



Actualidad

JEFES DE INFARTO

(es literal)

Hay quien les tiene miedo, y no es para menos. Provocan ansiedad, elevan el nivel de estrés de sus subordinados y, lo más peligroso, pueden causarles una cardiopatía, según una reciente investigación.

María Josefa Z. trabajaba en el servicio de limpieza de un club deportivo de Bilbao. Durante más de tres años soportó un trato insostenible por parte de su superior hasta que, tras una fuerte discusión con él, se desvaneció y fue ingresada en el Hospital de Basurto con problemas respiratorios severos y un síndrome de remodelación cardíaca. Esto ocurrió hace un año. Meses después, el pasado mayo, el Instituto Nacional de la Seguridad Social en Álava reconoció que el infarto de miocardio que sufrió esta trabajadora de 56 años fue un accidente laboral. «El jefe la machacaba permanentemente. Siempre estaba detrás de ella con quejas y abusando de su condición. Era una presión absoluta que se plasmaba en una estrategia constante de acoso y derribo», comentó en su día el delegado sindical de la empresa donde prestaba sus servicios Josefa.

Es un accidente laboral

Este caso real se suma a otras muchas situaciones de abuso de poder que, a diario, ocurren en las empresas españolas. Tanto es así que cada vez más jueces sentencian como accidente de trabajo que a un asalariado le dé un infarto debido al estrés provocado por un superior. Para la jurisprudencia, esta dolencia cardíaca es accidente laboral tanto si se produce en el lugar donde se trabaja como si es *in itinere* -durante el trayecto-. Y cuando el ataque al corazón sobreviene en un lugar totalmente ajeno, se considera accidente de trabajo si se consigue probar su vinculación con el estrés que el afectado padece mientras desarrolla su tarea. Por eso, exactamente igual que aparece en las cajetillas de tabaco, en muchas oficinas debería haber un cartel que rezara: "Trabajar para un mal jefe perjudica seriamente la salud". Sería un aviso para navegantes con carácter preventivo. De este modo, los empleados podrían incorporar a su ru-

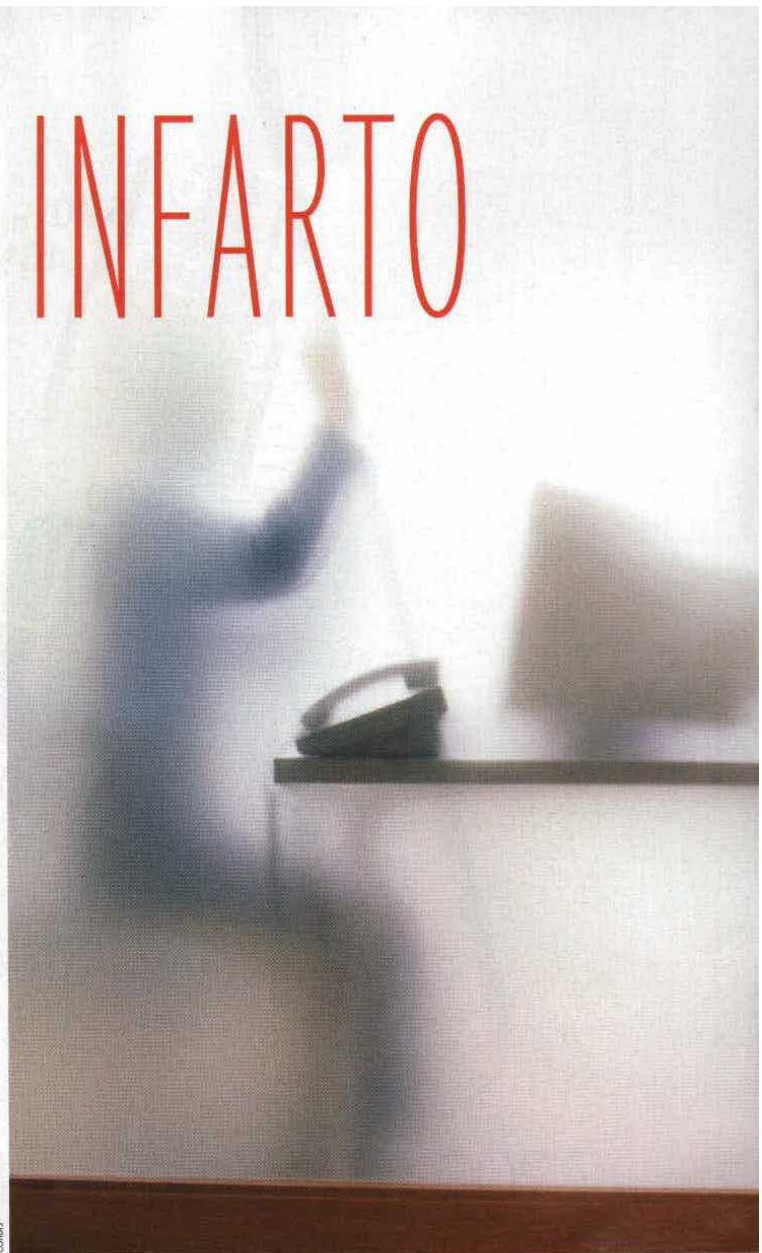
tina diaria elementos o argucias para evitar que su salud se deteriorara por el maltrato continuado de un superior déspota y poco considerado.

La clave está en el estrés

Aunque el hecho de que los malos dirigentes afectan a la salud es una afirmación que se admite popularmente -casi todo el mundo tiene un superior que le presiona-, ahora existe un estudio realizado en la Universidad de Estocolmo (Suecia) y publicado en la revista *Occupational and Environmental Medicine* que lo corrobora y asegura que tener un jefe de estas características aumenta las probabilidades de sufrir un problema cardiovascular. El informe se ha realizado a lo largo de diez años entre 3.000 trabajadores, sólo

hombres. Los investigadores comprobaron que la asociación entre maltrato y problemas cardíacos era aún más clara cuanto más tiempo llevara el empleado a las órdenes de un jefe incompetente, por el efecto acumulativo. Sin embargo, los científicos no saben por qué se produce; solamente son capaces de sugerir que la clave podría estar en el estrés que sufren las personas cuando están sometidas a una mala dirección. Por eso, lo importante sería poder evitarlo. La solución que ofrecen los autores del estudio es «promover intervenciones en las oficinas centradas en el comportamiento de los jefes, para conseguir que se den a los subordinados objetivos claros de trabajo, información suficiente y el poder adecuado a las responsabilidades de cada uno». Como propuesta, es buena;

CORBIS





otra cuestión es que las empresas estén decididas a aplicar estas medidas. Aunque les interesaría, y mucho, desde el punto de vista económico, si tienen en cuenta un estudio del Foro Económico de Davos que asegura que la baja productividad de las empresas españolas se debe, en un 60%, a la pobre calidad directiva.

El 36% de ellos son tóxicos

Se sabe cuántos jefes *destroyer* hay en nuestro país. Un estudio de la Universidad de Alcalá de Henares (Madrid), dirigido por Iñaki Piñuel, psicólogo laboral y profesor de Organización y Recursos Humanos de este centro académico, estima que el 36% de los mandos españoles son 'tóxicos', es decir, «quieren conseguir resultados rápidos a

Cuanto más tiempo lleve un empleado con un superior déspota, más posibilidad tiene de sufrir un ataque al corazón

costa del desgaste y destrucción del empleado. Ni ayudan, ni estimulan, ni coordinan, ni alientan. Sólo envenenan y humillan a sus subordinados. Los carbonizan». Precisamente de ahí procede el término de trabajador *burnout* o quemado. Pero ¿cómo proceden estos malos directivos? La consultora Otto Walter ha recopilado los comportamientos más irritantes de los jefes españoles, esos que día a día minan el clima laboral y terminan definitivamente con la motivación de los empleados. En primer lugar está la falta de respeto hacia los subordinados - de hecho, el 50% de los encuestados para el estudio asegura haberlo padecido-, que se manifiesta sobre todo a través de la bronca en público. En segundo lugar se encuentra la prepotencia. Pero para terminar de perfilar la imagen de un mal jefe se necesitan otras características: no escuchar, la incompetencia directiva, la falta de apoyo al equipo, la injusticia, la falsedad, el robar medallas y así hasta 18 comportamientos negativos, entre los que se incluyen el no respetar los horarios, algo esencial en la era de la conciliación. Paco Muro, autor de esta investigación y presidente ejecutivo de Otto Walter, señala que todos, ▶▶▶

TODOS QUEREMOS SER 'EL QUE CORTA EL BACALAO'

El 74% de los empleados cree que podría hacer mejor el trabajo que su superior

■ **'Mi jefe es un inútil**. Esta frase, contundente, lapidaria y habitual en las conversaciones alrededor de la máquina de café de la mayoría de los centros de trabajo del mundo, da cuenta del concepto que tienen de sus superiores muchos asalariados. De hecho, el 74% de los encuestados para un estudio de la web laboral Monster.es ha

contestado afirmativamente a la pregunta: '¿crees que serías capaz de hacer el trabajo de tu jefe mejor que él/ella?'. Sólo un 25% ha respondido que no, que únicamente quien está al frente podría hacer ese trabajo adecuadamente. Y ¿por qué piensan que son mejores que los que tienen el mando? Los expertos que han realizado el

estudio apuntan tres razones principales: que el encuestado hace gala de una excesiva confianza en sí mismo, que piensa que el puesto del jefe está sobrevalorado o que es un trabajador frustrado por no poder ascender en la empresa a pesar de creer que tiene méritos de sobra. Los expertos de Monster.es ofrecen unos consejos a todos

aquellos que aspiran a subir algún día en el escalafón: demostrar interés por la empresa, saber liderar, trabajar en equipo y por el bien de la compañía y aceptar los retos y nuevas oportunidades. Esto no significa que luego sean buenos jefes; sin embargo, sin estos ingredientes difícilmente se sentarán en el sillón de los que 'cortan el bacalao'.



Actualidad

en algún momento de nuestra vida profesional, hemos conocido a alguien así: «Una joya que nos garantizará la pérdida total de entusiasmo, el estrés del equipo, la ineficacia generalizada, la fuga de los mejores, las bajas por acoso moral y el desperdicio del potencial del grupo, que quedará debidamente taponado y frustrado por este 'profesional' de la sandez directiva».

Del narcisista al psicópata

Como experto en *mobbing* o acoso en el trabajo, Iñaki Piñuel hace una clasificación de dirigentes dañinos en su libro *Neomanagement: jefes tóxicos y sus víctimas*. (Ed. El País-Aguilar). Está el narcisista, que reclama admiración de sus empleados y se adjudica todo el mérito. El paranoide, que cree que todo el mundo va a perjudicarlo, cuestiona sistemáticamente el trabajo de sus colaboradores

El jefe psicópata encuentra en las oficinas su entorno ideal; puede pisotear para llegar a sus metas

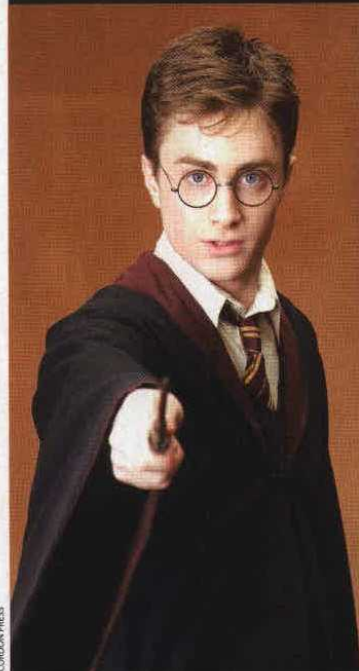
y genera negatividad en su entorno. Y por último estaría el más peligroso: el psicópata, cuyo orgullo y frialdad le convierten en un mentiroso compulsivo, capaz de tratar a sus colaboradores despóticamente. Según Piñuel, «después de la cárcel, el lugar más habitual en el que se puede encontrar a un psicópata es en las organizaciones empresariales, preferentemente en las posiciones de dominio y poder jerárquico, lugares a los que pronto ascienden gracias a su talento para manipular a los demás», dice en el libro *Mi jefe es un psicópata* (Ed. Alienta). Esta misma consideración realiza Elsa Punset, experta en inteligencia emocional. «Se calcula que un 4% de la población es psicópata -explica-. Pues bien, se ha descubierto que en las oficinas hay un porcentaje más alto, probablemente porque el psicópata se siente muy cómodo en un entorno abiertamente competitivo en el que puede pisar a mucha gente para llegar a conseguir sus metas. En las oficinas se alienta este perfil porque las empresas quieren obtener resultados a cualquier precio», resalta.

¿Se puede evitar?

Lo increíble es que, en la mayoría de los casos, la cúpula directiva de las empresas no suele tener conciencia de la falta de competencia de algunos de sus altos cargos, salvo cuando ocurren sucesos extremos como el de Josefa. Es difícil zafarse de ellos. «El miedo a engrosar las listas del paro justifica la sumisión de los asalariados», dice Piñuel. Por eso, muchas veces, la única opción de los trabajadores es huir, marcharse del trabajo y buscar un entorno laboral más amable. Precisamente, el 70% de los empleados que optan por dejar su empresa confiesa que ha tomado la decisión por la mala relación con su superior y, curiosamente, este motivo está por encima de un salario bajo. ■

LA CARA Y LA CRUZ DEL MANDO

El que potencia tus habilidades profesionales y el que las anula

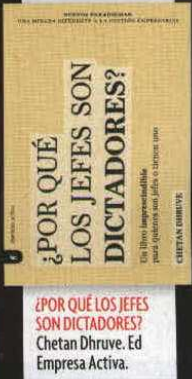


MOTIVADOR: el mago

¿Quién no le gustaría tener un jefe como Harry Potter? ¿Un superior que motive y potencie todas tus cualidades como trabajador? Éste es el supuesto del que parte Tom Morris en su libro *Si Harry Potter dirigiera General Electric*.



ter dirigiera *General Electric*, en el que dice que, aunque el famoso personaje de J.K. Rowling vive en un mundo de magia, cuando tiene que afrontar verdaderos problemas no utiliza sortilegios sino otras herramientas: inteligencia, razonamiento, creatividad, planificación, determinación, lealtad, confianza y amistad. «Los líderes eficientes se dan cuenta de que las personas trabajan mejor motivadas, sobre todo cuando se establece una conexión clara e imaginativa entre lo que se les solicita que hagan y los valores más profundos que ellos ya sostienen».



NO RESPETA A SUS SUBORDINADOS: el dictador

Miranda Priestly, la malvada de la película *El diablo viste de Prada* (inspirada en Anne Wintour, editora de *Vogue* América), es el prototipo de jefe dictatorial. No respeta a sus empleados y les trata como lacayos que

tienen que atender hasta sus más arbitrarios caprichos. Chetan Dhruve, en su libro *¿Por qué los jefes son dictadores?*, señala que los que están al mando sólo por el hecho de estarlo se convierten en tiranos porque, en el mundo

laboral, se ha establecido tradicionalmente una relación de poder/sumisión/miedo que lo sustenta todo. Y ¿qué antídoto propone para acabar con ello? Nada menos que unas elecciones, es decir, elegir al jefe por votación.

Texto: Raquel Mulas.