

NOTICIAS  
**Más Gijón**HEMEROTECA »  
EL TIEMPO »

lne.es noticias

Google™



INICIO

NOTICIAS

DEPORTES

ECONOMÍA

OPINIÓN/BLOGS

GENTE

OCIO

VÍDEO

SERVICIOS

Lo + visto Fotos Vídeos Titulares Imágenes edición impresa Asturias s. XXI Cine Documentos **Anuncios breves** TodoSporting Cartas lectores

Lne.es » Más Gijón



HEMEROTECA

[Volver a la Edición Actual](#)

UNA VISIÓN PROFESIONALPERFIL

## «Esta crisis es la revolución de la sociedad del tener a la del ser»

Sólo veo un líder a la altura de las circunstancias: Obama; es un iluminado con los pies en la tierra»



**POR: MARIBEL LUGILDE MARCOS LEÓN** Buscar «lo bueno que hay en lo malo», el aprendizaje que acompaña a los errores, es la única forma de encarar constructivamente cualquier contratiempo vital, profesional, empresarial? y sobremanera una crisis como la presente. Una labor que empieza en cada individuo para acabar transformando a la sociedad en su conjunto. Es la convicción de Miguel Morán, psicólogo, pedagogo e ingeniero técnico industrial, experto en coaching por la New Field de Denver (EE UU), coach certificado por la Internacional Coach Federation ICF y presidente de la consultora gijonesa Rendimiento Humano y Organizacional (RHO), que «ayuda a las organizaciones a mejorar su rendimiento a través del cambio en las personas». Entre sus clientes, Repsol, Ferrovial, Mitsubishi, Ormazábal, Azbase, Crivencar, así como profesionales particulares, especialmente del mundo de la medicina. Para Morán esta crisis es «la sexta oportunidad de cambio en la historia de la humanidad».



Miguel Morán, en su despacho profesional.

MULTIMEDIA

Fotos de la noticia

-¿Y adónde nos lleva esta «sexta oportunidad?»

-A un cambio tan profundo como las anteriores. La primera fue el paso del simio al hombre; la segunda, la aparición de la agricultura y ganadería; la tercera, el desarrollo de la escritura junto con la imprenta; la cuarta, la Revolución industrial; la quinta, la Revolución tecnológica y de gestión del conocimiento. Y ésta es la oportunidad para pasar de una sociedad basada en el tener a otra basada en el ser. Es una revolución que no empieza en los gobiernos, sino en las personas, porque ahora vemos que estábamos individualmente equivocados. Tenemos que autogestionarnos de otra forma y ese cambio llegará también a lo comunitario.

-¿En qué consiste esa revolución de las personas?

-En la vivencia de que la felicidad y la tranquilidad no es tener más, sino disfrutar lo que tenemos; no es tener nosotros, sino compartir. Me encuentro con muchas personas normales que lo explican muy bien: «yo pensaba en "empufarme" y ahora quiero disfrutar de lo que tengo y no dejarme llevar por la avaricia». Llevado al mundo de la empresa, se trata de valorar lo que de verdad aporta frente a las ingenierías financieras y a la especulación.

-¿Hay líderes capaces de trasladar ese cambio individual a la gestión de los gobiernos?

-Sólo veo un líder a la altura de las circunstancias: Obama. Es un iluminado con los pies en la tierra. Los demás sólo apagan fuegos.

-Parece tener usted una enorme confianza en el potencial de las personas «normales».

-Mi trayectoria personal y profesional me ha llevado a ello. Yo empecé trabajando como técnico en plantas industriales, con turbinas, calderas, ordenadores? en una empresa, HC Energía, que era revolucionaria en muchos planteamientos. Colaboré con grandes profesionales españoles, ingleses, suizos, alemanes? y aprendí de personas como Jorge Díaz-Caneja el valor de las personas y la motivación de dirigir. Entendí que más importante que la tecnología y los procedimientos, son las personas. Ellas hacen empresa. Así que estudié Psicología y Pedagogía para conocer las claves de la conducta humana y del aprendizaje continuo. Di el salto al departamento de recursos humanos de HC, del que fui responsable, y seguí aprendiendo en esa misma línea, con profesionales como Fernando Herrero, José Luis Baranda y Javier Monteserín.

-Ponga un ejemplo de cómo se transforma una empresa con profesionales valorados.

-He visto muchos. Yo viví un accidente con tres muertos en una planta industrial. Después de aquello, toda la

organización se puso a trabajar, no para encontrar culpables, sino para buscar una nueva forma de hacer y no sólo desde punto de vista técnico, sino humano. Utilizamos herramientas lingüísticas, de comunicación, de reconocimiento de lo positivo, de feed back, de observación de la conducta de las personas? fue un aprendizaje colectivo. La convertimos en la planta industrial más segura y eficiente de Europa. Es que el error es el mayor motivador del aprendizaje, es lo bueno de lo malo, como dice Gregory Bateson.

-Trabaja con mujeres afectadas por cánceres de mama, ¿es éste el planteamiento que hace?

-Sí. La primera pregunta que planteo es qué de positivo ha supuesto su cáncer de mama. Al principio las respuestas son negativas, pero luego sorprenden: «Me he descubierto a mí misma, he aprendido a vivir, valoro las cosas pequeñas, el aquí y ahora»? Es un trabajo muy satisfactorio que comenzamos hace dos años a propuesta de Luis Fernández, del Club Lions de Gijón. Los resultados son muy buenos, todas las mujeres han mejorado su calidad de vida e incluso se forman para ayudar a otras. Cuando presentamos el trabajo el año pasado en el Congreso Nacional de Senología y Patología Mamaria, todos se quedaron francamente sorprendidos.

-Volviendo al mundo de la empresa, también habrá vivido ejemplos de lo que no debe hacerse nunca con las personas.

-Muchos. He visto directivos que se han hundido o que han hundido a otras personas por ego absoluto, aislamiento y falta de consideración del otro como persona. Recuerdo el caso de un directivo muy creativo que intentó cambiar una organización para hacerla «a imagen y semejanza del cliente», un planteamiento visionario que no fue aceptado por el resto. Le hundieron física y psíquicamente. Hoy es presidente de otra empresa y tiene reconocimiento nacional. Éste es el ejemplo de organización que arrasa a las personas creativas. Lo he visto en Asturias, en España y en grandes multinacionales.

-Su herramienta para ayudar a personas y empresas a llevar a cabo todos estos cambios es el coaching, ¿en qué consiste?

-En mi desarrollo profesional me di cuenta de lo importante que eran los líderes: un departamento dirigido por un técnico muy dotado funcionaba mal, y otro dirigido por un técnico menos cualificado ofrecía buenos resultados, clima de trabajo, seguridad, salud laboral? Es que el tabaco y los accidentes de tráfico matan, sí, pero aún más los jefes malos, y eso lo corroboran estudios realizados en EE UU e Inglaterra que dicen que el estrés es el responsable del 90% de ingresos hospitalarios. Así que empecé a interesarme por las claves del liderazgo para saber cómo desarrollarlo en profesionales y organizaciones. Estudié en España y EE UU, en la New Field de Denver, donde se plantea un coaching ontológico que implica un cambio radical en las personas; en términos informáticos es algo así como cambiar todo el sistema operativo, no sólo una aplicación determinada del mismo.

-¿Y cómo se desarrolla al líder que llevamos dentro?

-Trabajando en tres ámbitos. Uno es la gestión de las emociones propias. Otro, la utilización del lenguaje no como herramienta descriptiva, sino más bien generativa de cambio en otras personas y en nosotros mismos. Y un tercer factor es la importancia de conocer y manejar el propio cuerpo. Yo recomiendo a las personas que dirigen personas que lean «El error de Descartes» de António Damasio. Descartes separó por una parte el cuerpo y por otra el alma y esto lo hemos llevado a la medicina, a la gestión de las personas? y es una falacia: la mente y el cuerpo se influyen mutua y permanentemente.

Miguel Morán (Mieres) es psicólogo, pedagogo e ingeniero técnico industrial, por la Universidad de Oviedo, magíster en Programación Neurolingüística y Análisis Transaccional, y en coaching por la Universidad Pontificia de Salamanca y la New Field de Denver (EE UU). Es coach certificado por la Internacional Coach Federation (ICF). Actualmente prepara su tesis doctoral sobre evaluación y gestión de las competencias del líder. Su trayectoria profesional ha estado vinculada especialmente a HC Energía, empresa en la que fue responsable de recursos humanos. En 2006 funda en Gijón Rendimiento Humano y Organizacional (RHO), que actualmente preside. Es codirector del Centro de Desarrollo de Recursos Humanos de la Escuela de Negocios de Asturias. Tiene dos hijos: Iván, de 22 años, y Sara, de 20. Sus aficiones son «la psicología, jugar al golf, leer, pasear por Gijón y -esto es más una pasión- ver al Sporting».

#### COMPARTIR



¿qué es esto?

ENVIAR PÁGINA »

IMPRIMIR PÁGINA »

AUMENTAR TEXTO »

REDUCIR TEXTO »

#### Envío De SMS Masivos

Máxima Calidad Garantizada Cobertura Mundial. Alta Gratis  
[www.Mensatek.com/SMSMasivo](http://www.Mensatek.com/SMSMasivo)

Anuncios Google

CONÓZCANOS: CONTACTO | LA NUEVA ESPAÑA | CLUB PRENSA ASTURIANA | PUNTOS DE VENTA | PROMOCIONES

PUBLICIDAD: TARIFAS | AGENCIAS | CONTRATAR

**lne.es**

Lne.es y La Nueva España son productos de Editorial Prensa Ibérica

Queda terminantemente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos ofrecidos a través de este medio, salvo autorización expresa de La Nueva España. Así mismo, queda prohibida toda reproducción a los efectos del artículo 32.1, párrafo segundo, Ley 23/2006 de la Propiedad intelectual.

Difusión auditada por OJD

© Prensa Asturiana Media

Aviso legal



**Otros medios del grupo Editorial Prensa Ibérica**

Diari de Girona | Diario de Ibiza | Diario de Mallorca | Empordà | Faro de Vigo | Información | La Opinión A Coruña | La Opinión de Granada | La Opinión de Málaga | La Opinión de Murcia | La Opinión de Tenerife | La Opinión de Zamora | La Provincia | Levante-EMV | El Boletín | Mallorca Zeitung | Regió 7 | Superdeporte | The Adelaide Review | 97.7 La Radio | Blog Mis-Recetas