Mandar a la mierda es muy sano

Paula Rodríguez

MANDAR A LA MIERDA ES MUY SANO

Paula Rodríguez

Barcelona, noviembre 2021

Título: Mandar a la mierda es muy sano.
Autoría: Paula Rodríguez y varios autores citados como fuente en cada capítulo.
Diseño y maquetación: Paula Rodríguez.
Ilustración: imágenes libres de derechos de www.pixabay.com
Descripción: psicología, autoayuda, acoso laboral.
Edición: 1ª edición, noviembre de 2021.
Número de páginas: 62
Soporte: pdf

Derechos de reproducción y copia: para obtener permiso para utilizar el material de esta obra *que ha sido referenciado de artículos de blogs de internet*, póngase en contacto con los propios autores de los artículos, todos los nombres de los autores y los enlaces a sus artículos están nombrados en los capítulos del libro y en el índice bibliográfico al final de este libro.

Las partes de este libro que han sido escritas por mi, son de libre copia, distribución y dominio público.

Índice de contenido

Dedicatoria **5**

Disclaimer **5**

Capítulo I **6**
A quién va dirigido este escrito 6
Contenido del libro 7

Capítulo II **9**
Qué son las MST 9

Capítulo III **11**
Las MST de Berit Ås 11
Comentario de la autora 22

Capítulo IV **24**
Contramedidas para combatir las MST **24**

Capítulo V **26**
El bully 26
Micromachismo 30
Princesas y heroínas 33
Comentario de la autora 34

Capítulo VI **36**
El entorno laboral moderno 36
Conflicto e inteligencia emocional 36
Ejercicios prácticos para desarrollar la inteligencia emocional **39**
Serpientes con traje 41
Psicópatas en el trabajo 43
Lidiar con los psicópatas laborales 44
Socorro, hay un psicópata en mi oficina 46
Karma 47
Deuda de gestión 48
Comentario de la autora 50
Tips para encontrar empleo en el entorno IT **54**

Capítulo VII **55**
Reflexiones 55
Comentario de la autora 57

Bibliografía **58**

Agradecimientos **62**

Dedicatoria

A todos los bullies de todas las oficinas del mundo, a las de falda y taconazo y a los de traje y corbata, pero también a los que pasan desapercibidos con su gran sonrisa blanqueada y brillante.

A la cultura de consultora, que nos enseña cómo competir con el de la mesa de al lado y nos sugiere que la única forma de triunfar es pasar por encima de los demás y pisarles la cabeza a cambio de subir posiciones en la escalera empresarial.

¡Hakuna matata!

Disclaimer

Las líneas que estás a punto de leer son información que en esencia ya existe en internet. Algunas partes de los capítulos son adaptaciones de información disponible en wikipedia, blogs y material de formación digitalizado por otros autores, otras partes son traducciones de textos en otro idioma y otras partes las he escrito yo.

Todas las fuentes consultadas se encuentran listadas en la bibliografía, para los artículos usados en algunos capítulos se cita la fuente explícitamente al inicio de cada capítulo y en cada artículo.

No soy psicóloga, psiquiatra ni profesional de la salud: si te sientes identificada con algo de lo descrito a continuación, por favor, busca ayuda psicológica profesional.

Elimina a la maltratadora de tu vida, sin miramientos. Es el paso 0 para la desintoxicación mental y la curación.

Sálvate a ti misma, porque nadie lo hará por ti.

Capítulo I

A quién va dirigido este escrito

Este libro es una compilación de información sobre las MST, en inglés Master Suppression Techniques, para ayudar a quienes leyendo estas líneas se identifiquen a sí mismos como víctimas de estas técnicas de control psicológico, pero también va dirigido a quien consciente o inconscientemente utiliza este conjunto de tácticas para humillar a otras personas.

Identificar un comportamiento anómalo y tóxico, forma parte del autodescubrimiento personal. Es posible que leyendo esto descubras que no eres la víctima sino el verdugo.
Leer, conocer y asumir errores es un buen punto de partida para el descubrimiento personal y para reaprender nuevas formas de relacionarte con los demás de una manera sana y feliz.

Durante algunos años de mi vida, yo misma fui víctima de estás tácticas de guerrilla en el entorno laboral. Hoy, dejando la vergüenza a un lado, escribo sobre el tema, para quien esté sufriendo estás técnicas de manipulación, en el presente.

También escribo para aquellos que por desconocimiento puedan ser víctimas en el futuro. Por eso, incluyo en estas líneas una compilación tanto de las MST como herramientas a utilizar para combatirlas en cualquier entorno, tanto personal como laboral de una manera lo más efectiva posible.

Hay un tercer grupo de gente al que van dirigidas mis palabras, aquellos que consciente o inconscientemente manipulan a los demás haciendo uso de MST u otras técnicas psicológicas de manipulación.
Si estás en este grupo y te identificas como parte manipuladora, sigue leyendo. Sobre todo reflexiona, de todo se sale, y tratar mal a tus compañeros de trabajo, familiares, pareja o amigos no puede desembocar en nada bueno.

Al igual que se pueden aprender conductas tóxicas, también se pueden desaprender conductas tóxicas, y **reaprender cómo comunicarse y relacionarse con los demás de una manera sana**.
Si necesitas ayuda profesional, búscala. Es humano, es sano y es normal necesitar ayuda en algún momento de la vida, y todos debemos pedir ayuda cuando la necesitamos.

Es importante visibilizar la existencia de la manipulación psicológica tanto en el ámbito personal como en el laboral. Es necesario difundir la existencia de las MST, hacerla más pública si cabe. Debemos visibilizar las MST para que los que las sufren en silencio sin entender bien qué está pasando, puedan reconocer patrones de conducta tóxica, y dejarlos al descubierto para construir algo mejor.

La información es poder, solo **conociendo** e **identificando** las **MST** se puede **luchar** contra ellas.

Contenido del libro

Este libro contiene **7 capítulos** divididos en varias secciones.

Los **capítulos II y III** están dedicados a revisar **una parte de la historia del feminismo** de la mano del filósofo noruego **Ingjald Nissen** y la política feminista **Berit Ås** y su estudio de las **MST**.
Las MST juegan un papel crucial en el libro siendo el hilo conductor de estos dos capítulos.

El libro se centra en las MST en el ámbito laboral, pero estas técnicas de manipulación social están presentes en todos los ámbitos de la vida.

Inicialmente fueron descritas por Ingjald Nissen y adaptadas por Berit Ås a finales de los 70 como estrategias dirigidas de hombres a mujeres. Actualmente podemos ver este tipo de manipulación independientemente del género, por ejemplo de una mujer hacia otra mujer, de una mujer hacia un hombre y por supuesto de un hombre hacia una mujer, o de un hombre hacia otro hombre.
Hoy en día se podría decir que la sociedad ha avanzado en muchos aspectos, pero estas estrategias están tatuadas en el ADN de la sociedad de tal modo, que a veces ni nos damos cuenta de que están ahí.
El **capítulo IV** contiene ejemplos sobre **cómo responder a comportamientos manipulativos**.

El **capítulo V** habla sobre **acoso** (bullying), **microagresiones**, en concreto sobre micromachismo. La sección sobre micromachismo es una entrevista a **Luis Bonino**, psicoterapeuta experto en salud mental y cuestiones de género.
También hay un post de Linkedin de **Teresa Busto**, ingeniera industrial con 34 años de experiencia trabajando para Airbus, donde relata ejemplos de machismo en su trayectoria profesional.

El **capítulo VI** se enfoca en el **entorno laboral moderno**, y contiene varias secciones. La primera dedicada al **conflicto en el entorno laboral** y cómo enfocarlo usando nuestra **inteligencia emocional**.
Este capítulo contiene algunos **ejemplos** y **ejercicios prácticos** para ayudar al lector a identificar el conflicto antes de que este se produzca y tratar de encauzar la conversación a un lugar más amable.
Las siguientes secciones del **capítulo VI** hablan sobre sobre **psicopatía**, sobre el **entorno laboral tóxico** y cómo enfrentarnos a él, e incluyen **consejos sobre cómo buscar un trabajo** enfocando la búsqueda a un empleo **sano** y no tóxico.

Y por último, el **capítulo VII** contiene algunas **reflexiones** generales basadas en dos **fábulas modernas** bastante populares.

La **bibliografía** al final del libro es un compendio de todas las **URLs** usadas como material de consulta.

Capítulo II

Qué son las MST

Fuente: fragmentos de esta sección
se basan en el artículo de Wikipedia sobre MST

Las **MST** son modos de **manipulación social** que un grupo dominante, como por ejemplo tu jefa, tu pareja o tu amigo puede emplear para conservar su posición de poder en una jerarquía (visible o no).

Estas técnicas son **difíciles de identificar**, difíciles de explicar e incluso a veces difíciles de demostrar. Esto es así porque quien las ejerce lo hace desde una posición de poder y sin tener que ejercer violencia explícita. Tener una posición de poder les da credibilidad. No dudarán en mentir, manipular, contar medias verdades o lo que sea necesario para no perder su puesto en la jerarquía.

Para quien desconoce las MST, estas pueden pasar totalmente inadvertidas a veces. Por eso es importante, que si las identificas, por ejemplo en una reunión de trabajo, aunque no seas tú a quien se dirige la manipulación, lo visibilices. Solo hablando y comunicando de un modo claro se pueden analizar las formas de machismo y abuso de poder encubierto y abrir un debate sano.

Las MST son sutiles. Igual que las personas afines al movimiento nacionalsocialista cambiaron su indumentaria, dejaron de raparse el pelo, rebajaron el tono de su mensaje y de forma racista repartieron comida solo a los sin techo de nacionalidad española, las MST también actúan en "modo encubierto".

Las MST, la manipulación psicológica, pasan desapercibidas al ojo humano de un modo parecido. Por ejemplo: algunas veces, son micromachismos[0] amables, educados, a veces incluso con un chiste o chascarrillo que parece inocuo.

El peligro de la suavidad de estas tácticas radica precisamente en su sutileza a la hora de denunciar comportamientos tóxicos que se dejan entrever de un modo sutil. Es fácil que cuando decidimos denunciar y hablar sobre esta manipulación, nuestro interlocutor nos tome por personas con "la piel muy fina", pero no por ello debemos callar y aceptar el abuso. **Normalicemos la visibilización de la manipulación psicológica** ya que hacerlo visible es el único modo de detenerlo.

[0] **Micromachismo**: gesto sexista muy sutil, que ayuda a perpetuar roles de género, machismo, violencia suavizada contra las mujeres, hipersexualización, etc.
Ejemplos: “Qué suerte, tu marido te ayuda en casa”; “Corres como una niña”; “Llorar es de nenas”; “Las mujeres deben oler a perfume, no a cigarrillo y alcohol”; “Le dieron el puesto a ella. Seguro que se la chupó al jefe”

Detener las MST está en manos de todos. Si identificas una MST y callas, eres cómplice.

Estas tácticas se usan para suavizar y "abatir la psique" de otras personas o grupos.
Las técnicas se pueden poner en práctica a través de comunicación verbal y de comunicación no verbal, como son la modulación de la voz, la mirada y el lenguaje corporal.

Se utilizan en todos los ámbitos en los que las personas pueden ejercer poder: en la vida familiar, laboral, política y social.

El concepto fue lanzado por primera vez en 1945 por el psicólogo y filósofo Ingjald Nissen[1] en el libro *La dictadura de los psicópatas.* La psicóloga social Berit Ås[2] popularizó el término en 1981 en el libro Mujeres en todos los países - Manual de liberación.

Berit reestructuró y redujo las 9 técnicas originales de Nissen a 5 y afirmó que estas 5 tácticas era solo algo que los hombres específicamente ejercían contra las mujeres.

Desde entonces, el término MST ha sido parte del lenguaje común noruego y también se ha hecho conocido en varios otros países.

Berit Ås vio el concepto en una perspectiva política y social de género. Posteriormente, el significado se ha ampliado, y en opinión de algunas personas se ha diluido, para aplicarlo al ejercicio psicosocial del poder en una serie de áreas.

Berit Ås y las feministas de la década de 1970 vieron las MST como parte de una profunda relación de opresión. La respuesta fue una lucha de liberación común.

Hoy en día, las MST a menudo se perciben como un problema entre individuos y con soluciones individuales y no necesariamente dirigidas en exclusiva de hombres a mujeres. Debemos estar ojo avizor, ya que quizás no sea un hombre quien te esté manipulando.

Visibilizar cualquier forma de control psicológico en entornos jerarquizados como las empresas, no solo es sano, sino que es necesario para abrir un debate constructivo.

Callar e invisibilizar cualquier tipo de táctica de manipulación es contraproducente. Por ejemplo, un jefe manipulador atacará al compañero de al lado, pero mañana puedes ser tú. Si no lo haces por la empresa y por el bien común del equipo o del departamento, hazlo al menos por tu propio beneficio y por tu propia salud mental, ya que quizás tú seas el próximo manipulado.

[1] **Ingjald Nissen** (2 de septiembre de 1896, Kristiania - 25 de febrero de 1977, Bærum) fue un psicólogo y filósofo noruego.
Nissen publicó una veintena de libros y fue un académico del gobierno desde 1938. Sus libros tratan una serie de cuestiones humanas fundamentales como la sexualidad, la psicología de masas, el hambre de poder y el sentimiento de culpa. Su libro más popular fue Psykopatenes diktatur de 1945, un esfuerzo por discutir la catástrofe alemana. Fue miembro de la Asociación Noruega por los Derechos de la Mujer.

Capítulo III

Las MST de Berit Ås

Fuente: este capítulo está basado en este pdf
de la web de **Jesús Palomino** jesuspalomino.com

En la vida laboral, las técnicas psicológicas son útiles para **ganar poder** y **crear jerarquías**.

La profesora y política noruega, Berit Ås desarrolló la teoría de las MST creando una herramienta útil que las mujeres (u otros grupos) pueden usar para identificar qué ocurre cuando no son escuchadas, cuando son vigiladas o cuando son ignoradas.

Cuando se juzga a una mujer, piensa que tal vez no es que esa mujer haga una argumentación pobre o no consiga exponer un tema de manera apropiada. Tal vez no tenga nada que ver con la persona en sí, sino con la pertenencia a un grupo que los demás le asignan o su género.

Identificar las MST es hacerlas visibles y, por lo tanto, neutralizar su efecto. Inmensamente práctico a la vez que útil.

Las cinco técnicas de supresión del control que Berit Ås identificó son:

I. Hacer invisible
II. Ridiculizar
III. Ocultar información
IV. Doble castigo
V. Lanzar acusaciones, culpabilizar y avergonzar

En teoría, técnicas como éstas podrían ser aplicadas en todos los colectivos oprimidos.
En cualquier caso, Berit Ås sostiene que son usadas específicamente en situaciones relacionadas con las mujeres, debido a la definición en las sociedades patriarcales de la mujer como objetos de propiedad de los hombres.

Han pasado 20 años desde que fueron identificadas, publicadas y discutidas por primera vez, y todavía **hoy son válidas**.
Tener conocimiento de las MST significa que puedes hacerlas visibles y reducir su efecto.

[2] **Berit Ås** fue la primera líder del Partido de la Izquierda Socialista noruego (1975-1976) y fue miembro del Parlamento de Noruega 1973-1977. También fue diputada del parlamento 1969-1973 (por el Partido Laborista Noruego) y 1977-1981 (por el Partido Socialista de Izquierda).
Su investigación incluye la economía feminista y la cultura de las mujeres. Tiene un doctorado honoris causa en la Universidad de Copenhague, la Universidad de Saint Mary (Halifax) y la Universidad de Uppsala y recibió el Premio Rachel Carson y la Orden de San Olav en 1997.

I. Hacer invisible

Hacer invisible/invisibilizar ocurre cuando las mujeres son olvidadas, vigiladas o ignoradas.

Niega a las mujeres su identidad y nuevamente les recuerda que son inferiores, insignificantes y que carecen de influencia.

Hacer a alguien invisible significa que una persona elige tratar a un individuo o a un grupo como si esa persona o grupo no estuvieran allí.

Hacer a las mujeres invisibles es posible porque ambos, mujeres y hombres, están acostumbrados a la situación en la que el hombre y la cultura masculina son obvios, normales e importantes.
No nos damos cuenta que las mujeres en realidad tienen problemas, intereses y circunstancias diferentes de las de los hombres.

Con respecto a las mujeres, por lo general elegimos mirar para otro lado y no cuestionar el seguro y bien conocido orden de las cosas.

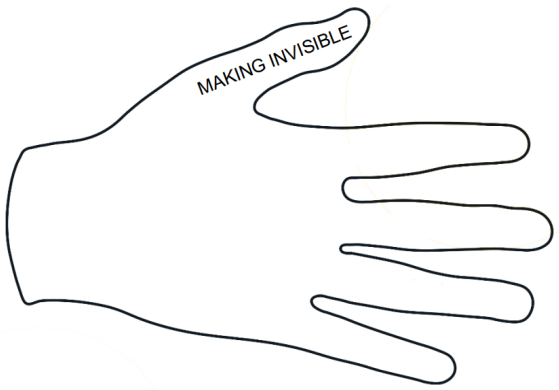
Hacer a alguien invisible es una poderosa MST.
Alguien que nunca es visto ni atendido con un interés genuino se sentirá insignificante, inseguro e incapaz de cualquier acción que genere algún cambio.

Hacer a alguien invisible puede ser a veces difícil de discernir ya que a menudo ocurre “sin palabras”.
Es expresado por medio del lenguaje corporal, con gestos o por la ausencia de gestos comunicadores. Ignorando repetidamente los intentos de alguien de aportar algo a la conversación, con una mirada burlona siempre que alguien habla o intenta hablar.

Al aprender a reconocer esta MST, una mujer puede evitar el sentimiento de insignificancia.

La mujer puede hacer consciente a su entorno de este tipo de situaciones y demandar conscientemente atención y respeto cuando habla.
Por ejemplo, al ser ignorada, se puede alzar la mano y decir "me gustaría añadir algo" o hacer alguna pregunta directa sobre lo que se acaba de exponer.
En una reunión, donde se invisibiliza a alguien, esa persona podría alzar la mano y decir "Me gustaría algo de feedback para abrir un debate sobre lo que acabo de exponer".

Si ves que se está haciendo invisible a alguien de tus compañeros, ponlo de manifiesto. Por ejemplo puedes decir algo como "Me parece que Ana quiere decir algo, adelante Ana".



Veamos un ***ejemplo*** de ***invisibilización***:

Ingrid está sentada en una mesa de reuniones.
Es su primera reunión y se le ha invitado a hablar por primera vez.
Su corazón late acelerado y le sudan las manos.

“¿Por qué estoy tan nerviosa? Todos los demás parecen tranquilos y relajados”, se pregunta Ingrid.

Uno de los asistentes a la reunión comienza a hablar.
Se ve claramente que es alguien que está acostumbrado a comunicar.
Golpea sobre la mesa con énfasis, habla alto y articula un discurso ininterrumpido.
No hay duda, he ahí alguien que sabe de lo que habla y no le importa la disensión.

Llega el turno de Ingrid.
Expone rápidamente lo que quiere decir.
No le lleva mucho tiempo.

Ingrid siente que su exposición ha sido el diminuto “pío” de un pájaro.
Pero ahora ya está hecha.

Espera la reacción.
No hay reacción.

La reunión continúa como si ella no hubiese intervenido. Ingrid se siente mal.

“¿Dije algo inapropiado o estúpido?” se pregunta. “No debí haber abierto la boca.”

II. Ridiculizar

La ridiculización ocurre cuando el esfuerzo de una mujer es despreciado, tomado a risa o vinculado con animales (por ejemplo, gallinas), cuando las mujeres son representadas como especialmente emocionales o sexuales, o cuando las mujeres son rechazadas como frías o manipuladoras.
Ninguno de estos términos es aplicable de manera natural cuando hablamos del esfuerzo de un varón.

Es ridículo cuando los hombres insinúan, de varias maneras, que las mujeres son muy incompetentes e inútiles en casi todo excepto para el sexo y las labores de la casa.

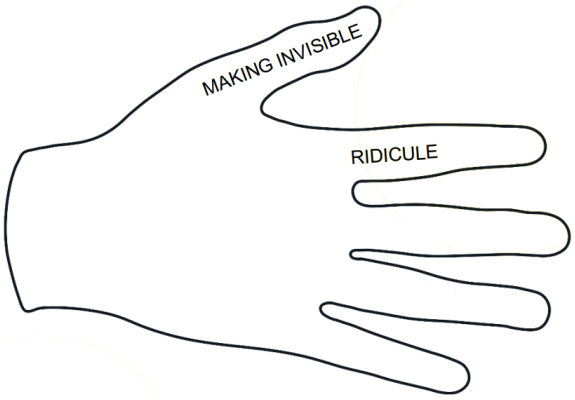
Ridiculizar a mujeres concretas, ridiculizar su trabajo y su cultura es una práctica tan común que a menudo algunas personas ni siquiera lo advierten.
Por ejemplo, hay numerosas expresiones comunes para ridiculizar a las mujeres (y también a los hombres) tales como “vieja” para referirnos a personas que son muy cuidadosas y escrupulosas al volante.
Incluso los periódicos incluyen en sus páginas de humor historias supuestamente divertidas que sugieren que las jovencitas son ingenuas y las mujeres mayores amargadas, y que en cualquier caso, el mundo está mejor bajo la sólida mano del hombre.

La cantidad de mujeres desnudas o semidesnudas en la pornografía, la publicidad, redes sociales como Instagram, Tiktok, Youtube ... nos transmite que la mayoría de nosotras no somos realmente hermosas o al menos no suficientemente buenas en nuestro estado corporal actual.
Si queremos formar parte y participar, tendríamos que eliminar primero nuestros michelines y sufrir la inevitable pérdida de valor “en el mercado” conforme envejecemos.

Ridiculizar es una MST muy efectiva.
Cualquiera que use esta técnica tiene muchas risas de su lado mientras que la persona receptora se siente incómoda y ridiculizada, o incluso terriblemente estúpida y sin el menor sentido del humor.

Todos estos sentimientos finalmente crean un ambiente de inseguridad que hace a la mujer sentirse aplastada y pasiva.

Una mujer que ha aprendido a reconocer esta MST puede comentarle la situación a su empleador o empleadora, sin sentirse avergonzada, enfadada o reiterativa, explicando que ella no es un divertimento y que exige que esa actitud ridiculizadora cese de inmediato.



Veamos un ***ejemplo*** de ***ridiculización***:

Marta acaba de volver de un congreso que tuvo lugar durante el fin de semana sobre derechos e igualdad que le ha proporcionado mucha información novedosa. Está deseando contarle a sus colegas todo lo que acaba de aprender.

"¿Así que fue un buen congreso?", pregunta Tom en cuanto Marta entra por la puerta.
"Sí, fue muy valioso", responde Marta. "Había casi 150 mujeres…"

Marta no tiene oportunidad de continuar. "Vaya gallinero", comenta alguien.

Todo el grupo rápidamente se suma al comentario riendo e imitando el cacareo de las gallinas.

Ella intenta una y otra vez contar algo sobre el congreso pero le interrumpen cada vez con un nuevo chiste.

Al final grita enfadada: "¡Qué os den! ¡No os importa nada lo que tengo que decir!"

- "¡Oh, estamos de broma! ", responden los hombres.

- "Sí, pero siempre reaccionáis de la misma manera cuando vengo de un congreso", dice Marta enfadada.
"Siempre lo ridiculizais como un tema de la liberación de la mujer."

Marta se marcha a su casa.

III. Ocultar información

La ocultación de información ocurre cuando los hombres gestionan los temas solo con otros hombres. De esta manera, niegan a las mujeres el acceso a la información sobre temas importantes, ya sea en el trabajo o en la política.

De paso, el trabajo doméstico de las mujeres es despreciado. Si Sophie tiene que ir a recoger a su hijo de la guardería y no puede quedarse en el bar, a sus compañeros les da igual, tomarán decisiones sin ella.
Para tomar las decisiones correctas, es necesario conocer los datos concretos de una situación determinada.

La ocultación de información significa dejar a la otra persona en la oscuridad con respecto a ciertos temas, impidiendo a la persona actuar como debiera si tuviera toda la información necesaria.

Hay muchas “ocasiones sociales”, que amparadas en las normas, la tradición o la naturaleza de la actividad, permiten a los hombres reunirse sin que las mujeres estén presentes.
Las reuniones del Rotary Club, los partidos de fútbol entre empresas, la copa después del trabajo, la sauna de los jueves con sopa de guisantes y ponche, etc.
Estos ejemplos son una traducción literal del texto de Berit Ås, pero seguro que eres capaz de identificar situaciones similares en tu país o en tu entorno que están arraigadas en la cultura de forma intrínseca, donde los hombres tienen un espacio a parte para poder reunirse sin que las mujeres estén presentes.

En todos estos encuentros formales o improvisados, las personas toman decisiones y llegan a acuerdos sin tener en cuenta a sus colegas mujeres.

Como consecuencia, estas decisiones pasan rápida y superficialmente sin ser discutidas en las reuniones sociales o en los grupos de trabajo. Sin que las mujeres presentes tengan la posibilidad de aportar nada al respecto.

Hay una falta de conocimiento sistemática y persistente sobre las circunstancias vitales de las mujeres.

Sabemos bastante poco sobre los problemas de las jóvenes en su tiempo de ocio, sobre los esfuerzos no recompensados en la carrera de muchas mujeres que trabajan para generar comodidad y bienestar tanto en sus trabajos a sus compañeros de equipo, como en sus hogares a sus hijos o maridos.

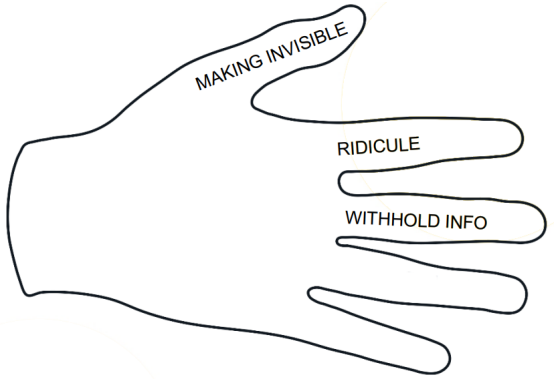
Estas y otras “lagunas en nuestros conocimientos” impiden a las mujeres ver con claridad lo que les ocurre en su ambiente más cercano y en la sociedad en general.

Ocultar información es una MST bastante común.

Las mujeres que son condenadas a la ignorancia se sienten solas, inseguras y estúpidas, haciendo que sea más fácil para los hombres tener la iniciativa y más fácil para la cultura masculina mantener su posición dominante.

Al aprender a reconocer la “técnica de ocultación”, una mujer entiende que tiene el derecho a exigir información más detallada y rigurosa, y exigir la discusión de ciertos temas cuando ella crea que es necesario.

Las mujeres pueden sacar provecho de organizarse para conseguir e intercambiar información sobre temas importantes para ellas y sus propias vidas.



Veamos un ***ejemplo*** de ***ocultación de información***:

Después de la reunión: “Vayamos a tomar una cerveza”, propone Larry.

“Bien”, asienten los demás hombres del grupo.

Sophie reflexiona: lo que más desea es irse a su casa. No le agrada tener que ir a los bares después de cada reunión.

Pero si no va con el resto del grupo, sabe exactamente qué pasará: en la próxima reunión los hombres habrán tomado sus decisiones y ella no tendrá oportunidad de proponer nada.

No es solo cuestión de tomar una cerveza, en esa reunión los hombres intercambian información y toman decisiones por adelantado.

Así que Sophie se une al grupo desganada. Pero, ¿por qué siempre tiene que ser todo hecho como ellos quieren?

IV. Doble castigo

El doble castigo ocurre cuando una mujer hace algo que es juzgado como incorrecto, pero también sería incorrecto si no lo hiciese.

Esta MST es usada contra las víctimas de prejuicios o estereotipos.
Por ejemplo, las mujeres feministas son culpadas por su alto nivel de divorcios – y al mismo tiempo son culpadas por no ser suficientemente activas en política.
“Condenada si haces, condenada si no haces”.

Esta técnica se usa contra las mujeres acusándolas de ser malas madres cuando se involucran en la vida laboral o en política – y de “no estar por la labor” y “desconectadas” cuando dan prioridad a su hogar y a sus hijos.

De la misma manera, una mujer que sea jefa de equipo o manager de departamento puede ser acusada de debilidad si intenta escuchar y actuar democráticamente, y de falta de feminidad cuando muestra sus garras o impone su voluntad.
Una mujer política puede ser acusada de visión estrecha cuando insiste en los intereses de las mujeres y de ser traidora cuando no lo hace.

Es extraño que el doble rechazo sea una MST tan efectiva.
¡Es manifiestamente ilógico e injusto!

Pero siglos de hacer invisibles a las mujeres y a la cultura femenina y ridiculizar a una y a otra, han conseguido reblandecer la lógica más estricta.

Mientras tanto, las mujeres expuestas a esta técnica de supresión del control acaban estresadas cuando intentan sin demasiado éxito evitar la crítica por ambas partes.

El doble rechazo es extremadamente doloroso por la constante conciencia de culpabilidad y los sentimientos de inadaptación que por lo general conllevan.

Para evitar esa tremenda incomodidad, la mujer ha de abstenerse de cualquier actividad política o de tener hijos.

Así, la mujer ha de aceptar una posición inferior en el trabajo, debe hacer lo imposible para adaptarse y equilibrar todas las continuas exigencias que caigan sobre ella.

Es importante aprender a reconocer esta cuarta MST.

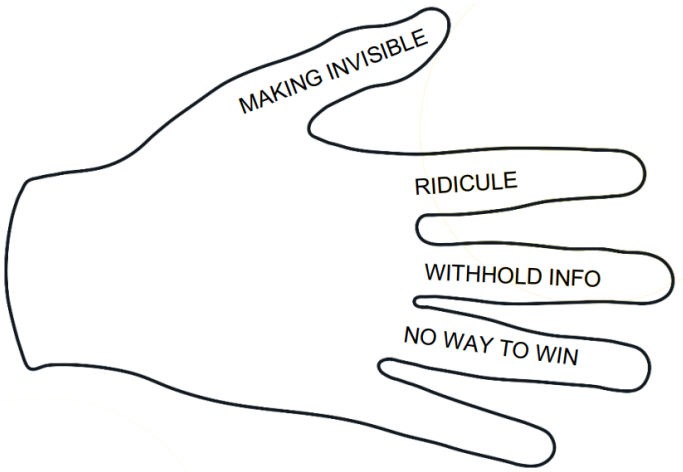
Tanto las mujeres como los hombres, son importantes en todas partes: en el trabajo, en la política, en las familias con sus hijos, en la escuela, en la prensa escrita, en la radio y los podcasts, en el arte, en la música, en los medios de comunicación, en la ciencia.

Es necesario leer y escuchar diferentes puntos de vista y opiniones derivadas de la historia vital de humanos con perspectivas distintas. No solo hombres y mujeres han de representar al pueblo en la política, sino todo tipo de colectivos minoritarios o no, esta es la única forma en la que se puede hacer política de una forma plural y atendiendo a los intereses de diversos colectivos.

También es necesario, para alcanzar la madurez como sociedad, que existan referentes que muestren diversidad de género, raza y clase social y que las niñas/niños y adolescentes en general puedan tomar como referencia a personas cuya opinión es valorada.

Por ejemplo, es importante que haya mujeres en ciencia para que la futura generación de científicos valore y entienda el trabajo de las mujeres en ciencia y para que las niñas puedan desechar estereotipos absurdos y comprendan que la ciencia no entiende de género.

Las mujeres han de tener el derecho y la oportunidad de combinar diferentes tipos de vínculos sociales y actividades sin que ello signifique un desgaste físico o psicológico negativo.



Veamos un ***ejemplo*** de ***doble castigo***:

Connie se da cuenta de que los demás no aprueban su posición.
Al acabar la reunión en el hall, Connie escucha a los demás cotilleando: “Estar con mi hijo”, bromea uno de ellos.
“¡Creo que el sindicato es más importante que la crianza de un hijo! ¡Cosas de mujeres!”.

V. Culpabilizar y avergonzar

La culpa y la vergüenza se infligen haciendo uso del ridículo y el doble castigo.
Ocurre cuando a las mujeres se les dice que no son suficientemente buenas incluso si las razones para “no ser suficientemente buenas” pudieran ser:

I. piensan y se comportan de manera diferente a los hombres y de maneras alternativas
II. las mujeres no han tenido acceso a la información y la educación (que, por lo general, ha sido controlada por los hombres).

Esta quinta MST, culpabilizar y ridiculizar, es ilógica y difícil de comprender. Al mismo tiempo, esta MST funciona a causa del estatus social inferior asignado a la mujer y a la cultura femenina.

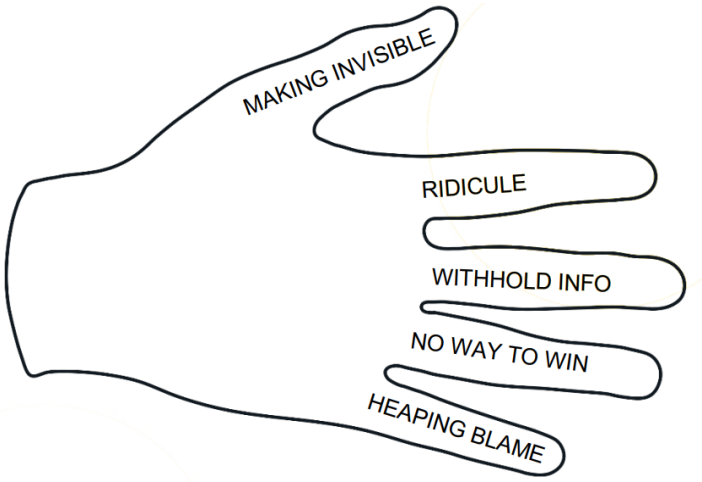
Al hacer invisible a la mujer día a día, ésta se siente empequeñecida e insignificante; mediante la ridiculización habitual la mujer se siente insegura y estúpida.
Todos estos factores alimentan los graves – y absolutamente injustificados – sentimientos de vergüenza, alimentado a su vez la irracional tendencia a aceptar la culpa por todos los males del mundo.

De esta manera, las mujeres no protestan tan abiertamente como deberían cuando se sugiere que la violación fue cometida porque la mujer llevaba una minifalda muy corta, o cuando las mujeres son culpables por los excesos de bebida de los hombres, o que las mujeres sean consideradas como imposibles de tratar si no permiten dócilmente que los hombres les pateen el culo.
Es bien sabido que las mujeres que han sido violadas o maltratadas se sienten profundamente avergonzadas y en parte responsables de lo que les ha pasado.

Esta técnica que usa la culpabilidad y el ridículo es muy difusa y difícil de identificar.
Es por lo tanto un tema urgente sacar estos casos a luz.
Esta conciencia pública de la técnica 5 de culpabilizar y avergonzar, tendrá así el poder de desvelar todos los mitos y falacias sobre las mujeres.

Cuando una mujer ha aprendido a reconocer esta quinta MST puede manejar más fácilmente y contrarrestar el “patrón psicológico” que hace esta técnica tan efectiva.
Un ejemplo, cuando se persuade a las mujeres para que “acepten” la imagen de la propia mujer y de lo femenino como algo sin interés, estúpido y ridículo.

Cuando las mujeres obtengan un completo entendimiento de esta técnica y lo que la hace funcionar, en lugar de culpabilidad y sentir vergüenza, serán capaces de sentir alegría y orgullo de pertenecer al negativamente llamado sexo débil.



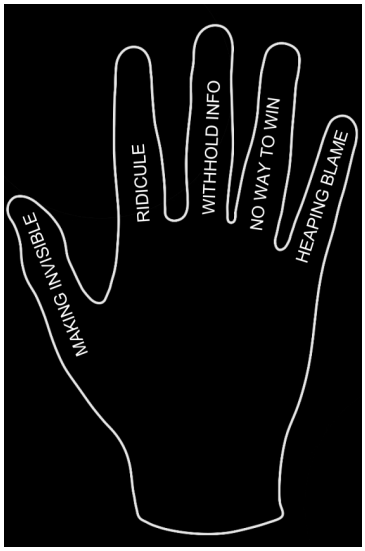
Veamos un ***ejemplo*** de ***culpabilización***:

En una reunión, Corina sugiere cambiar los encuentros para crear una atmósfera más agradable:
- “Hagamos las reuniones sin seguir una agenda cerrada, hagámoslas de vez en cuando; podemos traer también por turnos algunos pasteles”.
- “¿Pero de qué estás hablando?”, protesta Carl airadamente.
- “No nos reunimos aquí para comer pasteles ni para divagar sobre la nada. ¡De todo lo que he tenido que escuchar, esto es realmente el colmo! ¡Se supone que somos gente seria!”

- “Pero es que son siempre las mismas personas las que hablan en nuestros encuentros, si pudiéramos cambiar nuestro estilo un poco quizás podrías ser…”.
Carl interrumpe:
- “Bueno, en realidad no es culpa mía que algunas personas no hablen en las reuniones. Si lo necesitan: ¿Por qué se inscriben en algún curso para hablar en público? Esto no es una escuela de enfermería, ¿sabes?”

Corina se siente estúpida. Quizás fue una sugerencia un poco tonta.
¿Qué van a pensar de ella después de esto?

Comentario de la autora



El texto sobre MST es una traducción libre de la fuente citada al principio del capítulo y algunos de los ejemplos sobre MST pueden no ser 100% representativos de la sociedad española ya que Berit es noruega.

Estas técnicas de control mental, están tan profundamente arraigadas, que tardamos en darnos cuenta de qué es exactamente lo que está sucediendo.

Mucho ojo si identificas alguna técnica de control para humillar a alguien de tus compañeros, porque si no visibilizas este tipo de cosas, no solo les estás dando sustento sino que además estás dando un ejemplo nocivo de cómo debe ser la experiencia laboral.
Es fácil caer en la trampa de las dinámicas de grupo tóxicas, el cotilleo y poner a parir a los demás cuando no están delante, pero, no olvides que los que ponen a parir a los demás, harán lo mismo contigo cuando no estés delante.

Leí en algún sitio una vez, que una buena política para por ejemplo enviar emails que sean lo más profesionales posible es añadir al mail a un tercero aleatorio de repente al hilo del mail. Si te preguntas qué locura es esta, simplemente voy a copiar y pegar un extracto de la lista de correo donde leí esto y dejar que reflexiones sobre ello:

"La familiaridad del trato con compañeros de trabajo, proveedores o inversores puede hacer que nos olvidemos de que el 99% de los correos que les escribimos son profesionales y que, al hacerlo, deberíamos comportarnos como tal, algo que no está reñido con la cercanía."

Volviendo al hilo principal de esta reflexión en forma de "comentario de la autora":
existe una fina línea entre ser servicial y amable y permitir ser humillado por tu entorno laboral, jamás olvides que un trabajo no vale tu dignidad, tu salud mental y tu bienestar.

Si tienes que mandar a la mierda a una empresa e irte a un trabajo donde te traten mejor ¡Hazlo!

Al igual que los ambientes tóxicos son "contagiosos", de la misma manera, se puede tratar de "plantar" semillas a base de "buenas acciones" visibles a todos los compañeros, para que entiendan que ser compañero es también ayudar al de al lado, y que trabajando sin toxicidad se genera un ambiente mucho más plástico y donde es sencillo y agradable trabajar.

Si, a pesar de todos tus intentos, resulta que la cultura empresarial del lugar donde trabajas está podrida hasta la médula, debes plantearte si realmente vale la pena vivir amargado y humillado en un lugar donde no eres feliz y que a larga acabará minando tu autoestima y tus ganas de trabajar y de ser sociable con tus compañeros de trabajo.
Quizás haya llegado la hora de buscar otro empleo, pero, ¿cómo saber si la próxima empresa para la que trabajes te presentará un ambiente tóxico?
Es difícil, pero siempre se pueden buscar pistas, y te recomiendo que lo hagas, si lo que buscas es un lugar de trabajo agradable y que de paz mental en lugar de exudar toxicidad, competitividad e hijoputismo del bueno.

Una de las cosas que puedes hacer, es contactar por Linkedin, Infojobs u otra red para buscar empleo que uses, con actuales trabajadores de la empresa en la quieres trabajar.
También sería buena idea, contactar con alguien que ya no trabaje en esa empresa, así obtendrás una opinión más sincera. Al no trabajar en la empresa en cuestión, esa persona puede tender más a la sinceridad que alguien que a quien le puede interesar que entres a trabajar en su empresa.
Otra cosa muy recomendable, es realizar una pequeña investigación previa de la empresa y la sede concreta de la ciudad donde quieres trabajar en páginas web como www.glassdoor.es
Glassdoor es un servicio web de búsqueda de empleo que permite a la gente dejar opiniones sobre la empresa en la que trabajan o han trabajado anteriormente.
Podrás ver datos reales de trabajadores o ex-trabajadores reales de las empresas, una nota media de la empresa y el porcentaje de gente que recomendaría un amigo trabajar en esta empresa porque su experiencia allí ha sido buena.
La gente suele dejar opiniones sinceras en este tipo de webs, ya que sus datos son anónimos y por tanto, no se puede saber quien ha dejado la opinión.
Te recomiendo también que uses la web para dejar tu opinión sincera sobre empresas en las que hayas trabajado, ya que así la comunidad tendrá más datos y opiniones sobre las que basarse a la hora de elegir una u otra empresa para trabajar.
Aquí dejo un ejemplo de búsqueda de una empresa para que puedas ver el tipo de comentarios y notas que deja la gente sobre las empresas y te hagas una idea de lo útiles que resultan este tipo de webs https://www.glassdoor.es/Opiniones/Inditex-Opiniones-E12213.htm

Si lo que te preocupa es el anonimato, puedes crear una cuenta de correo específica para dejar tus opiniones, pero si vas a dejar una opinión, por favor que sea sincera, ya que ese es el motor gracias al cual funcionan tan bien este tipo de sitios web.

Otra cosa que puedes hacer, es buscar entre tus contactos y amistades a quienes tengas agregados en tus redes de búsqueda de empleo. Puedes revisar sus currículums, quizás encuentres que alguna de tus amistades haya trabajado en el pasado para alguna de las empresas que están en tu punto de mira para tu próxima experiencia laboral. Nada más sencillo que preguntar a un amigo.

Capítulo IV

Contramedidas para combatir las MST

Fuente, este capítulo está basado en
"How to act and react to manipulative behavior?"
del folleto MST educational set

Cómo actuar y reaccionar a comportamientos de gente manipuladora.

- Ten confianza en ti mismo.
Nadie es perfecto, tú no eres peor que los demás y además es importante que tomes conciencia del hecho de que no eres tú quien ha fallado o lo ha hecho mal, sino la persona o personas que te manipularon.

- Estáte preparado.
Prepárate para situaciones similares, conscientemente prepara en tu mente situaciones similares de manipulación y prepara argumentos para desmontar a quien intenta humillarte o engañarte.

- Observa la reunión de cerca y con calma.
Aprende a reconocer las MST, uno de los problemas para reconocer las MST es que, por desgracia, muchos aspectos de estas MST se aceptan como parte de las normas sociales y están socialmente aceptadas y asimiladas como algo normal, como parte de la cultura.

El poder, es más fuerte cuando nadie lo desafía. Una vez que se normalizan las MST, también se vuelven invisibles. Cuando son invisibles, es muy difícil cambiarlas.
Uno de los objetivos clave de este libro, es ayudarte a identificar MST, y hablar sobre ellas con tus compañeros y tu equipo en un debate constructivo sin culpabilizar, ya que es posible que haya gente que las use sin ni siquiera darse cuenta.

Es posible luchar contra las MST para eliminarlas, así que recuerda, la situación seguirá mejorando a medida que más gente sepa qué son las MST y aprendan a reconocerlas.

- ¡Defiéndete!
Señala con firmeza que hay otra persona que está actuando de forma injusta, manipulando o humillando a ti o a otros compañeros o compañeras. Recuerda que la idea, no es usar las MST contra otros, si no todo lo contrario, hacerlas visibles y crear un lugar seguro donde dejen de usarse y la gente sea tratada por igual.
- Otros puntos importantes.

Identificar los patrones de las MST es un buen paso para la emancipación de las mujeres y niñas y también hombres y personas no binarias, ya que aunque, Berit Ås les dio un enfoque de verticalidad de hombres hacia mujeres, no siempre son hombres los que aplican este tipo de tácticas.

También es de señalar, que el patriarcado es el principal obstáculo para el avance y desarrollo de la mujer.

La desigualdad sistémica, sigue estando incrustada. La mayoría de veces, son los hombres los que tienen el control, los directivos, jefes, empresarios y políticos, son, en su mayoría hombres. A pesar de que aproximadamente la mitad de la población del planeta, seamos mujeres, estamos infra-representadas y a veces, quienes deciden, no tienen en cuenta el punto de vista de la mujer.

En el patriarcado a nivel mundial, a nivel global, en el mundo contemporáneo se crean obstáculos para que las mujeres avancen en la sociedad, porque las instituciones patriarcales y las relaciones sociales son responsables del estatus inferior o secundario de la mujer. Para comprender la complejidad de la posición de la mujer, debemos utilizar el enfoque interseccional, que explica cómo no solo el género, sino también otros elementos de la identidad están posicionando a las mujeres en la sociedad patriarcal.

El patriarcado se refiere a la dominación masculina tanto en el ámbito público como en el privado.
De este modo, las feministas utilizan el término "patriarcado" para describir la relación de poder entre hombres y mujeres, así como para descubrir la causa fundamental de la subordinación de las mujeres.
Pero el género ya no es la única perspectiva que debemos tener en cuenta a la hora de erradicar la discriminación.

La interseccionalidad es un marco crítico que nos proporciona la mentalidad y el lenguaje para examinar las interconexiones e interdependencias entre categorías y sistemas sociales.

Es relevante tenerlo en cuenta al preparar un programa de empoderamiento. Porque mejora la sofisticación analítica y ofrece explicaciones teóricas de las formas en que los miembros heterogéneos de grupos específicos (como las mujeres) pueden experimentar la situación de manera diferente dependiendo de su origen étnico, orientación sexual y/o clase y otras ubicaciones sociales.

La sensibilidad a tales diferencias mejora la comprensión de los problemas de justicia social y desigualdad en las organizaciones y otras instituciones, maximizando así las posibilidades de cambio social, que es el objetivo general de la eliminación de las MST.

Capítulo V

El bully

No es un restaurante de 3 estrellas Michelin, es un hijo de puta profesional: manipulador, caprichoso y que sabe muy bien donde están los límites hasta los que puede llegar para hacer zumo de naranja con tu autoestima.

La figura del acosador (bully), no entiende de religión, raza, clase social o sexo, puede ser hombre, mujer o no binario, aristócrata, aburguesado, clase media o vivir en un país en vías de desarrollo, lo que es seguro es que exuda toxicidad por donde quiera que se mueve.

Fuente: artículo escrito por Preston Ni
para psychologytoday.com adaptado y traducido libremente por mi

---

"Algunas personas intentan hacerse altas, cortando la cabeza de los demás
y usando sus cabezas decapitadas como apoyo"
- Paramahansa Yogananda

La mayoría de nosotros nos encontramos con adultos acosadores (bullies) en ciertos momentos de nuestras vidas.
Un acosador (bully) adulto puede ser un jefe o colega intimidante, una pareja romántica controladora, un vecino rebelde, un representante comercial que nos presiona para que compremos su producto, un familiar condescendiente, un conocido social que avergüenza u otro tipo de relaciones abusivas.

Visto desde fuera, un matón adulto puede parecer agresivo, exigente y dominante.
Sin embargo, con un enfoque astuto y una comunicación asertiva, puede convertir la agresión en respeto.
Aquí veremos ocho claves para manejar con éxito a los acosadores adultos, con extractos del libro de Preston Ni, *"How to Successfully Handle Aggressive, Intimidating, and Controlling People"*.
Es posible que no todos los consejos a continuación se apliquen a tu situación particular.
Simplemente usa lo que te funcione y desecha el resto.

I. **Mantente seguro:**
   La prioridad más importante frente a un acosador adulto es protegerse.
   Si no te sientes cómodo con una situación, vete.
   Busca ayuda y apoyo si es necesario. Comunícate con la policía, la línea directa de emergencias, las agencias sociales o los representantes legales si es necesario.

Si decides lidiar con el agresor, considera las siguientes habilidades y estrategias.

II. Mantén tu distancia y mantén sus opciones abiertas:

No vale la pena enfrentarse a todos los matones adultos.
Tu tiempo es valioso y tu felicidad y bienestar son importantes.
A menos que haya algo crítico en juego, no te gastes tratando de lidiar con una persona que está atrincherada negativamente.
Ya se trate de un conductor furioso en la carretera, un vendedor agresivo, un vecino hostil, un pariente desagradable o un supervisor dominante, mantén una distancia saludable y evita el compromiso a menos que sea absolutamente necesario.

Hay momentos en los que puede sentir que estás "atrapado" con una persona muy difícil y que "no hay salida". En estas situaciones, piensa de forma imaginativa".
Consulta con amigos y asesores de confianza sobre las posibles acciones diferentes que podrías realizar, con tu bienestar personal como la prioridad número uno.
Nunca estamos estancados a menos que neguemos la realidad.
Mantén tus opciones abiertas.

III. Mantén la calma y evita ser reactivo:

"Los matones ganan cuando estás enfadado".

Una característica común de los acosadores es que proyectan su agresión para sacarte de tus casillas y desequilibrarte. Al hacerlo, crean una ventaja a partir de la cual pueden explotar tus debilidades.

Si tienes que lidiar con un acosador, una de las reglas básicas más importantes es mantener la calma. Cuanto menos reactivo seas a las provocaciones, más podrás utilizar tu juicio para manejar la situación. Algunas veces el escenario de acoso puede requerir de una respuesta firme y asertiva, mientras que otras veces puede manejarse simplemente sin que te sientas presionado. De cualquier forma, mantén la calma cuando te acerques a la situación. Mantén la compostura, enfadarte o alterarte, solo hará que no puedas pensar con claridad.

IV. Conoce tus derechos humanos fundamentales:

Una idea crucial a tener en cuenta cuando tratamos con un acosador adulto es conocer tus derechos y reconocer cuándo están siendo violados.

Siempre que no hagas daño a otros, tienes derecho a defenderte y defender tus derechos. Por otro lado, si perjudicas a otros, puedes perder estos derechos.

Los siguientes son algunos de nuestros derechos humanos fundamentales:

- ★ Tienes derecho a ser tratado con respeto.
- ★ Tienes derecho a expresar tus sentimientos, opiniones y deseos.
- ★ Tienes derecho a establecer tus propias prioridades.
- ★ Tienes derecho a decir "no" sin sentirte culpable.
- ★ Tienes derecho a recibir aquello por lo que pagas.
- ★ Tienes derecho a tener opiniones diferentes a las de los demás.
- ★ Tienes derecho a protegerte de amenazas físicas, mentales o emocionales.
- ★ Tienes derecho a crear tu propia vida feliz y saludable.

Los Derechos Humanos Fundamentales se basan en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las leyes de muchas naciones democráticas que protegen contra el abuso, la explotación y el fraude.
Estos Derechos Humanos Fundamentales representan tus límites y los de los demás.

Por supuesto, nuestra sociedad está llena de personas que no respetan estos derechos. Los acosadores, en particular, quieren privarte de tus derechos para poder controlarte y aprovecharse de ti. Pero tienes el poder y la autoridad moral para declarar que eres tú, y no el acosador, quien está a cargo de tu vida. Concéntrate en estos derechos y recuérdaselos a la persona que intenta abusar de ti, si es necesario. Sé conciso y usa un tono de voz firme, al fin y al cabo, no tienes que darle explicaciones de nada a alguien que intenta abusar de ti.

V. Utiliza una comunicación asertiva y eficaz:

Como se mencionó anteriormente, evita interactuar con agresores a menos que sea absolutamente necesario. Cuando debas lidiar con uno, fortalece tu posición utilizando habilidades de comunicación asertiva.

Ejemplos de comunicación asertiva:
En la comunicación asertiva la postura de tu cuerpo es firme y relajada.
Cuando te comunicas asertivamente es porque has logrado un equilibrio en tu forma de comunicarte.
Comunicas tus ideas, sentimientos y necesidades, de una forma segura y firme, siendo amable con los demás. Eres asertivo cuando sientes seguridad al comunicarte, exponer tus ideas, pedir favores, y hacer solicitudes, respetando a los demás y buscando ser respetado.
Cuando te comunicas asertivamente no juzgas ni descalificas a otros.

VI. Habla sobre tu experiencia:

Algunas víctimas adultas de acoso guardan silencio sobre su experiencia y ocultan su sufrimiento en su interior. Las razones para esto pueden ser, el miedo, la vergüenza, la culpa, la negación, una sensación de impotencia e inutilidad, así como el género, la cultura o el condicionamiento social o religioso de cada uno.
Sin embargo, ser una víctima silenciosa no solo es mental y emocionalmente malsano, sino que también puede alentar al agresor a repetir e intensificar su comportamiento agresivo.
No importa lo difícil que sean tus circunstancias, busca personas cercanas en quienes confiar, ya sean amigos, familiares, confidentes en el lugar de trabajo, consejeros u operadores en una línea telefónica de crisis. Compartir tu experiencia no solo es catártico; el apoyo que recibes, a menudo puede fortalecer tu capacidad para afrontar el desafío.

VII. En situaciones graves, aborda el problema de forma proactiva desde el principio y formaliza la comunicación:

Con los acosadores con los que debes interactuar de forma regular, es importante detener cualquier patrón grave y potencialmente dañino desde el principio. Permítete ser tú mismo, no el matón, quien marque el tono de la relación.
Siempre que sea posible, formaliza la comunicación diaria con el agresor, ya sea poniendo las cosas por escrito o teniendo a un tercero presente como testigo.
Mantén un registro en papel de los hechos, problemas, acuerdos, desacuerdos y plazos. Construye evidencia fáctica y pruebas contra el agresor.
Identifica si puede haber otras víctimas del acosador y considera una respuesta conjunta y formalizada. Aprovecha la fuerza del esfuerzo en equipo.

VIII. Establece las consecuencias que traen las acciones del acosador para imponer respeto:

Cuando un acosador adulto insiste en violar tus límites y no acepta un "no" por respuesta, háblale sobre las consecuencias, por ejemplo en una empresa, explícale que el acoso laboral está tipificado por la ley y puedes reportarle a un superior o emprender una denuncia contra él o ella.

La capacidad de identificar, listar y afirmar las consecuencias es una de las habilidades más importantes que puede utilizar para "rechazar" a una persona difícil.
Cuando se articula de manera efectiva, las consecuencias razonables hacen que el acosador adulto se "ponga en pausa" y lo obligan a dejar de cometer una infracción.

En conclusión, saber cómo manejar a los acosadores significa dominar el arte de la comunicación. A medida que utilices estas habilidades, experimentarás menos dolor, mayor confianza, mejores relaciones y mayor destreza en la comunicación.

Micromachismo

Fuente: mpdl.org/noticias/global/derechos-humanos/quieres-saber-es-micromachismo-entrevista-luis-bonino#

Luis Bonino [www.luisbonino.com] desarrolla desde hace casi 40 años numerosas actividades en los ámbitos de la Salud mental y de la promoción de la igualdad entre mujeres y varones.

¿Qué son los micromachismos?

Este término designa a las sutiles e imperceptibles maniobras y estrategias de ejercicio del poder de dominio masculino en lo cotidiano, que atentan en diversos grados contra la autonomía femenina. Hábiles artes, trucos, tretas y manipulaciones con los que los varones intentan imponer a las mujeres sus propias razones, deseos e intereses en la vida cotidiana.

Son de uso reiterado aun en los varones "normales", aquellos que desde el discurso social no podrían ser llamados violentos, abusadores o especialmente controladores o machistas.

Muchos de estos comportamientos no suponen intencionalidad, mala voluntad ni planificación deliberada, sino que son dispositivos mentales, corporales y actitudinales incorporados y automatizados en el proceso de "hacerse hombres", como hábitos de acción/reacción frente a las mujeres. Otros en cambio sí son conscientes, pero todos forman parte de las habilidades masculinas desarrolladas para ubicarse en un lugar preferencial de dominio y control que mantenga y reafirme los lugares que la cultura tradicional asigna a mujeres y varones.

Los modos de presentación de los micromachismos se alejan mucho de la violencia física, pero tienen a la larga sus mismos objetivos y efectos: garantizar el control sobre la mujer y perpetuar la distribución injusta para las mujeres de los derechos y oportunidades.

¿Podría ponernos algún ejemplo de micromachismos?

En las relaciones sociales del día a día existen numerosos ejemplos de micromachismos.

Uno muy común viene representado por aquellas situaciones en las que el hombre no se implica en las tareas domésticas o familiares porque "no sabe" o porque "ella lo hace mejor". En este caso, obligar a la mujer a hacer lo que en una relación igualitaria debería ser cosa de dos supone una maniobra de imposición de tareas que, de forma sutil, genera una importante sobrecarga en ella.

Otro ejemplo de “micromachismos encubiertos”, sería el de aquellas situaciones en las que el hombre, con o sin intención, elimina los espacios de intimidad con la mujer. “No tener tiempo” para hablar, llevar una vida social excesiva o eludir temas personales o familiares de relevancia son algunas formas de intentar controlar las reglas de la relación a través de la distancia, logrando así que la mujer se acomode a sus deseos: cuándo estar disponible, cuánta tarea doméstica realizar, etc.

Por último, podríamos mencionar como micromachismo aquellas situaciones en las que se sobrevaloran los escasos aportes del varón – ya que habitualmente lo escaso suele vivirse como valioso-mientras que se minimiza el reconocimiento de la mujer como persona, así como la valía de sus necesidades, de sus valores y de sus aportes al bienestar psicofísico masculino y familiar.

¿Qué efectos causan los micromachismos en la mujer?

Dada su **casi invisibilidad**, van produciendo un **daño sordo y sostenido que se agrava en el tiempo**, **sin poder establecer** estrategias de **resistencia** por desconocer su existencia.

Algunos de los efectos causados por los micromachismos son:

- ★ Inhibición de la lucidez mental por disminución de la valentía, la crítica, el pensamiento y la acción eficaces, la protesta válida, y el proyecto vital.
- ★ Fatiga crónica por forzamiento de disponibilidad, con sobreesfuerzo psicofísico, desvitalización, y agotamiento de sus reservas emocionales y de la energía para sí y para el desarrollo de sus intereses vitales.
- ★ Sentimiento de incapacidad, impotencia o derrota, con deterioro de la autoestima, con aumento de la desmoralización y la inseguridad, y con disminución de la auto-credibilidad de las propias percepciones, con una actitud defensiva, provocativa o de queja ineficaces.
- ★ Disminución del poder personal, con un retroceso o parálisis del desarrollo personal, limitación de la libertad y utilización de los “poderes ocultos” femeninos (aquellos que cualquier persona subordinada utiliza cuando no se siente con derecho a utilizar su poder personal).
- ★ Malestar difuso, irritabilidad crónica y un hartazgo “sin motivo” de la relación.

Toda esta sintomatología genera un estado de ánimo depresivo-irritable en aumento, que genera más auto-culpabilización, resignación, empobrecimiento y claudicación.

¿Por qué las situaciones de violencia englobadas dentro de los micromachismos están tan integradas en las relaciones sociales?

Gran parte de la **eficacia** de los **micromachismos** está dada no solo por su **imperceptibilidad**, sino también porque funcionan sostenidos, **avalados** y naturalizados por la **normativa patriarcal de género**.

Dicha normativa no solo propicia el dominio para los varones, sino también la subordinación para las mujeres, para quienes promueve comportamientos “femeninos” - pasividad, evitación del conflicto, complacencia, servicios al varón y necesidad de permiso o aprobación para hacer - que ellas en su socialización asumen como propios, y cuya realización las coloca “naturalmente” en una posición de subordinación.

Por otra parte, para ellos, el orden social sigue siendo un aliado poderoso, ya que otorga al varón, por serlo, el “monopolio de la razón” y, derivado de ello, un poder moral que les hace crear un contexto inquisitorio en el cual la mujer está en principio en falta o como acusada: “exageras" y “estás loca” son dos expresiones que reflejan claramente esta situación.

¿Qué se puede hacer para erradicar progresivamente los micromachismos?

Es necesario trabajar en una doble vía. Por un lado, las personas profesionales de la salud mental deben hacer un esfuerzo por conocer y detectar los micromachismos y sus efectos en la mujer.

Por otro lado, **mujeres y hombres han de trabajar por desactivar** tanto la producción de **micromachismos** como los efectos que causan. Hay que trabajar para que las mujeres logren desarrollar estrategias de inmunización, así como que los hombres desactiven los micromachismos de sus comportamientos y se habitúen a reconocerlos para motivar cambios hacia la apertura igualitaria.

Para ello, es necesario lograr que ellos puedan estar dispuestos a una autocrítica sobre el ejercicio cotidiano del poder y a reconocer el efecto de dicho ejercicio en las mujeres.

Princesas y heroínas

Fuente: artículo escrito por **Teresa Busto**
linkedin.com/posts/teresa-busto-entalenta_princesas-y-hero%C3%ADnas-cuando-ten%C3%ADa-3-a%C3%B1os-activity-6861324443134775296-Ghyc/

Cuando tenía 3 años todos mis vestidos eran de color rosa. Cuando tenía 6 yo quería un Scalextric y los Reyes Magos, me trajeron un set de limpieza (cubo y fregona en miniatura).
Cuando tenía 8 quería jugar al balonmano y me apuntaron a ballet.
Con 17 en la universidad algunos profesores me cuestionaron que estudiara ingeniería. Con 18 al obtener el título de socorrista de piscina me intentaron convencer de que no era suficientemente fuerte. Lo conseguí a la primera.
Con 19 me presenté para acceder a ser árbitro de baloncesto sufriendo las risas de los examinadores. Lo aprobé. Con 23 un directivo de una empresa me llamó durante un proceso de selección solo para decirme que de ninguna manera contrataría a una mujer pero que por simple curiosidad, quería ver qué pinta tenía yo.
Hice más de 200 entrevistas (a cuál más curiosa) para encontrar un trabajo de ingeniera. Nunca me examinó o entrevistó una mujer.
Con mi primer salario de ingeniera me compré un Scalextric. Entre los 19 y los 27 años viví en diferentes empresas conductas sexistas, micromachismos y expresiones como: “calladita estás más bonita” o “no seáis nenazas" y no protestéis o “estás insoportable, ¿tienes la regla?” o “para ganar tienes que enseñar” o frases como "¿Y no le molesta a tu marido que trabajes todo el día?" o por ejemplo “Señorita Teresa, Señor Martínez, Pérez y García a mi despacho”.

Con 28 sufrí acoso laboral de una persona desconocida que me llamaba todos los días por teléfono desde algún sitio de la empresa masturbándose.
A los 29 tenía sensación de invisibilidad cuando yo opinaba y hablaba. Yo era la “chica”.
Cuando me quedé embarazada, mi marido lo celebró en su empresa y yo no sabía ni cómo decirlo en la mía.
A los 35 le pegué un bofetón a un compañero por invadir constantemente mi espacio privado, tocándome. En mi primer viaje a USA esperaban a Mr Busto y no a Mrs Busto. Tuvieron que cambiar el itinerario de eventos post laborales.
Al optar a mi primer puesto de directiva me preguntaron si podría viajar ya que tenía dos hijos. El que me entrevistaba tenía tres y era francés.
A los 40, en alguna reunión, me equivocaron con la secretaria ya que yo era la única mujer.
Con 41 escuchaba frases como “los directivos acudirán a la cena con sus mujeres”.
Con 43 mandé cartas a empresas suministradoras diciéndoles que mientras su publicidad fuera sexista (mujeres semidesnudas en publicidad de sus productos) no tendrían cabida en mi empresa.
Con 45 fui VP. No tenía jefas, ni compañeras, ni proveedoras. He hecho frente a estereotipos de género y he vencido a resistencias de subordinados, colegas o superiores en España y fuera de España. Con 52 me nombraron directora de fábrica. Cuando me he ido, el 50% de los puestos de liderazgo en la fábrica eran mujeres.
Hoy, mi sobrina de 6 quiere ser princesa aunque en casa solo vea motos.

Comentario de la autora

Las mujeres que trabajamos en entornos laborales donde la mayoría son hombres tenemos bastante interiorizadas ciertas conductas masculinas.
Algunas de las cosas que describe Teresa, yo también las he vivido. Por ejemplo en la universidad, cuando estudiaba la carrera de ingeniería informática, un compañero, se puso a explicarme motu propio sin yo haberle preguntado nada, el método de ordenación merge sort suponiendo que yo no había entendido la explicación del profesor.
Recuerdo una ocasión en que un amigo me presentó a sus padres y cuando me preguntaron que estudiaba y les dije que informática, el padre de mi amigo respondió "no sabía que las mujeres podían estudiar eso".
En el apartado de acoso laboral, por suerte no he sufrido acoso sexual, como las aberraciones que comenta Teresa, pero si que he sufrido acoso laboral, y como fruto de ello existe este libro. Porque de todas las experiencias se puede aprender algo, incluso de las que son horribles.

Supongo que muchas mujeres nos podemos sentir identificadas con los ejemplos que Teresa relata en su post de Linkedin.

Creo que la sociedad y por ende, el entorno laboral han evolucionado. Por desgracia, mi conclusión es bastante similar a la de Teresa. ¿Cómo se explica que en 2021 los anuncios de juguetes sigan siendo igual de sexistas que varias décadas atrás?

Algunas empresas hacen un esfuerzo consciente en este tema, como por ejemplo Lego, con su iniciativa "women in digital careers" [https://www.lego.com/es-es/careers/stories/say-hej-to-women-in-digital], y los sets de Lego para visibilizar mujeres que hicieron carrera en STEM (Science Technology Engineering and Mathematics) [https://ideas.lego.com/projects/3bf5b46c-6c87-4a2d-a2e1-d31ed0e2739e]
En estos sets, muy recomendables para regalar a cualquier niño o niña, están representadas mujeres como
Annie Easley, una de las primeras mujeres afroamericanas en trabajar en en la NASA.
Betty Holberton, programadora del ENIAC e inventora de los breakpoints que se siguen usando para debuggear programas informáticos hoy en día y una de las mujeres pioneras en estudiar periodismo en 1940.
Jean Bartik, que calculaba trayectorias balísticas a mano y programó el ENIAC para poder hacer esta tarea con un ordenador.
Gladys West, que recopilaba datos de satélites para desarrollar la matemática en la que se fundamentan los GPS.
Grace Hopper, que desarrolló el primer compilador de un lenguaje de programación en los 60.
Ada Lovelace, que contribuyó al diseñó de la primera calculadora con Charles Babbage.

Creo que todos deberíamos de ser más conscientes de que cuando regalamos a juguetes sexistas, les estamos educando en estereotipos de 1940. La sociedad ha avanzado lo suficiente como para que las mujeres tengamos más libertad de elección que nuestras antecesoras, así que, si estás leyendo estas líneas, recuérdalas cuando te toque hacer un regalo a un niño o niña
Vivir en el siglo XXI, nos da a las mujeres, unos privilegios que años atrás no existían. Por ejemplo, en el siglo XX, ciertas carreras como derecho, ingeniería industrial, arquitectura o ciencias de la comunicación solo permitían que se matriculasen hombres y no mujeres.

Cierto es que la sociedad no es perfecta, pero entre todos podemos ayudar a llevarla a un sitio mejor. Acciones como la campaña de Lego para visibilizar mujeres con carreras científicas, son un buen ejemplo de que existen otras opciones para regalar juguetes divertidos y educativos.

No solo es necesario educar a los menores, también los adultos necesitan re-educación de vez en cuando, y no solo los demás, sino también nosotros mismos.
Lo que quiero decir con esto, es que solo siendo observador y crítico con lo que nos rodea podemos identificar desigualdades o conductas que promuevan estereotipos dañinos y de este modo ayudar a otros a nosotros mismos a corregir estos comportamientos.

En ocasiones parece que las mujeres nos quejamos por cosas nimias, pero no es una acción un día de una persona concreta, es la sociedad y la vida en general.
En muchas ocasiones lo dejamos pasar para que no se nos tache de pesadas o porque es más sencillo no decir nada y hacer como si no hubiera pasado.
La "solución" es aceptar que este tipo de situaciones van a suceder antes o después, y estar preparadas y preparados para ellas, visibilizar abusos e intentar educar a quien lo necesite de una forma amable, sin moralismos absurdos y sin creernos mejores que los demás. Educar desde la igualdad y para la igualdad.

Te invito a echar un vistazo a este estudio consumo.castillalamancha.es/sites/default/files/2020-12/VF_Informe%20sexismo%20juguetes-convertido.pdf sobre presencia de patrones sexistas en juguetes, de la consejería de desarrollo sostenible de Castilla la Mancha.
Por desgracia, no sorprenden los resultados, los juguetes dirigidos a niñas se enfocan en temas relacionados con los cuidados, amistad, hogar, moda, fantasía, princesas y belleza.
Las temáticas y arquetipos asociados al target masculino se vinculan a temáticas como deporte, violencia, ciencia y velocidad, construcciones, videojuegos, figuras de acción, mini vehículos y pistas y en juegos científicos.

Rompe la estadística, regala juguetes sin género.

Capítulo VI

El entorno laboral moderno

Conflicto e inteligencia emocional

Fuente: algunas ideas de la siguiente sección están basadas en
bizneo.com/blog/conflictos-laborales
psicologiaymente.com/inteligencia/inteligencia-emocional

Es inevitable que se desencadene algún conflicto entre personas que trabajan juntas, la pregunta que mejor nos puede ayudar en este tipo de situación no es preguntarse porqué ha surgido el conflicto sino más bien cómo vamos a solucionarlo.

Los conflictos surgen cuando personas o grupos de personas tienen diferentes posiciones, valores, intereses aspiraciones, necesidades o deseos que son contrapuestos.

Algunas veces estas posiciones enfrentadas pueden ser alcanzadas simultáneamente por ambas personas o grupos de personas sin perjuicio de la otra parte, pero es cuando las posiciones enfrentadas no pueden alcanzarse por ambas partes cuando toca sentarse a hablar, negociar y tomar decisiones.

Dos personas no se conocen bien hasta que no les toca resolver un conflicto juntas.

Ver el conflicto como una ventaja, como una utilidad, nos ayuda a conocernos mejor, a conocer mejor al que tenemos enfrente y nos ayuda a mejorar, aprender e incluso a conseguir una mejora personal beneficiosa.

Los problemas nos ayudan a ver las cosas con ingenio, nos obligan a veces a usar la imaginación y tener nuevos puntos de vista, esto nos ayuda a tener más control y saber adaptarnos mejor a nuevas situaciones.

Cuando hablamos de conflicto en el entorno laboral, y no de una situación efímera o puntual, hay que tener en cuenta que es necesario terminar con el conflicto lo antes posible y enfrentarse a él.
Una situación de problemas por conflictos laborales sostenida en el tiempo puede terminar por provocar problemas de ansiedad, problemas mentales y bajas laborales.

Se podrían clasificar los conflictos en diferentes tipologías atendiendo a distintas variables, según lo que queramos estudiar, pero en general, podríamos hacer una clasificación global, en

- ★ **conflictos inexistentes:** surgen normalmente de un malentendido y ambas partes piensan y defienden la misma idea pero en algún momento del diálogo han interpretado que no era así.
- ★ **conflictos innecesarios:** aquellos que creamos nosotros mismos cuando nos ponemos en "modo batalla" y estamos rumiando en nuestro cerebro lo que vamos a hacer cuando veamos a tal o cual persona para "defendernos" de algo que solo está sucediendo en nuestra mente.
- ★ **conflictos sin solución:** que probablemente sean con los que menos nos tocará lidiar, y si nos toca, tampoco deberíamos preocuparnos demasiado, en el sentido de que son irresolubles y por tanto no hay nada que podamos hacer ni nada que esté en nuestra mano cambiar.

Atendiendo a la clasificación anterior, lo cierto es que deberíamos vivir bastante tranquilos, ya que, los conflictos inexistentes y los conflictos innecesarios se pueden evitar y zanjar rápidamente y los conflictos sin solución son algo de lo que no podemos hacernos cargo por ser irresoluble.

A la hora de gestionar conflictos, tanto en el entorno laboral como en el personal, es imprescindible comprender qué es la inteligencia emocional y cómo aplicarla.

Los **investigadores** y las empresas empezaron a detectar hace unas décadas que **las capacidades y habilidades necesarias para tener éxito en la vida eran otras que iban más allá del uso de la lógica y la racionalidad**, y éstas capacidades no eran evaluables mediante ningún test de inteligencia.

Es necesario tener en cuenta una concepción más amplia de lo que son las habilidades cognitivas básicas, aquello que entendemos que es la inteligencia.

Prueba de ello es que empezaron a ganar terreno algunas teorías de la inteligencia que intentaban comprenderla desde ópticas diferentes, como:

- ★ la teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner [howardgardner.com]
- ★ la teoría de Raymond Cattell [en.wikipedia.org/wiki/Raymond_Cattell] que explicaba las diferencias entre Inteligencia fluida y cristalizada.
- ★ o la Inteligencia Emocional que popularizó Daniel Goleman [danielgoleman.info]

La **Inteligencia Emocional** (**IE**) puede significar la diferencia entre comportarse de una manera socialmente aceptable y estar fuera de lugar en una situación social determinada.

La IE puede marcar la diferencia entre un buen o un mal funcionamiento social.
Aunque la mayoría de la gente habrá oído hablar de la IE, pocos saben cómo detectarla, ni en sí mismos ni en los demás.

La inteligencia emocional es la capacidad de percibir, expresar, comprender y gestionar las emociones. Es importante porque cuanto más comprendamos estos aspectos de nosotros mismos, mejores serán nuestra salud mental y nuestro desarrollo social.

Ejercicios prácticos para desarrollar la inteligencia emocional

1) **Comunícate de forma asertiva:**

El hecho de poder tener una conversación o reunión de trabajo donde fluye la comunicación sin obstáculos ya es una victoria en sí misma: la asertividad mueve montañas, porque alguien agresivo nos desgasta mucho.

La asertividad favorece el diálogo y la negociación.
No debemos tener miedo a expresar nuestra opinión de forma sincera, teniendo seguridad en nosotros mismos, eso sí, siempre respetando al otro y practicando la escucha activa.

Para poder escuchar hay que callarse, callarse físicamente cerrando la boca y mentalmente poniendo el cerebro en "modo escucha".

Si te cuesta la comunicación, haz una lista y tacha mentalmente (o en un papel donde tengas la lista físicamente) cada vez que identifiques en ti mismo alguno de los siguientes puntos de la lista.
El siguiente paso, una vez identificados los puntos débiles, es trabajar la asertividad, tómate unos segundos antes de responder y responde de manera pausada y pensando primero lo que vas a decir y porqué.

Te propongo la siguiente lista:

- ☐ Se es demasiado directo y se corre el riesgo de "morir por sincericidio".
- ☐ Se es demasiado reservado e inhibido y no se expresa lo que se está pensando.
- ☐ Se buscan culpables o se busca asignar culpas a los demás sin asumir responsabilidad.
- ☐ Se usa el sarcasmo como escudo, lo cual puede llevar a malentendidos si alguien se toma lo que dices de forma literal en lugar de a modo de sátira.
- ☐ Se actúa como una víctima, echar la culpa de la situación a los demás o a factores externos.
- ☐ Dejarse llevar por las emociones: hablar de forma atropellada, elevar el tono de voz, acalorarse, dejar de escuchar al resto de personas, en definitiva, el cerebro reptiliano [jralonso.es/2017/08/24/el-mito-del-cerebro-reptiliano] ha tomado el control sobre el cerebro racional.
- ☐ Luchar por imponer tu punto de vista y no tener en cuenta el de los demás.

2) **Expresa cómo te sientes:**

Si no eres una persona particularmente expresiva, también puedes utilizar el lenguaje corporal. El contacto visual, un abrazo o un beso expresan cariño y cercanía.
Ofrecerte a hacer algo por una persona, hacer un pequeño regalo o simplemente estar dispuesto a escuchar también crean un vínculo más cercano.

3) **Presta atención a tus emociones:**

Si te sientas falto de práctica, prueba el siguiente ejercicio.
Pon una alarma 3 veces al día. Cuando suene la alarma, respira con profundidad y dedica un par de minutos a examinar cómo te sientes. Identifica qué sientes y por qué.
Verás cómo dentro de poco lo haces sin darte cuenta.

4) **Aprende a manejar tus emociones:**

A veces es complicado cambiar tu estado emocional, algunos trucos que funcionan son dar un paseo, desfogarse con un amigo, escuchar música y respirar hondo varias veces.
Es importante recordar que no podemos controlar las acciones de otras personas, solo cómo nos sentimos hacia ellas.

5) **Asume responsabilidad por tus actos:**

Tus emociones y tu comportamiento provienen de ti, por lo tanto, tú eres el responsable de manejarlas.
Si te sientes herido por algo que ha dicho una persona y le haces daño a su vez, no puedes escudarte en que él o ella "hizo que actuases de esa manera".
Tu reacción es tu responsabilidad.

Si aceptas que eres **responsable** de **cómo te sientes y** de **cómo te comportas** hacia los demás esto **impactará de forma positiva** todas las áreas de tu **vida**.

Si tuviera que **resumir** toda la información técnica citada anteriormente sobre asertividad e inteligencia emocional en una sola frase, la frase sería **"sé amable"**, la amabilidad es ser educado y además sonreír y tener una actitud de colaboración.

Ser amable y **practicar la empatía** es el medio para poder tener una comunicación abierta, honesta y sincera, y sí, a veces también hay que tragarse el ego y saber pedir disculpas, es gratis, muy recomendable y signo de inteligencia emocional.

Serpientes con traje

Fuente: artículo escrito por **José Ochoa**
como resumen del libro Snakes in suits

¿Qué ocurre cuando las serpientes se visten de traje y corbata y van a la oficina? Pues, te los puedes encontrar. Y tratar con psicópatas no es tarea fácil.

La psicopatía es un trastorno de la personalidad descrito por rasgos y comportamientos sin conciencia y con incapacidad de empatía o culpa, y sin lealtad a nadie más que a sí mismo. Puede que incluso no comprendan las emociones humanas básicas. El impacto económico y emocional de su comportamiento egoísta en los demás les parece irrelevante, porque piensan que todos son igual de insensibles en este despiadado mundo.

Dominios en los que se manifiesta la psicopatía

Interpersonal	Afectivo	Estilo de vida	Historial personal
- Superficial - Ampuloso - Engañoso	- Falta de remordimiento - Falta de empatía - No aceptación de responsabilidad	- Impulsivo - Falto de objetivos - Irresponsable	- Bajo control de los comportamientos - Comportamiento antisocial en la adolescencia y como adulto

Entre la ausencia total de estos rasgos y la anormalmente alta intensidad de varios de ellos hay toda una gama de matices (donde caemos la mayoría de la población), pero consideramos psicópatas a los que están más cerca del extremo alto de estos rasgos.

Tienen un gran sentido de la superioridad y su grandioso sentido de su auto-importancia les lleva a pensar que los demás existen para servirles. Ven a los demás como débiles, inferiores, fáciles de engañar. Tienen un aire de condescendencia hacia los demás, aunque pueden mostrarse encantadores y carismáticos.

¿Cómo actúa un psicópata?
La psicopatía tiene un punto de narcisismo y un enfoque de manipulación ante la vida: usan cualquier truco disponible para conseguir lo que quieren. Se pueden distinguir 3 fases:

Evalúan el valor de un individuo para que ellos satisfagan sus necesidades, e identifican las fortalezas y debilidades psicológicas de ese individuo para diseñar su estrategia de ataque. Los hay oportunistas, que aprovechan la debilidad de una desgracia de alguien y los hay pacientes depredadores en espera de la mejor víctima. En su mundo mental las personas slo existen como objetos, objetivos u obstáculos.

Luego, manipulan con selectos mensajes y usan las reacciones para construir y mantener el control. Tienen éxito generando confianza en los demás por su habilidad para mentir impunemente.

Parecen tan creíbles, amenos y creativos que la confianza surge de forma natural. Y si les cazan en una mentira, no sienten vergüenza alguna; cambian su línea argumental y construyen otra historia.

Otra de sus habilidades es evitar la responsabilidad sobre lo que va mal; acusan a otros, apelan a la mala suerte y recurren a su inacabable almacén de excusas para no asumir su responsabilidad sobre el daño causado a otros.

Por último llega la fase en la que abandonan y dejan a la víctima exhausta y desconcertada.

Cuando ya no es útil, buscan otra víctima, y lo hacen de manera abrupta, sin pedir disculpa alguna (p. 42-55 del libro "Snakes in suits").

Las tres caras de la personalidad
Los psicópatas son grandes observadores de la naturaleza humana y lo usan para condicionar la forma en que les ves y controlarte. Hay tres aspectos o vistas de alguien:

Personalidad privada: El “yo” que experimenta cada uno en su interior, compuesta de pensamientos, actitudes, percepciones, juicios, directrices, necesidades, valores y emociones, y también nuestras fantasías, esperanzas y ambiciones.
Personalidad proyectada o pública: El “yo” que queremos que los demás vean (en inglés: “persona”), el que presentamos a los demás cuando estamos en público.
Personalidad atribuida: La reputación, la imagen que se forman los demás de nosotros según lo que decimos y hacemos.

Muchos psicópatas, inteligentes y educados, despliegan su atractivo y son capaces de proyectar una imagen que puede causar daños devastadores en los demás.

De hecho, si te perciben como una amenaza, te atacarán destruyendo tu reputación profesional. Tu lealtad y tu competencia serán puestas en entredicho, especialmente ante la alta dirección.

Psicópatas en el trabajo

Fuente: artículo escrito por **mariarp**
para euribor.com.es

¿Es todo esto un rasgo negativo? Según el psicólogo experimental de la Universidad de Oxford, Kevin Dutton, podemos aprender muchas cosas de ellos para mejorar nuestras relaciones en el mundo laboral.

Cree que todos podríamos beneficiarnos de actuar de forma implacable, audaz, confiada, centrada, mentalmente fuerte, encantadora y carismática… en resumen, cumpliendo todas características del psicópata típico.
Porque ninguna de ellas es un problema en sí misma, sino que la situación se vuelve peligrosa cuando «todas esas características se intensifican demasiado: ahí es cuando el individuo comienza a convertirse en disfuncional».

En su último libro, «La sabiduría de los psicópatas», argumenta que adoptar ciertas características psicopáticas pueden ayudarnos a desempeñarnos mejor laboralmente.
Por ejemplo, los psicópatas tienden a no tomarse las cosas personalmente «y no se autoflagelan cuando las cosas salen mal», afirma el autor.

«Si estás pidiendo un aumento de sueldo, es muy posible que te sientas ansioso. ¿Qué pasará si no te lo dan? ¿Qué pensará tu jefe de ti?
Bueno, saca valentía de tus convicciones y simplemente inténtalo. No te concentres en lo negativo, sino en lo positivo», añade.
Para el psicólogo, al hacer aquello que proporciona más confianza, se incrementan las posibilidades de tener éxito.

Incluso una falta de sensibilidad para con los otros, común entre psicópatas, puede resultar útil en ciertos empleos y ocupaciones.
"Imagínate que tienes las habilidades que se requieren para convertirte en un gran cirujano, pero que no puedes mantener la distancia emocional con la persona que estás operando".

Un doctor me dijo una vez que solo por plantearte que esa persona es la esposa o el marido de alguien, empiezas a caminar en una cuerda floja emocional que pone en peligro tu trabajo», explica Dutton.

Este es el tipo de situación en que distanciarte de la gente puede predisponerte al éxito.

¿Eres un psicópata en tu trabajo?

Lidiar con los psicópatas laborales

Fuente: artículo de **Denise Tempone** para lanacion.com.ar,
el estilo del artículo original ha sido adaptado

No va a atacarte con un cuchillo en la ducha, pero sus actitudes pueden tirar para abajo tu liderazgo. ¿Cómo reconocerlos y trabajar con ellos?

Actitudes psycho
Las organizaciones subsisten a través del conflicto. Son una perpetua negociación entre personas que llegan con historias personales, intereses individuales y proyecciones profesionales. Por esto, esperar que todo fluya sin dramas es un tanto naíf. Sin embargo, si entendemos que cada "jodido/a" es diferente y aprendemos a desentramar los roles más típicos que representan, podemos usarlo a nuestro favor o, al menos, neutralizar sus efectos colaterales.

Los "psicópatas laborales" pueden generar mucha empatía y confianza. El problema es que, sus artimañas terminan perjudicando, y eso es lo que hay que detectar.

¿Cómo reconocerlos con sus actitudes más típicas?

El desacreditador serial
Todo le parece "raro" y jamás aporta demasiado. Entusiasmarlo es muy difícil y simplemente parece que no tiene sangre en las venas.

> Tu rol es asignarle tareas lo más concretas posibles, que no se presten a debates y que no dependan de su energía para crecer o evolucionar. Lo burocrático, lo puntual y estandarizado, va a funcionar perfecto con él. Va a despotricar, sí, pero ¿acaso no iba a hacerlo de todas formas?

El "lleva y trae"
Arma rumores, confirma hipótesis destructivas ("parece que nos echan a todos...") e influye en el ánimo colectivo del grupo. Usa la confianza de sus colegas para ser el centro de atención y mina la reputación de otra persona o de un proyecto, con detalles que desmotivan a cualquiera. Se vuelven especialmente jodidos cuando se meten en temas personales.

> Para empezar, no participes de sus tejes y manejes. No te conviertas en la líder que alimenta las redes que capturan la energía creativa. Trata de mantenerlo ocupado. El chisme y las elucubraciones son señal de tiempo libre.

El botón
Su hobbie es señalar errores ajenos y resaltar las cosas que se están haciendo mal. No tiene ningún drama en apuntar el dedo hacia la cúpula de una empresa, el dueño de la corporación y hasta la compañía de Internet que contrataron. Su "botoneada" puede tener muchos estilos: ser camorrera, sutil, irónica o mala leche.

> Muestrale los proyectos desde el inicio, porque, en general, lo que tiene para criticar es válido. Así te aseguras también de que la queja se vaya agotando para cuando la presentación sea oficial. Estas personalidades pueden ser irritantes, pero son constructivas, y mostrarle cierta disposición a valorar su ojo clínico podría incluso mejorar el trato.

El creador de tensión
Es el que disfruta de generar malestar. En general, muestra una agresividad o acidez desmesurada que opera como censuradora del pensamiento de los otros. Es lógico: si tienes a alguien que se burla de las ideas ajenas, el grupo se cohíbe y el personaje en cuestión comienza a tener el control. Este tipo de personalidades es muy dañino en ambientes creativos, cuyo éxito depende de la libertad de pensamiento, es decir, de hacer sentir seguro a tu equipo para que pueda expresar incluso tonterías que luego pueden transformarse en buenas ideas.

> Si es posible mantenerlo fuera de los momentos más volados, de creación, no lo dudes, pero aprovecha sus características a la hora de rever ideas que comienzan a tomar forma, porque obliga a los demás a ponerse firmes respecto de lo que quieren, a defender lo suyo y profesionalizar sus presentaciones.

Socorro, hay un psicópata en mi oficina

Fuente: artículo de **Helena Arias**, psicóloga - helenaariaspsicologa.com

Si trabajas con alguien así, mantente lo más alejado posible. No les des información sobre ti, sobre tu vida, sobre lo que te gusta o te disgusta; te aconsejo que te ciñas a las conversaciones estrictamente necesarias con ellos.
No intentes reformarles ni ayudarles; no van a cambiar, no dejes tus energías en eso.
Evita enfrentamientos innecesarios pues, si un psicópata te pone en su punto de mira, puedes empezar a pasarlo bastante mal.

Karma

Fuente: artículo de **Alfonso Alcántara**, psicólogo - yoriento.com

- Vengo a ocupar el puesto del señor que se acaba de ahogar.
- Llega usted tarde, ya se lo dimos al que le empujó.

No, las personas no tienen lo que "se merecen" sino lo que pueden conseguir.
Que "a cada cerdo le llega su San Martín" es un pensamiento mágico, una mentira que queremos creer para soportar las injusticias y la desigualdad.
El karma no funciona porque el sistema da más poder al que ya lo tiene y no castiga la falta de ética.

Sorprende que tantos afirmen que el karma, en forma de "sentimiento de culpa", no dejará dormir a los que no tengan la conciencia tranquila por "portarse mal".
Las personas no son villanas o bondadosas de forma absoluta, sino que actúan con más o menos ética según motivaciones, contextos y relaciones.

Una persona que ha matado tal vez no duerma bien. Pero alguien motivado para ascender o presionado para no perder su empleo que se salte las reglas, mienta en su CV o perjudique a un compañero, tal vez se sienta mal solo un tiempo porque tenderá a creer que "tuvo que hacerlo".

Tenemos una capacidad enorme para justificar nuestros actos menos éticos.
Tendemos a engañarnos para creer que hacemos lo que debemos o podemos.
Y cuidado con creer que nosotros siempre somos tan éticos y que "los demás" son siempre menos éticos que nosotros.

Los profesionales dejarían de comportarse de forma inmoral si sus comportamientos inmorales o menos éticos no fuesen recompensados directa o indirectamente. En la empresa y en la sociedad, la solución no es exhortar de forma individual a las personas para que se comporten bien, sino organizar las condiciones que fomenten o incentiven que lo hagan.

Si queremos **profesionales más éticos hay que dar peso a la ética en la empresa y en la educación** y dejarnos de karmas y clasificaciones simplonas de buenos y malos.

Si queremos empresas saludables y éticas la estrategia a seguir no puede ser tan simplista, irrealizable e ingenua como la de intentar reclutar "buenas personas".

Si queremos "mejores profesionales" hay que **crear entornos de trabajo y de relación** que motiven y **propicien sus buenos comportamientos**. Tan difícil como parece.

Deuda de gestión

Fuente: artículo de Ben Horowitz
a16z.com/2012/01/19/management-debt

Existe un concepto llamado deuda técnica: coste de arreglar y mantener un software mal construído
xataka.com/pro/deuda-tecnica-lastre-para-tecnologicas-estudio-senala-que-informaticos-pierden-casi-dia-trabajo-a-semana-para-solventarlas

De manera análoga, hay un concepto metafórico llamado deuda de gestión, o management debt.

"When you base your life on credit
and your loving days are done
checks you signed with love and kisses
later come back signed insufficient funds"

- Funkadelic, Can You Get to That

"Cuando basas tu vida en créditos
y tus días de amar se terminan
los cheques que firmaste con amor y besos
vuelven firmados con fondos quebrados"

- Traducción libre

Al igual que la deuda técnica, la deuda de gestión se contrae cuando se toma una decisión de gestión que parece conveniente a corto plazo con una consecuencia costosa a largo plazo.

Más importante aún, si contraes deuda de gestión en tu empresa sin contabilizarla, la administración acabará quebrando.

Al igual que la deuda técnica, la deuda de gestión se presenta de demasiadas formas distintas para describirla por completo, pero algunos ejemplos ayudarán a explicar el concepto.

Tres de los tipos más populares de deuda gestión en las empresas de nueva creación:

I. Poner dos en el mismo puesto:

¿Qué hacer cuando tienes dos empleados sobresalientes y ambos encajan exactamente en el mismo lugar en el organigrama?
Quieres mantener a ambos en la empresa, pero solo tienes un puesto.
Entonces, tienes la brillante idea de poner a ambos en el mismo puesto y asumir una pequeña deuda administrativa.

¿A qué jefe se debe acudir para consultar cada decisión cotidiana?
Si ese jefe decide, ¿podrá el otro jefe anularlo?
Si se trata de una decisión compleja que requiere una reunión, ¿se tiene que programar la reunión con ambos jefes?
¿Quién marca la dirección de la organización?
¿Se fijará realmente la dirección si hacerlo requiere una serie de reuniones?
Además, se ha eliminado toda responsabilidad. Si los horarios fallan, ¿quién es responsable? Si el rendimiento deja de ser competitivo, ¿quién es el responsable?

Todos estos problemas tienden a empeorar con el tiempo.
A muy corto plazo, se pueden mitigar los efectos con reuniones e intentando dividir el trabajo de una manera clara. Con el tiempo, la organización volverá a ser dual y caótica.

II. Compensar en exceso a un empleado clave porque recibe otra oferta de trabajo:
A la larga, esto creará la sensación en el resto de empleados de que se puede conseguir un aumento de sueldo, solo hay que amenazar con irse de la empresa.

III. Sin gestión del desempeño ni proceso para medir la opinión de los empleados:
Las personas rara vez mejoran una debilidad que desconocen que tienen. El precio que pagarás por no dar retroalimentación: desempeño sistemáticamente malo de la empresa.

Al final, todos los directores ejecutivos realmente buenos y con mucha experiencia comparten una característica importante: tienden a optar por la respuesta difícil a los problemas de la organización.
Si el director se enfrenta a la decisión de darles a todos la misma bonificación para facilitar las cosas o recompensar el rendimiento de forma personalizada, tomará el camino más tedioso de recompensar el rendimiento individual.
Si a un director o directora experimentado/a se le da la opción de eliminar un proyecto popular, porque no está en los planes a largo plazo, lo liquidará hoy.
¿Por qué? Porque han pagado el precio de la deuda de gestión y prefieren no volver a hacerlo.

Comentario de la autora

Como bien explica Helena Arias lo mejor es que no pierdas tu tiempo intentando reformar ni ayudar a una persona psicópata, la psicopatía es un desorden de la personalidad, no una enfermedad mental y por tanto no tiene cura.

No soy profesional de la salud mental y por tanto no estoy cualificada para diagnosticar desórdenes de la personalidad, pero si en tu puesto de trabajo pasan cosas raras, no te sientes valorado y no estás a gusto, lo mejor que puedes hacer es buscar un nuevo destino laboral, enfocando tu energía a que la búsqueda sea de una empresa que encaje con tu ética laboral y tu forma de entender el mundo.
La alternativa a buscar un nuevo futuro laboral, es pasar el 80% de tu vida en un sitio donde no eres feliz, piénsalo ¿vale la pena?

Puede que no estés rodeado de psicópatas, pero que tu entorno laboral sea altamente tóxico sin miras de cambio, ya que como explica Alfonso Alcántara el Karma no funciona, porque, efectivamente las empresas dan más poder al que ya lo tiene, generando silos, favoritismos, incompetencia y mala gestión.

Si **identificas** alguno de los siguientes puntos en tu entorno laboral, **huye**:

- ★ **Desorganización**:

  Tus superiores piden una cosa, y al día siguiente la contraria.

  Hay varias posiciones de mando en tu equipo y unos piden una cosa y otros otra diferente.

  Hay falta de comunicación entre los miembros del equipo e incluso apatía, gente cansada o gente que va a trabajar únicamente lo mínimo imprescindible para cobrar su sueldo a fin de mes.
  Esto puede denotar incompetencia, gente sin la formación correcta para puestos de gerencia o gente que no sabe organizarse ni organizar a los demás.

- ★ **Control excesivo** de los empleados:

  Control del tiempo de la hora de comer, controles exhaustivos de la hora de llegada, control del tiempo de ir al baño, amenazas veladas de reducir el bonus o incentivos en la parte variable del salario si vas al baño más de cinco minutos seguidos.

- ★ **Mentiras, falsas promesas**:

  Falsa descripción del trabajo: las condiciones que te contaron en la entrevista de trabajo no se corresponden con la realidad.

  Si por ejemplo te contaron que 500 euros de tu sueldo se cobran en forma de bonus, quizás olvidaron explicarte que estos bonus son en base métricas y KPIs imposibles de conseguir ya que no están en manos del empleado (por ejemplo reviews de clientes enfadados con la empresa y no específicamente con un empleado en cuestión), y eso lo descubres en tu primera nómina.
  Luego comentas con tus compañeros y efectivamente te cuentan que la mayoría de gente no obtiene los bonus en su nómina.

  Manipulación y mentiras por parte de los superiores, ten cuidado con las leyes contractuales, es posible que apliquen "políticas internas" que sean ilegales, contrasta en internet, en el BOE, o si tienes oportunidad, con un abogado laboralista.

  La empresa te da una formación de uno o dos meses, pero en tu primer día de trabajo real descubres que el trabajo no tiene nada que ver con aquello en lo que te han formado: has de trabajar bajo presión, resolver varias incidencias de clientes en paralelo, gestionar más de 20 llamadas telefónicas de clientes cabreados, y en general

lidiar con casuísticas que no estaban contempladas en el "training".

★ **Nepotismo**:

No se evalúa a los candidatos por su aptitudes, su actitud, sus conocimientos, o su experiencia relacionada con el puesto laboral.

La selección de personal se hace en base a criterios de cercanía personal:
Se elige a amigos, familiares o personas escogidas a dedo, aunque éstas no cuenten con la formación o experiencia necesaria para desempeñar el puesto de trabajo. Tiene efectos negativos en la moral, la productividad e, incluso, llega a dañar la legitimidad en la que descansa una organización. Una de las consecuencias del nepotismo es que los integrantes que colaboran en una institución dejan de apoyarla al observar preferencias personales o familiares en las contrataciones.

★ **Microgestión (micromanagement)**:

Este rasgo, denota una cultura empresarial de la desconfianza hacia el empleado, suele darse en entornos donde el middle management sirve simplemente como si fuera un guardia que vigila a los empleados imponiendo presión y desconfianza en los equipos.

Si buscas un lugar donde trabajar de forma autónoma, olvídate: literalmente, todo lo que haces se revisa.

★ **Favoritismo** y **falta de comunicación**:

Managers que parece que escuchan lo que dices pero realmente no te escuchan y te reportan como "trabajador conflictivo" en lugar de mantener una conversación profesional, adulta y productiva.

Falta de organización interna, promesas que nunca se cumplen, middle management que te miente a la cara sin tapujos.

★ **Alta rotación** de personal:

Si notas que el departamento de recursos humanos está constantemente reclutando y enviando ofertas de empleo a través de Linkedin, Infojobs o redes similares, esto puede significar que la rotación de personal es alta.

Los lugares de trabajo con alta rotación de personal suelen ser empresas/proyectos mediocres, sitios donde la gente trabaja bajo estrés, lugares con sueldos bajos, empresas con nulas posibilidades de hacer carrera o cambiar a un puesto mejor con los años.

★ **Falta de profesionalidad** de los gerentes:

"Motivación" basada en chantaje.

Tardanza en la solución de problemas básicos.
Esto puede ser especialmente sangrante en problemas que han sido reportados de forma reiterada por diferentes miembros de los equipos, ya que creará un ambiente de desgana y restará credibilidad a los gerentes.

Toma de decisiones de forma arbitraria o en el último momento de forma rápida sin ver el bienestar del trabajador.

Las amistades o favoritismos se valoran más que las habilidades en términos de promociones internas: personas en puestos de gerencia que carecen de liderazgo, habilidades o pasión y forman mafias entre ellos.
Las promociones rara vez se basan en conocimientos o aptitudes.

★ **Trabajadores desmotivados**:

Debido a la cultura de mierda de la empresa los departamentos auxiliares como IT y recursos humanos son poco fiables e ineficientes.
Acostúmbrate a revisar tu nómina todos los meses, ya que es posible que se equivoquen con los incentivos y percibas menos salario del que deberías.
Cultura negativa, incompetencia generalizada, gestión injusta, el trabajo no es lo que se anuncia en la descripción de la oferta de empleo, nadie se implica en nada, tareas muy limitadas y repetitivas, trabajo sin perspectivas de crecimiento profesional real.

Tips para encontrar empleo en el entorno IT

Lo más sensato que puedes hacer si tu trabajo/empresa/proyecto es así, es buscar uno nuevo. Lo más probable es que la situación no vaya a cambiar y lo único que consigas sea frustración, estrés y por ende una pérdida en salud mental y bienestar.

Aquí te dejo una lista de redes para encontrar empleo que puede ser de utilidad:

Redes con ofertas para puestos técnicos (IT):

www.getmanfred.com/ofertas-empleo
www.landing.jobs
www.stackoverflow.com/jobs
www.angellist.com
www.hired.com
www.trovit.com
www.honeypot.io

Si no eres una persona técnica y te planteas un cambio de sector, existen muchas opciones de bootcamps (cursos muy intensivos enfocados a la empleabilidad de los estudiantes en 4-6 meses) para "reconvertir" tu carrera, por ejemplo: www.socratech.es/bootcamp

O también puedes buscar información en internet con los términos (o sus equivalentes en inglés): "bootcamp frontend", "bootcamp backend", "bootcamp sistemas", "DBA bootcamp".

Si nunca antes habías oído los términos frontend, backend, sistemas o dba, puedes echar un vistazo a esta web que contiene información sobre los distintos perfiles que existen en el mundo tecnológico con sus respectivos roadmaps www.roadmap.sh

Existen infinidad de recursos gratuitos online si te interesa reconvertir tu carrera al mundo IT:

- ★ bootcamps gratuitos para aprender a programar www.freecodecamp.org
- ★ el MIT ofrece en su web de MIT open-course-ware materiales de cursos universitarios de todo tipo www.ocw.mit.edu

Y si no te interesa el mundo IT, tienes redes para buscar trabajo como:
www.linkedin.com www.es.jooble.org www.infojobs.net
www.es.indeed.com www.jobtoday.com/es

Capítulo VII

Reflexiones

Fuente: artículo de Jorge Inda
linkedin.com/posts/jorgeindacoachdeempleo_serloquequierover-crecimientopersonal-crecimientoprofesional-activity-6855874616229945344-a3Fv

Si agarras un sapo, lo pones en una olla con agua y llevas al fuego, observarás algo interesante: el sapo se adapta a la temperatura del agua, permanece dentro y continúa adaptándose al aumento de temperatura.

Pero cuando el agua llega al punto de ebullición, al sapo que le gustaría saltar de la olla, no puede. Porque está demasiado débil y cansado debido a los esfuerzos que ha realizado para adaptarse a la temperatura.

Algunos dirían que lo que mató al sapo fue el agua hirviendo... en realidad lo que mató al sapo fue su incapacidad para decidir CUÁNDO saltar.

Así que deja de "adaptarte" a situaciones equivocadas, relaciones abusivas, amigos parásitos y muchas otras cosas que te "calientan". Si continúas adaptándote, corres el riesgo de "morir" por dentro.

¡Salta apenas puedas!

Fuente: intersol.ca/news/organizational-culture-and-the-5-monkeys-experiment
escrito por Intersol Group, traducido libremente por mi

¿Has escuchado alguna vez la historia del experimento de los 5 monos? Puede sonar familiar cuando piensa en su cultura organizacional. Dice así:

Se pusieron 5 monos en una jaula como parte de un experimento. En el medio de la jaula había una escalera con plátanos en el peldaño superior. Cada vez que un mono intentaba subir la escalera, el experimentador rociaba a todos los monos con agua helada.
Al final, cada vez que un mono comenzaba a subir la escalera, los otros lo sacaban y lo golpeaban para evitar el rocío helado. Pronto, ningún mono se atrevió a subir la escalera.

A continuación, el experimentador sustituyó uno de los monos de la jaula por uno nuevo. Lo primero que hizo el nuevo mono fue intentar subir la escalera para alcanzar los plátanos. Después de varias palizas, el nuevo mono aprendió la norma social. Nunca supo "por qué" los otros monos no lo dejarían ir por los plátanos porque nunca le habían rociado con agua helada, pero rápidamente aprendió que este comportamiento no sería tolerado por los otros monos.

Uno por uno, cada uno de los monos de la jaula fue sustituido por un nuevo mono hasta que no quedó ninguno del grupo original. Cada vez que un mono nuevo subía por la escalera, el resto del grupo lo sacaba, incluso los que nunca habían sido rociados con agua helada.

Al final del experimento, los 5 monos en la jaula habían aprendido a seguir la regla (no vayas por los plátanos), sin que ninguno de ellos sepa la razón (a todos nos rociarán con agua helada).
Si pudiéramos haberles preguntado a los monos su razón de ser para no dejar que sus compañeros de jaula subieran por la escalera, su respuesta probablemente sería: "**No sé, así es como siempre se ha hecho**".

Esta historia, ya sea real o fábula, captura un tema omnipresente en muchas culturas empresariales: tendemos a hacer las cosas de la manera que nos dicen que siempre se han hecho sin cuestionar o revisar la razón detrás de ellas, incluso mucho después de que esa razón deja de existir.

¿Te sientes como un mono enjaulado en tu entorno laboral actual?
La próxima vez que alguien te diga que "no es así como hacemos las cosas", pregúntale por qué.
Si no pueden decírtelo, cuéntales la fábula de los 5 monos.

Comentario de la autora

La fábula del sapo en la olla de agua hirviendo está muy manida pero no por ello deja de ser interesante.
El ser humano tiene una capacidad de adaptabilidad innata, quizás fruto del instinto de supervivencia más primario. Esto no es malo per se, el problema aparece cuando nos adaptamos a situaciones dañinas y las terminamos aceptando como normales.

La enseñanza que se extrae de la rana hervida, es una metáfora visual bastante potente de lo que puede suceder en un entorno laboral estresante, en inglés se conoce como "burnout".

Es posible que no te mueras por agotamiento laboral, pero te dejo por aquí algunas de las consecuencias del desgaste laboral que enumeran en la web de la clínica Mayo [mayoclinic.org/es-es/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642] : estrés excesivo, fatiga, insomnio, tristeza, ira, irritabilidad, abuso del alcohol y otras substancias, enfermedades cardíacas, presión arterial alta, diabetes tipo II, vulnerabilidad a enfermedades.

"El síndrome de desgaste profesional no se encuentra reconocido en el Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales DSM-5, pero en algunos países europeos a los pacientes con desgaste profesional se les diagnostica con el síndrome de neurastenia si sus síntomas estén asociados al trabajo, considerándolo, por tanto, como una enfermedad mental."

Fuente, Wikipedia: es.wikipedia.org/wiki/S%C3%ADndrome_de_desgaste_profesional

---

En el experimento de los cinco monos, se presenta una realidad bastante común en muchos entornos: las cosas siempre se han hecho así y ninguna persona se pregunta el porqué.

No he conseguido localizar ninguna revista científica que detalle este experimento tal y como se relata en múltiples blogs en internet, yo prefiero tomarlo más como una fábula que como algo científico.
Fuese o no real este experimento, lo cierto es que suena familiar ¿verdad?
Todos hemos experimentado esta sensación en una reunión de trabajo, de pensar para nosotros mismos "¿por qué hacemos esto de esta manera?". Y quizás esa sea una pregunta que deberíamos verbalizar y poner sobre la mesa en lugar de dejar que se pierda en nuestros pensamientos.
Es posible que no queramos plantear la pregunta porque creamos que al final no servirá de nada, que nada cambiará. Es posible que así sea (o no), pero estaremos plantando un germen que sirve para promover el **pensamiento crítico** en nuestro equipo, y eso nunca está de más.

Bibliografía

Descubrí las MST en una ponencia de Desireé Carmona titulada "Mentiras para mujeres con talento", disponible aquí youtube.com/watch?v=iTu9E2fVh70&ab_channel=TotoConf
A continuación dejo un listado, agrupado por temática, de todo lo consultado para escribir este libro:

MST by Berit Ås
jesuspalomino.com/Comunes/DocPress/16-02-14_PubArt.pdf

Wikipedia - Master Suppression Techniques
en.wikipedia.org/wiki/Master_suppression_techniques

Master Suppression Techniques
staff.ki.se/master-suppression-techniques

Training guide to master suppression techniques and counter strategies
netbox-production.s3.eu-central-1.amazonaws.com/resources/1c6a3e3129aa4c859ac2d52bbe44a2e8.pdf

Tools to combat domination techniques
eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/sweden/tools-combat-domination-techniques

Master suppression techniques educational set, cofounded by the European Union
aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/educational_set-en.pdf

Norway around with Berit Ås
hersketeknikker.no/artikler.html

10 warning signs of gaslighting
youtube.com/watch?v=BuSSuuUkrNI&ab_channel=Psych2Go

Micromachismo
lavanguardia.com/vida/junior-report/20180524/443781210208/micromachismos-actitudes-acciones-roles-genero.html

Los hombres que no miraban a las mujeres
lamarea.com/2014/08/04/los-hombres-que-miraban-las-mujeres

Psicópatas en el trabajo
linkedin.com/pulse/psic%C3%B3patas-en-el-trabajo-jos%C3%A9-ochoa/?originalSubdomain=es

Cómo lidiar con los psicópatas laborales
lanacion.com.ar/lifestyle/como-lidiar-con-los-psicopatas-laborales-nid2062875

Socorro hay un psicópata en mi oficina
helenaariaspsicologa.com/psicopata-oficina-trabajo-laboral

No se puede curar a un psicópata
businessinsider.es/no-puede-curar-psicopata-motivo-197342

Wikipedia - bullying
en.wikipedia.org/wiki/Bullying

Bully
dictionary.com/browse/bully

8 keys to handling adult bullies
psychologytoday.com/us/blog/communication-success/201611/8-keys-handling-adult-bullies

Annie Easley
es.wikipedia.org/wiki/Annie_Easley

Betty Holberton
es.wikipedia.org/wiki/Betty_Snyder_Holberton

Jean Bartik
es.wikipedia.org/wiki/Jean_Jennings_Bartik

Glady West
es.wikipedia.org/wiki/Gladys_West

Grace Hopper
es.wikipedia.org/wiki/Grace_Murray_Hopper

Ada Lovelace
es.wikipedia.org/wiki/Ada_Lovelace

Lego, women in digital careers
lego.com/es-es/careers/stories/say-hej-to-women-in-digital

Juegos de Lego de mujeres STEM
ideas.lego.com/projects/3bf5b46c-6c87-4a2d-a2e1-d31ed0e2739e

Presencia de patrones sexistas en juguetes, de Castilla la la Mancha
consumo.castillalamancha.es/sites/default/files/2020-12/VF_Informe%20sexismo%20juguetes-convertido.pdf

Trabajar bajo presión: ¿hasta qué punto es saludable?
quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/trabajar-bajo-presion-punto-saludable

Presión laboral y precarización del trabajo
saludlaboral.ugtcyl.es/la-presion-laboral-consecuencia-mas-perversa-de-la-precarizacion-del-trabajo

Psicópatas en el trabajo
euribor.com.es/empleo/psicopatas-en-el-trabajo

Nepotismo en la empresa privada: una barrera al buen gobierno
protecciondatos-lopd.com/empresas/nepotismo

Nepotismo definiciones peros y consecuencias
anticorrupcion.nexos.com.mx/nepotismo-definiciones-peros-y-consecuencias

Hacer una Arrola
us2.campaign-archive.com/?u=374c664073e1a1fa3deca53b4&id=882d1b5199

Karma laboral
linkedin.com/posts/alfonsoalcantara_yorientocom-vengo-a-ocupar-el-puesto-del-activity-6841300261537894400-Rld5

Crecimiento personal
linkedin.com/posts/jorgeindacoachdeempleo_serloquequierover-crecimientopersonal-crecimientoprofesional-activity-6855874616229945344-a3Fv

El experimento de los 5 monos
intersol.ca/news/organizational-culture-and-the-5-monkeys-experiment

Howard Gardner
howardgardner.com

Raymond Cattell
en.wikipedia.org/wiki/Raymond_Cattell

Daniel Goleman
danielgoleman.info

Inteligencia emocional
psicologiaymente.com/inteligencia/inteligencia-emocional

Aumentar la inteligencia emocional
bbc.com/mundo/noticias-44628598

Manual técnico sobre inteligencia emocional
eiconsortium.org/pdf/ECI_2_0_Technical_Manual_v2.pdf

El mito del cerebro reptiliano
jralonso.es/2017/08/24/el-mito-del-cerebro-reptiliano

Conflictos laborales
bizneo.com/blog/conflictos-laborales

Consecuencias del agotamiento laboral
mayoclinic.org/es-es/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642

Síndrome de desgaste profesional
es.wikipedia.org/wiki/S%C3%ADndrome_de_desgaste_profesional

Neurastenia
es.wikipedia.org/wiki/Neurastenia

DSM-5, Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition
es.wikipedia.org/wiki/DSM-5

La siguiente tabla muestra una serie de consecuencias directas de los conflictos laborales

Conflicto en el entorno laboral	
Ventajas	Desventajas
- Nivel de estrés positivo. - Genera cambios. - Motivación, interés. - Cohesión grupal interna. - Reducción de tensiones.	- Rencor, hostilidad, estrés. - Negatividad, decepción, desilusión. - Reduce involucración y cooperación. - Empeora la comunicación. - Aumenta absentismo y rotación de personal

Agradecimientos

Gracias al COVID-19 y a haber tenido la oportunidad de poder trabajar desde casa, he tenido la suerte de poder analizar y entender mejor conductas de algunos ex-compañeros y ex-compañeras de trabajo, y esto me ayudó en su momento, a entender que yo también era una rana hervida. Y entonces, busqué otro empleo en un lugar mejor.

Haber vivido un ambiente tóxico, con puñaladas a la cara, y más puñaladas a la espalda, envidias innecesarias e injustificadas, "apropiaciones" de ideas para hacerse notar ante sus superiores, es algo que mucha gente experimenta.

En mi experiencia personal no se, si ha sido peor el acoso o el hecho de que cuando lo expuse ante los responsables de la empresa, no solo me ignoraron, sino que minimizaron absolutamente todo lo que les expliqué.
La situación de acoso diario continuo fue tildada de "malentendidos" por los responsables del proyecto.
Hizo falta, que varios meses después, otro compañero que se organizó con más gente, hablase de nuevo con los responsables de la empresa para que se tomasen medidas.

En resumen, si tú sufres este tipo de problemas en tu ambiente laboral, mi consejo sería que te organices con tus compañeros, pero lo más sensato a largo plazo es que busques otro trabajo.

En mi lista de agradecimientos está el COVID-19, pero también están algunos ex-compañeros de trabajo que no solo me escucharon de forma muy comprensiva, sino que me dieron su punto de vista y su apoyo.

Y por último, pero no menos importante, agradecer a Gergana, Alba, Ceci, Sergi y Gerardo por haber dedicado su tiempo a revisar el borrador de este escrito y ayudarme a mejorarlo para su publicación en internet.