

El directivo 'sin sombra' no encuentra su talento.

Publicado en periódico ABC Nuevo Trabajo el domingo 29 de mayo de 2005.

Autora: Pino Bethencourt.

Muchos directores generales y altos mandos pasan horas reflexionando sobre cómo dar con la idea brillante que rompe el mercado, revoluciona la estructura de costes o dinamiza un sector entero.

Aún invirtiendo en la selección de profesionales brillantes, formación avanzada y entrenamiento del mejor talento, muchos tienen la impresión de que sus equipos sencillamente no llegan.

La presión aumenta, las actitudes se tensan, los horarios se alargan, y poco a poco los mejores talentos de la empresa se van convirtiendo en 'directivos sin sombra', como la hija de Keikobad que se encuentra presa entre dos mundos y busca una sombra en la ópera 'Die Frau Ohne Schatten' que hemos visto estos días.

La fiebre del 'bottom line' nos lleva a apostar por jornadas maratónicas para producir altos rendimientos a corto, que a la larga están dejando a nuestros mayores potenciales literalmente secos. Sin sombra, sin ganas y sin ideas, repitiendo los mismos errores y, en definitiva, desaprovechando un talento que reúne todos los ingredientes necesarios para producir auténticos milagros.

La implantación de nuevos modelos de negocio respetuosos con la vida personal de los empleados no es sólo un servicio social, sino que es una apuesta por el desarrollo pleno del talento del recurso más importante de la empresa: sus empleados.

Porque una persona que ha dormido lo suficiente, ha desconectado del problema, y ha pasado un tiempo precioso con sus amistades y familiares, sí es una persona con sombra: Una persona con energía y ganas para aplicar nuevas fórmulas creativas, mantener un mayor nivel de alerta a los detalles tediosos, un jugador de equipo más relajado y colaborador, y un líder más inspirador.

La incorporación de la mujer a los puestos directivos ha puesto sobre la mesa un debate que concierne tanto a hombres como a mujeres: la necesidad de facilitar la conciliación como potenciador

del tipo de crecimiento personal y profesional que requieren los puestos de alta responsabilidad.

Más allá del 'qué haremos en su ausencia', en el caso de muchos altos directivos se plantea el debate del 'qué hacemos con su estresada presencia', los cuales están agotando sus energías físicas en perseguir una plenitud mental que se les escapa.

Algunas empresas punteras como Sanitas, Coca Cola o Barclays Bank ya han puesto en marcha programas de conciliación que introducen nuevas pautas de comportamiento en cuestiones de horarios y proporcionan formaciones en gestión del estrés y gestión del tiempo.

Pero la empresa no es la única que tiene que cambiar el 'chip'. El cambio de hábitos pasa por un cambio de mentalidad de empleados a todos los niveles, y cada mente está en manos de su dueño. En el caso del directivo es crítico, puesto que es modelo de referencia y organiza el trabajo de los demás.

Hoy más que nunca, el crecimiento sostenible de la empresa pasa inevitablemente por el equilibrio personal del directivo, y sólo si directivo y empresa unen sus fuerzas, podremos encontrar las sombras que potencien el talento empresarial.