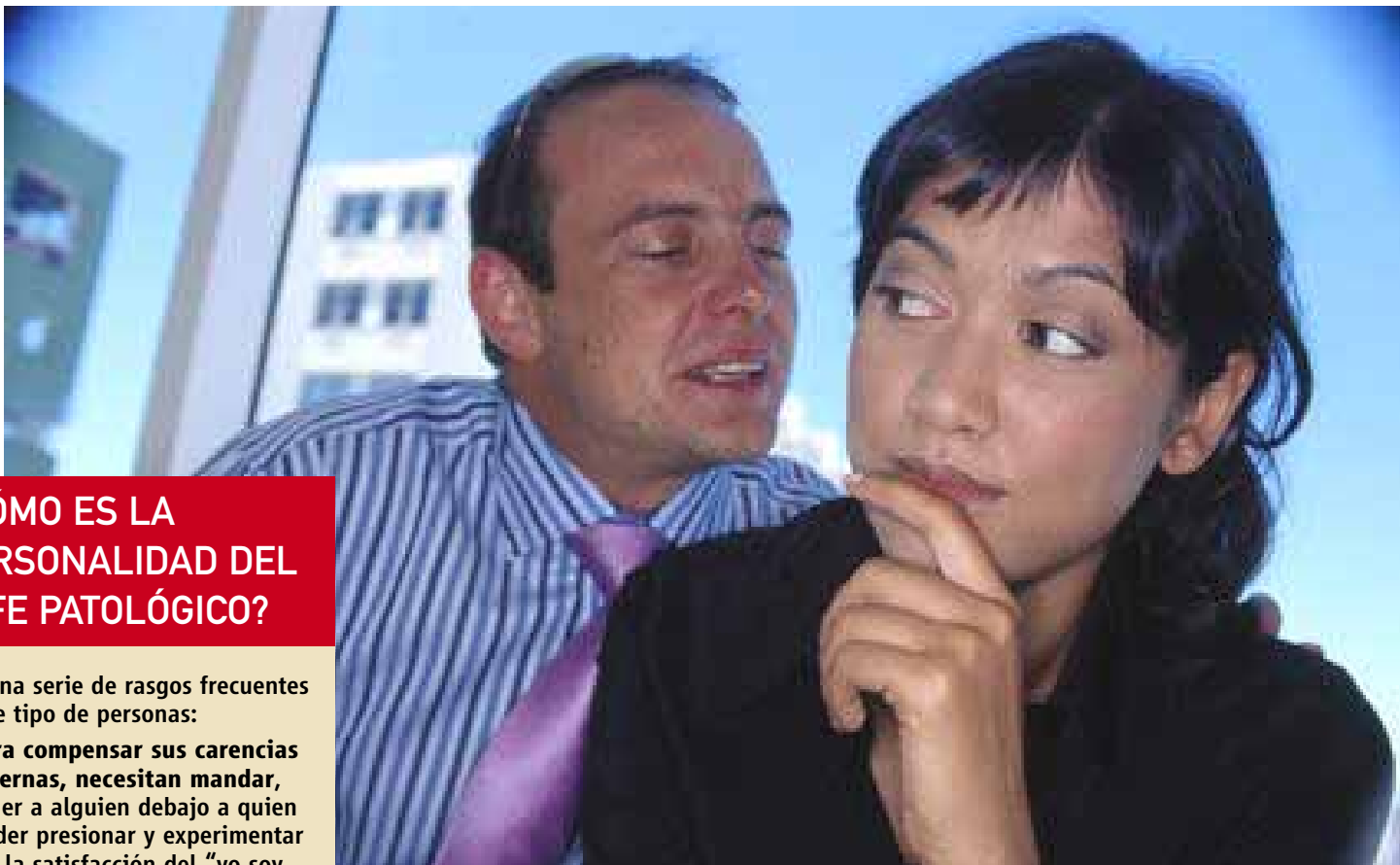
Las personas afectadas por jefes patológicos sufren un calvario que se manifiesta de múltiples formas, que afectan tanto a su persona como al entorno más próximo.

### 1 Síntomas psicósomáticos

**Físicos:** Cefaleas tensionales, insomnio, alteraciones cardiovasculares, trastornos del sueño, trastornos digestivos...

**Psíquicos:** Irritabilidad, ansiedad, crisis de pánico, depresión, dificultades de atención y concentración, alteraciones de la memoria. En algunos casos la persona llega incluso a dudar de sí misma y a sentirse inferior.





## ¿CÓMO ES LA PERSONALIDAD DEL JEFE PATOLÓGICO?

Hay una serie de rasgos frecuentes en ese tipo de personas:

- ➔ **Para compensar sus carencias internas, necesitan mandar, tener a alguien debajo a quien poder presionar y experimentar así la satisfacción del "yo soy más que tú".**
- ➔ **No suelen tener aprecio por los valores personales.** Están más centrados en las tareas y consideran a las personas como meros instrumentos que terminarán convirtiéndose en residuos humanos.
- ➔ **Son personas ególatras y narcisistas** para quienes su 'YO' es el centro del universo.
- ➔ **Apenas tienen sentido de culpa.** No ejercitan la autocritica ni dudan de sus ideas o actuaciones y, si lo hacen, es sólo bajo la presión de sus superiores o simplemente para agradarles y caerles bien.
- ➔ **Suelen ser cobardes** cuando se les hace frente.

**LA PERSONA AFECTADA DEBE TRABAJAR LA ASERTIVIDAD, ES DECIR, LA CAPACIDAD DE DECIR 'NO'**

### 2\_ Se resiente el propio trabajo.

Disminuye la cantidad y calidad de trabajo. Dificultades para trabajar en equipo, frecuentes bajas laborales, ganas de cambiar de empresa. La suma de personas insatisfechas genera un clima desagradable en el lugar de trabajo que afecta tanto a las personas como a la propia organización.

**3\_ Afecta al ambiente familiar.** Las frustraciones se traspasan. Cuando alguien pasa un tercio de su vida o más agobiado por jefes que presionan desmesuradamente, termina desplazando la ansiedad que le produce esa presión a los seres queridos, el cónyuge o los hijos.

### ¿CÓMO DEFENDERSE?

Cada persona afectada, por su salud mental y la de los suyos, debe ir generando sus propias defensas:

- **Reforzando la propia personalidad.**
- **Trabajando la asertividad:** capacidad para ser firmes y aprender a decir que no.

- Utilizar técnicas para combatir la ansiedad y el estrés.
- Desarrollar al máximo los aspectos positivos de la propia persona.
- Perder el miedo a solicitar la ayuda de un profesional para rebajar los niveles de ansiedad o para aprender a afrontar situaciones adversas.

### CAMBIOS EN LAS ESTRUCTURAS

Las organizaciones deberían disponer de una estructura madura y permanente para la resolución de conflictos, siempre presentes en las relaciones entre personas. Todo ello por el bien no sólo de estas personas, sino de las propias empresas.

Para ello, en el propio centro de trabajo se deberían marcar reglas claras sobre resolución de conflictos personales que garantizaran el derecho a la queja y al anonimato y que previeran sistemas de mediación interpersonal. El logro de estos objetivos precisa de un entrenamiento de todos los miembros de las plantillas en relaciones interpersonales y resolución de conflictos. ◀