

¿CÓMO LIDIAR CON un jefe difícil?

Conocé las mejores estrategias para hacerle frente a esta situación de la manera correcta y vivir tu rutina laboral de la forma más placentera posible.

Una cara larga, una mala contestación, una falta de entendimiento mutuo. A muchas nos pasa, o nos ha pasado, sentir que con el jefe no hay una buena relación y que, hagamos lo que hagamos, nada va a ser suficiente. El vínculo con un superior no es algo siempre fácil, se juegan innumerables variables que según como se manejen nos hacen sentir mejor o peor: competencia, afinidad, egocentrismo, respeto mutuo, capacidad para los respectivos puestos, etc. Una mala relación con un jefe puede hacernos sentir mal, a tal punto de provocar en nuestro interior desde temores, enojo o inseguridad hasta un mal desempeño.

“ Hay muchos jefes que tienen la responsabilidad del cargo pero que no son líderes genuinos –en el sentido más actual de la palabra–, visionarios, democráticos, inspiradores. ”

El primer paso para entender qué está sucediendo es conectarnos con nosotras mismas y preguntarnos: “¿Por qué me llevo mal con mi superior? ¿Es porque a mí me cuesta aceptar la autoridad o porque realmente es alguien que no tiene buen trato hacia los demás?”. Si la respuesta es que el problema es nuestro, tendremos que revisar nuestra capacidad de aceptar los propios errores y darnos cuenta de que un superior es alguien que nos marca lo bueno y lo malo, y eso nos ayuda a crecer profesionalmente. Si, en cambio, el problema radica en que el jefe tiene un perfil conflictivo, es importante entender que detrás de un maltrato de un superior se pueden esconder multitud de inseguridades. Según la especialista en Recursos Humanos y licenciada en Psicología Cecilia Rodríguez Casey, existen características comunes en los jefes difíciles. Muchos de ellos son “*personas inseguras o no tan capacitadas para la posición que ocupan. Se sienten sobreexigidas o muy estresadas, a tal punto que para compensar el malestar percibido, proyectan hacia el exterior sus sentimientos negativos (de ineficacia, estrés, frustración, inseguridad), afectando a sus colaboradores con sus actitudes. Además, hay personalidades que tienden a menospreciar a los demás, a no valorar el esfuerzo y logro ajeno, a ser excesivamente competitivas. También hay muchos jefes que tienen la responsabilidad del cargo pero que no son líderes genuinos –en el sentido más actual de la*

Lo importante es poder preservarse una, correrse de un lugar de víctima y actuar desde la asertividad.

”

palabra-, visionarios, democráticos, inspiradores”, sostiene la especialista.

CÓMO MANEJAR ESTA SITUACIÓN

Antes de tomar cualquier tipo de decisión apresurada o tener una reacción inadecuada, Rodríguez Casey recomienda hacer un ejercicio racional en el que una se pregunte: “¿La reacción de esta persona en determinada situación es realizada realmente en mi contra o solo tuvo un mal día y corresponde a los altibajos típicos de su carácter?”. Una vez analizado este punto, *“si algo me afecta mucho emocionalmente, lo ideal es identificar qué puedo hacer al respecto”,* advierte.

En caso de recibir malos tratos o faltas de respeto, es clave identificar nuestros derechos y no permitir que otras personas o distintos factores dañen nuestra autoestima. *“Hay que intentar poner límites de buen modo, sin reaccionar de forma contestataria. Es aconsejable explicar al otro que se espera un buen trato y proponer un vínculo de respeto mutuo. Lo importante es poder preservarse una, correrse de un lugar de víctima y actuar desde la asertividad, reconociendo y haciendo valer los propios derechos, y comprendiendo también los del otro”.*

Por otro lado, vale la pena intentar que un mal vínculo no influya en nuestro desempeño. Si bien no es fácil, *“con esfuerzo personal y, a veces, un poco de asesoramiento, es posible poner el foco en los resultados netos de nuestro trabajo siendo nosotras nuestro*



propio espejo de reconocimiento y depender menos de esa mirada jerárquica, externa, de un jefe difícil al que no puedo ni debería pretender cambiar”, explica Rodríguez Casey. Ahora bien, si la situación es más extrema y no hay vuelta atrás, la especialista recomienda buscar otro rumbo laboral (cambiar de sector o compañía), ya que no siempre es posible llegar a acuerdos.