

›FUNDESEM BUSINESS REVIEW



QUIERO MATAR A MI JEFE

Por Reyes Herce

Horrible Bosses (titulada en España Cómo acabar con tu jefe) es una película del año 2011 que representa cómo, tras una noche de borrachera, tres empleados víctimas de superiores insufribles deciden terminar definitivamente con ellos... a partir de aquí, podéis imaginaros hasta qué punto se les complica la situación.

En la realidad, no llegamos a esos extremos, pero sí que parece que el estereotipo de "jefes poco queridos" sea una realidad, según una encuesta llevada a cabo por la plataforma internacional Trabajando.com, especializada en el reclutamiento de directivos. Dicha encuesta concluye que tres de cada cuatro empleados tiene una mala relación con su jefe y les gustaría "espetarles un insulto" o que renunciaran a su cargo¹.

A la salida del cine pude escuchar algunos comentarios como: "jajaja, nunca sentí tantas ganas de acabar con mi jefe", o "mi jefe se merece un monumento... en lo más alto del cementerio".

Estos comentarios trajeron a mi memoria un estudio realizado por la consultora Otto Walter (el estudio realizado analiza los 18 comportamientos más irritantes que los jefes tienen con sus empleados²); este estudio refleja cómo son los jefes de nuestro país y el estudio pone de manifiesto que la realidad tiene mucho que ver con la historia de los tres empleados de la película, muy a mi pesar.

Según el estudio, el retrato robot del jefe de nuestro país responde a los siguientes adjetivos: mal educado, déspota, vanidoso, prepotente, con afán de protagonismo y cero capacidad autocrítica. Por supuesto que cuando se pregunta a los directivos que son jefes cuál es la percepción que consideran que tienen sus empleados sobre ellos, cambia totalmente la perspectiva. Los adjetivos que acompañan son: empatía, cualidades de liderazgo, flexibilidad y apertura mental.

Queremos huir de los estereotipos y de los extremos, si bien es cierto que es muy habitual escuchar quejas de los colaboradores sobre el comportamiento de los jefes. Hace tan solo unos días oí el siguiente comentario de una recepcionista cuando le dijeron que su jefa abandonaba la empresa para irse a otro proyecto: "ya no tendré que aguantar más gritos", ante la cara de estupefacción de la persona de recursos humanos que le comunicó la noticia.

Formo parte del claustro de profesores asociados en una escuela de negocios (Fundesem) y tengo la posibilidad de relacionarme con diferentes tipos de personas (empresarios, jefes y empleados) de distintos

sectores del ámbito público y privado. Una de estas personas a las que tengo la suerte de conocer, trabaja en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) y me contaba cómo estaban creciendo los casos de mobbing en los juzgados y los casos de acoso laboral.

De hecho, al igual que las personas padecemos enfermedades comunes, están tipificándose tb una serie de nuevas enfermedades laborales relacionadas directamente con el trato que los jefes y directivos tienen para con sus colaboradores y equipos. Pilar Gómez Acebo³, escritora y conferenciante, afirma que, los males que más se repiten en las organizaciones son, la mediocridad existente en determinados ámbitos de dirección y el exceso de ego de algunos jefes.

Cuando nos fijamos en los 5 primeros comportamientos más negativos que destacan los empleados de sus jefes en el estudio de la consultora Otto Walter: la falta de respeto, la prepotencia, el no escuchar, la incompetencia y la falta de apoyo en el equipo, podemos llegar rápidamente a la siguiente conclusión: Gritar, ningunear o humillar son comportamientos poco apropiados si quieres considerarte un líder de equipo. A menudo, cuando un profesional deja una empresa no busca tanto cambiar de empresa como de jefe; las personas suelen entrar en las empresas buscando un proyecto y se van de las mismas por el jefe.

Los comportamientos negativos más extendidos

1 Falta de respeto	49,33 %
2 Prepotencia	37,47 %
3 No escuchar	30,32 %
4 Incompetencia directiva	28,98 %
5 Falta de apoyo al equipo	28,98 %
6 Falta de trato humano	25,61 %
7 No implicación	24,66 %
8 No controlar bien	24,66 %
9 Autoritario	24,26 %
10 Incumplimiento de compromisos	21,56 %
11 No comunicar bien	21,29 %
12 Injusto	19,54 %
13 Falsedad	18,46 %
14 Roba medallas	17,79 %
15 Falta de confianza	17,12 %
16 Falta de valor	14,69 %
17 Poca claridad de objetivos	13,34 %
18 No respetar horarios	17,13 %

Fuente: Encuesta Otto Walter, "Los comportamientos negativos más extendidos de los jefes".

1. Cuarta encuesta de Empleo de 2013, realizada por Trabajando.com (<http://www.trabajando.com>).

2. Libro digital en: <http://www.eoi.es/savia/documento/eoi-80086/jefes-irritantes-y-empleados-toxicos>

3. Entrevista de Francisco Alcaide a Pilar Gómez Acebo en Executive Excellence (eexcellence.es).

Falta de respeto: Se traduce en comportamientos como hablar en gritos, broncas delante de terceros, mal carácter o carácter inestable (nunca se sabe cómo va a llegar el jefe hoy). Quisiera aprovechar este espacio para compartir con vosotros la siguiente historia de una empresa en la que quedaba vacante una plaza de jefatura y cuando se lo ofrecieron a una persona del equipo (por cierto, brillante) contestó: *"me lo puedo pensar ... es que yo no sé chillar como la jefa anterior"*... sé que parece increíble, pero es totalmente real.

Prepotencia: El brillo de la autopromoción ciega. Conocí a un mando intermedio que tenía la habilidad para atraer la atención de su superior siempre hacia sus "contribuciones", aunque muchas de ellas no eran significativas y eclipsaba a su equipo; hasta que llegó un director de departamento nuevo y le pidió que cada contribución la tangibilizara en datos, cifras, costes, ...acabó por vérselo el plumero.

No escuchar: La confianza en las empresas y en los jefes, a diferencia de lo que ocurría hace una década, es mucho menor, según una encuesta de la universidad de Phoenix, solo 4 de cada 10 empleados expresa sus inquietudes a los jefes y solo 2 de cada 10 ven al CEO como una fuente creíble de información. Esto lleva a que la mayoría de los empleados o bien no son capaces de expresar lo que sienten y piensan de una manera asertiva a sus jefes o bien consideran que no van a ser escuchados ni tenidos en cuenta... ¿os imagináis la cantidad de talento y de aportaciones que se pierden?

Incompetencia directiva: Recuerda siempre que a un buen jefe le hace un buen equipo. *"Un hombre inteligente es aquel que sabe ser tan inteligente como para contratar gente más inteligente que él"* - John Kennedy.

Mark Saborn, autor de éxito internacional, miembro de HiCue Speakers y notable autoridad en liderazgo, reconocía en soy entrepreneur.com (entrada de fecha 15/4/2015) que durante varios años trabajó con un directivo que en vez de recompensar los méritos y resultados del equipo, se enfocaba en las horas que pasaban sentados en sus puestos. Afortunadamente, este tipo de cultura del "presencialismo" está sustituyéndose por la del rendimiento y desempeño.

Por esta razón, lo mejor que puedes conseguir de tu equipo es QTR (que te recomienden). Getagreatboss es un portal que no sólo ayuda a los candidatos a encontrar buenos empleos, sino a los mejores jefes. Se basa en la política de la transparencia que promueven las nuevas tecnologías. Getagreatboss proporciona perfiles de directivos con calificaciones sobre "los mejores jefes para trabajar". Y no es el único portal de estas características que está en auge.

Otro ejemplo es Memo, la App para que te

quejes de tu curro y de tu jefe sin represalias. A través de esta aplicación es posible criticar y quejarse con impunidad sobre un lugar de trabajo o un jefe. Como todo, estas herramientas tienen una doble cara, la de la transparencia y también puede llegar a convertirse en herramientas de manipulación, pero para "ambos bandos". La Junta Nacional de Relaciones Laborales (JNRL) de EEUU reconoce el derecho de los trabajadores a expresar a través de las redes sociales sus quejas o a criticar al jefe (un establecimiento que despidió a dos empleados por verter opiniones en Facebook ahora tendrá que readmitirlos-noticia publicada en el Periódico con fecha 16-septiembre-2014).

El problema de la queja es que una sola puede eclipsar todo lo bueno que tiene un empleo o una empresa.

Quisiera acabar este artículo con una matización y una reflexión.

Matización: reconozco que a lo largo de mi trayectoria profesional he conocido a grandes profesionales a los que les falta desarrollar ciertas habilidades para llegar a ser considerados "excelentes jefes" y no por eso se les puede calificar de "malos jefes".

Reflexión (o lo que a mi me gusta llamar reencuadre positivo): quizás sería más interesante pensar en cómo llegar a ser empresas excelentes (a nivel de recursos humanos), cómo ser mejores empleados y mejores jefes ... Por esta misma razón acabamos con estas recomendaciones para aquellos buenos profesionales que quieren desarrollarse también como jefes eficaces:

- Practica la empatía ponte en el lugar de tu equipo y practica con el ejemplo.

- Liderazgo, el equipo debe sentirse liderado y dirigido, no manipulado hacia intereses ocultos u objetivos individuales del propio jefe.

- Saber escuchar: cuando las personas me comentan que "su jefe es un gran comunicador", lo que realmente quieren decir es que es un gran "escuchador".

- Motiva: reconoce, premia y anima, inspira para llegar a los más altos niveles de rendimiento. ¿Cómo? genera un ambiente de trabajo en el que pueda aflorar la automotivación.

- Delega: confía en la capacidad de tus empleados; recuerda aquello de rodearse por gente mejor que tú.

Este compendio que nos ayuda como jefes a detectar fallos y áreas de mejora para crecer y mejorar profesionalmente, lo completaremos con otro artículo que dediquemos a "Los comportamientos más irritantes de los empleados o lo que los jefes no pueden contar del día a día de sus colaboradores".



Reyes Herce

Tiene más de 20 años de experiencia en formación directiva, especializada en Comunicación y Planes de RRHH, además de consultora en Proyectos de Cambio a nivel organizacional en clientes tan diferentes como multinacionales, cooperativas y empresas familiares.

Es profesora en Fundesem desde el año 1998, donde imparte diversas materias relacionadas con el ámbito de los recursos humanos, habilidades directivas y habilidades de comunicación, además de ponente habitual en foros profesionales de la Universidad de Alicante y de la Universidad Miguel Hernandez de Elche. También colabora a nivel formativo con asociaciones y fundaciones.

Además, ha compatibilizado esta actividad profesional con puestos de Directora de RRHH y de Responsable de Gestión del Talento en empresas de telecomunicaciones y del sector retail.

Es Licenciada en Ciencias Económicas por la Universidad de Alicante, Master en Economía Bancaria por la Universidad de Alicante, Master en RRHH por Fundesem.

Se ha formado con profesionales de primer nivel en todo el mundo (Brasil, París, Barcelona; Robert Dilts, Stephen Gilligan, Synapsis Brasil, Institut Gestalt, .

Es Directora de RRHH en Sprinter y Responsable del Área de Gestión de Talento en Sprinter.

>FUNDESEM BUSINESS TOPICS



C/ Deportistas Hermanos Torres, 17
03016 Alicante // 965 266 800