

## **LIBRO / DEL MOBBING AL NEOMANAGEMENT. IÑAKI PIÑUEL: Los nuevos jefes tóxicos y sus víctimas**

Iñaki Piñuel, pionero en la investigación del mobbing (acoso psicológico en el trabajo) publica un libro provocador sobre los nuevos jefes «psicópatas» que triunfan en las empresas, convirtiéndolas en campos de concentración.

Sala de control de mercancía de una empresa de transporte ubicada en el sur de la Comunidad de Madrid. 18.00 h. Un jefe de unos 45 años de edad habla por teléfono con otro a gritos.

-Oye, Manuel, llama a la ETT y que nos manden otros cuatro «buanaminos».

Le contestan del otro lado:

-Sí, esos que cuando les mandas hacer algo repiten una y otra vez: «¡Buana a mí no, Buana a mí no!».

No se trata de empresas del siglo XIX, ¡estamos en el año 2004!

Desde hace varias décadas, los expertos en recursos humanos y relaciones laborales son aquellos que nos cuentan la «historia oficial» del campo de concentración en que se ha transformado el trabajo en el siglo XXI. Nos alertan del advenimiento de una nueva era en las relaciones laborales, de la llegada de un «nuevo paradigma» en el ámbito de los recursos humanos.

[...] Forma parte del discurso oficial y políticamente correcto, señalar que las personas que trabajan en las organizaciones son recursos, eso sí, cualificados por el adjetivo humanizador que se utiliza como para atenuar la brutalidad aparente del primer término. Son recursos humanos. [...] Si un trabajador es un humano recurso, este recurso puede ser asignado, distribuido, trasladado, removido y, ¿por qué no?, también eliminado de la circulación en un marco utilitarista de lo que es la libre disposición de los recursos que tenemos al alcance.

A ningún recurso se le ocurre reivindicar derecho alguno más allá del que le asiste de servir de pieza eficiente del engranaje al que sirve utilitaristamente. Un recurso es por definición un «medio para».

Es más, el humano recurso no es sino una instancia más entre otros tipos de recursos que la organización tiene a su disposición: recursos financieros, logísticos, materiales, etcétera.

[...] Este tipo de marco laboral va a favorecer a aquellos individuos más expertos en instrumentalizar y manipular a los demás para sus fines propios. Tales individuos, que la Psicología califica como sociópatas o psicópatas, pueden resultar los más aventajados directivos para llevar adelante y dirigir a las personas en semejante entorno.

Los trabajadores más fríos, los más carentes de la empatía que hace sufrir por el que sufre, los que no reparan en mentir si es necesario o hacer cualquier cosa que se requiera para alcanzar el resultado apetecido serán los mejores de entre los neomanagers.

Seleccionados, recompensados, promocionados y nombrados como directivos estrella dentro de las organizaciones que dirigen, también van a ser elementos configuradores de todo un entorno laboral tóxico para los demás trabajadores que no tendrán más remedio que aclimatarse, devenir clones de sus maestros, o abandonar la organización no sin antes haber sufrido considerablemente.

Como verdaderos expertos en el arte de urdir redes de instrumentalización de los demás a su servicio propio, los «psicópatas organizacionales» están siendo auténticos modelos y verdaderos configuradores del neomanagement en el siglo XXI.

Se insiste en que el modelo de relación laboral según el que los empleados obtienen un puesto de trabajo seguro y estable con un salario creciente, a cambio de su fidelidad, lealtad y obediencia ha hecho crisis y no es mantenible en el entorno económico cambiante y precario en el que vivimos.

En semejante entorno impredecible y turbulento -se advierte- ninguna organización puede comprometerse a garantizar a sus empleados un empleo estable de por vida.

Es así como la estabilidad, la seguridad, el puesto de trabajo, la fidelidad a la empresa, etcétera, han quedado trasnochados y son sustituidos dentro del nuevo orden y del nuevo paradigma por otros tales como: cambio continuo, inseguridad estructural, empleabilidad, iniciativa, compromiso, involucración, implicación, autonomía

[...] En este marco laboral que dibuja el nuevo contrato moral, la capacidad de adaptación del trabajador va a ser un buen índice predictor de su grado de empleabilidad y por lo tanto de su valor añadido individual para la empresa. [...] Adaptabilidad se ha transformado en las mentes de muchos neomanagers en manejabilidad, sumisión, disponibilidad de 24 horas, renuncia al ejercicio de los propios derechos civiles y/o laborales.

El buen neomanager busca, recompensa y promociona a aquellos trabajadores que presentan o pueden alcanzar rápidamente tales características.

Aquellos que no presentan esta capacidad de adaptabilidad simplemente son eliminados del lugar de trabajo.

Este tipo de versatilidad requerida por el neomanagement termina paulatinamente con la capacidad de resistencia de quienes están continuamente sometidos a la ductilidad, el humor, los cambios de tercio arbitrarios de los neomanagers.

## **LENGUAJE PERVERTIDO**

El lenguaje del neomanager acude en ayuda de una función necesariamente distorsionadora y recreadora de una realidad alternativa [...]. Al cabo del tiempo las palabras pierden su original significado en aras de nuevos referentes. Ejemplos de semejante distorsión del lenguaje son los que se presentan a continuación:

El compromiso pasa a ser renuncia a la capacidad de pensar críticamente.

El trabajo en equipo pasa a suponer la renuncia a la propia individualidad.

La disponibilidad significa echarle todas las horas del mundo sin obtener a cambio dinero y renunciar a la propia familia o al ocio.

La capacidad de anticipación significa aprender a leer la mente de lo que quiere o desea el neomanager sin que se lo diga.

El compañerismo significa la obligación de tomarse unas cañas con el jefe o la obligación de ir a tomar café todos juntos.

La identificación con la empresa pasa a ser sinónimo de abdicación de toda posible crítica constructiva a quien en ese momento dirige la organización.

La unidad de criterio pasa a significar que el subordinado tiene que estar de acuerdo con todo lo que piensa su jefe [...].

## TODOS CONTRA TODOS

El precio que se paga en el mundo del trabajo por extrapolar indebidamente teorías y descripciones procedentes del mundo de la etología, como teorías prescriptivas, es validar un esquema siempre destructivo del capital social de los grupos humanos: la rivalidad o guerra de todos contra todos.

Este tipo de guerra es justificada y animada en muchas organizaciones como una especie de fuente de selección natural y por tanto de acomodación de la propia organización del trabajo a la naturaleza misma del ser humano, como ser eminentemente competitivo. En muchos entornos laborales los trabajadores entienden que una promoción es un juego de suma cero en el que sólo uno triunfa, eso sí, a expensas de que otro fracase. Algunos reciben mensajes tácitos o explícitos del neomanager correspondiente señalando a tal o cual trabajador de su unidad o departamento como el enemigo a batir si se quiere lograr determinada promoción.

[...] El neomanager aprovecha en su beneficio la situación generalizada (y fomentada y animada) de guerra de «todos contra todos» en una organización para organizar y dirigir, en una palabra, para mantener su posición de dominio. Es un tipo de pescador que tiende a pescar óptimamente en aguas revueltas, pero que es capaz, si no viene el río como él necesita, de revolver sus aguas una y otra vez hasta conseguirlo.[...] El conflicto no es una lacra a erradicar en la empresa como fuente de sufrimiento y de sangría económica, sino que es la herramienta básica de gestión del neomanagement. En algunos casos se trata de aprovechar y beneficiarse del conflicto. En otros, hay que generarlo activamente y obtener réditos y conquistas oportunistas de él. En este último caso se tratará de utilizar estrategias basadas en clásicos como Maquiavelo o Sun Tsé.

Todo vale en la medida en que se hace con el objetivo de alcanzar un buen resultado personal o empresarial.

[...] Es así como las organizaciones de nuestra época viven gracias a una cronificación del conflicto, con la sensación de no alcanzar nunca un cierto equilibrio, una cierta estabilidad, o la paz en las relaciones.

Por ello nuestros trabajadores, sometidos a semejante entorno tóxico están cada vez más exhaustos, estresados, hostigados y quemados.