

Pero el dinero no es inocuo. Tampoco su influencia se limita al campo de lo estrictamente económico, porque no va nunca por libre. El dinero necesita una norma, una garantía, un apoyo que vaya más allá de lo económico. La libertad total de su uso, entendiendo libertad como puro individualismo, genera desorden e injusticia. Al final, el dinero –sin perder ninguno de sus significados profundos– no es sino una herramienta; pues bien, las herramientas sirven *para* algo, es decir, tienen una finalidad, y son usadas por un agente que *sabe* lo que tiene entre manos. Sin finalidad y sin conocimiento, el dinero se convierte en una grave amenaza.

*Agustín González Enciso*  
*Universidad de Navarra*

## **Nebraska, un tratado de inteligencia emocional**

Hay películas profundamente humanas que resultan muy pedagógicas para la gestión, tanto de nuestros colaboradores como de nuestra actitud hacia ellos. Sin duda, ésta de Alexander Payne es una de las que, en su sabia sobriedad, nos demuestra que el talento no precisa de mucho presupuesto. *Nebraska* (2013) es un tratado de higiene mental y emocional perfectamente trasladable a nuestros puestos y puntos de trabajo. A través del viaje que emprenden un padre y un hijo, esta película –a la que los críticos califican de “comedia dramática”– muestra la importancia de la comunicación personal.



## Ampliar nuestras zonas abiertas

Recordemos al respecto el conocido marco de referencia de la Ventana de Johary, con sus cuatro cuadrantes: zona abierta, oculta, ciega y desconocida. Padre e hijo –Woody Grant (Bruce Dern) y David Grant (Will Forte)– viven al inicio de la cinta con una zona abierta prácticamente nula. Sus mundos son tan distintos como distantes, y el caso de Woody se presenta agravado por una demencia senil que bordea el autismo, a la que se añade el alcoholismo. La relación entre ambos lleva rota varios años por los continuos desvaríos étlicos del padre. Por eso se da el laconismo en su comunicación respectiva. No hay propiamente conversación: silencios, acaso monosílabos y siempre recelos. Pues, como sucede en la comunicación vertical y horizontal de nuestras organizaciones, una zona abierta minúscula comporta unas áreas ocultas y ciegas simétricamente tan amplias como suspicaces. Por eso, entre ambos protagonistas hay mera información (unidireccional), pero no comunicación (bidireccional), un concepto que, ya en su origen latino, *communio*, significaba puesta en común. Precisamente eso es lo que les falta a ambos en esa relación quebrada por el alcohol (padre) y el reproche (hijo).

Sin embargo, durante el largo viaje a Lincoln (Nebraska) David irá descubriendo retazos del pasado de su progenitor. Y empezar a conocer es empezar a comprender. Y comprender es dejar de juzgar. Se cumple así el dicho de Madame de Staël: "Comprenderlo todo es perdonar todo". De modo que los prejuicios que nos cierran tantas puertas comunicativas son demolidos progresivamente en pro de una nueva zona



abierta que cumple los cuatro requisitos de una relación amigable entre dos personas, según establecía Carls Rogers:

- *La autenticidad*, que permite progresivamente a padre e hijo expresar sus modos de sentir sin máscaras ni reservas propias de los cuadrantes ocultos antes mencionados.

- *La cordialidad mutua*, que, abandonando las anteriores brusquedades y relaciones de dominio paterno-filiales, logra una aceptación incondicional del otro, sin pretender que se comporte como uno quiera.

- *La empatía*, a través de la comprensión por parte de David de lo que su fracasado padre siente y quiere más allá de sus inexpresividades.

- *La disposición de apertura* hacia la otra parte, que convierte una actitud monológica en otra dialógica en la que cabe la conversación, una vez desactivada la función bloqueadora de nuestros juicios evaluadores internos.

### **Mantener la salud emocional en nuestro trabajo**

De este proceso de restablecimiento de la simpatía desde una actitud de rencor inicial podemos sacar cuatro implicaciones para nuestra higiene mental y para la gestión correcta de las emociones en nuestros entornos de trabajo, siguiendo el criterio de Lersch.

- *Aprender a asimilar las decepciones*. Es lo que aprende David al descubrir hechos y zonas insospechadas en su progenitor. Aceptar al otro en tanto que ser limitado y con debilidades es siempre "hacerse cargo" deportivamente de una decepción, no de un ideal. También en nuestros equipos y



con cada colaborador. Igual que ellos lo han de hacer con nosotros para alcanzar la madurez mental y afectiva.

- *Reponernos rápidamente de una supuesta ofensa.* El rencor paraliza y nos hace estériles, y además es un desperdicio de nuestra energía interna, tan escasa como valiosa. David Grant despliega toda su imaginación creadora precisamente cuando sale de la sombra del rencor y del ajuste de cuentas. La última parte de la película es un despliegue de lo que somos capaces de hacer más allá del resentimiento, una vez que lo superamos. ¡Cuántos rencores y ofensas albergamos en nuestra vida profesional!

- *Evitar los conflictos inútiles.* Suponen otro desperdicio de fuerzas y energías. Es muy ilustrador ver cómo el hijo va pasando por alto situaciones de conflicto, debidas a las enfermedades de su padre, que antes daban lugar a la concatenación ineficaz de reproches tipo "Yo-no-estoy-bien/Tú-no-estas-bien".

- *Eliminar sentimientos inútiles.* Especialmente los negativos (odio, aversión, desconfianza, desprecio, hostilidad), que solo destruyen. Es muy difícil trabajar con excelencia y deportividad desde ellos. Y mucho más difícil es gestionar equipos. Además, matan un componente muy necesario en esta crisis: ser capaces de trabajar ilusionadamente.

De todo eso y mucho más nos habla *Nebraska*, una película de éxitos y fracasos tan humanos como nosotros, que por eso resulta tan formativa como cercana. No es poco para estos tiempos de aversión a lo humano.

*Ignacio García de Leániz*  
*Universidad de Alcalá de Henares*

