

RAFAEL GALÁN  
FERNANDO MONTERO

# EL CLUB DE LOS TIPOS DUROS



JOHN LOCKE  
No DRDN 00137

*Consejos inquietantes para poner firmas a jefes y a compañeros de trabajo*



DR HOUSE  
No DRDN 00016

ROBERT  
No DRDN  
www.elc

## Índice

Portada

Citas

I. Introducción

II. Reglas de El Club de los Tipos Duros

III. Los tipos duros

1. Walter Burns (Primera Plana): No intentes quitarle las manchas a un leopardo
2. Willie Chanchullos Gingrich (En bandeja de plata): Cómo ganar 250.000 dólares sin salir de la cama
3. Max Cady (El cabo del Miedo): Tiembla cuando alguien te diga: ¡¡¡¡¡Abo-gaaaaadooooo!!!!
4. Travis Bickle (Taxi Driver): «Trabajaré donde sea y cuando sea»
5. Teniente Ellen Ripley (Alien): Si te atacan con babas, no respondas con babas
6. Jack Bauer (24): El duro que toda madre quería
7. Vincent (Collateral): A cada cosa, por su nombre (1.ª parte)
8. John Locke (Perdidos): Deja de buscar, no hay nadie más duro que tú
9. Hannibal Lecter (El silencio de los corderos): Así nos fascina el psicópata más culto del mundo
10. Van Helsing (Drácula, de Bram Stoker): Los buenos cazavampiros nunca se quedan en paro
11. Gregory House (House): El remedio a la cura
12. Leónidas (300): Hay que ser duro hasta cuando sabes que vas a perder
- 12+1. Harry Callahan (Harry el sucio): Que se note que llevas una Magnum .44
14. Bender Bending Rodríguez (Futurama): Controla tu cabeza de latón
15. Vito Corleone (El Padrino): Nunca rechaces una oferta de Don Vito
16. Charles Foster Kane (Ciudadano Kane): Lecciones de un gran manipulador
17. Dexter Morgan (Dexter): Cómo mantener a raya al duro que llevas dentro
18. Bruce Banner (Hulk): Cómo llevarte bien con tu Hulk particular
19. Darth Vader (Star Wars): Que el poder de la fuerza, te acompañe... En la oficina
20. Saruman (El Señor de los Anillos): ¡Vivan los innovadores! ¡Mueran los reaccionarios!
21. Rick Blaine (Casablanca): ¿Por qué no te conviertes en un personaje enigmático?
22. Allan (Sueños de seductor): Cómo ser un maestro de la seducción si eres bajito y feo
23. Daniel Larusso (Karate Kid): Paciencia para «darsera» y «pulirsera»
24. John Hannibal Smith (Equipo A): Un duro es mucho más que músculos

25. Anton Chigurh (No es país para viejos): Las tribulaciones de un sufrido autónomo
26. Beatrix La Novia Kiddo (Kill Bill): El valor pedagógico de la venganza
27. Nicky Santoro (Casino): El lenguaje oculto del mamporrazo
28. John McClane (Jungla de Cristal): A cada cosa, por su nombre (2.ª parte)
29. Marty McFly (Regreso al futuro): ¿Y qué si te llaman gallina?
30. Marge Simpson (Los Simpson): Cómo tener a los gandules a raya
31. Vizconde de Valmont (Las amistades peligrosas): El arte de escaquearse de os trabajos rutinarios
32. Santa (Los lunes al sol): Una visión crítica sobre las cigarras y las hormigas
33. Michael Knight (El coche fantástico): Cómo sobrevivir a los plastas
34. Sgt. Thomas Highway (El sargento de hierro): El valor terapéutico de ver a un duro en acción
35. Por si te has quedado con ganas de más...
36. ¿Te atreves tú solito/a...?

#### IV. Estatutos de El Club de los Tipos Duros

#### Créditos

~~«Puedo dar la espalda a mi adversario, cuando el adversario me ataca él se golpea por su propia voluntad al atacarme, yo soy UNO con el universo, nada soy. Cuando estoy allá, el adversario es aspirado.»~~

MORIHEI UESHIBA (MAESTRO DE AIKIDO)

«Besa mi brillante culo metálico.»

BENDER *BENDING* RODRÍGUEZ (MENSAJERO GALÁCTICO)

## Introducción

No te sientas culpable.

No has comprado este libro (y lo estás ojeando ahora a escondidas en el trastero de tu casa) porque su portada sea amarilla (y eso te llame poderosamente la atención) o porque hayas sido capaz de reconocer las caricaturas de la portada (una forma inteligente de tener que pagar menos derechos de autor por las imágenes) que te han hecho esbozar una sonrisa. No ha sido por eso. Te vamos a contar la verdad; si has abierto este libro se debe a que:

1. Tienes un jefe que no soportas y no sabes qué hacer con él, sin que seas capaz de explicar exactamente qué es lo que no soportas de él, aunque sospechas que tiene que ver con que comente en la sala de café que tu aliento es insoportable.
2. Tienes un jefe que te hace la puñeta con una frecuencia máxima de varias veces al día y una frecuencia mínima de, por lo menos, una vez en meses alternos. Y, sí, sabes exactamente cómo te hace la puñeta, lo que no sabes es por qué.
3. Tienes un jefe que te hace la puñeta con una frecuencia máxima de varias veces al día y una frecuencia mínima de, por lo menos, una vez en meses alternos. Y, sí, sabes exactamente cómo te hace la puñeta. Y sí que sabes por qué lo hace.
4. Tienes un jefe que no sabe motivarte.
5. Tienes un jefe que te intimida y tiene una mirada inquietante.

6. Tienes un jefe que te intimida y no tiene una mirada inquietante.
7. Tienes un compañero que te intimida, sin mirada inquietante.
8. Tienes un compañero que te intimida y que no comparte tu afición por *Star Wars*.
9. Tienes un compañero que te irrita sin que puedas explicar exactamente qué es lo que te irrita.
10. Tienes un compañero que te roba todas tus ideas.
11. Tienes un compañero vago que te obliga a trabajar el triple.
12. Tienes un compañero vago y aunque no te obliga a trabajar más, sencillamente no lo soportas.
- 12+1. Has leído nuestros anteriores manuales y tenías, reconócelo, mono de más parodias de los libros de gestión empresarial que han caído en tus manos hasta ahora.
14. Te has acercado a tu librería favorita (o, en su defecto, a una que te cogía de paso) a comprar un aburrido libro de gestión sobre el que habías leído una fabulosa crítica el domingo, pero cuando lo estabas buscando en una estantería después de preguntar al dependiente (estos libros, reconozcámoslo, no suelen estar a mano... nunca) una voz en tu cabeza te ha pedido que compres este otro.<sup>1</sup>

Vamos, que tienes un problema, sea cual sea la opción (incluidas las tres últimas). Sabes tan bien como nosotros que cuando alguien te intimida, en la forma en que sea (de la 1 a la 12), estás tan preocupado por ello y por cómo resolverlo, que, francamente, no tienes tiempo para otra cosa. Y ya va siendo hora de que lo reconozcas. Y de que le pongas remedio.

Sea como sea, enhorabuena. Porque te vamos a ayudar. Bueno, en realidad, nosotros no. Una selección de 34 personajes de ficción verdaderamente duros, sí.

Para empezar, tienes que saber que no es culpa tuya que tengas problemas en la oficina con tus compañeros y jefes. Resulta que las matemáticas están en tu contra. Vamos a comenzar con una fórmula matemática<sup>2</sup> que demuestra que no tenías otra opción que comprar este humilde manual:

$$PL = PM/2 (1 - \text{la raíz cuadrada de } 1 - 4B/u^2)$$

Donde:

1. «PL»: es el menor nivel de problemas a partir del cual se convierten en conflicto y te provocan un quebradero de cabeza. Si te encuentras con esta cantidad de problemas, prepárate.
2. «PM»: representa el mayor nivel de problemas, conflicto garantizado.
3. «-»: este signo menos (no, no es un emoticón) consigue que la ecuación ofrezca cuál es la menor densidad de problemas para que se produzca un problema verdaderamente difícil. Si se sustituye el menos por un más, es todo lo contrario: la mayor densidad de problemas. Si hay más problemas de estos, problema asegurado.
4. «B»: es una medida de las condiciones en el entorno de trabajo y comportamiento del empleado. Cuantas menos veces hayas plantado cara a quien se te haya subido, o querido subir, a las barbas y más tiempo lleves con ellos, más difícil te será solucionar tus problemas con ellos.
5. «u»: es la velocidad a la que iría tu carrera profesional de no haberte encontrado con toda esa gente de la que podrías prescindir, pero, sobre todo, a la que tendrías que haber plantado cara antes.

Esta misma fórmula también se puede plantear de manera más sencilla:

$$P = J+C/MQLTAM - VqTHEAE$$

Donde:

1. «P»: es igual a problemas.
2. «J + C»: representa a jefes y compañeros que te hacen la vida imposible.
3. «MQLTAM»: se traduce como la madre que les trajo al mundo.
4. «VqTHEAE»: son las veces que te has enfrentado a ellos. Cuantas más veces te enfrentes a ellos, menos problemas.

Todos reaccionamos en la vida según nos traten. Eso lo sabe cualquiera. El problema está en que no todos sabemos reaccionar. Los jefes que intimidan a sus empleados y los compañeros que intimidan a las personas con las que pasan más tiempo que con sus propias familias afectan al desempeño de sus víctimas. Se transmite como una enfermedad en una película de terror: muy rápido para que en menos de media hora esté todo el planeta infectado. Además de provocar dificultades cognitivas y provocar un menor rendimiento, termina influyendo también en cómo los empleados víctima tratan al resto de sus compañeros, con lo que se convierte en un círculo vicioso.

¿Cómo dificulta a las tareas que se desempeñan? Fíjate en un pequeño experimento llevado a cabo recientemente.<sup>3</sup> Tomemos algo tan simple como un ladrillo. Y planteemos un sencillo juego: buscarle usos a un ladrillo más allá de su uso habitual para la construcción. Pongámonos una bata blanca, surtamos el bolsillo del lado superior izquierdo



de bolígrafos de todo tipo (es lo que hacen los científicos, ¿no?), y cojamos ahora a 275 estudiantes universitarios y dividámosles en cuatro grupos.

Tomemos primero a un grupo de ellos y metámosles en un aula con un coordinador para realizar este experimento. Pongamos que un «gancho» llega seis minutos tarde, disculpándose y explicando que no pudo llegar antes porque le surgió un imprevisto en la otra punta de la ciudad. Supongamos que el coordinador responsable del experimento no acepta sus disculpas y que a lo largo de todo el experimento comenta cada vez que tiene oportunidad cómo los estudiantes de esa universidad son mucho menos profesionales que los estudiantes de otras universidades, su falta de compromiso, puntualidad, seriedad...

Tomemos luego a un grupo de control que sólo ve cómo el coordinador no da importancia al retraso del «gancho».

Cojamos a un tercer grupo y pongamos todos los medios para que se confundan de aula donde se realiza el experimento, y para que entren en otra aula donde un «gancho» les dice: «¿Qué pasa? ¿No sabéis leer? ¿No habéis visto el cartel que dice que el experimento es en el aula de al lado? Preferís molestarte cuando veis que estoy claramente ocupado. No soy una secretaria, soy un profesor ocupado». Así, tal cual.

Y cojamos a un grupo de control, que al equivocarse de aula y ver a ese mismo «gancho» únicamente recibe indicaciones amables de dónde se encuentra el aula correcta.

Comparando a los grupos de control con los alumnos de las dos situaciones de abuso verbal, resulta que los segundos tuvieron menos ideas, las ideas fueron más convencionales y resolvieron menos problemas. La agresión verbal no sólo afecta al sujeto de la agresión, sino también al resto.

Además, se les puso otra prueba. De vez en cuando, el responsable del experimento dejaba caer un lápiz o un libro. Los grupos de control le ayudaban a recogerlo, mien-

tras que los que habían sido tratados de forma ruda, dejaban que se quedara en el suelo.

Respira tranquilo. Hasta aquí la parte científica de este manual.

Cuando David Shore, creador de la serie y del personaje House, recogió el (primero de muchos) Emmy al mejor guión de una serie de ficción, subió al estrado de un abarrotado auditorio y dijo:<sup>4</sup>

«Quiero dar las gracias a Hugh Laurie por hacer que parezca que soy mejor guionista de lo que realmente soy... y a mis padres por haberme convertido en una persona feliz, capaz de disfrutar algo como esto. Pero también quiero dar las gracias a toda esa gente que se ha cruzado en mi vida y que me ha hecho sentirme infeliz, cínico y furioso, porque este personaje no sería el mismo si no me hubiera encontrado con ellos».

Como te podrás imaginar, la primera parte podemos suscribirla el 99,9% de nosotros.

La segunda parte, eso de «que me ha hecho sentirme infeliz, cínico y furioso», ya es otro cantar que lo reconozcamos tan abiertamente como Shore (también es cierto que a nosotros nos da menos dinero, todo sea dicho, abrir nuestras carnes). Y, sin embargo, nos vamos moldeando tanto con las cosas buenas como con las cosas malas. Las personas con las que nos tratamos nos van moldeando. Y da igual que sepamos cómo responder o no: de una forma u otra nos convierten en lo que somos. Así que no te preocupes por lo que haya ocurrido hasta ahora, hasta que este libro ha caído en tus manos. Todo va a cambiar a partir de ahora.

Reconócelo, muy pocos reaccionan/mos como querían/mos con jefes y compañeros. Tu jefe te lanza un cumplido y, aunque te llevas mal con él, aunque no le respetas

especialmente y aunque sabes que te está haciendo la pelota a propósito, te creces, te pones colorado<sup>5</sup> y te sientes valorado.

Si en ese mismo despacho, y en esa misma situación, hay otro compañero de trabajo, te comportas como si el cumplido no fuera contigo, convirtiéndote en la persona más modesta del mundo, aunque ese compañero lleve años haciéndote la vida imposible. Si en una reunión, un compañero hace un planteamiento estúpido, te muerdes la lengua para no reírte o criticarle o aprovechar la situación para demostrar que tú sí que sabes lo que él no sabe, aunque puedas sacar partido de esa situación y dejarle, por fin, maldita sea, en evidencia.

¿Y no estás cansado de reaccionar así siempre? ¿De ser uno más del montón? Nosotros hemos cambiado y queremos que tú también cambies. Y no hemos cambiado solos.

Ya no es que no quieras decirle a tu jefe lo que opinas sobre él, sino que te convences a ti mismo de que todo va bien y de que cómo-vas-a-tener-que-decirle-NADA-si-TO-DO-va-bien. Y sabes muy bien que eso no es así. Tienes el impulso de decirle a tu jefe qué opinas sobre él, pero te reprimas porque necesitas el trabajo que tienes para pagar la hipoteca y el colegio de los niños. No te reprimas más. Te lo estás montando mal. Es hora de ajustar cuentas.

¿A que ya estás comenzando a sentirte un poquito (no nos ves, pero estamos haciendo un gesto con los dedos, como si estuviéramos sujetando un grano de arroz, para dar más énfasis a esta frase) más duro? Puesto que todavía no nos hemos puesto cara, vamos a ver, por último, cómo vemos los españoles a nuestros jefes y compañeros. Más que nada para asegurarnos de que tanto tú como nosotros estamos en el mismo punto de partida.

**¿Qué nos molesta de nuestro jefe?**

Si nos fijamos de un reciente estudio,<sup>6</sup> los comportamientos más irritantes para los trabajadores españoles son que su jefe:

1. No comunica con claridad los objetivos (46%).
2. No motiva (44%).
3. No comunica bien (32%).
4. No escucha (32%).
5. No lidera, sino que manda (32%).
6. No enseña, no forma (31%).
7. Se contradice con frecuencia (31%).
8. Incompetencia directiva (29%).
9. No gestiona bien su tiempo ni el de sus colaboradores (28%).
10. Se estresa con frecuencia (27%).

No va desencaminado, pero no te parece que se ajuste a la realidad, ¿verdad? A nosotros tampoco. El mundo real, según otro reciente informe elaborado por la Fundación Montero Galán para el Desarrollo o No, nos demuestra que el orden es el contrario:

1. Se estresa con frecuencia (100%).
2. No gestiona bien su tiempo ni el de sus colaboradores (98%).
3. Incompetencia directiva (98%).
4. Se contradice con frecuencia... (91,2%).
5. Se acomoda detrás de nuestra silla y controla cómo trabajamos (100%).
6. Critica nuestras decisiones (93%).
7. Te envía correos electrónicos un sábado a las tres de la madrugada (30%).
8. Marca plazos, pero después quiere acelerarlos (91%).
9. Te felicita por las cosas más intrascendentes: «Gracias por acercarte a mi despacho» (32%).

10. Espera a última hora del día para hacer cualquier corrección o darte respuesta sobre la evaluación de un trabajo (70%).<sup>7</sup>

Y añadimos una más:

11. Cambia de opinión. Oh, sí. Cambia de opinión sobre cómo tiene que hacerse un trabajo (70%).

Según otro riguroso estudio (y con ello no queremos decir que los informes de la Fundación Montero y Galán para el Desarrollo o No carezcan de rigor), los jefes que nos han tocado en suerte a los españoles se definen más o menos por estos parámetros:<sup>8</sup>

1. Un 42% de los jefes no da la talla.
2. Sólo un 60% de los empleados contrataría a su jefe si tuviera una empresa (como mando, sospechamos que intermedio, que siempre hay algo de rencor).
3. Un 22% preferiría arriesgarse a que le cambiaran a su jefe por uno nuevo.
4. Un 60% de los empleados españoles se siente valorado por su jefe, aunque sólo un 43% asegura que su jefe les dice por lo menos una vez al año que está satisfecho con su trabajo.

¿Y cómo solemos bailarles el agua?

Es interesante saber cómo son, pero, más interesante para justificar que hayas adquirido este libro, es cómo les manejamos. Ahí va un *ranking* (razonablemente reciente) de las estrategias más utilizadas por los españoles para influir en sus jefes:<sup>9</sup>

1. Argumentos de peso/lógica.
2. Marketing personal (autobombo).
3. Coalición/búsqueda de aliados.

4. Acudir al mando superior, a su jefe directo (vamos, saltártelo).
5. Demanda directa (asertividad).
6. Intercambio de favores.

Lo más curioso de los españoles es que, según este estudio, tendemos a saltarnos a nuestros jefes antes que dejarles las cosas claras. Y es ahí donde entra en juego este manual. De nuevo, el orden de este estudio no es el correcto. Sería algo más parecido a esto:

1. Acudir al mando superior, a su jefe directo (vamos, saltártelo).
2. Marketing personal (autobombo).
3. Intercambio de favores (por lo general, en una única dirección).
4. Coalición/búsqueda de aliados.

#### ¿Cómo nos llevamos con nuestros compañeros?

Ahí va el último estudio. Resulta que las relaciones entre compañeros, según otro informe,<sup>10</sup> no son precisamente ideales, no es sólo tu imaginación. Es una realidad.

1. Un 70% delega frecuentemente responsabilidades en otros compañeros.
2. Frente a un problema o error, al 27,4% les cuesta asumir la responsabilidad y prefieren echar la culpa a otro.
3. Un 37% no recibe ayuda y asistencia de sus compañeros a menudo.
4. Un 25% a veces se reserva información que puede ser interesante para sus colegas.
5. Un 20% no valora nunca, o casi nunca, los consejos de los demás.
6. Un 4% ofrece críticas constructivas a sus compañeros.

Aquí hay poca reinterpretación que valga. Quizá subiríamos un 10% los cinco primeros puntos y dejaríamos en un 1% el último, pero, básicamente, estamos de acuerdo.

Y cuando hay problemas:

1. Un 10% de los encuestados evita encontrarse con la persona en cuestión.
2. Un 5% rompe la relación con ella.
3. Un 26% toma represalias a la menor oportunidad.

Nos encantaría saber qué tipo de represalias se toman... pero no hemos encontrado ningún estudio al respecto. Por si no lo sabes, recuerda que las represalias son cosa de cobardes. Si lo has hecho en el pasado, haremos la vista gorda. Pero a partir de ahora olvídate. Vas a comenzar a hacer méritos para entrar en un club exclusivo.

¡Ya no estás en el colegio, recluta!