

Jaime PereiraDirector de desarrollo de consultoría directiva del Grupo Manpower opinione@recoletos.es

'Good life management'

La conciliación entre trabajo y vida personal no es un problema de premios, sino una demanda social y un valor diferencial que atraerá a los mejores profesionales.

Confieso que últimamente me vuelvo loco cuando leo determinadas publicaciones, especialmente económicas y de gestión. Utilizamos un lenguaje algo ambiguo, demasiado pomposo y con excesivos anglicismos. Nuestro idioma es lo suficientemente rico como para no tener que recurrir a tales argucias. Parece que para estar al día y vender algo es necesario emplear términos como *will management*, *feeling management*, *change management*, *cash management*...

En casi todos los supuestos utilizamos la mágica palabra *management*. ¿Por qué será? ¿Vende más que gestión? Me vienen a la cabeza otras palabrejas como sostenibilidad, perdurabilidad, ecosistema, responsabilidad social, empleabilidad... ¿A que suenan bien? Todas ellas se utilizan con demasiada ligereza y no hay discurso que no se precie de estar en línea con las últimas tendencias si no incluye alguna o varias de ellas para darle más solemnidad.

Como quiero estar en sintonía con los tiempos he querido acuñar otra expresión, *good life management*. Pero, ¿a cuento de qué viene esto? La semana pasada participé en una mesa redonda sobre *Claves, tendencias y realidades de los recursos*

El reto del líder es proporcionar un entorno donde el trabajo sea una bendición no un castigo

humanos, organizada por una conocida y prestigiosa escuela de negocios. En el coloquio posterior el debate se centró en el tema de la conciliación entre vida profesional y privada. Nuestros jóvenes directivos siguen reclamando esa responsabilidad social tan cacareada, ya que siguen convencidos de que la teoría es muy bonita pero la realidad es muy diferente. Al día siguiente fui invitado a participar en un foro interno de una gran compañía para tratar también sobre este tema. ¡Qué gran valor el de los organizadores! Hablar con sus empleados de este tema, sabiendo lo peligroso que puede ser. Había muy buena y sana intención pero el camino no parecía fácil. Quieren y por tanto lo van a conseguir.

No me cabe la menor duda de que el debate sigue siendo un tema de rabiosa actualidad. El camino, según mi opinión, no es el de los premios ni los concursos. Estos sólo sirven para crear imagen y vender marca. Un galardón inmerecido pone en duda la tan magnificada ética empresarial. Como decía Jack Welch: "No creo demasiado en las causas éticas. Quien a los veintidós años no distingue entre el bien y el mal tiene un problema. Pero intentar regularlo me parece una locura. El bien y el mal siempre serán valores". Sin duda debemos buscar otras fórmulas.

Lo que me ha dejado perplejo ha sido un artí-

culo publicado en un diario económico por un ex consejero delegado, titulado *Mujeres desesperadas*, donde se pretende abordar el tema de trabajo y familia. Como en la mayoría de los casos sólo se habla de tópicos. La Infanta Leonor, una señora alto cargo de la administración, las empresas modelo, Felicity Huffman, Carly Fiorina, Esperanza Aguirre, Rosa García. El problema no lo tienen ellas, sino la mujer del *call center*, de la recepción, del departamento de finanzas, de la fuerza de ventas.

Al autor le preocupa mucho la concesión de días adicionales para compensar a estas directivas las jornadas de trabajo esporádicas durante su baja, pero no parece importarle el problema de la gran mujer desconocida y anónima. Además, se permite el lujo de decir que todo esto es más

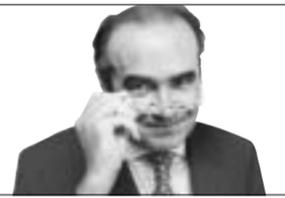


eficaz que la habitual verborrea de igualdad de salarios, oportunidades y flexibilidad de horarios.

La conciliación entre trabajo y vida personal es una demanda social que se impondrá y que será el verdadero valor diferencial para atraer a los mejores profesionales. Como diría la profesora Nuria Chinchilla, si hablamos de ecología, que sea de la ecología humana, sin demagogias. A mayor satisfacción personal, mayor productividad. ¿Se puede pedir más?

Por eso me gusta la expresión *good life management*. El reto de cualquier líder que gestione personas es proporcionar un entorno donde el trabajo sea una bendición y no un castigo. Según un reciente estudio publicado por una consultora, el 48 por ciento de los directivos encuestados piensa que es una utopía conjugar trabajo con familia con los actuales modelos de liderazgo. Pues ya sabemos el remedio: menos imagen y más coherencia. Ésta es una labor de todos. Los retos difíciles son los que de verdad hacen historia.

EL OJO CRÍTICO

Plácido FajardoDirector general de recursos humanos de Telefónica de España.
opinione@recoletos.es

Adiós a la arrogancia

Pocas actitudes generan tanto rechazo en las relaciones interpersonales como la arrogancia y pocas están tan arraigadas como ésta en quienes la exhiben. Lo que resulta más molesto del comportamiento habitual del arrogante o soberbio es su pretensión de demostrar su superioridad y, con ello, hacer sentirse inferiores a sus semejantes. A veces la arrogancia surge de la necesidad de autoafirmación de una personalidad insegura o acomplejada, como un mecanismo de defensa inconsciente. Pero sin llegar a estos extremos, encontramos personas inteligentes cuya altivez parece ser fruto de una opción libremente elegida. A éstos sobre todo me refiero, con la esperanza de estimular su reflexión.

La primera consecuencia negativa de la actitud o el comportamiento arrogante es su incompatibilidad con el liderazgo, tal y como debemos entenderlo. Es decir, el que está basado en la ética y los valores. Con arrogancia se puede dirigir, pero no se puede liderar. El liderazgo requiere ejemplaridad y nadie quiere imitar a quien hace ostentación de su superioridad. El liderazgo auténtico genera adhesiones, seguidores, representa un modelo a seguir, incita a secundar a alguien a quien se admira. Y esto no ocurre, desde luego, con quien tiende a autoencumbrarse y a quedar como estirado ante los demás e incluso ante su propio equipo.

Pero hay una consecuencia más nefasta aún que la anterior, y que a veces pasamos de largo: la manifiesta incapacidad para el aprendizaje. Lo primero que necesita quien está abierto a aprender algo es reconocer su ignorancia, su desconocimiento sobre aquello a lo que se enfrenta, con toda la humildad posible. Y eso es de lo que carecen quienes se creen en posesión

de la verdad absoluta, aderezada habitualmente con una escasa predisposición para escuchar a los demás. Mi amigo Pepe Medina me dijo una frase magnífica, que viene muy al caso: "Cuando te hablen, escucha, y cuando hables, no te escuches". Tener inhibida o seriamente limitada la capacidad de aprendizaje es un seguro pasaporte hacia el fracaso, tanto en el trabajo como en la vida.

Además, la arrogancia dificulta notablemente el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, pues es evidente el rechazo emocional que genera quien intenta quedar por encima en la mayor parte de las situaciones. La valiosísima empatía está reñida radicalmente con cualquier manifestación de la soberbia. Y sin empatía (o incluso con antipatía) las personas del equipo rendirán por debajo de sus posibilidades.

En el fondo todos hemos caído en brazos de la soberbia en alguna ocasión, al fin y al cabo es uno de los pecados capitales. Pues bien, a poco desarrollada que se tenga la capacidad de observación, habremos podido comprobar la reacción que produce en los demás: desprecio, enfado, sorna o simplemente ridículo. Y si eso es lo que presenciemos delante de nuestras narices, podemos imaginar lo que se comenta al respecto con sólo darnos la vuelta.

Quiero terminar en positivo, animando sinceramente a luchar contra los tics de soberbia o los ramalazos de arrogancia que pueden apoderarse de nosotros. Las actitudes y los comportamientos inadecuados pueden cambiarse, si se tiene constancia de la necesidad de hacerlo y la voluntad real para ello. Y, por terminar con un toque de humor, no quiero pensar que sea cierta esa frase de mi suegro, según la cual: "El que nace barrigón, tontería es que lo faje". ¿Conocen a alguno?

E&E
Expansión&EMPLEO**EDICIONES REUNITEL S. L.**Paseo de la Castellana, 66, 4.ª planta.
28046 Madrid

C.I.F.: B-82538059. Depósito Legal: M-6631-200

REDACCIÓN

Jefa de Sección: Pilar Trucios

Mercado Laboral: Marian Lezaun

Profesión: Montserrat Mateos

Formación: Quique Rodríguez

Opinión y Trastienda: Ana Colmenarejo

Web: Ángela Méndez / Carlos Plaza

expansionyempleo@recoletos.es

Tfno.: 91 337 32 20 Fax: 91 337 32 66

PUBLICIDAD

Director de Publicidad: Carlos Cruz Marzo.

RRHH/Empleo/Franquicias:

José María Montejo

y María José Gordon

Tfno.: 91 337 80 96 / 91 321 52 26

Formación/Especiales:

Arantxa Sasiambarrera

y Mónica Fernández.

Tfno.: 91 337 80 62 / 00 99

Cataluña: Eduardo Jaumot.

Tfno.: 93 227 67 70

Responsable del cierre de Publicidad:

Beatriz González.

Tfno.: 91 337 80 54

COORDINACIÓN

Jefe de Coordinación: Antonio Solanas.

Coordinación: Manuel Bachiller.

Tfno.: 91 337 00 91.

Fax: 91 337 37 84