

CÓMO LIDIAR CONTRA UN JEFE AUTORITARIO



Hay tres tipos de jefe:

- a) **El liberal.** Conocido como *laissez faire, laissez passer* [“lesé fer, lesé pasé” = dejar hacer, dejar pasar], crea caos en el trabajo.
- b) **El autoritario.** Tipo gamonal, crea miedo.
- c) **El democrático.** Es el verdaderamente eficiente.

Tanto el Autoritario como el Liberal, son jefes inadecuados. Peor es el jefe autoritario que, al mismo tiempo, resulta el dueño de la empresa: limita las instancias de queja y orilla al buen trabajador al despido.

El estrés laboral puede causar depresión, ansiedad, ataques de pánico y otras formas de trastorno neurótico como el *síndrome de burnout* (“estar quemado”). Las causas objetivas son: un ambiente tiránico, exceso de trabajo, inestabilidad en el empleo, mala directivas y caos profesional en el centro laboral. Las causas subjetivas del trabajador son: falta de asertividad, inseguridad profesional, monomanía laboral (adicción al trabajo, complejo de recompensa celestial y aburrimiento) y sobre-compensación ante conflictos familiares.



El jefe autoritario suele enfermar al personal

Para lidiar con un jefe autoritario, hay dos tareas que realizar: Primero, reconocer qué tipo de jefe autoritario tenemos. Segundo, reconocer las propias limitaciones.

TIPO DE JEFE AUTORITARIO

Dentro del tipo de jefe autoritario, existen modalidades:

- 1.1 El Capataz
- 1.2 El Emocionalmente Inestable
- 1.3 El Sacrificado

- 1.1 El Capataz**, es el jefe gritón, grosero, abusivo y amenazador. Algunas personas creen que el capataz logra obediencia y que, por eso, es efectivo. Pero no es exacto. Por el contrario, los trabajadores producen dentro de límites rutinarios. Los profesionales con ideas creativas se inhiben de proponer iniciativas. Los mejores trabajadores se van. La empresa tiende a estancarse e, incluso, a retroceder en calidad.



El jefe capataz suele tener motivaciones sádicas

- 1.2 El Emocionalmente Inestable** es un jefe que un día está de buen humor, y otro de mal humor. Crea zozobra entre los trabajadores. Nadie sabe a qué atenerse. Transmite inestabilidad en el personal y también provoca inhibición de las iniciativas creativas cuando no renuncias.
- 1.3 El Sacrificado** se queda en el trabajo después de la hora; asiste los domingos y feriados descuidando a su propia familia. Con su ejemplo arrastra a sus subordinados a sacrificarse también. Nunca pide compensaciones de las horas extras para sí ni para sus colaboradores. No molesta al directorio con solicitar mejoras en las condiciones de trabajo del equipo. Tampoco pide renovación de maquinarias o más insumos que faciliten las tareas.

SOLUCIONES

1. INTROSPECCIÓN

Frente a un jefe autoritario, el trabajador debe realizar una introspección, a fin de determinar si acaso no le falta: asertividad, seguridad profesional o conocimiento de sus derechos laborales.

Falta de Asertividad. La timidez o la baja autoestima complotan contra la tranquilidad interior en el trabajo. Uno debe examinar si acaso no sabe reclamar sus derechos sin experimentar angustia. La falta de asertividad no se da solo en el trabajo, es un rasgo de la personalidad que se manifiesta en todas partes. La racionalización suele ser el miedo a perder el empleo. Un buen psicólogo puede ayudar a esclarecer este problema. Hay Test que ayudan al diagnóstico.



El trabajador humillado debe revisar si padece de falta de asertividad

Vale recordar si el primer encontronazo con el jefe energúmeno fue bien capeado o si uno se dejó avasallar. Si se agachó la cabeza la primera vez, el jefe seguirá pisándonos siempre. En cambio, si uno se mostró digno, ganó respeto. Las primeras reacciones marcan el estilo de la relación para siempre. Y esto vale para todas las relaciones humanas (profesionales, laborales, amistad, amor, médico-paciente, abogado-cliente, etc.): los primeros minutos son decisivos para el resto de la vida.

Un contador de 45 años consultó porque se sentía muy estresado en su trabajo. El jefe, y dueño de la empresa, era un gritón. A él lo gritaba, como a todo el mundo. Pero reconoció que no a todos los empleados les gritaba: a los que tenían más “personalidad”. Hubo de reconocer que, desde el primer momento, le permitió gritos al jefe. Así, se estableció el círculo vicioso.

Es importante no caer en la respuesta pasiva ni agresiva. Lo adecuado se da entre dos extremos. Hay que ser educado y firme. Sólo si el jefe se mostró demasiado agresivo, cabe considerar una respuesta violenta, aunque eso signifique el fin de la relación, lo cual es bueno para uno a la larga; no se debe trabajar en un ambiente destructivo.

Ansiedad. Un trastorno de ansiedad puede conllevar un estrés laboral. La Fobia Social, especialmente en su variante Pánico Escénico, puede tornar insoportable el trabajo.

Un contador (32 años), Gerente de Recursos Humanos de una empresa transnacional, padecía de Pánico a Exponer en Público. Precisamente, debía organizar Conferencias, Simposios, Mesas Redondas, etc.; y hablar ante los auditorios. Pero se moría de miedo. Se había hecho remplazar en las presentaciones por un compañero amigo que conocía su problema. Pero eso no podía seguir así, indefinidamente. El Estrés Laboral le había

ocasionado dos “ataques cardíacos neuróticos” y sendas veces había estado en la sala de emergencia de la clínica. Tres cardiólogos le habían recomendado visitar a un psiquiatra, pero él se negaba. Luego del tercer ataque cardíaco falso, decidió ir al psiquiatra. Con medicamentos y psicoterapia, el paciente superó significativamente su Fobia Social y pudo tomar el mando de su trabajo.



El estrés laboral puede desencadenar ataque de pánico

2. CAPACITACIÓN

Muchas veces el estrés laboral ante un mal jefe está agravado por la propia insuficiencia profesional o el desconocimiento de las leyes laborales.

Inseguridad profesional. También es adecuado analizar si se tiene un problema de inseguridad profesional. El trabajador ha de verificar si hay “huecos” importantes en su formación profesional que le crean vivencias de culpa y “necesidad” de castigo. Por eso, se deja gritar y humillar.

Un economista se sentía muy tímido en el trabajo, porque no sabía inglés. Los jefes querían promoverlo, con cursos de su especialidad, en el extranjero; pero él tenía dificultades para aprender el bello idioma anglosajón. Hasta que no se empeñó en estudiarlo con absoluto ahínco, no se sintió seguro,

Desconocimiento de las leyes laborales. Un jefe sistemáticamente gritón puede estar en una infracción o delito laboral: el *hostigamiento*. Hay que conocer lo propios derechos, a quién reclamar, en qué instancia presentar una queja, qué trámite seguir.

En el caso de *acoso sexual*, se debe conocer las leyes laborales y los derechos civiles. La trabajadora debe saber cómo tramitar la denuncia, porque en muchas legislaciones se considera un delito penal. Pero es importante, en primer lugar, tomar la decisión del rechazo.

Una paciente de 18 años se quejó de que su jefe (48) la estaba acosando, antes de haber cumplido un mes en el trabajo. Ella no lo había rechazado de modo tajante, pues sentía cierta atracción por este hombre casado. Tampoco había comunicado a su familia, pues temía que la sacaran del trabajo. En esa vacilación, había comenzado a presentar una recidiva depresiva, de la cual había estado saliendo hacía meses luego de la muerte de su padre. Se le indicó que tomara una decisión muy clara respecto a sus sentimientos y valores morales, antes de rechazar al individuo.

Uno de los recursos para lidiar con los excesos del jefe gritón y abusivo es la intermediación del sindicato. Si no hay sindicato, con la oficina de Recursos Humanos. En esos casos, es importante ir en grupo a presentar la queja. Cabe la posibilidad de que ese jefe gritón padezca de alguna enfermedad mental. En ese caso, es humanitario conseguirle ayuda.



Es muy importante que los trabajadores conozcan las leyes laborales

No hay que irse ante el primer conflicto laboral. El trabajo es un derecho universal consagrado en las declaraciones y acuerdo internacionales. Uno debe luchar por ese derecho. Porque como decía Goethe. “La vida es lucha”.