

## Una alternativa a los modelos de trabajo jerarquizados.

**Por: Manuel V. Fernández. mundo obrero. 02/07/2020**

Un fantasma recorre Europa, y no es el virus del que todos hablan, son las consecuencias provocadas cuando el trabajo es la fuente principal de nuestros problemas: el estrés, la ansiedad y la depresión. Estas afecciones suelen originarse en el trabajo.

A día de hoy, sigue siendo el trabajador el más perjudicado cuando es dado de baja por incapacidad temporal. Según CCOO, el aceptado término de absentismo laboral pone al trabajador en el punto de mira, pudiendo interpretarse como faltar al trabajo por decisión propia.

El objetivo de este artículo es analizar el modelo actual laboral, proponiendo una alternativa para hacer posible que la clase trabajadora pueda gozar de salud mental, tiempo libre, confianza en sí misma y, en consecuencia, mayor bienestar en sus vidas.

En España, la clase empresarial no demuestra intención de realizar cambios en el modelo, siguiendo anclada en una organización jerárquica clásica. Los problemas causados al empleado en el entorno del trabajo seguirán ocurriendo debido a que, en la mayoría de los casos, se producen por situaciones derivadas de una organización y unas prácticas empresariales caracterizadas por la explotación, la nula capacidad empática hacia los subordinados, la desconfianza en el obrero o el poco valor dado a la capacidad de los empleados en favor de los cargos intermedios.

La crítica al clásico modelo de organización es la crítica a las jerarquías. Es poner en evidencia el escenario en los lugares de trabajo. Es poner en cuestión las categorías salariales que provocan desigualdad y rechazar el coaching empresarial de las mejores escuelas privadas de negocios. En esencia, es preguntarse **¿para qué sirve un jefe?**

Sería muy ambicioso resumir en un artículo el modelo de organización alternativo. Solamente me centraré en los casos donde existe una relación empresario/mando intermedio/trabajador asalariado. No obstante, las ideas aquí expuestas podrían también considerarse en otros sectores.

En primer lugar, hay que empezar a implantar **una forma de organización opuesta al modelo clásico jerarquizado de la empresa capitalista**. Hay que ir hacia un modelo plano y distribuido. Los equipos y departamentos se auto-organizan, es decir, cada equipo es responsable de su funcionamiento y cada miembro del equipo es partícipe en las decisiones, fomentándose valores como la colaboración permanente. En contraposición a los modelos en pirámide, donde predominan los cargos gerenciales, los mandos intermedios, donde las decisiones se toman de arriba hacia abajo.

En segundo lugar, es necesario **promover la transmisión del conocimiento de manera abierta, transparente, de libre acceso para todos, consiguiendo que el equipo sea multidisciplinar y extremadamente formado**. Así, un trabajador puede sustituir a otro cuando se necesite, ya que las actividades realizadas son compartidas y están en conocimiento de todo el mundo.

En tercer lugar, **la persona menos experimentada se irá incorporando en las actividades del más experto, compartiendo experiencias y sabiduría**. El más experto no debe ser en ningún caso un jefe/a, mucho menos comportarse como tal. En su lugar, debe estar abierto a formas de hacer, a ideas frescas. Se deben dejar por fin a un lado las constantes reticencias, los prejuicios de edad, género o raza, las suspicacias. Hay que tener la mente abierta con cualquier compañero, cualquiera que sea su nivel de experiencia. Se trata de colaborar, cooperar y empoderar a los miembros del equipo.

## **Mandar obedeciendo**

Si fuese necesario algún tipo de liderazgo, debe ser un líder sirviente (servant leadership), que se aplica en la tecnología, pero también nos fijamos en los modelos de organización social y cooperativistas para este análisis.

En 1994, el movimiento zapatista irrumpió en la conciencia de la izquierda alternativa mundial con su propuesta de sociedad autonomista, autogestionada. Su

frase mandar obedeciendo se convirtió en un emblema. Partiendo de estas ideas, el servant leadership no es otra cosa que el mandar obedeciendo de los zapatistas, por tanto, ir hacia un modelo donde el líder es alguien que escucha y sirve, es la voz de un grupo, colectivo o comunidad, y las decisiones son colectivas.

Cuanta más experiencia tenga la persona en un determinado trabajo, podrá adquirir un rol de **formador**, siempre en contacto con los más nuevos, en lugar de realizar la evolución habitual de ir hacia puestos de mando intermedio o gerenciales, con despacho propio y el consecuente y paulatino aislamiento del resto del equipo.

Con este rol de formador, se evitaría la desconfianza generada en los trabajadores hacia ese tipo de gerente o jefe de equipo cuya única valía es saber preguntar cuándo en lugar de cómo y sacar así el máximo beneficio posible a costa del trabajo de su equipo.

En el modelo actual, la opinión de un jefe sobre su subordinado tiene un componente subjetivo y unidireccional. El subordinado no puede valorar el trabajo de su jefe libremente, se encuentra cohibido. Es necesario acabar con esta relación de poder, de la que muchos puestos de mando sacan provecho. El devenir de un trabajador dependerá de lo que ha realizado, de manera tangible, aceptada por el equipo. No será la opinión de ningún superior la que condicione nuestro desempeño, se acabaron los *planes de carrera*, que sólo promueven valores neoliberales como la competencia.

La carga de trabajo ya no la determina una persona que no realizará el trabajo, lo define el equipo que sabe hacerlo, permitiendo así balancear la carga pensando en primer lugar en las personas, en su descanso y en su salud mental.

En mi propuesta, sin jerarcas, la autonomía se potencia, consiguiendo así un grado de competencia, independencia, conocimiento y confianza en uno mismo. Así podríamos conseguir no estar en deuda con nadie, evitar los abusos que se producen en los ambientes de trabajo y abandonaríamos la eterna condición de subordinados de una cadena de montaje, impuesta en una sociedad capitalista. Nos convertiremos en personas de alta valía profesional, con confianza y capacidad de trabajo en equipo. Iríamos a trabajar sin miedo al miedo y, sobre todo, acabaríamos con los fantasmas del estrés, la depresión y la ansiedad que coartan nuestras vidas.

[LEER EL ARTÍCULO ORIGINAL PULSANDO AQUÍ](#)

Fotografía: Psicólogos y Psiquiatras en Madrid y online.

**Fecha de creación**

2020/07/02