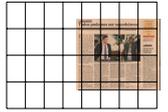


**EL MUNDO**

Nacional	General
Diaria	

Tirada: **580.102**  
 Difusión: **457.163**  
 (O.J.D)  
 Audiencia: **1.600.070**  
 (E.G.M)  
**17/08/2008**

Sección: -  
 Espacio (Cm\_2): **662**  
 Ocupación (%): **75%**  
 Valor (€): **23.698,75**  
 Valor Pág. (€): **31.300,00**  
 Página: **113**

Imagen: **No****> CINE DE GESTIÓN**

# Todos podemos ser superhéroes

Cambiar de actitud con elegancia y siendo consciente de las debilidades es el primer paso para ser un directivo de éxito, un proceso plasmado en el filme 'Hancock'. Por **Antonio Peñalver**

Esta divertida aventura nos muestra cómo Hancock —un superhéroe interpretado por el ya polifacético Will Smith—, tiene muy mala imagen pública debido a los daños que causa cuando salva a la humanidad de catástrofes o crímenes. Ello se debe a que nuestro héroe está deprimido, es alcohólico y mal humorado. Sólo cuando pasa por su vida un consultor de relaciones públicas corporativo logra tomar las riendas de su vida, desempeñar su rol eficazmente y, por tanto, obtener el reconocimiento popular.

Desde el punto de vista de la gestión empresarial, esta película nos ayuda a reflexionar sobre las claves para entender y reorientar a aquellos ejecutivos que, a priori, podemos considerar de éxito porque consiguen los resultados esperados en el corto plazo; pero para ello provocan males mayores acabando por pasarle factura a sus proyectos y a su propia carrera. ¿Nos suena? ¿Nos viene alguien a la cabeza?



Jason Bateman, a la izquierda, y Will Smith, en una escena de la película 'Hancock'. / EL MUNDO

**Posibilidades de mejora**

Para poder dejar de beber hay que ser consciente de que se tiene un problema con el alcohol. De esta manera, al igual que Hancock, el ejecutivo también necesita tomar conciencia de sus debilidades. Está demostrado que el estilo directivo de las organizaciones repercute a la larga en los resultados organizativos. La visión que transmiten, el desarrollo de un estilo de gestión consistente y el clima que promueven los directivos, favorecen la orientación, el compromiso y el rendimiento de los colaboradores. Todo ello, beneficia al proyecto empresarial; es decir, a los *stake holders*.

El estilo de Hancock era el de un antihéroe. Nadie le reconocía. El público, es decir, sus *stake holders*, lo

abroncan detrás de cada acción porque, aunque logra conjurar el peligro, los daños colaterales que produce casi no justifican los beneficios.

Gracias a la intervención de un consultor que se preocupa por conocer las causas de su deteriorada imagen y dárselas a conocer, nuestro héroe toma conciencia de sus debilidades y cambia de actitud, con humildad, para trabajar en su mejora personal y profesional.

Igualmente, en el mundo empresarial ya se está imponiendo la necesidad de, periódicamente, ayudar al directivo a reconocer sus áreas de mejora y trabajar en su desarrollo. Y como directivo, que ya suele dominar lo técnico, la mejora profesional pasa por trabajar las habilidades y rasgos personales.

Así, las organizaciones abordan procesos de *assessment*, como la

evaluación del desempeño, el *management audit* o la evaluación 360°, para mostrar al directivo una fotografía objetiva de sus fortalezas y también de sus debilidades. Y a través de un proceso de *feedback* de estos resultados es cuando el directivo puede tomar conciencia de aquellas competencias que tiene que trabajar para seguir creciendo profesionalmente. Y esta toma de conciencia sólo puede ser útil si el directivo realmente quiere escuchar, reflexionar y actuar en consecuencia.

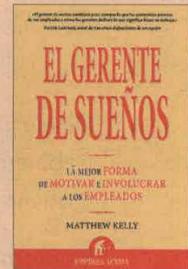
**Claves de desarrollo**

Como en la película, para mejorar es necesario darse cuenta de las debilidades y también resulta crítico cambiar de actitud, lo que significa estar motivado por las posibilidades de cambio y actuar. Nuestro héroe re-

conoce sus errores y humildemente aprende a modificar sus conductas perniciosas, siguiendo las indicaciones de su mentor y observando sus propios progresos. Al principio le cuesta y, posteriormente, adquiere confianza y mejora los resultados. Hancock pasa de ser consciente de sus incompetencias hasta ser inconscientemente competente. Finalmente, el público se lo reconoce, lo que le afianza en su rol.

En el mundo empresarial sucede lo mismo. Para desarrollarse profesionalmente hay que estar motivado y entrenarse de una forma pautada en el desempeño diario. Y cuando hablamos de desarrollo, el reconocimiento es el resultado del trabajo bien hecho.

Antonio Peñalver es socio de Psicosoft



'El gerente de sueños'  
 Autor: Matthew Kelly.  
 Editorial: Empresa Activa

**> LIDERAZGO**

## Sueños para motivar al empleado

La falta de motivación es uno de los mayores problemas del mundo laboral. Matthew Kelly propone en este libro una solución sencilla para frenar los altos índices de rotación de personal que afectan a todos los sectores. Para este conferenciante internacional, la clave está en el papel que desempeña el líder, en su habilidad para reconocer cuáles son los sueños de las personas de su equipo y ayudarles a conseguirlos.

En forma novelada, el autor describe que un jefe y sus colaboradores pueden transformar una empresa a través del compromiso activo de los empleados. Advierte que los incentivos económicos no siempre sirven para combatir el desencanto. En cambio, dice que todos tenemos algún sueño que nos gustaría ver realizado. Si se asesora a los miembros del equipo en su búsqueda, el resultado será un lazo duradero y beneficioso para ambas partes. Un vínculo que, para Kelly, sólo se consigue gracias a la fuerza de los sueños.