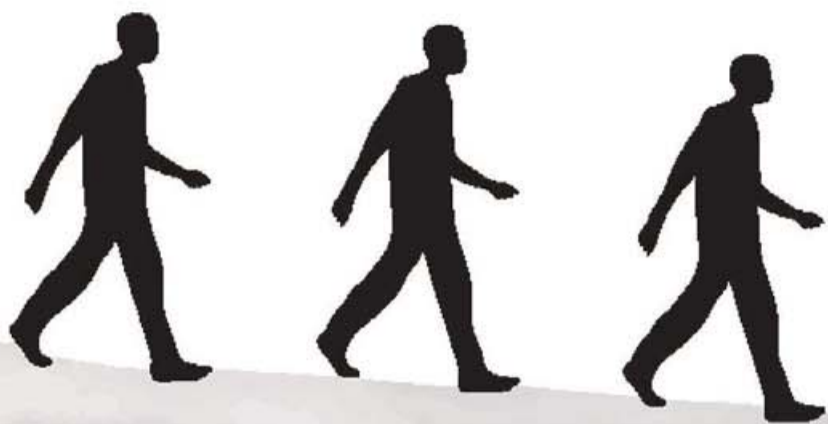


EL TIBIDABO ES LLIURA A CELEBRAR HALLOWEEN

El Parc d'Atraccions Tibidabo va estrenar ahir la programació especial de Halloween, la proposta estrella de la qual és l'espectacle *Wilhelm freak show*. Per segon any, a la plaça

dels Somnis, una quinzena de personatges de l'Hotel 666 mostren les seves habilitats més fosques i sorprenents en aquest espectacle. La programació especial de Halloween

durarà fins al 3 de novembre i durant aquests dies també es podrà veure *Traumatika*, una nova i esgarrifosa pel·lícula de zombis a l'atracció de realitat virtual Beyond.



Per què hi ha caps poc preparats?

Molts es pregunten com és possible que en una empresa hi hagi persones poc preparades i que no saben dirigir equips en càrrecs directius. Sobre aquest tema es reflexiona en el llibre *¿Por qué tantos hombres incompetentes se convierten en líderes?* (Empresa Activa, 2020), del psicòleg expert en recursos humans i lideratge i professor del University College de Londres i la Universitat de Colúmbia Tomás Chamorro-Premuzic. Un llibre que compta amb diferents estudis científics i que, entre altres coses, destaca el biaix de gènere que encara perviu a l'hora de triar líders o promocionar els treballadors d'una empresa. Chamorro-Premuzic alerta que la poca representació de les dones en els càrrecs directius no es deu a la seva manca de capacitat, preparació ni falta de motivació, sinó a la dificultat de detectar els punts febles dels candidats homes. L'autor assegura que, quan es considera un home per a un càrrec de lideratge, els mateixos trets que prediuen la seva caiguda solen confondre's amb senyals de talent, com un excés de confiança i egocentrisme. Són atributs que en un principi poden ser vistos com a carisma i competència, però que més endavant poden causar estralls.

El 13% dels europeus asseguren tenir un responsable superior massa exigent, segons un estudi alemany

A vegades s'imiten models de lideratge que avui en dia ja no funcionen, apunten els experts

tes en un entorn laboral. Idealment, un líder ha de saber adaptar-se a cada treballador perquè se senti motivat i produeixi. Però la realitat sovint no és tan idíl·lica i apareixen caps que no paren de demanar més i més als seus empleats. Què hi ha al darrere de tanta exigència?

"No tots els caps exigents ho són pel mateix motiu", matisa Gina Aran, directora d'Inginium i professora de la UOC i Esade experta en recursos humans i lideratge. N'hi ha que ho són perquè tenen molt rodatge al darrere i saben fer la feina de manera ràpida i correcta. "Tenen una sobreexperiència i sobreexperiència que fan que exigeixin als altres coses que no poden ser", destaca. En canvi, també hi ha el perfil contrari: "Una persona insegura que, amb aquesta forma d'actuar, el que fa és tancar aquestes inseguretats", continua. Una altra possibilitat és que hagi tingut vi-

uències negatives a la vida personal o professional i ara, d'alguna manera, ho estigui intentant compensar fent una demostració de poder. "És molt típic de persones que no estan valorades a casa i, quan són fora, són uns xulos", remarca.

També pot passar que, simplement, el cap té poca formació i experiència sobre el que significa liderar un equip de persones. "Pot ser perquè sigui un novell o perquè estigui imitant models de lideratge que ja no són vàlids", diu Aran. I un altre motiu, molt habitual segons l'experta, és que el cap també està molt pressionat pels seus superiors. "Aleshores el problema no és amb aquesta persona, sinó amb l'organització", matisa.

Assumir responsabilitats

Encara que el nostre superior sigui exigent i sembli que ens faci la vida

impossible, Gina Aran remarca que sempre hi ha un punt en què nosaltres, com a treballadors, també hem d'assumir la nostra part de responsabilitat. "Es tracta de canviar el nostre *mindset* i no agafar el rol de víctima, sinó de protagonista: «Jo també tinc una part de responsabilitat i decideixo què puc fer amb aquesta situació en la mesura que pugui»", matisa.

En la mateixa línia, Aran considera que sempre és bo tenir en compte que, darrere un comportament exigent, agressiu o desagradable, sempre passa alguna cosa. "Per tant, intentem estar per sobre i agafem una actitud una mica magnànima de pensar que aquella persona porta una motxilla al damunt que no està acabant de gestionar bé. És una actitud de concessió, no de submissió, que és molt diferent", remarca.

D'aquesta manera, recomana acceptar les crítiques, però pensant "escèpticament i higiènicament, no personalment". "Si l'altra persona té una motxilla, no t'ho has de prendre com una cosa personal. Per tant, tampoc has de posar els ulls en blanc, fer mala cara, sons o gestos estranys. Somrius afablement i mires de comprendre com vol les coses", recomana.

Agafar el control

Una de les tècniques que s'aconsellen a l'hora de tractar amb un superior exigent és el d'avançar-se a ell. Això requereix que, prèviament, hagis detectat un patró de control a l'hora d'actuar. Posem per cas que t'adones que, cada vegada que surt de la reunió de comitè, sempre ve al teu despatx a fer-te una crítica o a demanar-te coses. "Quan sàpigues que ve cap a tu, ja t'avances proactivament i li ense-

nyes o fas preguntes sobre el que estàs fent", aconsella Aran.

També acostuma a ser molt eficaç anar-lo informant sobre els teus progressos i els següents passos que tens pensat fer. "Fins i tot és bo demanar-li el seu *feedback* de tot el que estàs fent, sobretot si queda per escrit per correu, de forma que sempre podràs tornar a tenir una referència", continua l'experta.

D'altra banda, és aconsellable que el mateix treballador es construeixi el seu propi patró de treball. "Així el superior s'hi acostuma i es relaxa, perquè ja veu com treballa i què pot esperar de tu en cada moment", explica. Suggestir innovacions a l'empresa i voler aprendre i cercar noves vies d'actuació també és una bona manera de fer veure al teu cap que controles el teu càrrec. "Encara que després ells siguin els que es penguin les medalles. Tant se val, que ho facin: el qui val ets tu", remarca.

Ara bé, hi ha vegades que els superiors acaben tenint comportaments tòxics. En aquests casos, Maite Finch recomana que, des de la calma i la tranquil·litat, se'ls faci saber que hi ha límits que no estàs disposat que traspassin. "El que no funciona és caure en el mateix tipus de comunicació i actitud que ell", considera.

Finalment, les dues expertes recomanen a totes les persones que tinguin un cap tòxic o exigent que, quan pleguin de la feina, aprofitin per envoltar-se d'amics i família amb qui se sentin a gust i els facin somriure. "Ves a fer un cafè amb persones que et sumin i que facin que la vida valgui la pena. La feina només és un mitjà de subsistència i, al final, tu ets el responsable de si t'afecten o no els comportaments i les motxilles dels altres", conclou Aran. ■