

Establecer Límites en Relaciones Laborales

Por: Jeniffer Bonano

MBA Gerencia y Liderazgo Estratégico

MBA Contabilidad

Alguna vez te has preguntado: ¿Porque mi compañero de trabajo me dice estos comentarios? ¿Por qué los gerentes hablan de esta forma? Entonces, en nuestro intento por entenderla situación comenzamos a especular y asumir. Como seres humanos, el pensamiento promedio es que no somos de su total agrado. ¿Pero será esto cierto? ¿Cómo podemos evitar estos momentos incómodos?

Recuerdo que hace un tiempo, un viernes en la tarde me surgió la iniciativa de solicitarle a una jefa que tuve mi deseo de tomar adiestramiento de otra plaza dentro de mi departamento, su respuesta fue: **“eso es para gente con cerebro...”**. En ese momento sentí mucho coraje, me pasaron muchas cosas por la mente, pero no dije nada. Pasé todo el fin de semana pensando y repasando el incidente. Me sentí humillada y menospreciada profesionalmente. Luego de un exhaustivo repaso y estudiar su conducta y comportamiento con otros compañeros y gerentes entendí que no era nada personal. Ella supervisaba labores que desconocía, subestimaba la labor de sus empleados, su personalidad creaba desagrado y tenía otros asuntos personales. Decidí solicitarle una reunión. De forma profesional y calmada le expresé mi desagrado y como me sentí con su respuesta. Ella no encontraba como disculparse, estaba nerviosa. A partir de ese momento su actitud hacia mi cambió, se mostraba respetuosa enfrente mío, aunque no así con otros compañeros.

A veces nos resulta difícil entender la posibilidad de que aun haya empleados que tengan ciertas conductas que resultan contradictorias a las políticas establecidas en las compañías para regular el comportamiento ético de sus empleados. Y que tanto Gerentes, Supervisores y empleados de Recursos Humanos tengan conocimiento del mismo pero aparentan no hacer nada o sean estos

mismos quienes incurran en dichos actos ¡Nos resulta indignante! Pero la realidad es que desconocemos si se están implementando procesos y métodos disciplinarios correctivos. En la medida en la que estos cumplan con su propósito nosotros podemos poner límites laborales.

Establecer límites en nuestras relaciones laborales no solo para compañeros, también deben ser implementados con Gerentes, Supervisores y empleados de Recursos Humanos. No es relevante la posición que tengan, pueden tener conductas o ejercer comentarios inapropiadas y poco éticos. ¿Resultaría más fácil cambiar de empleo? ¿Pero cómo establecerlos si llevamos tiempo en esta situación? ¿Qué tal si me despiden?

Cambiar de empleo no es la solución, eso es huir, permitir, bajar la cabeza ante una injusticia. Adicional que los trabajos no están a la orden del día. Debemos enfrentar las situaciones laborales con profesionalismo, ética, verticalidad y objetividad. Así se crece, se aprende a tener autocontrol y nos damos a respetar. Ante una situación incómoda debemos separar lo personal de lo laboral, mirar los hechos y darle peso a las consecuencias. Debemos hacernos las siguientes preguntas básicas: ¿El tema es profesional? ¿Su tono es profesional? ¿Maneja la situación de forma profesional y ética? ¿Qué responsabilidad cargo yo? ¿Soy profesional y ético? ¿Esta situación amerita que Recursos Humanos intervenga?

En la mayoría de las situaciones cotidianas en nuestros empleos la mayoría se soluciona estableciendo límites pero muchas veces hemos esperado mucho para hacerlo y también hemos cometido errores. Ciertamente no podemos voltear el tiempo para cambiar todo, pero si enmendar el presente. Debemos identificar la raíz del problema. La mayoría de los problemas laborales se derivan de lo que yo denomino como las tres puertas. Estas no deben abrirse ya que una vez abiertas son difíciles para cerrar, pero no imposible. Estas son; El chisme, la crítica destructiva, problemas personales e íntimos. ¿Pero qué puedo hacer si ya cometí errores y abrí una o más de estas puertas?

El chisme, problema existente en todos los trabajos. Aunque el chisme afecta al protagonista afecta más al que lo dice, ya pierde credibilidad y confidencialidad.

Independientemente sea cierto o no lo que se cuenta o lo que sabes, si el protagonista no se entera no tiene sentido contarle a una o a varias personas. Y si el protagonista sabe de tu sentir tampoco tiene sentido decirlo. Uno acude a foros en donde pueda recibir ayuda, de no ser así es un chisme. Pero qué hacer si te cuentan un ¿chisme? Hace un tiempo tuve una situación en la que en el trabajo un empleado me contaba chismes de una persona y yo asentía porque eran ciertos. Hasta que me comencé a sentir incomoda porque entendí no era lo correcto. Le comente a una amiga sobre esta situación y me dio tres alternativas: **No decir nada, comentar algo positivo de la persona para contrarrestar lo negativo o preguntar si esa persona sabe lo que opinas o cómo te sientes.** Para mi situación, decidí que realizar comentarios positivos era la mejor forma de resolverla. Los resultados no fueron de la noche a la mañana pero fui firme y los resultados fueron mejor de lo que esperaba. No solo dejé de contarme chismes de la persona en cuestión, dejé de contarme cualquier chisme y procuré no contarlos a otra persona en mi presencia.

La crítica destructiva, situación cotidiana a la que todos estamos expuestos y la tendencia es responder de forma defensiva, lo tomamos personal. Antes que nada escucha, piensa y evalúa tu respuesta. En los casos en los que hay mucha crítica la mejor respuesta es mantener silencio. Aunque un dicho dice que *“el que calla otorga”*, opino que en ocasiones te hace ganar respeto. Ante la crítica, el silencio, el respeto y una voz calmada son la mejor respuesta. La persona que critica por regla general espera una respuesta negativa pero cuando al no obtenerla normalmente desiste de esta conducta con la persona que la tuvo. Es probable que intente con otra persona. Pero en ocasiones nosotros somos los que criticamos, ¡no tenemos filtro! Esta conducta hay que eliminarla, porque como dice el dicho *“no se puede predicar la moral en calzoncillos”*. Comienza a rectificar, a valorar, a ver otras cualidades y entonces podrás emitir críticas constructivas de ser necesarias y solicitadas.

Los problemas personales e íntimos son situaciones que no deben ser tema de conversación en el trabajo. Lo personal e íntimo requiere un nivel de confianza y confidencialidad que en una relación de amistad en el

área laboral es difícil establecer. Por ejemplo, hace algún tiempo un muchacho decidió tener una relación de pareja con una compañera de trabajo, lo cual no parecía ser un problema porque no trabajaban en el mismo departamento y tenían muy buena amistad, pero ella era casada y tenía problemas en su matrimonio. El confiaba ella y a su vez ella confiaba en sus compañeros de trabajo. Luego de un corto tiempo la relación terminó y ella comenzó a decir todo lo que él le había confiado y sus intimidades. Una tercera persona salió afectada y fueron noticia de primera plana por varios meses.

Escoger pareja o amistades no es difícil solo debes escuchar y observar. Escucha; Aquel compañero que te cuenta vida y milagro de otro u otros, es probable que haga lo mismo con lo que tú le cuentes. Observa; Aquel compañero que hace gestos cuando alguien da la espalda puede que haga lo mismo cuando voltees.

En los trabajos podemos tener relaciones saludables y cordiales, pero nunca olvides que te pagan por trabajar, tu compañero al igual que tú también quiere crecer profesionalmente y tu jefe no es tu mejor amigo. Establece límites, cierra puertas peligrosas e inestables, crea y mantén una sola postura. Si tu conducta no ha sido una profesional tomará tiempo que vean tu cambio y se adapten. Sé paciente y firme.