

MITOS

Los mitos son relatos tradicionales e históricos que cuentan acontecimientos prodigiosos y de carácter fantástico acaecidos en tiempos remotos y protagonizados por seres extraordinarios. Estos relatos existen en todas las culturas y representan una forma de permanencia respecto a sus vivencias y forma de vida.

Los mitos forman parte del mundo de las creencias, de la cultura popular y de las tradiciones. Son universales, se refieren a las diversas dimensiones de las relaciones personales y sociales. Sus explicaciones son mezcla de filosofía, ciencia, leyenda y ritual.

Su origen es oral y por eso cada mito tiene diversas narraciones. Con el uso de la escritura, el mito se convierte en cuento, novela, verso o drama.

Todos los mitos tienen aplicaciones prácticas en la vida de hoy, lo que les proporciona un sobresaliente valor paradigmático, referencial y ejemplarizante. Muchas situaciones del mundo actual aparecen reflejadas en los mitos más clásicos.

1. EL MITO DE ARACNE

¡Ojalá te guste lo que tienes que hacer!
En otro caso tu trabajo será una tortura.

Aracne, bella doncella de Lidia, hija del tintorero Idmon, tenía la gran virtud de ser extremadamente hábil manejando el telar, destacando por su arte y su maestría. Esta destreza le llevó a una fama reconocida, de tal forma que las ninfas y las orqueas acudían a su taller a admirar la belle-

za de sus tapices. Pero con el tiempo su fama hizo crecer su arrogancia, su orgullo y su temeridad.

Llegó a oídos de la diosa Atenea, patrona de las hilanderas, el rumor de que una joven no solo se comparaba con ella sino que presumía de ser superior, hasta el extremo de retarla para que la diosa reconociera su superioridad.

Atenea, disfrazada de viejecita, fue a visitar a Aracne, a quien encontró trabajando en su telar, pero ésta en lugar de retractarse, confirmó su reto hacia la diosa, advirtiéndole de que nadie en el mundo tenía un talento como el suyo. En ese momento la viejecita se transformó y surgió Palas Atenea que aceptó el duelo ante la perplejidad de Aracne.

El reto comenzó. Atenea bordó la gesta y victoria sobre Neptuno, mientras que Aracne (de nuevo con actitud desafiante) desarrolló a gran velocidad escenas lascivas de los dioses con Leda y con Dánae, y de Júpiter conquistando y raptando a Europa.

Cuando los lienzos estuvieron terminados comprobaron su calidad y todo el mundo, incluso Atenea, observó que los bordados de Aracne eran maravillosos, rozando la perfección, y por supuesto, muy superiores a los de la diosa quien, herida en su divinidad y en su orgullo, destrozó el trabajo de Aracne, golpeando luego a su rival en la cabeza.

Cuando Aracne observó la cólera de Atenea y sintió el golpe en su cabeza fue consciente de su temeridad y comprendió que ningún mortal puede desafiar a los dioses. Aterrada ante la posible venganza, decidió ahorcarse en las vigas de su telar. Palas Atenea, viendo la escena, recobró su estado de divinidad y sujetó el cuerpo de Aracne para que no muriera. Sin embargo decidió castigar la osadía de la joven. Sus brazos y piernas se encogieron, sus dedos tomaron formas alargadas, su cuerpo se hizo pequeño y gordo y el pelo le cubrió por todas partes.

La soga que había utilizado para ahorcarse se convirtió en fino hilo de seda. De su nuevo vientre también salían hilos de suave seda que configuraron rápidamente una tela en la que Aracne, convertida en araña, quedó atrapada de por vida y condenada a tejer y tejer permanentemente. A tejer siempre.

El mito relatado ha tenido influencias muy interesantes, ya sea en Ovidio que lo relató minuciosamente en *Las Metamorfosis*, ya sea en

Velázquez que plasmó el duelo entre Palas Atenea y Aracne en su inmortal cuadro *Las Hilanderas*.

APLICACIÓN AL PROCESO DE COACHING

El coach puede utilizar este mito en diversas fases y aspectos del proceso de coaching. En primer lugar, plantea la cuestión de **la prepotencia**. En los supuestos en que el directivo o el líder sobrevaloran su valía con respecto a la organización o sistema y adopta una posición de prepotencia, se va a producir un enfrentamiento inmediato con dicha organización o sistema. Lógicamente, el directivo resultará perdedor. Medir antes las fuerzas y creerlas superiores tampoco conduce a nada porque la práctica nos enseña que, aunque a corto plazo el líder pueda obtener ventajas, a la larga la vencedora será siempre la empresa, la cual tomará medidas o represalias, a pesar del carisma y la reputación que pueda tener el directivo. Existen muchísimos ejemplos de esta realidad. Es curioso observar que esta situación también funciona con las mismas leyes en las empresas familiares, incluso en las épocas de sustitución generacional.

Otra enseñanza del mito se refiere a la perfección en el trabajo y en concreto a **la especialización**. Existen varios modelos respecto a la visión estratégica de la formación y desarrollo de profesionales. El europeo optó, hace ya décadas, por el humanismo social, el oriental se basó en los niveles productivos y el norteamericano se centró en la especialización. El modelo estadounidense ha germinado en casi todos los países de forma que «la fiebre en formar especialistas» ha sido una política muy usada en los planes nacionales de formación.

Se puede definir la especialización como una formación que conduce a «saber cada vez más, de cada vez menos cosas, hasta llegar a saber casi todo de casi nada». Esto mismo le pasaba a Aracne, que sabía tejer mejor que nadie y así era reconocida aunque no tuviera idea alguna sobre los costes del telar, la organización del taller, la gestión de la compra de los productos o las relaciones humanas con otras hilanderas.

La especialización hay que tomarla en la dosis justa para que pueda ser esencial en el trabajo del equipo. El rol del especialista es importantísimo en un momento o actividad, pero pasado ese momento o circunstancia pierde su importancia y se desnaturaliza.

Hacer y hacer. Hacer siempre la misma cosa. Siempre lo mismo porque es lo único que se sabe hacer no tiene que ser una condena pero, evidentemente, reduce al mínimo la empleabilidad. A pesar de ello, estas personas solo van a encontrar trabajo en la función concreta que desarrollan. Su *empowerment* es tan reducido que tienen posibilidades de ser explotados o minusvalorados, con la salvedad de que la especialidad de que se trate tenga un carácter de excepcionalidad.

Muchas organizaciones plantean planes de **formación** para ampliar conocimientos y con ello conseguir que sus personas sean más empleables. Los procesos de coaching tienen la finalidad del desarrollo personal y profesional y de proporcionar mayor visión al coachee, de darle horizontes nuevos y un futuro más acorde con lo que realmente quiere o necesita.

Tanta especialización y rutina reduce **la visión estratégica** o la elimina. Aracne, convertida en araña, nunca supo por qué, ni para qué tenía que estar permanentemente fabricando su tejido. Esta situación no es positiva. Todo lo contrario, destruye la motivación. Cualquier trabajo debe hacerse con visión estratégica y con la correspondiente carga intelectual que precise. Recordemos al respecto la famosa frase de Henry Ford: «Lo malo, cada vez que pido dos brazos para trabajar, es que me vienen acompañados de un cerebro». Quizá no haya nada tan destructivo.

Por último, la nueva vida de Aracne se encuentra sometida a la **presión de un entorno agobiante**: no puede salir de la tela de araña que teje constantemente. Bien sea porque nos encerramos en nuestro trabajo y le damos vueltas y más vueltas, bien sea porque en la vida real de las organizaciones esta situación es más frecuente de lo que nos imaginamos, muchos directivos, ejecutivos y mandos medios se sienten prisioneros de sus organizaciones, del clima laboral, de las exigencias de resultados o de la competitividad de los mercados, la cultura hacia el logro a corto o la simple reducción de costes les aplasta cada jornada. No se puede salir de allí si no es rompiendo la estructura jerarquizada y sólida. Aún es más curioso si hacemos referencia a la gran empresa y a la soledad de los directivos en un mundo de permanente relación en el que la relación no comporta valor.

Con Aracne, el coach tiene la posibilidad de explorar lo que su coachee hace, cómo lo vive, cómo se siente en el epicentro de su empresa y qué debe o puede hacer para ser lo más feliz posible en su trabajo.

ALGUNAS CONCLUSIONES

El conjunto de aptitudes requeridas para desempeñar el puesto, la adecuada gestión de las competencias personales exigidas y el más alto grado de responsabilidad conforman nuestro **nivel profesional**. Éste es el verdadero pasaporte que exhibimos en las organizaciones. Cualquier otro valor que deseemos mostrar nos podrá traer complicaciones, sobre todo si provocan enfrentamientos con otras áreas, personas o métodos de la empresa.

Por mucho tiempo y esfuerzo que dediquemos al trabajo, no nos puede alejar de su realidad más inmediata. Esa realidad tiene su eje motor en la estrategia de la empresa y ésta es la causa por la que nuestro trabajo está incardinado en un conjunto, a pesar de que no lo concibamos de esa manera. Un conjunto acorde que se conoce como «**el principio de la alineación**». Cuando un trabajo no está alineado con los objetivos o métodos de la empresa, probablemente desaparecerá a medio plazo.

La especialización ha permitido un avance exponencial en el conocimiento y en la eficiencia de muchas actividades importantísimas para el desarrollo social y económico. Es cierto que cuanto mayor es el grado de especialización menor es la magnitud de ese conocimiento, pero desde la segunda mitad del siglo XX, la formación dirigida hacia una tarea concreta ha revolucionado el mundo a favor de un crecimiento técnico, tecnológico y, por supuesto, empresarial.

Cabe, por último, hacer referencia a las personas que se sienten prisioneras de su trabajo, o cautivas de su organización. Ninguna posición similar se puede soportar por mucho tiempo y, consecuentemente, concluirá provocando una marcada pérdida de rentabilidad, el abandono o la ruptura. Corresponde a la empresa vigilar estos estados sin caer en la trampa de mostrarse excesivamente permisiva o liberal.

Lo admirable es que, después de tantos siglos, el hombre siga trabajando, innovando, mejorando y luchando por un mundo más feliz.