

Una pequeña gota de agua



Compilación de nuestros primeros 60 artículos publicados en línea.

Por: Francisco Javier Duarte Rodríguez
Crece Coaching & Consulting Empresarial



Introducción

Este trabajo es una compilación de mis primeros 60 artículos publicados en línea en nuestra página de Internet. Los he concentrado en un solo documento con la intención de que puedan ser accesados por quienes los encuentren útiles. Más que dar respuestas, aunque contienen algunas sugerencias, los artículos tienen la intención de ponernos a pensar y reflexionar tanto a nivel personal como profesional.

En un principio esta compilación no tenía un título pero decidí llamarle "Una pequeña gota de agua" porque precisamente estos artículos y este documento lo que buscan es aportar esa pequeña gota de agua que pueda llegar a mover la vida de alguien.

Muchas gracias por leerme.

Francisco Javier Duarte Rodríguez

INDICE

PRIMERA PARTE: PERSONAL

Los 12 pilares del éxito ----	1
El asno y la mula ----	1
Qué es el éxito... ----	2
El grano de café... ----	3
Patos o Águilas ----	4
Visualiza ----	6
Juzga Menos. A los demás, pero sobre todo a tí mismo ----	7
Ser-Hacer-Tener ----	8
Percepción o Realidad? ----	9
168 ----	10
Enfoque. Requisito para el éxito ----	11
Inteligencia emocional: Del conocer al reconocer ----	12
Aprendamos de un niño ----	14
Hubo elecciones... Cambiamos? ----	15
Tolerancia: Cimiento de una Sociedad ----	17
Somos ranas hirviendo? ----	18
Vivir como Kamikaze ----	19
Como atrapar un mono ----	21
Si no es hoy... será mañana ----	22
Qué recomiendas? ----	23
No lo pierdas de vista... ----	24
Tomar el control ----	25
Asumir Responsabilidad ----	26
Expectativas que se cumplen ----	27
Qué tanto lo queremos? ----	29
Anclarse en el pasado ----	31
Estamos en un zoológico? ----	32
Buscar en el lugar correcto ----	33
Fuerza de voluntad? ----	34
Fuerza de Voluntad? (Parte 2 de 2) ----	36

SEGUNDA PARTE: ORGANIZACIONAL

Colocar ladrillos o Construir Catedrales?	37
Como va su "score"?	38
En tu empresa como en tu casa?	39
El termómetro de la posada	40
Empresas en coma	41
La buena comunicación	42
Escuchar: Un trabajo que requiere más que oídos	43
Retroalimentar... Más que felicitar o regañar (1 de 2)	44
Retroalimentar... más que felicitar o regañar (2da Parte)	45
La camiseta (Primera de dos Partes)	46
La camiseta (segunda de dos partes)	47
Qué tipo de dueño eres?	48
La humildad del líder	50
Tus reuniones: Costo o Inversión?	51
Tus reuniones: Costo o Inversión? (Segunda parte)	53
Tenemos que esperar a que se hunda el barco?	54
Los Números vs. Las Personas	56
Lo que podemos aprender de las termitas	57
El sistema nervioso de la empresa	58
Tu empleado te cuesta?	60
Empleados mediocres o Dirección mediocre?	61
Los tres signos de un trabajo miserable	62
Los Diez Mandamientos para Arruinarte	63

TERCERA PARTE: FINANZAS PERSONALES

Cuanto vale el dinero?	65
Disciplina en las Finanzas Personales	66
A dónde se fue mi dinero?	67
Le das de comer a tu cochinito?	68
El uso de dinero ajeno... Beneficio presente, sacrificio futuro	70
El problema de los Ingresos: Lo que quiero vs lo que genero	71
12 Reglas de la Riqueza	72

PRIMERA PARTE

Personal

Los 12 pilares del éxito

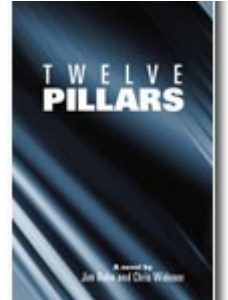
Publicado: el Miércoles 26 de octubre de 2011

En su libro Los 12 pilares, Jim Rohn y Chris Widener nos comparten lo que ellos consideran son las bases para ser una persona exitosa. Aunque no es nada nuevo para quien ha leído otras obras de desarrollo personal es una lectura entretenida y con un buen objetivo.

Estos son los 12 pilares que mencionan en su obra:

1. Trabaja duro. Sobre todo en ti mismo
2. Vive una vida saludable. En cuerpo, alma y espíritu
3. Haz lo más posible con el Regalo de las relaciones
4. Establece y Alcanza tus metas
5. Haz uso apropiado del tiempo
6. Rodéate de mejor gente
7. Permanece aprendiendo toda su vida
8. Todo en la vida es ventas
9. El ingreso rara vez es mayor que el desarrollo personal
10. La comunicación provee la base para la comprensión
11. Siempre es necesario un Gran Líder. Conviértete en uno.
12. Deja un Legado

Qué pilares nos hace falta levantar para que nuestro éxito esté bien cimentado?



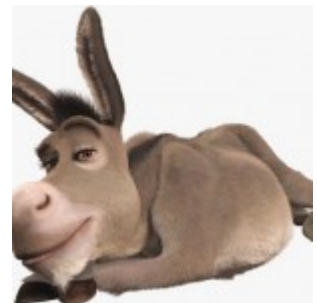
El Asno y la Mula

Publicado: el Martes 22 de noviembre de 2011

En el libro “El Hombre Más Rico de Babilonia” aparece un fragmento que me gustaría compartir y analizar con ustedes.

Se encontraban un asno y una mula “charlando” de sus problemas y la mula se quejó de que al día siguiente le tocaría trabajar en el molino jalando y dando vueltas para moler los granos.

Esto le daba mucha flojera, y el asno como todo buen amigo le recomendó como solucionar su situación: “Finge estar enferma para que no tengas que trabajar en el molino”.



Al día siguiente, siguió al pie de la letra el plan y efectivamente, no la pusieron a trabajar en el molino. Pero con lo que no contaba el asno es que a él es a quien iban a poner a reemplazarla. Así el asno, tuvo que trabajar todo el día en el molino para cubrir a la mula.

La moraleja de esto es: Nunca carguemos con los problemas de los demás aunque sea por ayudarles.

Cada quien tiene sus problemas y en ocasiones nos preocupamos por los problemas propios, del amigo, el vecino, del pariente, etc. Y lo único que logramos no es resolverlos. Lo que logramos es aumentar nuestra carga en ocasiones laboral pero en otras muchas nuestra carga emocional.

No se trata de no ayudar. Se trata de que no debemos hacer problemas ajenos de nuestra propiedad.

Qué es el Éxito...

Publicado: el Viernes 25 de noviembre de 2011

Reír frecuentemente y amar mucho.

Ganar el respeto de personas inteligentes y el afecto de los niños.

Recibir la aprobación de críticos honestos y soportar la traición de los falsos amigos.

Apreciar la belleza, encontrar lo mejor en los demás y dar de uno mismo.

Dejar el mundo un poco mejor, ya sea por darle salud a un niño o reparar un jardín.

Haber jugado y reído con entusiasmo y cantado con gozo.

Saber que al menos una vida ha respirado mejor porque tú has vivido.

– Esto es lograr el éxito.

Atribuido a Ralph Waldo Emerson y Elizabeth Ann Anderson



El grano de café...

Publicado: el Lunes 28 de noviembre de 2011

Les comparto este relato que me compartió hace ya unos meses un compañero y que encuentro muy interesante para que reflexionemos.

—

Una hija se quejaba a su padre acerca de su vida y como las cosas le resultaban tan difíciles. No sabía como hacer para seguir adelante y creía que se daría por vencida. Estaba cansada de luchar. Parecía que cuando solucionaba un problema, aparecía otro. Su padre, un chef de cocina, la llevó a su lugar de trabajo. Allí llenó tres ollas con agua y las colocó sobre fuego fuerte. Pronto el agua de las tres ollas estaba hirviendo. En una colocó zanahorias, en otra colocó huevos y en la última colocó granos de café. Las dejó hervir sin decir palabra. La hija espero impacientemente, preguntándose que estaría haciendo su Padre.



A los veinte minutos el padre apagó el fuego; Sacó las zanahorias y las colocó en un recipiente. Sacó los huevos y los colocó en un plato. Coló el café y lo puso en una taza. Mirando a su hija le dijo: "Querida; ¿Qué ves?" "Zanahorias, huevos y café; fue su respuesta." La hizo acercarse y le pidió que tocara las zanahorias. Ella lo hizo y notó que estaban blandas. Luego le pidió que tomara un huevo y lo rompiera. Al sacarle la cáscara, observó que el huevo estaba duro. Luego le pidió que probara el café. Ella sonrió mientras disfrutaba de su rico aroma. Humildemente la hija preguntó: "¿Qué significa esto, Padre?"

Él le explicó que los tres elementos habían enfrentado la misma adversidad: agua hirviendo, Pero habían reaccionado en forma diferente. La zanahoria llegó al agua fuerte, dura. Pero después de pasar por el agua hirviendo se había vuelto débil, fácil de deshacer. El huevo había llegado al agua frágil. Su cáscara fina protegía su interior líquido. Pero después de estar en agua hirviendo, su interior se había endurecido.

¿Qué ocurrió con los granos de café?

Los granos de café fueron los únicos que después de estar en agua hirviendo, habían cambiado al agua.

¿Cuál eres tú?, le preguntó a su hija. "Cuando la adversidad llama a tu puerta", ¿cómo respondes? ¿Eres una zanahoria, un huevo o un grano de café?

¿Y cómo eres tú: Eres una zanahoria que parece fuerte pero que cuando la adversidad y el dolor te tocan, te vuelves débil y pierdes tu fortaleza?

¿Eres un huevo, que comienza con un corazón maleable?

Posees un espíritu fluido, pero después de una muerte, una separación, un divorcio o un despido te has vuelto duro y rígido.

Por fuera te ves igual, pero eres amargado y áspero, con un espíritu y un corazón endurecido.

¿O eres como un grano de café?

El café cambia al agua hirviendo, el elemento que le causa dolor.

Cuando el agua llega al punto de ebullición, el café alcanza su mejor sabor.

Si eres como el grano de café, cuando las cosas se ponen peor tú reaccionas mejor y haces que las cosas a tu alrededor mejoren también.

¿Cómo manejas la adversidad?

¿Eres una zanahoria, un huevo o un grano de café?

Patos o Águilas

Publicado: el Lunes 5 de diciembre de 2011

Les comparto esta historia que me hizo llegar un amigo que encuentro bastante enriquecedora y que espero lo sea para quien la lea.

Rodrigo estaba haciendo fila para poder ir al aeropuerto. Cuando un taxista se acercó, lo primero que notó fue que el taxi estaba limpio y brillante. El chofer bien vestido con una camisa blanca, corbata negra y pantalones negros muy bien planchados, el taxista salió del auto dio la vuelta y le abrió la puerta trasera del taxi.

Le alcanzo un cartón plastificado y le dijo: yo soy Willy, su chofer. Mientras pongo su maleta en el portaequipaje me gustaría que lea mi Misión.

Después de sentarse, Rodrigo leyó la tarjeta: Misión de Willy: "Hacer llegar a mis clientes a su destino final de la manera mas rápida, segura y económica posible brindándole un ambiente amigable"

Rodrigo quedo impactado. Especialmente cuando se dio cuenta que el interior del taxi estaba igual que el exterior, ¡¡limpio sin una mancha!!

Mientras se acomodaba detrás del volante Willy le dijo, "Le gustaría un café? Tengo unos termos con café regular y descafeinado". Rodrigo bromeando le dijo: "No, preferiría un refresco" Willy sonrió y dijo: "No hay problema tengo un hielera con refresco de Cola regular y dietética, agua y jugo de naranja". Casi tartamudeando Rodrigo le dijo: "Tomare la Cola dietética"

Pasándole su bebida, Willy le dijo, "Si desea usted algo para leer, tengo el Reforma, Esto, Novedades y Selecciones..."



Al comenzar el viaje, Willy le paso a Rodrigo otro cartón plastificado, “Estas son las estaciones de radio que tengo y la lista de canciones que tocan, si quiere escuchar la radio”

Y como si esto no fuera demasiado, Willy le dijo que tenia el aire acondicionado prendido y preguntó si la temperatura estaba bien para él. Luego le avisó cual seria la mejor ruta a su destino a esta hora del día. También le hizo conocer que estaría contento de conversar con él o, si prefería lo dejaría solo en sus meditaciones. ...

“Dime Willy, -le pregunto asombrado Rodrigo- siempre has atendido a tus clientes así?”

Willy sonrió a través del espejo retrovisor. “No, no siempre. De hecho solamente los dos últimos dos años. Mis primero cinco años manejando los gaste la mayor parte del tiempo quejándome igual que el resto de los taxistas. Un día escuche en la radio acerca del Dr. Dyer un “Gurú” del desarrollo personal. El acababa de escribir un libro llamado “Tú lo obtendrás cuando creas en ello”. Dyer decía que si tu te levantas en la mañana esperando tener un mal día, seguro que lo tendrás, muy rara vez no se te cumplirá. El decía: Deja de quejarte. Se diferente de tu competencia. No seas un pato. Se un águila. Los patos solo hacen ruido y se quejan, las águilas se elevan por encima del grupo”.

“Esto me llego aquí, en medio de los ojos”, dijo Willy. “Dyer estaba realmente hablando de mi. Yo estaba todo el tiempo haciendo ruido y quejándome, entonces decidí cambiar mi actitud y ser un águila. Mire alrededor a los otros taxis y sus chóferes... los taxis estaban sucios, los chóferes no eran amigables y los clientes no estaban contentos. Entonces decidí hacer algunos cambios. Uno a la vez. Cuando mis clientes respondieron bien, hice más cambios”.

“Se nota que los cambios te han pagado”, le dijo Rodrigo. “Si, seguro que si”, le dijo Willy. “Mi primer año de águila duplique mis ingresos con respecto al año anterior. Este año posiblemente lo cuadriplique. Usted tuvo suerte de tomar mi taxi hoy. Usualmente ya no estoy en la parada de taxis. Mis clientes hacen reservación a través de mi celular o dejan mensajes en mi contestador. Si yo no puedo servirlos consigo un amigo taxista águila confiable para que haga el servicio”.

Willy era fenomenal. Estaba haciendo el servicio de una limusina en un taxi normal.

Posiblemente haya contado esta historia a mas de cincuenta taxistas, y solamente dos tomaron la idea y la desarrollaron. Cuando voy a sus ciudades, los llamo a ellos. El resto de los taxistas hacen bulla como los patos y me cuentan todas las razones por las que no pueden hacer nada de lo que les sugería.

Willy el taxista, tomo una diferente alternativa:

El decidió dejar de hacer ruido y quejarse como los patos y volar por encima del grupo como las águilas.

No importa si trabajas en una oficina, en mantenimiento, eres maestro, Un servidor publico,"político", ejecutivo, empleado o profesionalista, ¿Cómo te comportas? ¿Te dedicas a hacer ruido y a quejarte? ¿Te estás elevando por encima de los otros?

Visualiza

Publicado: el Lunes 12 de diciembre de 2011

Lea la siguiente sección y una vez terminada cierre sus ojos y repásela en su mente con calma y concentración:

Usted entra al supermercado y se dirige a la sección de frutas y verduras. Llega hasta donde se encuentran los limones y toma uno. Lo toma y siente su textura algo rugosa y lo acerca a su nariz para olerlo. Percibe ese olor a cítrico. Después, clava su uña en la cáscara del limón y empieza a pelarlo y el olor se intensifica. Lo pela con calma y cada vez el olor es más notorio. Una vez que ha terminado de pelarlo le da una mordida y el jugo del limón empieza a salir en su boca y usted siente esa acidez y lo agrio del limón a la vez que al morderlo siente como va reventando los gajos dentro del limón. Le da otra mordida y su sentido del gusto reacciona y se estremece por la acidez del limón.



Cierre sus ojos y repase la escena anterior con toda calma. Trate de ubicarse realmente en esa situación.

Ahora bien, la pregunta es: Si realmente visualizó está situación correctamente enfocado observó alguna reacción? Sintió acaso que se le “hizo agua la boca”?

Al hacer este ejercicio una gran cantidad de personas empiezan a salivar al estar pensando en el limón, al morderlo, al “sentir” su acidez.

El punto de esto es: El cerebro humano muchas veces no distingue entre lo que es real y lo que es imaginario. Si pensar en oler o morder un limón nos puede hacer salivar casi como si lo estuviéramos haciendo realmente, por qué no pensar de una manera positiva? Por qué no vernos como personas exitosas? Por qué no vernos cerrando esa próxima venta? Por qué no decirle al cerebro que somos los mejores? Por qué no “darle a morder” el “limón” que mejor nos convenga?

Si el cerebro no distingue realidad de imaginación, para que imaginamos lo negativo? Cuidado! Tú cerebro se lo puede creer.

No se trata de que por pensar positivamente todo se resuelve. Pero qué prefieres: Un cerebro que te visualiza perdedor/mediocre? Un cerebro que te visualiza 100% “real” y no “ve” más allá? O un cerebro que te visualiza como lo que quieres y puedes llegar a ser?

Es indispensable que nos visualicemos como queremos ser para que nuestro cerebro nos vea y nos programemos para ser de esa manera.

Como dicen por ahí, no digas mentiras, nada más no digas toda la verdad! Con tu cerebro puede aplicar igual. A fin de cuentas el decirle a tu cerebro que eres mejor, que eres exitoso, que vas a cerrar ese trato, etc. no son mentiras, simplemente son cosas que todavía no han sucedido pero que están por suceder.

Juzga Menos. A los demás, pero sobre todo a tí mismo.

Publicado: el Jueves 6 de octubre de 2011

Mientras juzgamos perdemos la oportunidad de apreciar realmente. Mientras juzgamos limitamos el potencial de otros y el propio. Juzguemos menos. Vivamos más. Crezcamos y permitamos crecer.



“Cuando plantas una semilla de rosal en la tierra vemos que es pequeña pero no la criticamos por no tener raíz ni tallo.

La tratamos como a una semilla y le damos agua y el cuidado que requiere.

Cuando brota de la tierra no la condenamos por ser inmadura y subdesarrollada.

Ni criticamos a los botones por no abrirse cuando empiezan a aparecer.

Miramos y admiramos el proceso que está llevándose a cabo y seguimos dando los cuidados que requieren.

La rosa es una rosa desde que es una semilla hasta que muere.

En cada momento, dentro de ella, contiene todo su potencial.

Parece estar en un constante proceso de cambio, pero aún así en cada momento es perfecta justo como es.”

Ser-Hacer-Tener

Publicado: el Lunes 7 de mayo de 2012

“La vida mejora, cuando mejoras tú como persona.” – Virend Singh

Ser – Hacer – Tener (Be-Do-Have) es un modelo que se ha venido mencionando recientemente como una fórmula para el éxito. Pero... qué es el éxito? Esto dependerá de cada uno de nosotros. El éxito no se mide en diplomas, ni en viajes, ni en millones, ni en aplausos. El éxito es algo intrínseco a cada uno de nosotros. Tan solo hace unos días acaba de morir, aparentemente por suicidio, Junior Seau considerado un exitoso exjugador de futbol americano. Reconocido, admirado, con su vida económica resuelta y sin embargo se quitó la vida.



Sin embargo, tenemos muchos que siempre anhelamos que nuestra vida mejore, y sobre todo que nuestros problemas financieros se resolvieran de la noche a la mañana. Quisiéramos que el éxito tocara a nuestra puerta y que se cumplieran nuestros sueños. Sin embargo, si realmente tenemos esos sueños, qué nos impide alcanzarlos?

La realidad es que en muchos casos el problema es que ni siquiera tenemos ese sueño bien claro. Por lo mismo no actuamos para alcanzarlo si no sabemos siquiera lo que queremos alcanzar. Y obviamente nunca lo tendremos o alcanzaremos.

Por eso primero debemos SER. Debemos saber quienes somos, cuales son nuestros valores y qué es lo que realmente nos llena y lo que realmente queremos. Debemos programarnos para esa persona capaz de alcanzar esos sueños.

Una vez que “somos”, entonces viene el HACER. Trabajar para caminar hacia nuestras metas. Tomar decisiones, prepararnos, esforzarnos, construir nuestro propio camino. Estas primeras dos etapas requieren de esfuerzo y un nivel de auto-conciencia elevado.

Por último, viene el TENER. Cosechar los frutos de nuestros esfuerzos tanto en lo individual como en nuestras relaciones, familia, profesionalmente, etc. y esto no es necesariamente medido con pesos y centavos, pero incluso si se tratara de pesos y centavos también se debiera de seguir este mismo camino para que el tener tenga sentido.

El problema está cuando queremos el tener sin lo anterior. Quiero tener una familia feliz pero no soy alguien que la valoro lo suficiente y no me esfuerzo día a día para que así sea? Entonces será casi imposible que la tenga. Quiero ser una persona exitosa en el ámbito profesional pero no me preparo lo suficiente y no estoy dispuesto a hacer sacrificios porque en el fondo quiero tener dinero pero no desarrollo profesional? Que no nos extrañe quedarnos en el camino.

Por otra parte podremos encontrar gente exitosa a la vista de muchos pero que anteponen el hacer o el tener al ser. Esto hará que estas personas se enfoquen más en conseguir muchas veces logros materiales o satisfactores externos, o bien, en que su felicidad esté determinada por elementos externos. Probablemente sean “felices” al comprar una mansión... siempre y cuando el vecino no compre una más grande!

Ser-Hacer-Tener no es un receta mágica. Solo es un camino que se tiene que caminar.

Percepción o Realidad?

Publicado: el Lunes 30 de abril de 2012

“Para cambiarnos a nosotros mismos efectivamente, primero debemos cambiar nuestras percepciones” – Covey

Hace aproximadamente un año, mi madre tuvo un pequeño accidente automovilístico. Después de unos minutos llegué al lugar del accidente (que realmente era muy leve) pero el otro automóvil ya no estaba. “Qué pasó?” – le pregunté. “No sé bien” – fue su respuesta.



Inicialmente su versión fue que ella por descuido probablemente se le atravesó al otro vehículo y al sentir el golpe se detuvo más adelante para poder hacerme la llamada pero para su sorpresa el otro auto no se quedó en el lugar. Al llegar yo, estaba nerviosa y con sentimiento de culpabilidad. Después de ver más a detalle el golpe, y al no haberse quedado para reclamar, llegamos a la conclusión que quien había tenido la culpa del choque era la otra persona. Al ver a mi madre aún algo desanimada por lo ocurrido, le explicamos que no era su culpa, le mostramos el choque y el por qué no podía haber sido como ella creía inicialmente. En ese momento, sus sentimientos cambiaron y de una “tristeza” y culpabilidad se transformaron en coraje hacia quien le había chocado y no había respondido a su error yéndose de la escena.

A qué viene este relato?

Es una manera de ejemplificar el papel tan importante que juegan nuestras percepciones en nuestra vida. En este caso existió un hecho: Un choque. Pero ese mismo hecho puede tener diferentes interpretaciones y percepciones cuando pareciera que no hubiera lugar a ello por ser algo concreto y objetivo. De la tristeza al coraje en segundos, cambiando la percepción sobre el mismo hecho. Cuántas veces no estamos dejando que nuestras percepciones se interpongan en nuestro camino? Cuantas veces somos infelices por culpa de nuestras percepciones? Cuántas veces nos limitamos por nuestras percepciones?

La buena noticia es que es algo que podemos cambiar. Podemos auto-educarnos a tratar de ver la vida de una manera diferente. El mundo no es color de rosa se dice. Pero si te pones unos lentes rosas probablemente sí lo sea. O no? En su libro “El hombre en busca de sentido” Viktor Frankl ejemplifica de gran manera esto ya que a pesar de encontrarse prisionero en un

campo de concentración nazi durante la segunda guerra mundial siempre mantuvo una actitud positiva. Fue Frankl quien dijo : “Todo puede serle arrebatado al ser humano... excepto la última de las libertades: elegir su propio camino, y la actitud con que se enfrentará a una determinada circunstancia”.

Y estas percepciones las usamos tanto para hacer juicios de nosotros mismos y nuestras circunstancias, influyendo en nuestra actitud y nuestro estado de ánimo, como para los juicios que hacemos de los demás y del entorno en general. Cuantos conflictos se originan por diferencias en percepciones? Muchos. En el momento que le damos a la realidad su lugar y a la percepción el suyo, muchas de nuestras situaciones problemáticas cambiarán. La realidad son los hechos. Estos son lo que son y punto. La interpretación que les damos y la percepción que filtramos son nuestros y de nadie más así que no podemos tratar de imponer en los demás lo que es algo nuestro como si fuera la realidad. Así como tampoco debemos auto-imponernos bloqueos o sentimientos producto de nuestras mismas percepciones.

La próxima vez que tengamos un conflicto hagamos una pausa y analicemos: “Qué de esto que discuto es un hecho, y que es mi propia percepción?”. Y la próxima vez que estemos deprimidos, tristes, enojados, etc. hagamos una pregunta similar: “De lo que me está pasando, cuál es el hecho en sí y qué percepción tengo de ello?. Si cambiara mi percepción qué pasaría?”. No se trata de cambiar siempre nuestras percepciones. Se trata de reconocer que éstas no son hechos y por lo tanto son solo nuestras y son modificables. En el momento que hagamos esto estaremos dando un gran paso.

168

Publicado: el Lunes 23 de abril de 2012

168 horas son las que tenemos a nuestra disposición cada semana. Alguna vez te has preguntado en qué las utilizas?

Hace unos días me topé con esa pregunta en un libro y la verdad es que al hacer el análisis te puedes llevar algunas sorpresas. No existe una administración del tiempo ideal ya que cada quien tenemos diferentes actividades, circunstancias, etc. Lo que sí es una realidad es que ninguno de nosotros podemos administrar el tiempo, ya que todos tenemos las mismas 168 horas cada semana. No las podemos “administrar” y pensar en ahorrar una pocas para la próxima semana. Lo único que está a nuestro alcance es administrar nuestras actividades y el uso que le damos a ese tiempo.

Cuánto tiempo trabajas? Cuánto tiempo duermes? Cuánto tiempo te diviertes?

Es común que nos quejemos de que no nos alcanza el tiempo, pero cuantas veces realmente hemos analizado en qué se nos va?

Te invito a hacer el siguiente ejercicio:



Calcula o “presupuesta” en qué utilizas tus 168 horas cada semana. Muy probablemente te darás cuenta que después de dormir, trabajar, comer, pasar tiempo de ocio, tiempo con la pareja, tiempo con los hijos, etc. aún te sobran algunas horas cada semana. Si este es el caso, entonces a donde se van?

Ahora bien, la segunda parte del ejercicio sería que en esa semana que “presupuestaste”, lleves un registro de las actividades que realmente realizaste y el tiempo que cada una te consumió. Se parecen a lo que pensaste? A dónde se fueron aquellas horas que nos quedaban disponibles?

Si tu tiempo está correctamente aprovechado (Ojo! no dije administrado) felicidades! Pero si no es así, entonces te sigue aplicando el “no me alcanza el tiempo”? Crees que puedes leer más, estudiar, desarrollar un proyecto nuevo, generar un ingreso adicional, etc. con esas horas sobrantes? O bien, podrías cambiar un poco la proporción de las actividades que consumen tu tiempo? Que pudieras dejar de hacer? Que debieras de estar haciendo que no haces?

Cada quien tenemos metas diferentes en la vida, pero la verdad es que nadie puede quejarse por no tener tiempo suficiente. Aquellas personas exitosas a través de la historia sabes cuántas horas tenían cada semana? 168.

Así que la próxima vez que sintamos que el tiempo no nos alcanza pensemos en qué hicimos con esas 168 horas!

En la siguiente liga se encuentra un formato que pudiera servirte de muestra para realizar este ejercicio. Se encuentra en formato pdf y Excel. Espero te sirva.

http://crececoach.com.mx/categoria/recursos/area_de_descargas/

Enfoque. Requisito para el éxito.

Publicado: el Lunes 16 de abril de 2012

“Nada te da más poder que enfocar todas tus energías a una sola meta”

En diversos libros podemos encontrar la importancia de establecer metas, de mantenerse enfocados en estas y trabajar para alcanzarlas y de esta forma lograr el éxito. Esto siempre me había hecho sentido al leerlo pero nunca como ahora. Con mucha gente que me rodea, con quienes trabajo e incluso en mi misma persona me he dado cuenta de la gran importancia de tener claridad en nuestras metas. Qué pasa cuando vemos una presentación borrosa en un proyector? Ajustamos el enfoque verdad? De lo contrario esa proyección no tendría ningún sentido porque está difusa. Lo mismo pasa con nuestra vida. Si no enfocamos no tendremos claridad y si perseguimos 50 metas al mismo tiempo, nuestros esfuerzos no tendrán sentido.



Imagine un corredor de un maratón que cada kilómetro lo vuelve a empezar. Eso nos pasa mucho y a muchos.

Hay emprendedores que inician un proyecto y a la mitad se “emocionan” con otro dejando el primero tirado. Profesionistas que quieren lograr ascender profesionalmente pero los tienta la idea de ser independientes. Empresarios que quieren consolidar su empresa pero primero inician otra. Consultores que no saben si prefieren impartir cursos, dar clases, escribir artículos o libros, trabajar con empresas, etc. Ejemplos podemos encontrar muchos, pero la pregunta aquí es: Cuántas veces no nos ha pasado que mientras traemos la euforia y la emoción del nuevo proyecto estamos “comprometidos” con él, para que unos días después se enfríe y otra idea se nos meta en la cabeza? Seguramente a todos nos ha pasado alguna vez. Lo complicado de esto es como la clásica pregunta del huevo y la gallina: Perdemos el enfoque porque nuestra meta no era la correcta o nos desviamos de la meta porque perdimos el enfoque?

Por el contrario, las personas verdaderamente exitosas son aquellas que tienen realmente claro lo que quieren lograr. Definen el camino que van a seguir y no descansan hasta lograr su meta. El común denominador de las personas exitosas que he tratado es un alto nivel de enfoque y compromiso con el logro de la meta trazada sin ceder a las demás tentaciones. Y en estas tentaciones podemos contar tanto al relajarnos y cambiar el trabajo por la televisión, como al que nos distraiga la nueva receta para ser millonario que le funcionó al vecino.

Si usted tuviera que atravesar un bosque para rescatar a un hijo o un ser querido en peligro, cree que se desviaría porque en el camino encontró un lago para descansar o porque tiene que atravesar una zona llena de insectos que implica este y otros severos sacrificios? Si tenemos clara nuestra meta, y esta a su vez tiene un “para qué” lo suficientemente fuerte para nosotros, entonces debemos comprometernos con ella y trabajar enfocados ya que de lo contrario cada cierto tiempo estaremos nuevamente en el punto de salida.

Inteligencia emocional: Del conocer al reconocer

Publicado: el Lunes 21 de mayo de 2012

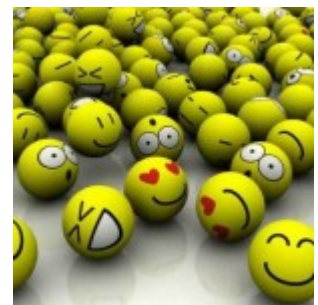
“Estamos siendo juzgados bajo un nuevo criterio: no sólo por cuán inteligentes somos, o por nuestra formación y experiencia, sino también por la forma e que nos manejamos con nosotros mismos y con los demás”. – Daniel Goleman.

-“Estás enojado?”

-“No tengo nada!”

-“Por qué estás molesto? Qué tienes?”

-“No sé! No tengo nada!”



Esta escena se pudiera repetir con el miedo, la tristeza o incluso la felicidad. La inteligencia emocional es un concepto que ha cobrado mucha fuerza en los últimos años y en lo personal la describo como el tener la capacidad de reconocer nuestras propias emociones y las de los demás, ante diferentes situaciones y una vez conociéndolas, analizar sus orígenes para poder responder en vez de reaccionar.

Daniel Goleman es quien hizo famoso este concepto a través de sus artículos y libros, y otros autores han recogido este concepto. Fred Kofman en su libro “La empresa consciente” menciona algunos elementos para “dominar” nuestras emociones.

El primer paso es conocer nuestras emociones y estar conscientes de lo que sentimos en un determinado momento. Al reconocerlo, debemos de hacerlo sin juzgarlas ni juzgarnos a nosotros mismos. Nuestro cuerpo, nuestra persona está sintiendo esa emoción. No es ni buena, ni mala. Es una reacción natural y no podemos pedirle a nuestro ser no sentir ciertas emociones ante ciertos eventos.

Sin embargo, es importante que una vez que estamos conscientes de lo que estamos sintiendo, tengamos la capacidad de regular nuestros impulsos. No es lo mismo, el impulso que la emoción. Puedo estar muy molesto contigo (emoción), pero esto no significa que por eso deba golpearte (impulso).

El siguiente paso sería entonces, una vez que reconocemos y regulamos nuestras emociones, el identificar el origen de las mismas. Qué nos molestó? Qué nos puso tristes? Qué me provoca ese miedo? En la medida que conozcamos su origen, podremos responder mejor a nuestras emociones y a las situaciones que las provocan.

Lo interesante aquí es que las emociones son generadas por creencias o interpretaciones de cada uno de nosotros. En otro artículo mencionamos que una cosa son los hechos que realmente pasan y otra distinta, la percepción e interpretación que cada uno tenemos de ellos.

Por ejemplo, Kofman señala las siguientes emociones y la interpretación que hace que las sintamos:

Felicidad – Creo que pasa algo bueno

Tristeza – Creo que pasa algo malo

Entusiasmo – Creo que algo bueno puede pasar

Miedo – Creo que algo malo puede pasar

Gratitud – Creo que alguien hizo algo extraordinario por mí

Coraje – Creo que alguien me lastima

Culpa – Coraje hacia uno mismo

El mismo hecho puede provocar diferentes emociones en diferentes personas, así como el mismo hecho puede provocar diferentes emociones en uno mismo dependiendo de las circunstancias.

De esta forma, el último paso que nos faltaría para crear conciencia de nuestras emociones es el poder expresarlas adecuadamente. Nuestro sentimiento y lo que lo provoca. Y en la medida que lo podamos hacer, podremos ir profundizando cada vez más e irnos conociendo.

“Siento coraje cuando llegas tarde porque interpreto que no te importo tanto como tus otras ocupaciones y eso me lastima. Crees que tiene sentido lo que te digo? Me gustaría que me dedicaras más tiempo por lo que te quiero pedir que...”

Una manera muy diferente de reconocer y expresar nuestras emociones.

Responder a ellas y no reaccionar a ellas. Esto puede hacer una gran diferencia en nuestra vida.

Aprendamos de un niño

Publicado: el Lunes 9 de julio de 2012

“Es duro fracasar en algo, pero mucho peor es no haberlo intentado” – Theodore Roosevelt

Justo ayer mi sobrino de 5 años me dio una lección. Al salir de un evento, se encontraba una persona vendiendo bebidas a quienes salían, con el fin de recaudar fondos para un familiar enfermo. Desconozco como se dio, pero de repente llegó mi sobrino hasta donde yo estaba, vendiéndonos una botella de agua. Al pagarle salió corriendo a entregar el dinero y tomar dos botellas más y empezar a vender a cuanta persona se cruzaba por su camino. “Agua a 5 pesos!!!” gritaba.



Quienes lo veían le sonreían pero la mayoría no le compraba. Sin embargo, él seguía gritando y ofreciendo el agua a todo mundo. Agua que vendía, dinero que entregaba y una nueva botella que recogía. Esta situación que nos causó mucha gracia, también me dejó varias lecciones.

A muchos nos da miedo vender, pero no es tanto el miedo a la venta. Es el miedo al rechazo y el miedo al fracaso. Así estamos programados. Pero la realidad es que estos miedos son mayormente infundados y autoimpuestos. Qué le pasó al niño después de que decenas de personas le dijeron que no querían agua? Absolutamente nada! Vendió en total creo que 5 bebidas. Se considerará eso un fracaso? Solo para quien quiere verlo de esa manera pero el fracaso es un término subjetivo y relativo. Si no hubiera ofrecido el agua no hubiera vendido ninguna.

Si los adultos venciéramos nuestros miedos. Esos miedos que hemos cultivado a través de los años y que nos limitan. Ese miedo al que dirán. Ese preocuparse por el vernos mal ante los demás. Si lo lográramos, estaríamos a un paso del éxito seguramente. Si queremos vender o pedir algo y nos da miedo solo pensemos: Si nos dicen que no estaremos exactamente igual que si no lo hacemos. Ni un poco peor. Solo igual. Pero si nos dicen que sí?

Otro punto que me llamó la atención es que para mi sobrino el vender era a la vez un juego y un reto. No recibió compensación por hacer esa labor. Pero cada que lograba vender una botella de agua era un logro para él. Creo que aquí también hay una oportunidad de aprendizaje importante. Que distintas fueran muchas de nuestras empresas si lográramos que nuestros colaboradores vieran su trabajo como un juego y como un reto, y no solo como un medio para ganar un sueldo. Y que distinta sería nuestra vida si nos dedicáramos a algo que realmente nos divirtiera. No que la parte económica no sea importante, pero definitivamente no es la única. Y en general, en ocasiones es necesario que no nos tomemos la vida tan en serio, lo cual no significa ser irresponsables o faltos de seriedad.

La última lección que me llevé de esta situación fue la importancia de tener claridad de nuestras metas. Mi sobrino sabía que tenía que vender las bebidas y quería vender las bebidas. En ese momento esa era su meta y nadie lo distraía de ella. Pudiera haberse ido a jugar como otros niños alrededor pero prefirió seguir siendo rechazado por varias personas al estar ofreciéndoles botellas de agua.

Resumiendo, creo que si hacemos a un lado nuestros miedos a ser rechazados y a fallar en lo que hacemos, si tenemos claridad en lo que queremos lograr y nos divertimos y disfrutamos al hacerlo, tenemos un alto porcentaje de probabilidad de alcanzar el éxito. Y no estamos hablando solamente de éxito económico, pero seguramente, me atrevo a pensar que con esta receta difícilmente se nos negará el dinero.

PD. Un último aprendizaje que no consideré: En muchas situaciones triviales existen oportunidades de aprendizaje. No nos cerremos a ellas.

Hubo elecciones... Cambiamos?

Publicado: el Lunes 2 de julio de 2012

“Las personas no resisten el cambio. Resisten ser cambiadas!” – Peter Senge

El día de ayer 1 de Julio de 2012 se dieron en México elecciones para definir quien será el Presidente del país por los próximos 6 años. Al momento de escribir desconozco el resultado de la elección pero estoy casi seguro que los males que aquejan a México y a cualquier otra sociedad dependen mucho menos de quien está a la cabeza, que de los integrantes mismos de la sociedad.

Hay quienes dicen que de la elección depende el futuro del país, lo cual en mi opinión es totalmente falso. El futuro del país depende de los ciudadanos. Nuestro problema es que esos ciudadanos estamos divididos y los tenemos de diferentes “sabores”:

-Los que buscan intereses personales y por lo mismo apoyan a tal o cual candidato/partido.

-Los apáticos que dicen que ya han perdido “la fé en el sistema” por lo que ni votan ni se preocupan porque de cualquier forma nada va a cambiar.

- Los que decimos que queremos que el país mejore pero que no hacemos nada para ello.
- Los que solapamos la corrupción aunque sea en niveles menores y criticamos la corrupción imperante en las altas esferas.
- Los que nos quejamos de la mala educación y no leemos ni nos preparamos.
- Los que reclamamos por los altos sueldos de los funcionarios públicos pero cruzamos los dedos por algún día estar en su lugar.
- Y habrá una minoría (tristemente) que realmente está dispuesta a hacer del país, un mejor país.

La mayoría de los mexicanos somos en mayor o menor medida hipócritas que hablamos mucho más de lo que actuamos. La mayoría somos “mexicanos de selección nacional”. Nos ponemos la verde para ver los juegos de futbol como todo un evento nacional, para empezar a criticar en cuanto el resultado nos es adverso. Es parte de nuestra idiosincrasia. Es parte de la cultura que se ha ido arraigando.

México no requiere un simple cambio de presidente. México requiere un cambio de mentalidad y de forma de ver las cosas. Queremos que las cosas cambien pero no queremos cambiar nosotros.

Es por eso que seguimos esperando que llegue un presidente que mejore nuestras vidas en vez de nosotros mejorar en lo individual. En la medida que todos mejoremos, y que los hipócritas, los interesados y los apáticos se conviertan en minoría, será imposible que nuestro país no mejore. Será imposible que nuestro gobierno sea visto más como un botín que como una oportunidad de servir al país. Por qué? Porque el líder del país será “uno de los buenos” ya que el resto serán minoría.

Dicen por ahí que “cada pueblo tiene el gobierno que se merece” y creo que es algo muy cierto. Hagámonos merecedores de un mejor gobierno. Que no nos preocupe si el vecino hace o dice tal o cual cosa. Cambiemos nosotros. Que no nos importe ser “diferentes” por el hecho de querer ser mejores. No nos quejemos. Actuemos.

El sistema está echando a perder? Probablemente. Entonces no hacemos nada? Tendremos que nadar contra corriente? Eso es un hecho.

Será rápido? Definitivamente no.

Vale la pena? Eso es lo que te tienes que preguntar. Vale la pena? Vale la pena tu país? Vale la pena el país de tus padres y de tus hijos?

Tolerancia: Cimiento de una Sociedad.

Publicado: el Lunes 25 de junio de 2012

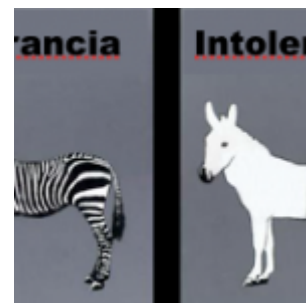
“Entre los individuos como entre las naciones el respeto al derecho ajeno es la paz” – Benito Juárez

Política, religión, tendencias sexuales, ideologías económicas entre muchos temas más continuamente podrán estar causando controversias y conflictos. Y hasta cierto punto es normal ya que es utópico pensar que todos pensemos igual. Sin embargo, existe una gran diferencia entre el conflicto o las diferencias y la intolerancia. Hablar de tolerancia es hablar de un elemento indispensable en nuestra vida como seres sociables.



Me atrevo a escribir sobre este tema porque a pesar de que vivimos en un mundo mucho más abierto, cambiante y diverso que hace unos años, pareciera que la intolerancia sigue profundamente enraizada o incluso ampliada gracias al uso de las redes sociales que igual permiten comunicarse masivamente, como permiten el hacerlo de una manera impersonal o a veces anónima, facilitando el que emitamos condenas, ofensas y repudio a los que piensan diferente o ven las cosas diferente a nosotros.

Yo me considero una persona conservadora pero no cerrada a las realidades que vivimos actualmente. Hay puntos de vista y convicciones que tengo muy definidos y que no pienso cambiar. Esos son mis valores y mis principios. Pero son míos y el tiempo, mi educación y mis experiencias, los han ido arraigando en mi persona. Esto no significa que yo tengo la verdad absoluta. Solo significa que así “estoy programado” y de ninguna manera espero que todos piensen igual que yo.



Actualmente en México se viven tiempos electorales y con gran facilidad se observan ofensas en las redes sociales de los seguidores de un partido a otro lo cual no me asusta, pero el nivel de pasión que alcanzan muchas personas es preocupante. Sobre todo cuando consideran que “su partido” o “su candidato” es la máxima solución a las situaciones problemáticas que vive el país en vez de considerar que la unidad y la diversidad hacen la fuerza. Con total normalidad faltamos al respeto a quien tiene un ideario político diferente ya que si no apoyan al mismo candidato que nosotros son unos _____. Estoy consciente que tristemente muchos buscan intereses personales y que la política en general está devaluada pero eso ya es otro tema.

También hace unos meses visitó México el Papa Benedicto XVI y múltiples expresiones de repudio hacia él y de burla a quienes profesan la religión católica inundaron las redes sociales. Comentarios en el sentido de que a quienes eran católicos los hacían ver como estúpidos a quienes les han lavado el cerebro. Cuál es la necesidad de ofender y burlarse de las creencias de alguien más solo porque no las compartimos?

Si a nadie afecta el que una persona crea en un Dios, cualquiera que sea, si hay personas que creen en un candidato, si hay quienes creen en el socialismo y hay quienes creen en el

capitalismo, si hay quienes prefieren la homosexualidad a la heterosexualidad, en qué nos afecta a nosotros en lo individual? Y comparativamente, en qué nos afecta a todos como sociedad el que seamos intolerantes a las ideas de los demás? Acaso cada uno de nosotros tenemos la verdad absoluta? La respuesta es un rotundo NO. Simplemente cada uno tenemos una historia y circunstancias diferentes en nuestras vidas que nos hacen ver las cosas de manera distinta.

Entonces por qué defendemos y ofendemos con tanta pasión cuando no nos hacen daño? Tristemente muchos de los que se jactan de ser más “progresistas” en su forma de pensar son quienes más intolerancia muestran a quienes no coinciden con su forma de ver las cosas, ya que en su percepción tienen una forma de pensar más “avanzada” que no concibe que exista otras formas de pensar.

Tolerancia es aceptar a aquellos que son diferentes a nosotros y que en su ser diferentes de ninguna manera están afectando nuestros derechos nos guste o no nos guste su forma de ser, de actuar y de pensar.

Y sin tolerancia difícilmente podremos llegar a ser una verdadera sociedad progresista, ya que esto no se puede dar si estamos polarizados. Y ejemplos, tenemos muchos a través de la historia.

Así que la próxima vez que vayamos a emitir un juicio pensemos si estamos ofendiendo a alguien más, que en su propio derecho de ser diferente a nosotros no está lastimando de ninguna manera los nuestros propios.

Hay muchas cosas que merecen nuestro repudio e intolerancia. Las diferentes creencias e ideas de nuestros prójimos no debieran ser una de ellas. La intolerancia sí.

Somos ranas hirviendo?

Publicado: el Lunes 18 de junio de 2012

“El mayor peligro no es apuntar muy alto y fallar. El mayor peligro es apuntar muy bajo y acertar”.

Existe un relato o “teoría” que dice que si colocamos una rana en un recipiente con agua, lo ponemos en una estufa y poco a poco elevamos la temperatura, la rana cada vez estará acostumbrándose al cambio, o bien, no lo percibirá, hasta llegar al punto en que estará hirviendo y morirá. Por el contrario, si echamos una rana en agua hirviendo, ésta brincará hacia fuera inmediatamente.

Desconozco la validez y exactitud científica del comentario, y no tengo la intención de hacer el experimento, pero la analogía es buena si comparamos en muchas ocasiones a la rana con nuestras vidas o con nuestras empresas.



Muchas veces caemos en nuestra “zona de confort” aunque esta no sea tan confortable. Preferimos seguir viviendo siempre igual y no hacer ningún cambio. Probablemente esto no nos llevará a que “nos hierva el agua” pero si nos impedirá de vivir una vida plena y cuando queramos cambiar, probablemente será demasiado tarde.

Por otra parte, nuestro entorno cambia constantemente y para alcanzar el éxito personal y en nuestras empresas debemos adaptarnos continuamente. De lo contrario, poco a poco y sin darnos cuenta, la competencia nos quitará clientes, los que tenemos empezarán a bajar su nivel de satisfacción, los empleados irán perdiendo amor a la camiseta, los ascensos se los darán a alguien más, etc. Esto puede ser el efecto de nuestra apatía y nuestra cerrazón al cambio.

La mediocridad en nuestras vidas y negocios puede ser como esa agua tibia que no queremos dejar como la rana. Para qué cambiar? Para qué mejorar? Si no estoy tan mal no creo que valga la pena. Para que esforzarme en salir de esta “olla con agua tibia”? Probablemente allá afuera me vaya peor. Cuántos de nosotros no hemos estado así? Cuántas empresas no razonan su situación de igual manera?

El cambio muchas veces asusta. El desarrollarnos cuesta, pero me atrevo a pensar que la mediocridad cuesta mucho más. Y si no estamos dispuestos a esto, que no nos extrañe que cuando volteemos hacia atrás nos demos cuenta de todo lo que se pudo hacer y no se hizo. Demasiado tarde.

La buena noticia es que podemos salir del agua tibia en el momento que nosotros lo decidamos!

Vivir como Kamikaze

Publicado: el Lunes 11 de junio de 2012

“Vive como si fueras a morir mañana. Aprende como si fueras a vivir para siempre.” – Gandhi

El título de este artículo hace referencia a los pilotos japoneses que durante la segunda guerra mundial se hicieron famosos por sacrificar sus vidas al estrellar sus aviones en los blancos del enemigo convirtiéndolos prácticamente en “misiles” y a ellos en mártires de su país.

Sin embargo, la intención de esta aportación no tiene nada que ver con aspectos suicidas sino todo lo contrario.

El título se debe a que hace unos días escuché un relato que mencionaba a un piloto kamikaze y lo que fue su vida mientras estaba en las filas de la fuerza aérea japonesa durante esta guerra. Durante la guerra, diariamente se publicaba una lista de los pilotos que saldrían a combate. Esto significaba que ese sería su último día de vida ya que la consigna era estrellar su avión en el enemigo.



Imagina lo que era cada día amanecer preguntándose si su nombre aparecería en esa lista. Diariamente acudir a trabajar para verificar si hoy es tu último día de vida. Cómo crees que viviría ese piloto cada día? Cómo viviríamos nosotros nuestra vida de estar en esa situación?

La realidad es que ninguno de nosotros somos pilotos Kamikaze, pero todos estamos de cierta manera en la misma situación ya que nunca sabremos si hoy será nuestro último día de vida. Y si así fuera, qué nos gustaría hacer? Cómo lo quisiéramos vivir?

Estoy seguro que si estuviéramos en la situación de este piloto, cada día lo veríamos como un regalo. (Y si no somos Kamikaze no lo es?) Trataríamos de pasar y disfrutar nuestro tiempo con quienes más queremos y tratando de con el poco tiempo disponible dejar un legado positivo. En resumen, trataríamos de vivir nuestra vida al máximo. Sacarle jugo a cada minuto.

Habemos quienes caemos en la rutina y esta nos lleva al desánimo muchas veces. Muchas veces sacrificamos nuestro presente porque así ha sido nuestro pasado. “Siempre he sido así. No puedo cambiar”.

O bien, lo sacrificamos en favor de nuestro futuro. “Trabajaré sin disfrutar de la vida para vivir mejor en el futuro”.

No se trata de “vivir al día” sin pensar en nuestro futuro, pero el presente no debiera ser sacrificado por éste. Esto no significa no trabajar ni mucho menos, sino que lo que hagamos realmente nos llene y que al final del camino no sea motivo de arrepentimiento sino de orgullo.

La realidad es que nuestro pasado no tiene por qué limitar nuestro presente, así como vivir el presente no tendría por qué mermar nuestro futuro.

La pregunta entonces que nos debemos de hacer es: Por qué necesitamos ser un piloto kamikaze para vivir al máximo? Por qué no vivir al máximo hoy? De cualquier forma, cada día que pasa es un día que no volverá y es un día que nos acercamos al final del camino en esta vida.

Incluso si nos aseguraran que viviremos 100 años, cuando tengamos 99 años seguramente extrañaremos los días, las horas y los minutos que desperdiciamos y no estaremos precisamente felices de que el tiempo “pasó volando”. La triste realidad es que esos días desperdiciados no volverán así que está en nosotros el vivir más y desperdiciar menos.

Como atrapar un mono

Publicado: el Lunes 23 de julio de 2012

“En 20 años estarás más arrepentido de las cosas que no hiciste, que de aquellas que hiciste” – Twain

Leí hace unos días que algunas tribus africanas capturan monos de una manera muy práctica sin el uso de artefactos avanzados ni armas. En el tronco de un árbol hacen un hoyo de una medida que la mano del mono pueda entrar justa. En el interior de ese árbol depositan frutos u otros alimentos que le resultan irresistibles al mono. Eso es todo. Qué pasa?

El mono al llegar al árbol, introduce su mano, toma un gran puñado de los alimentos y para su sorpresa al querer sacar su mano, esta no cabe por donde entró debido a que está llena y su tesoro le impide que salga. Para que salga debiera dejar ir lo que ya tiene en las manos. Sin embargo, se esfuerza una y otra vez por querer sacar su mano con los alimentos, y es en este continuo esfuerzo que los “cazadores” pueden tranquilamente echar mano de él.



Creo que algunos de los que leamos esto, podemos identificarnos con estos monos. Cuántos de nosotros nos aferramos a no soltar lo que tenemos aunque esto implique el lograr lo que realmente queremos? Por no soltar algo que tenemos seguro podemos convertirnos en “presas”. Preferimos no dejar ir aunque esto implique estar realmente atrapados.

Es importante que cada uno de nosotros evaluemos si esta es nuestra situación. No significa que todos debamos de hacer cambios radicales y dejar lo que hoy tenemos. Hemos diferentes tipos de personas y probablemente a algunos les haga feliz el mantener esa seguridad a cualquier costo. Pero si no es el caso, qué es lo que nos detiene? Nosotros mismos! Al igual que el mono podría fácilmente sacar su mano del árbol. Pero muchas veces caemos en esa zona de confort que nos impide ir más allá. Sabemos que habrá frutos en otros árboles, probablemente más y mejores pero preferimos los que están a mano.

Pensemos que lo que a veces es nuestra fuente de seguridad, puede ser nuestro principal “grillete” que nos impida alcanzar lo que realmente soñamos.

Cada persona es diferente, así que no debemos generalizar recomendaciones, pero sí pensemos dos veces: Es esto realmente lo que quiero? Es esto lo mejor que hay para mí? Si la respuesta es no, entonces qué me detiene?

No nos convirtamos en monos atrapados, ya que en nuestro caso, no hay nadie que nos esté cazando, somos nosotros mismos quienes decidimos vivir aferrados a un árbol.

Si no es hoy... será mañana

Publicado: el Miércoles 17 de octubre de 2012

Imagina estos escenarios:

Comemos una hamburguesa y engordamos 3 kilos inmediatamente.

Fumamos un cigarro y se ponen nuestros dientes amarillos al instante.

Fumamos otro y quedamos incapacitados por una semana.

No hacemos la llamada de venta al prospecto que no nos agrada y nos corren del trabajo ese mismo día.

Y qué decir de las compras innecesarias con tarjetas de crédito?



Qué tienen en común? Que en muchos casos hacemos cosas que sabemos que son perjudiciales, pero que su efecto no es evidente inmediatamente. Si los efectos de nuestras decisiones fueran inmediatos, nuestras acciones fueran muy diferentes.

Somos racionales, pero no tanto. La parte emocional influye... y mucho. El impulso nos mueve aunque la razón no esté de acuerdo.

Al estar difiriendo el efecto y “verlo” a largo plazo, la emoción negativa que este efecto provoca se diluye y aunque sabemos que el efecto negativo estará ahí, de cualquier forma lo hacemos.

Por otra parte, cuando el beneficio es a largo plazo también lo percibimos muy lejano y la “emoción positiva” se diluye y no nos esforzamos por hacer aquello que nos genera beneficios no inmediatos. Imagina que al salir del gimnasio después de la primer sesión salieras como Mister o Miss Universo? Y que el efecto durara 24 horas? Al día siguiente seguramente estaríamos ahí para volver a “recibir” el beneficio inmediato.

Pueden haber muchas pequeñas cosas, hábitos o sacrificios que sabemos que nos darán el éxito en el largo plazo, pero como ninguna nos dará el “éxito inmediato”, entonces muchas de ellas no las hacemos.

Esto tiene efectos en nuestra salud, en nuestra economía y en ocasiones en nuestra felicidad y en nuestras relaciones.

Por ejemplo en familia podemos tomar decisiones que dan una satisfacción rápida en vez de invertir en aquello que dará resultados duraderos aunque sean a largo plazo. Qué pasa si no compramos a un hijo el videojuego que quiere pero que no va de acuerdo a los valores que queremos inculcar en él? Seguramente hará un berrinche (efecto negativo inmediato) por lo que muchas veces preferimos comprárselo para que nos diga que nos quiere mucho y que somos el mejor padre o madre del mundo (efecto positivo inmediato doble porque además termina el berrinche) aunque esto tenga un impacto negativo en su formación para llegar a ser

la persona que queremos que llegue a ser (efecto positivo largo plazo). Lo más importante lo omitimos por lo inmediato.

Y como estos ejemplos podemos encontrar muchos más en diferentes aspectos de nuestras vidas. Cada uno de nosotros sabremos en cuales de ellos estamos de alguna manera sacrificando nuestro futuro por los impulsos del presente inmediato.

Lo que hay que evaluar y hacer conciencia es que todo tiene un efecto.

Si no es hoy... será mañana.

Qué recomiendas?

Publicado: el Jueves 4 de octubre de 2012

*“Nadie puede tocar solo una sinfonía. Se requiere una orquesta para ello”
– Luccock*

Muchos directivos de empresa buscan el apoyo de un consultor para mejorar sus resultados. Y aunque pueda resultar contradictorio que un consultor recomiende no contratar sus servicios, hay algo que puede resultar mejor que contratar a un consultor externo. Y esto es algo tan sencillo como preguntar a su personal: Qué recomiendas?



En una gran cantidad de los problemas a los que se enfrenta la empresa el principal experto es quien está “en la línea de fuego”. El empleado mismo es quien conoce la problemática de la empresa y es quien tiene contacto con el cliente.

El hacer de esta comunicación una costumbre puede tener varios beneficios.

Uno de ellos será que su personal se sentirá con una mayor participación y por lo mismo mayor compromiso con los resultados de la empresa. Ya no podrán escudarse en que “pues los jefes no hacen nada al respecto, ni modo que yo lo arregle? Eso les toca a ellos”. Muchas veces los empleados están conscientes de problemas que no los comunican hacia arriba ya que estos canales de comunicación están cerrados y la dirección se entera hasta que ya son demasiado grandes. Y si los canales están abiertos, procure que sea de una manera efectiva. Escuche realmente a sus empleados y no los haga participar solo por “cumplir con el requisito” de preguntarles. Si no escucha adecuadamente, el ejercicio no servirá de nada.

Por otra parte, el personal también se irá desarrollando y tendrá cada vez mayor criterio y poder de decisión. Aún cuando los canales de comunicación existan, en vez de resolverles el problema inmediatamente, el pedirles su opinión hará que vean que su criterio es correcto y que no necesitarán acudir a sus supervisores cuando se presenten este tipo de situaciones. Esto, además de mejorar el resultado en esta decisión, también repercutirá en que los directivos de la empresa puedan dedicarse a funciones estratégicas y no a estar continuamente apagando fuegos.

Aquí es importante que retroalimente a su equipo en la medida que empiezan a tomar decisiones. Decirles lo que estuvo bien y lo que estuvo mal, pero de una manera adecuada. Recuerde que felicitar o regañar no es necesariamente retroalimentar. Aquí puede aprovechar para “coachear” a sus colaboradores para que vean la mejor manera de hacer las cosas y vayan formando un criterio correcto.

Por último, el efecto motivacional en los empleados será significativo. El incentivo monetario no es el único incentivo. El sentirse importantes y parte de la solución y no solo “robots” que siguen instrucciones les hará trabajar con más ganas.

Hay que tener canales de comunicación abiertos. En su empresa puede tener varios consultores en producción, operaciones, atención al cliente, etc. Úselos.

No lo pierdas de vista...

Publicado: el Miércoles 26 de septiembre de 2012

Antes que nada, te invito a ver el siguiente breve video con atención y sigue las instrucciones (Cuenta el número de pases que realizan quienes tienen camiseta blanca solamente):

http://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=vJG698U2Mvo



Cuántos pases contaste? Acertaste? Como te pudiste dar cuenta, eso no era lo más importante del video. Viste todo lo que sucedió?

Este video es un experimento que se hizo para demostrar como nuestra mente se enfoca en lo que le interesa y puede ignorar lo demás. Aproximadamente la mitad de las personas que lo ven por primera vez no ven el gorila (yo no lo vi.) y lo quiero aprovechar para abordar el tema de este artículo.

Qué pasa cuando vamos a comprar un auto o cuando lo acabamos de comprar? Empezamos a ver el auto que nos gusta o el que acabamos de adquirir. Y cuando estamos comprando o remodelando casa? Empezamos a fijarnos en acabados, diseños y arquitecturas que anteriormente pasaban desapercibidas aunque nos cruzábamos con ellas a diario.

La mente puede ser una herramienta muy poderosa cuando se enfoca. Lo importante es que se enfoque en cosas positivas.

Es por eso muy importante que tengamos definidas nuestras metas y que nos enfoquemos en eso que es importante. De esa forma no le daremos atención a las distracciones.

Pero por el contrario, si nos dejamos distraer por cosas secundarias perderemos de vista lo verdaderamente importante. Puede ser que perdamos de vista nuestro “gorila” si empezamos

a perseguir la pelota. O peor aún, si nos enfocamos en lo negativo, eso sería lo que predomine en nuestra vida.

Si un gorila que pasa frente a nosotros puede llegar a ser invisible a nuestro cerebro, también lo pueden ser todas aquellas influencias negativas y distractores que nos alejan de lo que queremos lograr. Es cuestión de que nos decidamos a no verlas! Lo que debemos hacer es enfocarnos y en ocasiones puede ser necesario dar un paso atrás para darnos cuenta de lo que realmente está pasando y reenfocar nuestras energías.

Tomar el control

Publicado: el Miércoles 19 de septiembre de 2012

“Si te conquistas a ti mismo, conquistas el mundo” – Paulo Coelho

Existen algunos experimentos realizados con ratas en laboratorios para analizar el Estrés Post-Traumático que arrojan resultados interesantes.

Los experimentos consistían en colocar un par de ratas en dos jaulas separadas. A ambas ratas se les proporcionaban shocks eléctricos leves de la misma intensidad. La diferencia estaba en que una de las jaulas tenía una palanca que al empujarla la rata, el shock eléctrico cesaba para las dos ratas. El experimento se replicó varias veces con la misma cantidad de corriente eléctrica. La diferencia en los resultados fue que la rata que tenía el poder para apagar la corriente con la palanca, resultó sin efectos duraderos de estrés. Mientras que la rata que estaba impotente, a expensas de que la otra apagara la corriente, sufrió daños permanentes en su cerebro.

La corriente era la misma. La diferencia era el tener el control.

Nos pasa a nosotros lo mismo?

En el artículo anterior de “Asumir Responsabilidad” mencionamos la diferencia entre ser jugador y víctima y lo mismo aplicaría en este caso. En la medida que no asumimos la responsabilidad de nuestros actos y decisiones, estamos cediendo el control, lo cual nos deja en un estado de impotencia que provoque ansiedad continuamente.

Definitivamente existen situaciones que nos hacen sufrir y problemas difíciles de resolver. Pero en la medida que dejemos de ser impotentes y tomemos acción, el sufrimiento será menos y el problema tenderá a resolverse, o al menos a ser un problema que estamos manejando y por lo mismo no estará fuera de control.

Estar siempre a la expectativa de lo que pasará, esperando siempre que el “destino” tome la siguiente decisión por nosotros nos estresa y nos tensa. Imagina una película de terror en la



que estás esperando la siguiente escena en la que aparecerá una cara horrible de repente, un grito inesperado o alguna otra escena por el estilo. Cómo estamos? Seguramente tensos porque en cualquier momento puede pasar. Ahora imagina vivir así constantemente esperando que las escenas se nos presenten en vez de nosotros escribirlas. También será estresante.

Esa incertidumbre es el problema, pero en la medida que tomemos el control, entonces estaremos dando el paso más importante para que nuestros problemas y esas situaciones que nos provocan ansiedad empiecen a ser manejables.

Así que identifiquemos aquello que nos genera ansiedad y tomemos la decisión de tomar control sobre ello. Muy probablemente esto nos permita resolverlo, o si no, por lo menos cambiar la perspectiva y el efecto que tenga sobre nosotros.

Asumir Responsabilidad

Publicado: el Miércoles 12 de septiembre de 2012

“Si nunca es nuestra culpa, no podemos tomar responsabilidad por ello. Si no podemos tomar responsabilidad por ello siempre seremos su víctima” – Bach
Toma una pluma en tu mano. Suéltala. Por qué cayó? Existen dos posibles respuestas: Una es “Por la fuerza de gravedad”, la otra es “Porque yo la dejé caer”.



Entre ambas respuestas existe una gran diferencia. Esta diferencia es el asumir nuestra responsabilidad de lo que sucedió y no atribuirlo todo a factores externos. Probablemente al dejar caer la pluma no culpamos a la gravedad. Pero ahora imagina que vas a una reunión importante con un cliente a la cual debes llegar en 10 minutos pero te encuentras con un embotellamiento que te detuvo 20 minutos. Por qué llegaste tarde a tu cita y perdiste a tu cliente? Por el tráfico o porque decidiste salir a tu reunión con el tiempo justo sin prever un posible problema de tráfico? Probablemente son dos ejemplos extremos pero el punto importante es que en los dos tenemos responsabilidad. Si la asumimos o no es otro asunto.

Responsabilidad significa “habilidad para responder”. Responder a nuestras acciones. Responder a nuestras decisiones. Responder a todas esas decisiones y acciones que nos han traído hasta donde estamos en este momento. No somos efecto de la casualidad. Somos efecto de la causalidad!

En su libro “La empresa consciente”, Fred Kofman toca este punto a profundidad y menciona que tenemos dos opciones: Asumir el papel de víctima o asumir el papel de “jugador”.

La víctima es aquella persona que atribuye todo a factores externos. El jugador es quien se enfoca en aquellos factores que puede controlar.

La víctima busca excusas y como defenderse. Prefiere no tener otra opción que vivir lo que le pasa. El jugador busca la libertad de poder decidir lo que le pasa y la capacidad de responder a las situaciones.

Paradójicamente, el no tener poder de decisión es más cómodo que tenerlo. El problema es: Qué nos dará mejores resultados?

Mientras vivamos nuestra vida como víctimas quejándonos de lo que nos pasa y buscando en los demás y en el exterior la razón de nuestros problemas difícilmente los vamos a poder resolver. Si los problemas están 100% allá afuera entonces no tenemos nada que hacer sino esperar que el destino decida lo que sigue para nosotros.

Pero si “jugamos” nuestra vida y asumimos nuestra responsabilidad y nos vemos como parte del problema, esto significa que también somos parte de la solución! Mientras no nos veamos como parte del problema entonces nunca podremos ser parte de la solución. Reafirmo: Si soy parte del problema, soy responsable de los que me pasa y entonces soy parte de la solución.

Con esta mentalidad podremos trabajar en aquello que esté a nuestro alcance corregir o mejorar sin preocuparnos por aquello que no podemos controlar.

El resultado será sin duda alguna sorprendente.

Cuanta gente no conocemos (o somos!) que busquemos en el gobierno, en el tráfico, en la crisis, en la pareja, en la familia, en los vecinos o hasta en el clima el origen de nuestros problemas? Por qué mejor no pensar en ser mejor ciudadano, salir con más tiempo a mis citas, ser más comunicativo con mi pareja, más paciente con mis hijos, menos agresivo con mi vecino y salir con un paraguas por si llueve!

Lo externo siempre estará ahí. Y sabes qué: Está ahí para todos! No nomás para mí o para ti.

La respuesta está en nosotros. En nuestra habilidad para responder. Eso es responsabilidad.

Expectativas que se cumplen

Publicado: el Miércoles 5 de septiembre de 2012

“Si no esperas nada de nadie, nunca serás decepcionado” – Plath

-“Niño! Como eres tonto! Ya sabía que no lo ibas a poder hacer!, siempre es lo mismo contigo. No sirves para nada!”

-“Deja de hacer eso! Seguro lo vas a echar a perder!”

-“Eres de lo peor! No sé qué voy a hacer contigo! Eres un dolor de cabeza!”

-“Ya volviste a portarte mal! No tienes remedio!”



-“Cómo que nos sabes? Pues a ver como le haces! No estés molestando!”

-“Este es mi hijo el diablito del que te platicué que me saca canas, comadre”

Qué podemos esperar de ese niño más adelante?

Cómo esto pudiera ser diferente? Pudiera ser mejor?

Imagina por ejemplo:

-“Hijo, tú eres muy inteligente, seguro que puedes resolverlo”

-“Eres el mejor hijo que pude tener”

-“En realidad eres muy trabajador. Me sorprende todo lo que sabes hacer!”

-“Hijo, me extraña que te portes mal, tú no eres así. Tú eres muy bien portado siempre”

-“Les presento a mi hijo, es muy inteligente, educado y trabajador”

Crees que haya posibilidad de que existan diferencias en sus comportamientos y desempeños futuros?

Tradúcelo por ejemplo a un adulto. En vez de una madre a un hijo, imagina un jefe a un empleado. Qué puedes esperar?

La frase con que inicia este escrito es muy cierta, sin embargo tiene dos caras de la misma moneda. Si lo que buscamos es no ser decepcionados realmente, el no esperar nada es una buena fórmula. Pero la realidad es que por lo general esperamos algo de los demás. Sobre todo de quienes nos importan. Y en estos casos, en muchas ocasiones no solo esperamos algo, sino que esperamos de ellos lo mejor. Por qué? Porque queremos para ellos lo mejor.

Por ejemplo, prefieres no esperar nada de un hijo?

Como directivo, prefieres no esperar nada de tus empleados?

Definitivamente es un camino, pero los resultados obtenidos serán congruentes con tus expectativas.

Peor aún, si en vez de no esperar nada, tus expectativas son negativas, lo más probable es que eso sea lo que obtengas.

La realidad es que si tenemos la responsabilidad de formar a otras personas, no podemos tomar esa ruta, aunque pareciera más cómodo. Sería tan absurdo como decidir no querer para no sufrir.

Existe un concepto llamado profecía autocumplida que creo que tiene bastante aplicación. Lo que esperas de otros muy probablemente será lo que obtendrás. Si desde el primer momento al niño le dices lo bueno, lo inteligente y trabajador que es, lo harás sentir importante y tratará consciente e inconscientemente de cumplir tus expectativas que a su vez se convertirán en sus propias expectativas. Porque él es así qué no?

Lo mismo con un colaborador. Hazle ver lo valioso que es desde el principio y automáticamente se programará de tal forma que no querrá quedarte mal. Si yo soy el “estrella” tengo que responder como tal pensaré.

Yo soy de la idea que las expectativas que se tienen y se le transmiten a una persona desde que nace tienen mucho que ver con lo que esa persona realmente llega a ser, o al menos se esfuerza por llegar a ser.

Y más que explicar el concepto lo que busca este artículo es que nos preguntemos: Cómo tratamos a quienes nos rodean? Les hacemos sentir lo importantes y valiosos que son? Responden a este “compromiso”? O simplemente los encasillamos en la mediocridad para luego molestarnos cuando simplemente cumplen con esa expectativa?

Hagamos el experimento. Esperemos lo mejor de las personas con quienes convivimos. Hagámosles saber que esperamos lo mejor porque son los mejores. Quidemos de nuestro vocabulario las frases negativas que los denigran y hacen sentir menos. Los resultados creo que valdrán la pena.

Qué tanto lo queremos?

Publicado: el Miércoles 29 de agosto de 2012

“Nuestra mayor gloria no es nunca caer, sino levantarnos cada vez que caemos”- Confucio

En una oportunidad un joven le preguntó a Sócrates, por el secreto del éxito.

Sócrates le dijo al joven que se encontrara con él en las cercanías del arroyo al amanecer siguiente. Muy temprano en la mañana el joven se presenta al lugar donde había quedado encontrarse para conocer el secreto del éxito.

Sócrates le dijo al joven que avanzara con él hacia el arroyo. Cuando el agua

alcanzo hasta su cuello Sócrates sorprendió al joven y lo introdujo en el agua. El joven forcejeaba por salir pero Sócrates era fuerte y lo aguantó allí hasta que el chico empezó a quedarse sin respiración. Momentos después Sócrates sacó la cabeza del joven fuera del



agua y lo primero que el joven hizo fue tomar aire. Sócrates le preguntó: “¿Qué fue lo que más deseaste cuando estabas ahí?” El joven respondió: “Aire”. Sócrates señaló: “Ese es el secreto del éxito, si deseas el éxito tan tenazmente como ansiabas aspirar el aire, entonces alcanzarás conquistarlo. No existe otro secreto...”.

Sin temor a equivocarme, creo que todos queremos alcanzar el éxito. Probablemente el éxito tendrá diferentes definiciones para cada uno de nosotros, pero todos lo queremos. Algunos en el ámbito profesional, otros en el familiar, algunos en el mundo artístico y probablemente otros en el deportivo entre otros tantos posibles campos, pero todos tenemos una meta que queremos alcanzar.

Sin embargo, el éxito es algo muchas veces escurridizo para muchos de nosotros. Pero esta dificultad se debe en primer lugar a que no tenemos la seguridad de lo que queremos lograr. Dado que el éxito no es lo mismo para todos, lo primordial es que tengamos nuestra propia definición realmente clara. Una vez que ya la tengamos, la segunda parte será trabajar para alcanzarlo.

Como menciona el relato de Sócrates, el joven tenía muy claro que lo que quería y necesitaba era aire, y todos sus esfuerzos eran con ese fin. Probablemente Sócrates era más fuerte que él y a pesar de querer con todas sus fuerzas el aire, esas ganas y esfuerzos hubieran sido insuficientes para obtener lo que quería. Pero iba a hacer todo lo posible para lograrlo aún si pareciera casi imposible. Las buenas noticias son que nosotros tenemos toda una vida para luchar contra todos esos obstáculos, no solo unos segundos como el joven del relato. Tenemos toda una vida para hacernos más fuertes para que “Sócrates” no pueda someternos si ese fuera el caso, aunque en muchas ocasiones esos obstáculos o esa opresión podemos ser nosotros mismos, con nuestros hábitos, nuestra indisciplina, etc. por lo que también debemos trabajar para vencerlos.

Probablemente cueste mucho esfuerzo, pero si estamos 100% convencidos de qué es lo que queremos entonces ese esfuerzo no debiera de costarnos tanto trabajo. El esfuerzo mas difícil de hacer es aquel que hacemos por algo que no nos importa. Pero por lo realmente importante podemos hacer todo lo que esté a nuestro alcance.

Trabajemos entonces en encontrar el éxito. Encontrarlo es lo importante. Alcanzarlo, es dar los pasos en la dirección correcta. Si es la correcta, encontraremos la motivación para hacerlo. Si no es la correcta lo más probable es que nos rindamos a la mitad del camino.

Sabemos qué es lo que queremos lograr y estamos convencidos de ello?

Sabemos los obstáculos que debemos vencer?

Estamos trabajando para vencer esos obstáculos?

Anclarse en el pasado

Publicado: el Miércoles 22 de agosto de 2012

“El pasado está atrás, aprende de él. El futuro está adelante, prepárate para él. El presente está aquí, vívelo.” – Monson

Dos monjes zen iban cruzando un río cuando se encontraron con una mujer muy joven y hermosa que también quería cruzar, pero tenía miedo. Así que un monje la subió sobre sus hombros y la llevó hasta la otra orilla.

El otro monje estaba furioso. No dijo nada pero hervía por dentro. Eso estaba prohibido.

Un monje budista no debía tocar una mujer y este monje no sólo la había tocado, sino que la había llevado sobre los hombros.

Recorrieron varias leguas. Cuando llegaron al monasterio, mientras entraban, el monje que estaba enojado se volvió hacia el otro y le dijo:

-Tendré que decírselo al maestro. Tendré que informar acerca de esto. Está prohibido.

-¿De qué estás hablando? ¿Qué está prohibido? -le dijo el otro.

-¿Te has olvidado? Llevaste a esta hermosa mujer sobre tus hombros -dijo el que estaba enojado.

El otro monje se rió y luego dijo:

-Sí, yo la llevé. Pero la dejé en el río, muchas leguas atrás. Tú todavía la estás cargando...



Este relato de origen japonés es muy conocido y existen varias versiones del mismo, pero el mensaje que busca transmitir es muy claro: Dejemos de vivir en el pasado.

En la medida que nos lamentemos continuamente de lo que pasó, de los errores cometidos, y en la medida que estos se conviertan en un ancla permanente, difícilmente podremos vivir el presente plenamente, y nuestras expectativas futuras también serán sombrías.

Si ayer cometí errores, estos no debo de traerlos al presente. Al contrario, debo hacer del presente una oportunidad para vivir mejor, de tal suerte que los errores pasados luzcan como una pequeñez.

Incluso, si el pasado tuvo cosas buenas no puedo vivir de ellas tampoco y no por añorarlas vamos a descuidar el presente.

Definitivamente el pasado nos ha dado muchas experiencias. Satisfacciones y tristezas. Nos ha ido formando y ha hecho de nosotros quienes somos hoy. No significa que no sea importante. Pero la misión de nuestro pasado es darle cimientos a nuestro presente, no cimentarnos en el pasado mismo.

El presente lo debemos de vivir tanto si ayer nos fue mal, como si nos fue bien.

Si ayer me fue muy bien, significa que hoy ya no tendré que levantarme para no echar a perder mi éxito pasado? Claro que no!

Entonces, si ayer me fue mal y cometí errores, mejor no me levanto para no tener que cometerlos de nuevo?.

La vida es dinámica, no estática, y eso será así hasta el día de nuestra muerte.

Además, si continuamente buscamos vivir de la mejor manera nuestro presente, tendremos menos cosas de que lamentarnos en el futuro.

Estamos en un zoológico?

Publicado: el Miércoles 15 de agosto de 2012

Una madre y un bebé camello estaban descansando, y de repente el bebé camello pregunta...

-...Madre; puedo preguntarte algunas cosas?

- Claro que sí !

- Por qué los camellos tenemos joroba?

- Mira hijo, nosotros somos animales del desierto, y necesitamos la joroba para guardar agua y poder sobrevivir sin ella.

- ¿Bien, entonces por qué son nuestras piernas largas y tenemos estas pezuñas?

- ¡Hijo, con ellas podemos andar en el desierto, con estas piernas nos podemos mover por el desierto mejor que nadie y las pezuñas nos sirven para no hundirnos en la arena! Dijo la madre orgullosamente.

- ¿Bien, entonces por qué son nuestras pestañas tan grandes? A veces esto molesta mi vista

- Hijo mío, esas pestañas largas y gruesas son tu tapa protectora. Ellos ayudan a proteger tus ojos de la arena de desierto y viento, dijo su madre con ojos llenos de orgullo....

- Ya entiendo. Entonces la joroba debe almacenar el agua cuando estamos en el desierto, las piernas son para andar por el desierto y estas pestañas protegen mis ojos del desierto...

¡Y de qué me sirve todo eso aquí en el zoológico!???



Todos tenemos habilidades especiales. Todos somos buenos para algo, y no tan buenos para otras cosas. También todos somos pésimos en muchas cosas. Lo importante no es ser el mejor en todo. Lo importante es sacarle el mayor provecho posible a nuestras fortalezas. La pregunta es: Lo estamos haciendo? Estamos en el lugar correcto para hacerlo?

Muchas veces estamos en un puesto de trabajo por la seguridad que este nos brinda, más que porque es el lugar indicado para nosotros. El saber que cada día de nómina recibiremos nuestro pago es más fuerte sobre todo si una familia depende de nosotros, lo cual es perfectamente entendible. El problema por un lado es que la seguridad que nos da un empleo es una falacia sobre todo en estos tiempos. Por otra parte, si estamos en un empleo donde no explotamos nuestras fortalezas, lo más probable es que no estemos teniendo un gran éxito en el mismo.

Si no hacemos lo que nos gusta, y en los que somos buenos, los resultados no serán extraordinarios. Si nuestros resultados no son extraordinarios, entonces nos convertiremos en una pieza más que en cualquier momento la empresa puede decidir mover. Y la “seguridad” donde quedó? Esta supuesta “seguridad” no existe cuando no explotamos nuestras habilidades.

Ya sea como empleados o como independientes, la seguridad nos la dará el qué tan valiosos somos y qué tanto aportamos a los demás (empresa, clientes, compañeros, etc.) y no la empresa en sí. No busquemos que el patrón nos dé la seguridad.

Debemos buscar un tiempo fuera del trabajo para ello de ser necesario, o en el mismo trabajo buscar oportunidades que nos permitan destacar y hacernos ganar esa seguridad gracias al valor que aportamos.

Lo bueno de esto es que por lo general nuestras fortalezas van de la mano con aquello que nos gusta hacer. Así que no tenemos pretextos.

Lo triste de este asunto sería que nunca exploremos esas habilidades y fortalezas.

Probablemente un camello en un zoológico tendrá una vida más fácil que uno que vive en el desierto del Sahara (lugar seguro, comida, etc.), pero seguramente nunca desarrollará el potencial que tiene y nunca se realizará plenamente.

Hay quienes nacieron para ser empleados, y ello no tiene nada de malo. El problema es ver el trabajo como un “refugio” otorgado por nuestro patrón, en vez de verlo como una arena para explotar nuestras fortalezas y seguirnos desarrollando.

Si no lo hacemos, nos arriesgaremos a vivir siempre en un “zoológico” donde nuestros dones no sirvan de nada!

Buscar en el lugar correcto

Publicado: el Jueves 9 de agosto de 2012

-Querida, qué haces?

-Estoy buscando mis llaves, se me cayeron hace unos momentos.

-Permíteme ayudarte.

...Después de minutos buscando en la sala él nuevamente pregunta:

-En qué parte de la sala exactamente se te cayeron?

-No se me cayeron en la sala. Se me cayeron afuera junto al coche al bajarme!

-Y entonces por qué las buscamos aquí? No entiendo.

-Lo que pasa es que aquí en la sala hay mejor iluminación.



Aunque parezca un relato totalmente irreal, habemos quienes vivimos en una aberración similar.

Habemos quienes buscamos la solución fácil a nuestros problemas, o más bien, donde pareciera más fácil con tal de “sacarle la vuelta” al esfuerzo y al sacrificio que pudiera representar encarar nuestros problemas de frente. Para qué batallar buscando en la oscuridad?

Otros, peor aún, podemos simplemente tratar de solucionar los problemas con soluciones ajenas. Buscamos las llaves donde todo mundo las está buscando. Esto resulta más fácil y cómodo, más no necesariamente efectivo.

Incongruente? Sí. Totalmente. Común? Sí. También.

Cuantos de nosotros no preferimos sacarle la vuelta a una persona con quien tuvimos una diferencia? O tratamos de ocultar un error cometido? O hacemos regalos caros para suplir nuestras ausencias? O incluso buscamos en el alcohol, la comida o el mismo trabajo solución a alguna de nuestras situaciones en vez de enfrentarlas? Acaso esto lo solucionará? Definitivamente no. Y sin embargo seguimos buscando las llaves donde está la luz no donde están las llaves a pesar de que lo sabemos! A fin de cuentas es más fácil no?

En ocasiones nos es suficiente el hacernos creer que lo estamos intentando, o el hacer creerlo a los demás. Si nos esforzamos lo suficiente, probablemente nos recompensen! O por lo menos no nos podrán reclamar que no lo hemos intentado. Sin embargo, muchas veces este esfuerzo es para tener “soluciones parciales” por rehuir a nuestros miedos, nuestras carencias o debilidades.

Enfrentemos nuestros problemas donde están. Hagamos un verdadero esfuerzo por resolverlos aunque esto implique estar un rato a tientas en la oscuridad. Si la recompensa lo vale, el esfuerzo no será en vano.

Fuerza de voluntad?

Publicado: el Miércoles 7 de noviembre de 2012

“Lo que tienes que hacer y la forma en que lo tienes que hacer es increíblemente simple. El que tengas la voluntad para hacerlo... ese es otro asunto” – Peter Drucker



La fuerza de voluntad es un tema o concepto que comúnmente asociamos a sacar un poder sobrehumano para resistir a las tentaciones que se nos presentan o para hacer aquello que no nos llama la atención hacer.

Pero respecto al tema se han hecho experimentos que arrojan resultados interesantes.

Uno de los más conocidos que ya hemos mencionado es el de los niños y los malvaviscos.

Aquí mostramos el video

http://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=wTlqIZe-ets

Este experimento consistía en que se colocaba un niño en una habitación y se le colocaba enfrente un malvavisco. Se le dejaba solo en el cuarto y se le decía que en unos minutos volvían con él/ella. El niño tenía la opción de comerse el malvavisco, o bien, si esperaba a que regresaran sin haberlo comido como recompensa se le daría un segundo malvavisco. Varios niños lo comieron casi al instante pero otros pudieron resistir la tentación y obtuvieron su premio. Lo interesante es que quienes resistieron, no soportaron solo a base de fuerza de voluntad, sino que diseñaron “rutinas” para distraer su atención de la tentación.

En otro experimento, a un grupo de estudiantes se les pidió que entraran a un cuarto en el que se encontraba un tazón con rábanos y un tazón con galletas con chispas de chocolate recién horneadas. A ciertos estudiantes se les dio la instrucción de que solo podían comer rábanos y a otros se les dio la instrucción de que solo podrían comer galletas. Obviamente las aromáticas galletas eran una tentación mucho más grande para todos. Así estuvieron por varios minutos y luego pasaron a la segunda etapa del experimento.

Esta segunda etapa consistió en que todos los estudiantes debían resolver un acertijo (que no tenía solución pero ellos no lo sabían). Se les dejó para que intentaran resolverlo hasta que se dieran por vencido. Los resultados que se obtuvieron fueron muy interesantes. Un grupo de estudiantes que no participaron en la etapa de las galletas y los rábanos, sino que se les pidió que solo resolvieran el acertijo tardaron en promedio poco más de 25 minutos en “tirar la toalla”. A quienes se les permitió comer galletas duraron en promedio casi 19 minutos antes de rendirse. Pero el punto que más llama la atención es que aquellos a quienes se les limitó a comer solo rábanos duraron en promedio solo poco más de 8 minutos!

A la conclusión que llegaron los investigadores es que la fuerza de voluntad es un recurso agotable. No podemos buscar hacer dieta, dejar de fumar, dejar de tomar, empezar a ir al gimnasio y dejar de usar las redes sociales todo a la vez porque difícilmente tendremos éxito. Nuestra fuerza de voluntad se agota!

En la siguiente parte continuamos comentando otro experimento más y las implicaciones que éstos pueden tener en nuestro día a día.

Fuerza de Voluntad? (Parte 2 de 2)

Publicado: el Miércoles 14 de noviembre de 2012

En la primera parte de este artículo mencionamos dos experimentos que se hicieron para “probar” la fuerza de voluntad de los participantes. De estos experimentos podemos ver por una parte que la fuerza de voluntad se puede agotar una vez que hacemos uso de ella. Pero por otra parte, vimos también que la fuerza de voluntad no necesariamente es un don divino, sino que requiere que nosotros implementemos las rutinas, procesos y hábitos necesarios para realmente no tener que hacer uso de esa fuerza de voluntad.



El hacer uso de nuestra fuerza de voluntad cuando nos enfrentamos a una situación que la requiere es algo complicado. Es mucho más fácil el tener “mecanismos” que nos permitan evitar la tentación o al menos desviar nuestra atención de ella.

En otro experimento que se hizo, se le pidió a un grupo de personas que llevaran un estricto control sobre todo lo que gastaban durante un cierto período de tiempo. Se les dio un formato para que llevaran este control. En eso consistió ese experimento nada más.

Pero lo interesante fue que las personas a quienes les “hicieron” el hábito de llevar el control de todos sus gastos tuvieron efectos secundarios. Al desarrollar este hábito y la disciplina con su dinero, fueron también empezando a cambiar otros aspectos de su vida como su alimentación, hacer ejercicio, etc. El hecho de empezar a disciplinarse en un aspecto de su vida, les ayudó a hacerlo en otros. Entonces podríamos decir que la fuerza de voluntad se desarrolla. Pero se desarrolla en base a definir hábitos y tener auto-disciplina, no en base a ponernos a prueba con situaciones ante las que muy probablemente vamos a sucumbir.

Para concluir podemos decir que la tan famosa fuerza de voluntad es como un músculo. Si se usa demasiado se puede agotar. Pero se puede fortalecer si hacemos “ejercicio” repetidamente.

SEGUNDA PARTE

Organizacional

Colocar ladrillos o Construir Catedrales?

Publicado: el Lunes 30 de enero de 2012

Qué trabajador cree que trabaje con más entusiasmo, cuidado, compromiso y satisfacción ?

-Un albañil a quien se le pide que coloque ladrillo sobre ladrillo con un poco de mezcla de cemento entre cada uno.

-El compañero de a lado que realiza la misma función pero que se le ha pedido que apoye para levantar una pared

-Un tercer compañero que realiza exactamente la misma función pero que se le ha pedido que participe con todos para crear una catedral que esperan que sea la más bella en el país por muchos años más por venir.



Los tres están haciendo exactamente lo mismo, sin embargo lo que cambia es que los tres tienen un propósito diferente en mente. A los tres se les ha transmitido una visión diferente de la “empresa” en que trabajan.

El simple de hecho de saberse parte de algo más grande. El saberse parte de un proyecto importante. El saber que están aportando a una causa, tiene un efecto importante en la manera que se desempeñan.

Es casi imposible esperar que a quien solo se le pide que ponga ladrillo sobre ladrillo tenga el mismo compromiso, entusiasmo y esmero en su trabajo, y al final del día, la misma satisfacción que aquel se sabe constructor de una catedral que podrá ser considerada una gran obra.

Qué pensará el primero? “Hoy coloqué 500 ladrillos. En dos días más me dan mi paga”. En cambio el otro que habrá colocado los mismos 500 ladrillos lo verá como un avance hacia su objetivo de terminar una catedral. Y probablemente el primero la siguiente semana coloque solo 400 ladrillos por día mientras que el segundo siga colocando 500. Esto es perfectamente normal y entendible. El problema es: A sus empleados les pide que coloquen ladrillos o que le ayuden a construir una catedral?

Es de suma importancia que en toda empresa se transmita esa visión que se tiene de la misma. Que los empleados la “vivan” y se alineen en los objetivos que se quieren lograr. Obviamente, para esto se tiene que tener una visión clara y atractiva que se pueda transmitir y no solo unos párrafos que sean letra muerta en algunas paredes.

Es muy común que en las empresas se enfoquen en la tarea dejando de lado a la persona y su necesidad de saber que lo que hace tiene valor. Peor aún, es muy común que la empresa y su dirección no tengan una visión clara. Esto significa que la empresa opera día a día “colocando ladrillos” pero sin un propósito claro y esto a su vez hace que todos sus empleados coloquen ladrillos. Esto provoca una atmósfera de baja motivación, poco compromiso con la causa (Cual?) y como resultado baja productividad y malos resultados.

La visión de la empresa debe ser más que concepto de escuela o libro de texto. Debe ser algo que se viva y se transmita en la empresa y por lo que todos trabajen. De lo contrario que no nos extrañe ver en nuestra empresa muchos ladrillos en diferentes partes colocados uno sobre otro pero que no forman una sola pared. Empleados cada quien trabajando por su lado sin un objetivo común que les motive a alcanzarlo. Trabajamos mucho, pero logramos poco.

Como va su “score”?

Publicado: el Domingo 5 de febrero de 2012

A propósito del Super Bowl que acaba de pasar, imagine que está jugando un partido de fútbol americano pero desconoce bien las reglas, lo han enviado al terreno y no le indicaron claramente la jugada que van a desarrollar ni el objetivo que espera que logre en el terreno. Así se va desarrollando el juego jugada tras jugada y para colmo de males usted se da cuenta que en el partido no hay marcador. No se lleva el “score”. No sabe si lo que ha hecho estuvo bien hecho. No sabe si ha ayudado al equipo. No sabe para qué está jugando. Simplemente usted entra y sale del terreno y juega como su entender le indica.



Usted cree que haya muchos jugadores profesionales que quisieran estar en una situación así?

Sin embargo, cuántos jugadores existen en nuestras empresas jugando ese juego?

Cuántos de sus empleados saben claramente lo que deben de hacer, como lo deben de hacer y sobre todo para qué lo deben de hacer? Cuántos de sus empleados saben claramente lo que se espera de ellos? A cuántos de sus empleados realmente los evalúa en base a parámetros que le ayudan a su empresa a ganar el partido?

A las personas les gusta saber que lo que hacen importa y les gusta saber que lo están haciendo bien. Es mucho más motivante saber que se tiene un objetivo medible y que vale la pena, a simplemente asistir al trabajo a cumplir con una jornada de ocho horas.

Usted cree que los jugadores profesionales se esforzaran como lo hacen si no se llevaran estadísticas en cada juego de sus yardas, sus anotaciones, etc.? Peor aún, si no supieran siquiera si están ganando como equipo? La realidad es que no.

Los jugadores profesionales requieren ese incentivo para desempeñarse a su mejor nivel. No quisiera que sus empleados se esforzaran para desempeñarse a su mejor nivel también?

No es cuestión de presionar un botón y todo resuelto. Es cuestión de un trabajo continuo con la personas. Pero para simplificarlo un poco solo hágase una pregunta: Para qué está esa persona en la empresa? Ahora transmítale eso a su empleado con lujo de detalles y este será el punto de partida para posteriormente definir como le llevará el “score”. Pero si no tiene claro usted el para qué está el empleado en su empresa, imagine que tan claro lo está para su empleado y la repercusión que esto puede tener en sus resultados.

En el terreno de juego cada quien sabe su función. Cada quien sabe si la desempeñó bien a través de sus estadísticas personales y las del equipo. Cada quien se esfuerza para lograr ese objetivo común. Esto es cierto al menos en los equipos que juegan un Super Bowl, de lo contrario no hubieran llegado a esa instancia.

Y su empresa, va en camino a un Super Bowl?

En tu empresa como en tu casa?

Publicado: el Lunes 13 de febrero de 2012

Este artículo va dirigido a todos aquellos empresarios o directivos que cuentan con la creencia de que en la empresa hace falta un general que “ponga orden”, ya que de lo contrario no se podrá alcanzar el éxito. Cómo eres en tu casa? En tu hogar eres cariñoso y amoroso con tu esposa e hijos?



Probablemente no todos respondan que sí. Algunos más responderán que sí pero si la pregunta se le hiciera a su familia tal vez la respuesta sería diferente. Pero en general todos al menos coincidirán en que quieren ser queridos por su familia. Todos dirán que quieren lo mejor para ellos.

Ahora la pregunta: Cómo eres en tu empresa?

Eres un “general” o un líder? Buscas que te “quieran” o que te teman? Quieres lo mejor para tu empresa y para tus empleados? O solo quieres lo mejor para ti? Tienes “bipolaridad” en el sentido de que al llegar a tu empresa frunces el seño y actúas de mal humor, pero al llegar a tu casa cambia totalmente tu actitud? Si este es tu caso, un buen experimento sería el tratar de ser la misma persona siempre. Tanto en el trabajo como en la casa.

Si tienes una personalidad diferente en tu empresa y en tu casa, evalúa cual de las dos te está dando mejores resultados. Cual “estrategia” te está funcionando mejor?

Por ejemplo, crees que tu esposa te cocinará una rica cena porque le haces cara fea y le levantas la voz? O será más probable si la tratas bien?

Y como le pides que haga su trabajo a tu empleado?

Si tu hijo comete un error qué haces? Le llamas la atención? Supongo que sí. Pero le llamas la atención de tal manera que ya no te quiera más? Le llamas la atención ofensivamente y buscando hacerlo sentir de lo peor? O buscas hacerle ver su falta para que no la vuelva a cometer? Le das una segunda oportunidad? Le muestras la manera correcta de hacer las cosas?

Y si un empleado comete un error cual es tu reacción?

Te gustaría que tu hijo sintiera temor al llegar a tu casa? O preferirías que le diera gusto verte y convivir contigo?

Y con tus empleados? Cual quisieras que fuera su reacción ante tu llegada cada mañana a la empresa?

Este artículo ofrece más preguntas que respuestas, pero las más importantes serán las que te hagas tú mismo. Qué quieres lograr? Cual es tu visión y tu misión tanto en tu casa como en tu empresa? Qué tipo de ambiente quieres generar?

A fin de cuentas tanto en tu casa como en tu empresa convives con personas, entonces por qué suponer que reaccionan diferente a los “estímulos”?

El termómetro de la posada

Publicado: el Lunes 19 de diciembre de 2011

Aprovecho estas fechas para tocar este tema.

Cómo es la posada en su empresa? Algo tan común y muchas veces trivial puede ser un muy buen indicador de cómo andan las cosas en su empresa.

Para empezar, quién la organiza o de quién es la iniciativa? Los empleados, recursos humanos, el jefe se involucra?

En ocasiones el jefe ve la posada como una obligación a la cual tiene que asistir y con ese mismo desdén autoriza el presupuesto para la misma. Muchas veces 2 o 3 tres empleados son quienes la organizan y si no fuera por ellos no existiera tal posada. Y en ocasiones se les da la instrucción de gastar “lo menos posible”. Incluso, si no le recuerdan de la posada, mejor “se hace pato”.

A su posada van todos sus empleados? Los motiva a que vayan?

Hay empresas con divisiones tan marcadas y con un clima laboral tan pobre que los empleados prefieren evitar el evento. Y el jefe no le da mucha importancia a esta situación.



Por otra parte algunos empleados lo ven solo como una oportunidad para comer y tomar gratis, no como una convivencia de todo el equipo.

Durante la posada existe convivencia?

Si en su posada se arman “grupos” y no existe una convivencia real entre todo el equipo, hay trabajo por hacer en cuanto a la integración. Los jefes conviven con el personal o están en “la mesa de honor” aislados del resto? Si se aíslan en la posada imagine como será en el día a día. Imagine lo que puede costar a la empresa el tener ese tipo de barreras. Imagine lo que pudiera ganar si en vez de tener 2 o 3 bandos dentro de la empresa, todos formaran un equipo con un objetivo común.

Estos son solo algunos ejemplos de situaciones que se pueden presentar que dan una clara idea de cómo anda su organización. Pudiéramos poner más, y son bienvenidos comentarios al respecto.

Si no quiere hacer una evaluación de su clima organizacional “muy completa”, solo evalúe su posada y se puede dar una idea de por qué camino anda.

Si usted es de los empresarios que ve la posada como una oportunidad de integración y que se preocupa porque así sea.

Si la ve como una inversión y trata en la medida de lo posible que sea un evento que valga la pena.

Si aprovecha para convivir con su equipo a un nivel más informal y personal, para reír con ellos y que lo vean como alguien más cercano.

Si ve la posada como una manera de agradecer los esfuerzos de su equipo.

Si para usted la posada no es una obligación sino un evento esperado.

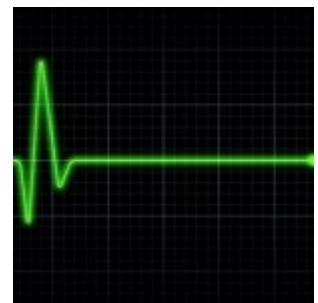
Si usted ve así su posada, felicidades! Es muy probable que tenga un buen clima laboral. Aprovechélo y tradúzcalo en buenos resultados que a fin de cuentas benefician a todos. Si no, no espere que Santa o los Reyes magos le traigan de regalo una empresa exitosa. Al menos no tan exitosa como pudiera ser.

Empresas en coma

Publicado: el Lunes 26 de diciembre de 2011

Qué prefiere: Un hijo en coma o un hijo que comete muchos errores?

La respuesta es obvia. Esperemos que nunca estemos en la situación de tener un ser querido en esa situación pero la intención es hacer una analogía aplicable a las empresas.



Cuántas empresas no estarán actualmente en coma o estado vegetativo? Cuántas empresas no estarán una situación en la que prefieran “no moverle” porque han caído en una situación de conformismo o son extremadamente conservadoras?

Ese temor a cometer errores, a emprender nuevos proyectos o simplemente a querer seguir haciendo las cosas siempre igual “porque siempre ha sido así” puede estar costándole más a la empresa que los posibles errores en los que incurriría al atreverse a cambiar.

Preferible un hijo fiestero, amiguero, que comete errores, pero que a la vez es “movido” y que su misma inquietud le permite experimentar cosas nuevas. Seguramente sus tropiezos tendrán un costo pero esas experiencias y esa búsqueda de cosas nuevas no será en vano. Como decimos, “en alguna de esas le va a pegar”. Y no se trata de que opinemos que el ser desorganizado, irresponsable, falto de seriedad, etc. sean atributos deseables. El punto es que lo importante es que la pasividad puede ser el peor enemigo de una empresa (o de una persona).

Si en su empresa no se promueven iniciativas de cambio, o bien, las que se presentan se bloquean. Si en su empresa el status-quo es la ley. Si su empresa no es dinámica, puede estar casi seguro que tiene costos ocultos ya sea por falta de motivación de su personal, por falta de desarrollo de talento, por falta de innovación tecnológica, por falta de nuevas técnicas de administración o de atención al cliente, etc.

Una empresa dinámica es un “caldo de cultivo” para posibles éxitos futuros, mientras que una empresa en coma o estado vegetativo lo es para la mediocridad y por ende para el fracaso futuro. Si usted espera que su empresa crezca y perdure, no espere lograrlo sin estar en movimiento. Los tiempos han cambiado y lo que ayer funcionó probablemente hoy ya no.

Si lo que quiere es ahorrar lo más posible en posibles fallas o en los costos que los cambios implican, entonces no se preocupe, puede quedarse inmóvil y no correrá muchos riesgos, pero seguramente su empresa no saldrá de la cama.

La buena comunicación

Publicado: el Lunes 31 de octubre de 2011

http://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=kl6CYJ2JT8w

Cuántas veces en su empresa pasa una situación similar? Probablemente más de lo que quisiéramos. Imagine el costo que implica para su compañía el no establecer una buena comunicación de los objetivos que se quieren alcanzar. Imagine lo desgastante que es para sus empleados trabajar arduamente y motivados para que al final se den cuenta que no es lo que usted realmente quería. Cuál será el efecto no solo en el tiempo y recursos invertidos, sino en la motivación de sus empleados. Si tiene el mensaje transmítalo claramente. Si no está seguro de lo que quiere más vale que lo defina antes.

Escuchar: Un trabajo que requiere más que oídos.

Publicado: el Lunes 9 de abril de 2012

“Uno de los más grandes regalos que le puedes dar a otra persona, es tu completa atención cuando te habla”

En nuestros artículos anteriores mencionamos la importancia de dar una adecuada retroalimentación a las personas con quienes tratamos. Sin embargo, si queremos tener una comunicación realmente efectiva, un elemento indispensable es que sepamos escuchar. Y por escuchar no debemos referirnos a tener la capacidad de percibir los sonidos que emite la otra persona, sino el captar el mensaje completo que nos está queriendo transmitir.



Incluso, una verdadera escucha no debe limitarse a las palabras pronunciadas sino que debe ir más allá. Hay quienes señalan que las palabras pueden llegar a transmitir solo un 7% del mensaje. El otro 93% es principalmente el lenguaje corporal, la expresión facial de la persona, el tono de la voz y el contexto. Es muy diferente un “Estoy muy feliz” con los hombros caídos, la mirada gacha y en un tono de voz débil que un “Estoy muy Feliz!” con una postura erguida, brillo en los ojos y un tono de voz vivo y animado. Es por esto que debemos trabajar en desarrollar la capacidad de tener una escucha completa si queremos realmente entender lo que nos están diciendo.

En ocasiones podemos tener una escucha superficial en la que solo aparentamos escuchar pero realmente no estamos enfocados en nuestro interlocutor y en lo que dice. “Te estoy oyendo no te preocupes, prosigue” (mientras respondemos varios e-mails durante esta “conversación”). En otras ocasiones, podemos estar atentos, pero en vez de realmente escuchar estamos pensando mientras escuchamos para aportar nuestras propias opiniones impidiendo que el mensaje se nos transmita completo.

Incluso podemos estar totalmente atentos a lo que nos está diciendo verbalmente nuestro interlocutor, pero no estar nosotros captando el mensaje porque nos enfocamos solo en sus palabras.

La verdadera escucha es aquella en la que pongo atención a tus palabras sin interrumpirte, me enfoco realmente en ti y percibo lo que tus expresiones y tu tono de voz me transmiten. Clarifico cuando es necesario lo que me dices para asegurarme de no captar un mensaje que pueda estar distorsionado. Evito filtrar lo que me dices con mis propias opiniones o prejuicios y evito darte una solución rápida en lugar de escucharte.

Cuántas de nuestras interacciones con otras personas realmente aplicamos una escucha así? En cuántas ocasiones no escuchamos porque estamos simplemente esperando que la otra persona termine de hablar para “entrar en acción”?

La próxima vez que tenga una conversación tenga esto en mente y revise si su escucha fue real y completa. No es fácil lograrla, pero es un elemento que hará que nuestras comunicaciones sean mucho más efectivas.

Retroalimentar... Más que felicitar o regañar (1 de 2).

Publicado: el Lunes 26 de marzo de 2012

Juan, director de la compañía llega con Luis, el gerente de finanzas y avienta sobre su escritorio el análisis de las finanzas de la empresa que le había solicitado. “Esto no sirve. Necesito que lo vuelvas a hacer”, le dice en un tono autoritario. Sin decir más al salir de la oficina de Luis se encuentra con Laura y le dice “Buen trabajo con el cliente!” y sigue su camino a su oficina.



Cual de las dos interacciones fue correcta? En realidad ninguna. Definitivamente que la manera como se dirigió con Luis dejó que desear en cuanto a amabilidad, respeto, etc. pero con Laura a pesar de que no fue grosero tampoco fue efectivo en su comunicación. El problema: En las dos situaciones estaba “retroalimentando” (dando Feedback). En una negativamente y en la otra positivamente, pero en ambas de una manera limitada.

Un grave problema que se presenta en las empresas y en cualquier grupo de personas, es que la retroalimentación no se hace de una manera adecuada.

En el caso de la retroalimentación negativa, debió decirle a Luis cual era el problema con su análisis. Indicarle además lo que debería incluir en su reporte y como hacerlo para que este cumpla con los requerimientos. Además debe hacerle ver las partes que están correctas, ya que no todo se tendrá que modificar. De esta forma, Juan estará realmente dando un retroalimentación a Luis sobre lo que debe mejorar y estar en posición para recibir un mejor trabajo la próxima vez. De lo contrario, Luis, además de quedar resentido, no tiene la más mínima idea de lo que está mal y es probable que en el “próximo intento” deje igual lo que no le gustó a Juan y modifique lo que estaba correcto.

Por otro lado, al felicitar a Laura, no le está diciendo exactamente lo que originó la felicitación. Será la venta que acabo de hacer? Será como manejé la reunión? Será el cliente que acabo de ver ayer o el que visitamos la semana pasada?. Aunque Laura se siente contenta por la felicitación, no tiene la certeza de qué conducta es la que debe repetir en el futuro. Probablemente su última presentación con el cliente no haya sido tan buena y Juan haya considerado que era mediocre, pero aún así, como llevó a cabo excelentemente el proceso de cierre de la cuenta y consiguieron al cliente, el resultado buscado se logró. Pero probablemente Laura crea que el estándar de calidad de sus presentaciones es el deseado y esto le ocasione perder cuentas en el futuro. Lo peor de todo es que Juan sí lo sabe.

Juan no le dijo a Luis ni a Laura lo que deben mantener o lo que deben cambiar. Y esta comunicación ineficiente tendrá la consecuencia de un trabajo en el futuro que no se apegue a lo que el director y la empresa espera de ellos. Esto puede ir frustrando a las partes, incrementando la tensión, bajando la motivación y reflejándose en los resultados de la empresa.

La mala comunicación es uno de los grandes problemas de las empresas, y algo que en el inicio parecía trivial como una felicitación o un regaño se puede convertir en una verdadera bola de nieve. En la segunda parte de este artículo comentaremos de las “reglas” que debemos observar para que nuestra retroalimentación sea eficiente y efectiva.

Retroalimentar... más que felicitar o regañar (2da Parte)

Publicado: el Lunes 2 de abril de 2012

En nuestro artículo anterior mencionamos una situación con una mala retroalimentación, pero la pregunta obligada es: Entonces qué es y cómo es una adecuada retroalimentación o feedback?

Para responder esto debemos tener claro primero para qué nos vamos a comunicar o retroalimentar a otra persona. El feedback puede servir diferentes propósitos pero principalmente podemos decir que es para motivar (no es solo felicitar) o para buscar mejorar el rendimiento (que no es lo mismo que regañar).



Cuando damos **Feedback** con la idea de **Motivar** a alguien debemos observar los siguientes puntos:

- **Que sea de manera inmediata.** No esperes a que se “enfríe” la situación que quieres reconocer. Si Laura hace una excelente presentación, díselo saliendo de la misma.
- **Reconocer cualquier mejora no solo la excelencia.** Si su presentación no es como tú quisieras pero presenta mejoras sobre las anteriores, es momento de reconocérselo. Si nos esperamos a la perfección, como va a saber la persona que va en el camino correcto?
- **Que sea específico.** Es importante clarificar qué es aquello que hizo bien y que debiera repetir, de lo contrario, un “buen trabajo” o “una palmadita en la espalda” no incentivarán la conducta correcta.
- **Que sea continuo.** Si el feedback lo damos “a veces”, su efecto motivador se perderá. Si hoy logramos una mejora y nos lo hacen saber, nos motivamos. Si la próxima vez volvemos a mejorar, pero no nos lo hacen saber no sabemos si realmente mejoramos, ocasionando esto una desmotivación y provocando también que probablemente tengamos un retroceso ya que “antes sí me felicitaron”.

Por otra parte, cuando lo que queremos es que la persona con quien tratamos **mejore su rendimiento** (porque el actual deja que desear), lo que debemos observar es:

- **Definir el asunto sin juzgar.** Si el reporte de Luis no tiene la calidad necesaria, debemos hacerle ver objetivamente los puntos a mejorar. “Esto no sirve” o “esto es una cochinada” no son maneras objetivas de retroalimentar y van cargadas de juicio.
 - **Explicar las consecuencias.** Hacerle ver a la persona que en caso de que su desempeño no mejore, existirán consecuencias negativas. Esto no es amenazar, sino informar. “Si no corriges eso, el director no podrá tener información confiable y tomará una decisión equivocada y esto tendrá un efecto negativo en tus posibilidades de ascender más adelante”.
 - **Pedir soluciones.** Permitirle a la otra persona que aporte posibles soluciones a la situación particular y no solo imponerlas.
 - **Enfoque al futuro y mente abierta.** Se debe retroalimentar con un enfoque al futuro, no al pasado. Un enfoque hacia la mejora no hacia los errores cometidos. Y en este punto se deberán explorar nuevas opciones e incentivar a que sean aportadas.
 - **Reconocer lo positivo.** Por lo general no todo es malo. Hay que reconocer lo que es positivo y las aportaciones positivas que haya hecho la persona durante la conversación de feedback.
 - **Llegar a un compromiso.** Por último, y parte fundamental es llegar a un compromiso para mejorar el aspecto tratado y definir “mecanismos” de seguimiento. De lo contrario puede ser que nuestra retroalimentación se haya quedado solo en “buenos deseos”.
- Por último, nos queda a cada quien evaluar: Realmente damos una correcta retroalimentación, o solo nos quejamos de que las cosas no se hacen como queremos? Realmente reconocemos las mejoras o el crecimiento en las demás personas, o esperamos que se autoevalúen y automotiven?

Una buena comunicación probablemente por sí sola no hará que nuestra empresa (o nuestra vida) mejore, pero la ausencia de ella casi nos garantizará el fracaso.

La camiseta (Primera de dos Partes)

Publicado: el Lunes 7 de noviembre de 2011

Una frase muy común que escuchamos en el mundo de los negocios es que los empleados “tengan la camiseta bien puesta” refiriéndose a que trabajen motivados por el bien “del equipo” al que esta camiseta representa (la empresa) así como un equipo deportivo se identifica con su uniforme.

Con este asunto de “la camiseta” podemos hacer bastantes analogías.

Para empezar, en nuestra empresa debemos buscar que todos nuestros empleados tengan esa camiseta y evitar a aquellos “nudistas” que no se la ponen. Alguien que camina desnudo por la calle le falta al respeto a los demás. En la empresa evitemos a toda costa a estas personas a las que no les preocupan los demás, todo “les vale” y se escudan en el “así soy yo”. Para los “nudistas” hay un lugar específico y no es su empresa.



Una vez que todos tienen la camiseta bien puesta, es responsabilidad de la dirección que esta no se destiña. Debe cuidar que sus acciones no se conviertan en “cubetadas de blanqueador” sobre sus empleados. Este punto requiere un esfuerzo importante pero vale la pena. Ya que de lo contrario, una vez desteñida la camiseta sus empleados empezarán a quitársela.

Si esto llegara a pasar, deberá de invertir en renovar las camisetas. Las camisetas no es una inversión de una sola vez. Si el uso diario, las fricciones, los errores y otras situaciones las han ido desgastando debemos renovarlas. Si no lo hacemos tendremos empleados trabajando con sus camisetas desgastadas, o los convertiremos en nudistas, o bien, cabe otra posibilidad: que cada quien, en vez de traer una camiseta desteñida decida traer su propia camiseta, con su propio logo.

Esto significaría que sus empleados ya no forman parte del equipo. Probablemente trabajan en el mismo lugar y perciben un sueldo del mismo patrón. Pero su “corazón” ya no le pertenece a su equipo. Esta puede ser una situación muy delicada si no hace algo al respecto, ya que estas personas empezarán a trabajar para su nuevo equipo no para el de usted. Se interesan solo por ellos y no por los demás o por la empresa.

La camiseta (segunda de dos partes)

Publicado: el Lunes 14 de noviembre de 2011

Si yo veo que mi compañero trae su propia camiseta y ya no la del “equipo de casa” que yo ya traigo desteñida, entonces yo voy a optar por traer mi propia camiseta también. En este punto, empieza cada quien a trabajar para su propia camiseta.

Cuando mi vecino de trabajo (ya no es compañero o sí?) requiere apoyo, veo que su camiseta no es la misma que la mía por lo que no lo apoyo. Lo mismo sucede cuando yo requiero ayuda. Y lo peor es que no hablamos de ayuda para asuntos personales. Era ayuda para trabajar en beneficio de la empresa. Resultado: La empresa sufre las consecuencias.

De repente, empieza a cambiar un poco este fenómeno. Mi vecino y su vecino traen la misma camiseta. No es la de la empresa. Es la de “su equipo”. En ese momento yo reacciono y busco aliarme para formar también mi equipo. Ya somos varios con “nuestra camiseta” pero el problema es que hay varios grupos con diferentes camisetas. Probablemente ninguna de ellas sea la de la empresa. Empiezan las fricciones, las rivalidades como si fueran los “clásicos” del fútbol, la política interna, la búsqueda de poder, etc.

Ahora bien, suponiendo que lo hasta ahora mencionado no es un problema para la empresa la función de la dirección no deberá limitarse a que todos tengan la camiseta para que la empresa sea realmente exitosa.

Esa camiseta debe tener VALOR, debe tener SIGNIFICADO. Y eso dependerá de la dirección. Por ejemplo: Tiene valor una camiseta del Real Madrid o del Barcelona, o bien de los Yankees



de Nueva York? Por qué? Habrá quien diga que por la tradición, otros por la historia de éxitos, etc. Para que la camiseta tenga valor tiene que ir acumulando resultados positivos, éxitos, historia, satisfacciones, etc. Esto hará que quienes la porten se sientan orgullosos y quienes no la tengan la quieran tener y sigan a su equipo. Qué es más probable? Que alguien quiera una camiseta de alguno de estos equipos mencionados o de algún equipo amateur?

Si su camiseta tiene valor, es un gran paso, pero no el último. Habrá que mantenerlo y mantener la motivación y el orgullo de sus portadores y seguidores. Un jugador puede estar muy orgulloso de su equipo pero se tiene que mantener motivado. Imagine que un jugador llega a jugar motivado y al entrar al estadio ve que el pasto está seco, las gradas vacías, ningún aplauso. Podrá mantener el nivel de motivación que tenía? Difícilmente verdad? Deben darse las condiciones para mantener motivados a sus jugadores.

También es importante que se mantengan los resultados positivos. Al principio por lo general hay ilusión, esperanza, emoción. Pero que pasa si los resultados no se dan? Qué pasa con esos seguidores? Qué pasa por ejemplo cada mundial de futbol? Todos compran sus camisetas. Todos las portan con orgullo (o al menos con esperanza). Pero cuantos de ellos las vuelven a usar una vez que nos han eliminado? O cuantos portan la camiseta de su equipo un día después de perder en un clásico?

Es muy compleja la labor del director o empresario, pero debe de buscar que su camiseta represente verdaderamente algo valioso. Que sea un verdadero símbolo de orgullo tanto al interior como al exterior de su equipo. No permita que en su equipo se trabaje con diferentes camisetas. No permita que se la quiten. Porque si al interior no se porta con orgullo. Qué podrá esperar que se refleje a sus "fans" (consumidores) que son quienes a fin de cuenta lo mantienen? Es trabajo vital el estar constantemente agregando color (valor) a su camiseta.

Incluso usted como dueño de empresa o directivo, porta con orgullo en la calle la camiseta de su empresa? Probablemente hay algunos que no. Ya sabemos que pueden esperar.

Qué tipo de dueño eres?

Publicado: el Lunes 24 de octubre de 2011

En mi experiencia he podido ver diferentes tipos de dueños de empresas e incluso he tenido la oportunidad de convertirme en uno y he caído en más de una de las clasificaciones.

Resultaría interesante que cada propietario de empresa analizara el rol que está siguiendo, o bien, aquel que apenas empieza un negocio que piense cual quiere que sea su papel en la nueva empresa antes de seguir adelante.

El dueño definitivamente juega un papel fundamental en el éxito o fracaso del negocio ya que es el líder que podrá marcar el rumbo de la empresa.



Aquí están los tipos de dueño que he podido identificar:

Dueño Inversionista. Es aquel dueño de empresa que espera no estar en la operación de la misma. Que ve el negocio como un medio para hacer dinero y obtener rendimientos sobre su inversión. Totalmente válido. El problema es que los negocios no se manejan solos, así que el dueño debe considerar quien verá por el negocio ya que no será él. Es un punto importante porque si considera que el negocio será tan fácil que no requerirá de su tiempo ni del de nadie más seguramente caerá en su propia trampa.

Dueño Empleado. Aquel que ve el negocio como una manera de autoemplearse. El riesgo en este enfoque es que el dueño puede centrarse tanto en su rol operativo que descuida sus labores como dueño que debería de ser además de la operación diaria, la planeación, la estrategia, la búsqueda del crecimiento, la dirección de su personal, etc.

Dueño Espectador. Es aquel dueño que está en la empresa (a diferencia del inversionista que no está) pero como si no estuviera. Es aquel dueño que va a “hacer presencia” o a “cuidar el negocio” pero que realmente no aporta mucho de valor a la empresa. Es un dueño que se asemeja a un título nobiliario. Tiene el título de dueño o director pero no lo ejerce como tal. Esto ocasiona una empresa desarticulada y equipos de trabajo desalineados y poco comprometidos lo cual tarde o temprano se refleja en los resultados.

Dueño Obstructor. Este en mi opinión es el perfil más peligroso de todos. Es aquel dueño que ejerce su título de dueño o director pero de tal forma que más que ayudar a la empresa la perjudica. Es el jefe que no motiva sino al contrario. Es aquel que lo sabe todo y no acepta opiniones. Es aquel que pareciera que su cuota de poder vale más que el éxito de la empresa. Este dueño no permite que alguien con más capacidad o un perfil más adecuado le ayude con la dirección de la empresa. El efecto de una persona así al frente de una empresa es por lo general evidente en los resultados y además en el clima organizacional.

Dueño Director. Este es el dueño que se desempeña buscando los mejores resultados posibles para su empresa. Trabaja como lo hiciera un director contratado externamente a quien se le evalúa por dar los mejores resultados, nada más que con un mayor interés por obvias razones: Es su negocio!. Es un dueño líder. Planea, define estrategias, busca lo mejor para la empresa y está consciente que para eso requiere del apoyo y las opiniones de su equipo de trabajo.

Qué tipo de dueño eres? Qué tipo de dueño quisieras ser? O qué tipo de dueño quieres que sea tu sucesor?

Qué tipo de dueño tiene la empresa en que trabajas? Qué efecto tiene su estilo en tu trabajo y en la empresa en general.

Si el dueño busca lo mejor para su empresa (que por lo general así es) deberá estar consciente de lo que está haciendo y cómo lo está haciendo para lograrlo. El primer punto es hacer conciencia de cómo nuestras acciones y actitudes están afectando el desempeño de nuestra empresa. No esperes que la empresa y sus empleados respondan igual a los diferentes tipos de dueño así que: Cual tipo de dueño es el más efectivo para ti y tu empresa? Ya lo eres? Qué necesitarías para serlo?

La humildad del líder

Publicado: el Lunes 14 de mayo de 2012

“Ser humilde para con los superiores es un deber; para con los iguales, una muestra de cortesía; para con los inferiores, una prueba de nobleza.”
– Benjamin Franklin



Sin duda uno de los personajes más admirados de la historia reciente es Nelson Mandela. Su biografía es verdaderamente un caso de estudio, pero en este espacio quiero aprovechar solo un breve relato que hace algunos días encontré en el que hacen referencia a su persona.

Se dice que un hombre de negocios asistió a una cita con Mandela en el palacio presidencial mientras era Presidente de Sudáfrica. El empresario se sorprendió al llegar porque Mandela se encontraba esperándolo en el estacionamiento para recibirlo. Mandela lo saludó, así como a su chofer. Después de esto, el presidente y el empresario entraron al palacio donde desayunarían mientras que el chofer regresó al automóvil a esperar.

Una vez en la mesa Mandela le pregunta al empresario: *“Pensé que eran dos personas”* a lo que el empresario responde: *“No. Vengo yo solo”*. *“Y qué hay del otro caballero que saludé?”* insistió el presidente. *“No, señor, él es solo un chofer. Él esperará en el auto”* respondió.

Para sorpresa del hombre, Mandela se levantó de su lugar y fue al auto y al regresar anunció a la servidumbre: *“El caballero nos acompaña a desayunar, podrían poner otro plato por favor?”*

Sin duda, debió ser una verdadera lección tanto para el empresario como para el chofer.

La pregunta es: Cuántos de nuestros líderes realmente tendrán esa humildad? Más aún: Cuántos de nosotros, independientemente de nuestra posición, tenemos esa humildad?

La humildad, el tratar a las personas como iguales independientemente de su posición social o económica, o de la nuestra, es una cualidad que todos debiéramos perseguir. Sin embargo, para las personas en posiciones de liderazgo esto es aún de mayor importancia si aspiran a ser verdaderos líderes. Hay quien dice que la autoridad es un pobre sustituto del liderazgo. Lo que sí es cierto, es que un líder carente de humildad caerá en la arrogancia y en la prepotencia provocando que la gente no le siga. Probablemente le obedezca, pero no le seguirá.

Tú crees que Mandela ganó o perdió al actuar de esa manera? Perdería el respeto de las personas? Seguramente lo ganó. Seguramente la imagen de estas personas y “el sabor de boca” que se llevaron de el presidente superó sus expectativas. No tenía nada que perder si en vez de esperar a la persona en el estacionamiento le esperaba en su despacho y probablemente lo hacía esperar 15 minutos. A fin de cuentas era el presidente! No hubieran hablado mal de él si dejaba al chofer esperando. Que más da... Solo era un chofer!

Liderazgo puede a veces sonar un concepto trillado, sobreexplotado y en ocasiones mal empleado. Pero esto no lo hace ser menos importante. El verdadero liderazgo se basa en las personas, y el verdadero líder también. Se preocupa por ellas de una manera auténtica, no de una manera manipuladora. El que busca que lo sigan, pensando en sí mismo, difícilmente lo conseguirá. Pero aquel que realmente piensa en los demás es quien siempre tendrá quien le siga.

Humildad no es sumisión. Humildad no es hacerse menos. Humildad es hacerse igual. Y al final del camino, todos somos personas con pensamientos y sentimientos. El verdadero líder sabe y reconoce esto.

Tus reuniones: Costo o Inversión?

Publicado: el Lunes 28 de mayo de 2012

“Para que se lleve a cabo algo en un comité, este debe consistir de máximo tres personas, dos de las cuales deben de estar ausentes” - Robert Copeland

Las reuniones son necesarias en las empresas? Son un mal necesario? O son simplemente un mal?



Es muy común escuchar quejas por las grandes pérdidas de tiempo en las empresas por reuniones improductivas, innecesarias y que en ocasiones parecieran interminables. Pero si hay tantas personas en contra de las reuniones por qué no desaparecen? Habrá diferentes explicaciones para diferentes personas, pero en mi opinión las reuniones son una “herramienta” para la discusión, interacción y comunicación entre los miembros de un equipo de trabajo. Pero qué tanto necesitamos interactuar, comunicar y discutir? Como en tantas otras cosas en la vida, los excesos son malos.

Pero la otra cara de la moneda, una empresa donde nunca hay reuniones puede provocar que miembros del equipo se sientan ignorados porque nunca se les toma en cuenta en la toma de decisiones o al menos para informarles de las decisiones. La desmotivación causada pudiera provocar una improductividad en la empresa incluso mayor a la de reuniones continuas.

Entonces: Las reuniones deben o no existir? Deben existir en la medida que sean realmente una inversión y no un costo para la empresa. Y la diferencia entre una inversión y un costo es que la primera genera un beneficio futuro y el segundo no.

Hay múltiples publicaciones respecto a este tema, así que este escrito no busca cubrir todo lo visto sobre el mismo, sino el reflexionar sobre él. No creo que haya recetas mágicas para las reuniones. Habrá quien indique un tiempo máximo, habrá quien indique un tiempo mínimo. Otros dirán que el número máximo de participantes debe ser mayor o menor a una cantidad de personas. Otros dirán que todos deben hacer uso de la palabra de manera ordenada mientras que otros probablemente sugieran que esto sea de manera espontánea. Como podemos ver las opciones son muchas, pero la realidad es que las reuniones deben tomar en cuenta la “personalidad” de la empresa y de su líder. Qué tipo de empresa somos o queremos ser? Nuestras reuniones deben ser congruentes con ello. Qué tipos de personas queremos en la empresa? Las reuniones deben considerar esto también.

Definitivamente las reuniones no deben ser largas ni aburridas. En eso todos coincidiríamos. Pero además del sello propio de cada empresa, cada reunión puede ser para diferentes asuntos. Algunas serán por una crisis, otras será para informar y otras para planear o tomar decisiones. No podemos forzar estas diferentes reuniones a un “molde” rígido.

Por último, habría que analizar por qué nuestras reuniones no están resultando productivas. En algunas puede ser porque nadie habla. En otras porque todos hablamos al mismo tiempo. En muchas ocasiones será que después de tres horas de discusión no se concreta ninguna decisión. O en ocasiones se toma la decisión pero no se le da seguimiento convirtiendo de cualquier forma la reunión en una pérdida de tiempo.

Tenemos algunas reuniones en las que una persona se impone e impone su punto de vista. Por lo general el jefe, pero no necesariamente. Pero también tenemos reuniones que se pueden convertir en un caos.

En la segunda parte de este artículo comentaremos algunas recomendaciones para las diferentes situaciones que se pueden presentar en nuestras reuniones, pero por lo pronto reflexionemos primero en lo siguiente:

Para qué hago la reunión?

Qué obtengo si la hago?

Qué necesita pasar para lograr ese objetivo que tengo en mente?

Y qué pasaría si no la hago?

De esto dependerá primero el si llevo a cabo la reunión, y segundo, el como la llevaré a cabo.

Un ejercicio interesante sería preguntar a su equipo su opinión de sus reuniones... podemos encontrar información interesante... y una que otra sorpresa!

Nos leemos en la segunda parte...

Tus reuniones: Costo o Inversión? **(Segunda parte)**

Publicado: el Martes 5 de junio de 2012

“Cuando estoy hablando, acepto que las personas vean su reloj. Pero lo que no puedo tolerar es que lo miren y se lo acerquen a su oído para ver si se detuvo” – Archard

Continuando con el tema que anteriormente comentamos respecto a la efectividad de nuestras reuniones, en este artículo trataremos de hablar de algunas sugerencias a aplicar en ellas.



Pero antes de aplicar alguna posible “solución” a nuestras reuniones debemos preguntarnos y analizar: Qué no está funcionando?Cuál es la brecha que existe entre nuestras reuniones y lo que sería nuestra reunión ideal? A qué se debe esta brecha?

Por otra parte, si se corrige una situación, debemos cuidar que al corregirla no nos vayamos al otro extremo de ese problema. Por ejemplo: No se trata de pasar de una reunión donde nadie habla a una reunión donde todos hablan al mismo tiempo.

Después de tener eso presente, a continuación compartimos algunas de las situaciones que pueden estar afectando sus reuniones y recomendaciones para cada caso.

“En mi reunión nadie habla” – En esta caso se podrá intentar que cada quien tenga un punto asignado de una orden del día predefinida para que todos participen y una vez que dan el primer paso se abran a una reunión más interactiva.

“En mi reunión todos hablan y nadie escucha” – Debe existir un líder que defina el “para qué” de la reunión y en el momento que se han desviado del objetivo, éste deberá encausar nuevamente la discusión. Tener una orden del día y asignar puntos puede servir también.

“No se concreta nada” – Puede ser un efecto de los dos anteriores. En este caso el líder puede solicitar a los participantes sus opciones para después buscar un consenso. De lo contrario buscar un voto mayoritario donde el líder tiene derecho a “veto” de la decisión. Otra opción es que el líder exija al grupo al finalizar la reunión que lleguen a una decisión en un tiempo limitado para evitar que la discusión se extienda indefinidamente. Para evaluar las opciones hay diferentes formas de hacerlo pero eso en sí mismo ya es un tema que valdría la pena analizar aparte.

“El jefe o alguien más se impone” – Cuando se presenta esto, primero que nada el líder debe estar consciente de esta situación y tener la apertura para mejorar. Una técnica que se puede hacer es pedir a cada miembro que anote en una tarjeta lo que opina respecto al tema a tratar al inicio de la reunión. De esta forma, durante la discusión en la que normalmente se impone la opinión de alguien, limitando la aportación de los demás, se pide a cada participante que comente lo que dice su tarjeta, la cual contiene su opinión antes de ser “influenciada” por la persona “dominante”.

“No hay seguimiento a las conclusiones acordadas” – Si este es el problema, probablemente el asunto tratado no era tan importante en primer lugar. Pero si el tema es relevante, algo que puede funcionar es el elaborar minutas donde se dejen asentadas las actividades que seguirán después de la reunión y los responsables de las mismas. De esta forma, se podrá medir el seguimiento en base a esa minuta en el inicio de la próxima reunión. Estas son solo algunas de las posibles situaciones que se pueden presentar y algunas sugerencias. Cada empresa es diferente y sus problemáticas también.

Nos queda la tarea de analizarlas y decidir que acciones pudieran ayudarnos a tener reuniones mucho más efectivas y productivas. Lo que sí debe ser la regla, independientemente de la situación: si su reunión no funciona, es aburrida, improductiva, etc. tiene que cambiar algo, de lo contrario, seguirán así y quejarnos no lo va a solucionar.

Tenemos que esperar a que se hunda el barco?

Publicado: el Miércoles 18 de julio de 2012

“Es increíble lo que se puede lograr cuando nadie se preocupa de quien se llevará el crédito.” – Robert Yates

Imaginemos la siguiente situación. Somos tripulantes de una embarcación que navega por el océano. Estamos regresando a casa después de un largo viaje. Tenemos meses desde que salimos de casa y nuestras relaciones más cercanas son con aquellas personas con quienes trabajamos en el barco día a día.



En este barco se pueden identificar diferentes departamentos como Ingenieros del cuarto de máquinas, la tripulación que trabaja directamente con el capitán, mantenimiento y el personal de alimentación.

El barco navega como normalmente lo hace pero al interior existen problemas. Cada departamento cuida sus propios intereses y existen quejas. Las relaciones entre el personal dejan que desear.

Los ingenieros del cuarto de máquinas se quejan con su jefe de que el personal de mantenimiento no hace su trabajo. Señalan que hay partes del barco que necesitan reforzarse.

El jefe de máquinas les da la razón a sus subordinados y les reafirma que mantenimiento no hace su trabajo como debiera.

El personal de mantenimiento a su vez se queja que en el comedor no se les atiende bien ya que comen a un horario distinto, ya que aprovechan la hora de comida del resto para realizar sus labores.

Por su parte el jefe de mantenimiento dice a su equipo que no hagan caso a las críticas de ingeniería. “Solo lo hacen para molestar y hacernos quedar mal. Nosotros debemos cumplir con lo que el capitán nos vaya pidiendo. De esas áreas que necesitan refuerzo no nos han informado”.

Cuando su equipo le solicita que hable con el capitán para que mejore el servicio de comida, él responde que no tiene caso. “El personal del capitán y el capitán mismo son demasiado arrogantes, además de que tienen como consentido al departamento de alimentos ya que siempre le elaboran sus platillos favoritos” – respondió.

Esta es la normalidad de este barco del que muchos quisieran saltar pero que por sus circunstancias no pueden hacerlo.

De repente se viene una tormenta y el barco queda en malas condiciones. El agua empieza a entrar por las fisuras que dejó la tormenta las cuales se formaron porque nadie se hizo responsable de reforzar las áreas más desgastadas del barco. El comedor está inundado al igual que el cuarto de máquinas. La cabina del capitán sufrió un desperfecto eléctrico. Se requiere reparar la situación o de lo contrario el barco se hundirá.

Ante la crisis, todos empiezan a trabajar. Personal de mantenimiento trabaja en la cabina del capitán arreglando el desperfecto, mientras que otros empiezan a sacar agua en conjunto con el personal de alimentos a donde también acuden ingenieros del cuarto de máquinas a apoyar.

Los ingenieros del cuarto de máquinas empiezan a sacar agua mientras el resto del personal de mantenimiento les apoyan. La jornada es complicada y sigue así por varias horas. El capitán baja al cuarto de máquinas y al comedor a apoyar y evaluar la situación. Pide que se le lleve alimentos y bebidas a quienes se encuentran trabajando sin descanso desde hace horas. El personal de alimentos accede gustoso.

Hay que sacar agua. Hay que mantener a flote el barco. Hay que llegar a casa. Ese es el objetivo. Ese siempre fue el objetivo, pero ahora todos están conscientes y comprometidos con él. Todos se aplican para que el fin común se logre.

Cuántas empresas se parecen a este barco?

Por qué esperar a que el barco se hunda?

Es común que en tiempos de crisis todos compartimos y nos esforzamos por un objetivo común ya que de lo contrario “todos nos hundimos”, aunque una crisis no debiera ser

necesaria si todos comparten una visión y un objetivo común. Aún cuando una crisis logre despertar una empresa, puede ser que sea demasiado tarde.

Es importante que desde arriba se transmita una visión clara y un sentido de colaboración donde todos aportan algo y donde todos comparten un mismo objetivo. Desde la dirección y todos los niveles gerenciales se debe “vivir” y no solo hablar de la importancia del trabajo en conjunto. Es algo que se debe transmitir con el actuar diario.

En el barco todos querían llegar a casa. Todos tenían el mismo objetivo. Una tormenta se los recordó.

En nuestras empresas todos quieren llegar a donde mismo? O necesitamos que se agite un poco la marea?

Los Números vs. Las Personas

Publicado: el Miércoles 1 de agosto de 2012

“Mientras todos están ocupados manteniendo feliz al jefe, quién se ocupa de mantener felices a los clientes y a los empleados?”

Es interesante encontrar una gran cantidad de empresas, empresarios y directivos preocupados y ocupados en mejorar sus resultados. Buscando la manera de que los números mejoren y tratando tener instrumentos para medir y evaluar el desempeño. Los números mandan.



Algunos otros empiezan luego a pensar que sería bueno definir los perfiles que debe tener su gente, las funciones que debe desempeñar y los parámetros con que se va a medir su efectividad.

Otros además se preocupan por tratar de tener una máquina bien aceiteada donde se definan procesos claros y estandarizados para que el trabajo “fluya” sin mayor complicación.

Y para nada los indicadores y la evaluación de los resultados y del desempeño son malos. Tampoco lo es el tener procesos claros y bien definidos. Todos ellos son sumamente importantes y sumamente útiles para dirigir una empresa.

La pregunta que me surge es: Y las personas? Sus problemas? Su motivación? Todo eso donde queda? Y no solo de los empleados, sino de los clientes e incluso de los mismos miembros del equipo directivo.

Son tantos los aspectos que se deben cuidar de un negocio que en ocasiones pareciera que nos olvidamos que al final del camino todos somos personas con aspiraciones, con sentimientos, con problemas, con alegrías, con miedos, con limitantes, etc.

Nos olvidamos que el número en el papel es el resultado de que alguien hizo una función. De que alguien tuvo una interacción con un cliente. Y que ese cliente a su vez es también una persona no un número!

El aspecto humano, pareciera tener que estar compitiendo continuamente por ganar un “espacio” en la mente de los directivos de la empresa, pero el alto enfoque a resultados tangibles y medibles se la pone continuamente muy difícil. Es una verdadera guerra por ganar la atención, las energías y el tiempo de los directivos.

Pero los verdaderos líderes debieran de dedicar tanto tiempo a las personas como a lo demás aspectos vitales del negocio, o incluso más.

Y es que no debieran estar peleados. Al contrario, es una continua relación causa efecto, pero que pareciera que se diluye fácilmente.

Un incremento en ventas en un estado financieros es visto como algo tangible. Una nueva promoción se puede identificar claramente con ese incremento en ventas. Pero el contar con personal de ventas y servicio al cliente motivado, feliz de realizar su trabajo y comprometido con la empresa pareciera no establecerse claramente como una causa para este mejor resultado. De igual forma, tampoco pareciera que el dedicarle tiempo al aspecto humano pudiera ser una causa para que estos empleados se encuentren felices, motivados y comprometidos. En muchas ocasiones asumimos que las personas somos casi robots. Nos auto-motivamos y no requerimos más motivación cuando hacemos bien las cosas. Nos auto-informamos y no requerimos que nos recuerden y transmitan la visión de la empresa. Nos auto-corregimos y no requerimos retroalimentación cuando podemos hacer algo mejor. La realidad es otra muy distinta.

Sin embargo, es raro (pero sí los hay) encontrar directivos que estén pensando analizar su aspecto humano para ver sus “resultados” en este aspecto y de esta forma buscar la manera de mejorarlo y hacerlo más saludable y propicio para que se logre lo que la empresa quiere. Si bajan las ventas, inmediatamente se busca una promoción o alguna otra estrategia para levantarlas. Y si baja la satisfacción del personal? O la capacidad de trabajo en equipo? O si la comunicación interna es mala? Qué hacemos? O peor aún, lo sabemos?

Y a fin de cuentas, es solo una cuestión de cambiar un poco el enfoque y empezar a que se vea esto “del aspecto humano” no como un tema “soft”, sino también como una causa de esos números y resultados que tanta atención obtienen de los directivos.

Lo que podemos aprender de las termitas

Publicado: el Miércoles 24 de octubre de 2012

“El talento gana juegos, pero el trabajo en equipo y la inteligencia gana campeonatos” – Michael Jordan

Las termitas son esos pequeños insectos comúnmente asociados con destrucción



y enemigos declarados de nuestros hogares y construcciones. Sin embargo, recientemente me topé con información de como estos pequeños animales construyen sus nidos. Estos nidos pueden llegar a medir casi hasta cuatro metros de alto en algunas partes de África, lo cual es impresionante dadas las dimensiones de estas criaturas. Sería el equivalente a que el hombre construyera un edificio de más de tres kilómetros de alto. Todo si herramientas, sin un plan predefinido y sin un supervisor. Simplemente basados en trabajo en equipo y colaboración para lograr el objetivo.

Qué pasaría si cada termita decidiera hacer su propio nido? Seguramente no lo lograrán. Requieren de sus compañeros para poder ir “construyendo” sobre lo que los demás van formando. De esta manera la estructura puede ir creciendo. Lo interesante es que no se comunican entre ellas. No cuentan con un plano que les diga el siguiente paso. Simplemente trabajan para el bien común. Científicos han tratado de estudiar cómo lo hacen y siguen sin poder llegar a una conclusión clara.

Imagina que en nuestras organizaciones (incluyendo la familia) nos comportáramos como las termitas. Trabajando hombro con hombro para lograr el objetivo. Sin necesidad de múltiples correos o memos. Sin necesidad de pregonar el trabajo al equipo en posters, que no se traducen a la acción.

Al igual que las termitas, los equipos más exitosos son aquellos que llegan al punto de comunicarse sin necesidad de comunicarse. El nivel de sincronía es tal que ya saben lo que le toca a cada quien hacer. Saben lo que los demás necesitan y lo que van a hacer. Esto no significa que no deba existir comunicación. Pero esta comunicación no debe necesariamente venir en papel membretado para ser útil. Hay gran diferencia entre comunicación e instrucciones. El mundo del deporte es un claro ejemplo de esto también. Los mejores equipos no requieren que cada movimiento que se vaya a hacer dentro del terreno o la cancha dependa de una instrucción del entrenador o de una señal de parte de un compañero. Los jugadores de los grandes equipos prácticamente se “leen” unos a otros.

Qué bueno sería tener una organización con estas características y con este tipo de equipos. Qué bueno sería que no existieran los protagonismos, la competencia interna, las zancadillas y demás actitudes que dañan a una organización.

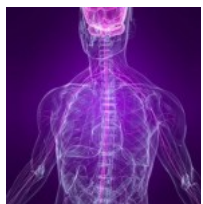
La realidad es que no es fácil, y es algo que se debe ir cultivando con el tiempo. Es algo que se va integrando como parte de la cultura de la empresa. Lo importante es que estemos conscientes de que las empresas son equipos, y que los equipos exitosos deben funcionar como tales. De lo contrario, no esperemos que podamos hacer un edificio de tres kilómetros de alto!

El sistema nervioso de la empresa

Publicado: el Miércoles 31 de octubre de 2012

“Las organizaciones al igual que las huellas digitales, son siempre singulares”.

Es práctica común en las empresas que se defina un organigrama, se definan los puestos,



sus funciones y responsabilidades. Se busca definir el perfil de las personas que deben cubrir los puestos, las líneas de mando y quien debe reportar a quien y con esto ser lo más eficientes y efectivos posible.

Por lo general esto no se da en una empresa de reciente creación, sino que se va dando a medida que ésta crece, y a mayor tamaño las situaciones y los problemas que se presentan se pueden complicar por la falta de organización. Se pueden presentar casos en que nadie se hizo responsable de algo por asumir que alguien más lo haría, o bien que hay dos personas haciendo el mismo trabajo afectando el rendimiento de la empresa o incluso personas haciendo trabajo que si se deja de hacer no pasa absolutamente nada. Y todo esto es bueno y necesario en la mayoría de los casos. Sin embargo, otro elemento que se debe trabajar también y que en ocasiones se pasa por alto es el desarrollar una dinámica o cultura organizacional adecuada.

Pudiéramos decir que el organigrama es el esqueleto o sistema óseo de una organización. Es la base o estructura pero es algo estático. El esqueleto por sí mismo no se mueve, necesita que lo muevan. Una empresa en la que todos saben el qué, el quién y el cómo sin necesidad de consultar un organigrama será mucho más ágil y efectiva.

Esa cultura organizacional por decirlo de alguna manera es la “personalidad” de la empresa, y haciendo uso de la analogía del esqueleto y el organigrama, la cultura organizacional podríamos decir que es el sistema nervioso de la misma. Esta cultura no necesita verse en un póster colgando de una pared ni constar en un manual de procedimientos. Es algo que debe ser más profundo y debe estar arraigado en todos los miembros de la organización. Todas las interacciones que se dan, las comunicaciones informales, las anécdotas, las dinámicas de las reuniones, los chistes, el trabajo en equipo espontáneo y varios otros elementos son lo que hacen que la empresa se mueva y reaccione.

Así como en el cuerpo humano, este sistema nervioso es el que hace que los impulsos lleguen a todos los rincones de la organización. Y son esos impulsos los que a fin de cuentas hacen que cada uno de los “órganos” cumplan su función y son mucho más poderosos y efectivos que cualquier memo dando instrucciones o que cualquier línea de mando. Si se requiere continuamente de órdenes escritas para que las cosas sucedan probablemente estamos ante una empresa “sin sistema nervioso”. Un esqueleto con un sistema nervioso deficiente se moverá torpemente.

Trabajar en definir la cultura no es algo que se dé de la noche a la mañana, ni tampoco existe un cultura ideal. Todas las empresas son diferentes y todas van formando su propia cultura con el paso del tiempo, y no todas las culturas son positivas. Puede haber una empresa que a través del tiempo haya cultivado la cultura de hacer lo menos posible o de echar la culpa al vecino. Esto no está en un manual, pero así es como se fue moldeando la gente. En cuestión de cultura organizacional siempre se cosecha lo que se siembra.

Por esto es importante que el líder de la organización vaya dándole forma de acuerdo a lo que espera de la empresa y que promueva y fomente aquellas conductas que ayuden al fortalecimiento de esta cultura organizacional que en muchas ocasiones dice mucho más de una empresa que el mejor de los enunciados de misión que pudieran haber redactado.

Tu empleado te cuesta?

Publicado: el Domingo 15 de enero de 2012

La atracción, desarrollo y retención de talento es seguramente uno de los principales retos de las empresas actualmente. En tiempos pasados probablemente el jefe podía darse el lujo de perder empleados y reemplazarlos con “otras piezas” ya que él era el que sabía más y conocía más del negocio.



En los tiempos tan cambiantes de hoy, lo que ayer sirvió hoy probablemente ya no. Y el que ayer era un experto hoy puede estar obsoleto. El producto más novedoso de hace tan solo un año, hoy ya es un clásico. Es por esto que el mantener a personas talentosas con capacidad de desarrollarse, adaptarse, aprender continuamente, etc. es indispensable para que una empresa pueda alcanzar el éxito. Y una pregunta que surge normalmente será: Pero no me cuesta mucho retener el talento?

La respuesta dependerá de la situación particular en que se encuentre la empresa y el empleado.

Primero que nada hay que definir lo que determina el VALOR de un empleado. Este debe estar determinado por lo que aporta realmente a la empresa y puede ser que en ocasiones ese valor esté limitado por cuestiones ajenas a su persona. Por ejemplo: Una persona talentosa, preparada con ganas de crecer que se encuentra en un puesto donde se encuentra “sub-aprovechado” está aportando poco valor aunque por causa ajenas a él. Como también puede aportar poco valor alguien que no tiene ni el talento ni las ganas.

Por otra parte, tenemos que tener en mente cual es el COSTO de ese empleado, que son en las erogaciones en que incurrimos por contar con sus servicios. Dar empleo debe ser una inversión. Dar empleo no debe ser “caridad” pero tampoco debe ser tirar dinero.

Si el empleado VALE más de lo que CUESTA es muy probable que ya esté buscando otras opciones de desarrollo y mejora económica, o bien, puede ser que esté entrando en una zona de comfort en que se equilibrará su costo y su valor, perdiendo la empresa el potencial que pudo haber ofrecido. Para evitar esto al empleado se le deberá reconocer económicamente su valor y se le deberá asignar en un puesto donde se encuentre motivado. El valor puede subir o bajar dependiendo de las circunstancias así que hay que promover que ese valor sea lo más alto posible y asignarle un costo comparable.

Ahora bien, si el empleado CUESTA más de lo que VALE muy probablemente existe un problema de asignación de funciones y esté trabajando por debajo de su potencial. Una vez más habría que reasignar responsabilidades. O bien, puede ser que simplemente las funciones asignadas no las desempeña correctamente y no “da el ancho”. Dependiendo de la situación, se tendría que motivar al empleado, asignarle mayor responsabilidad para que su potencial se explote y su valor se equipare a su costo, o en algunos casos donde el costo es mayor que el potencial que el empleado puede aportar, se tendrá que decidir incluso separar al empleado de la empresa.

Una persona Cuesta más de lo que Vale
• Probable mala asignación de funciones
• Posibles situaciones que le hacen trabajar por debajo de su potencial
• Se le debe motivar – Dar más responsabilidad si cuenta con el talento

• Si después de lo anterior – Mal desempeño
• Se debe separar de la empresa

Una persona Vale más de lo que Cuesta
• Se le debe premiar
• Se le puede reubicar

• Probablemente salga de la empresa

No es tarea fácil pero es importante buscar que sus colaboradores estén trabajando al máximo de su potencial en beneficio de la empresa, y que este valor que aportan se encuentre bien equilibrado con el costo que representan. Ni más ni menos. No busque ahorrarse uno pesos en un empleado que vale la pena. Ni tampoco premie la mediocridad porque esto se reflejará en sus resultados además de que resulta también desmotivante para los demás iniciando un círculo vicioso.

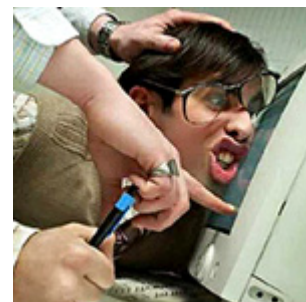
Qué prefiere? Un empleado talentoso que pide más y que aporta realmente a la empresa? O un empleado sumiso que no se queja de su situación pero que realmente se encuentra en una situación de mediocridad en la que prefiere hacer lo menos posible? Cual de los dos cree que le está costando más?

Empleados mediocres o Dirección mediocre?

Publicado: el Lunes 23 de enero de 2012

Es común encontrarse a directivos o empresarios quejándose de que su gente “no le responde” como quisiera o bien, sin decirlo abiertamente insinúan que muchos de sus problemas son porque su equipo de trabajo no está al nivel que él/ella quisiera. Más extraño es encontrar algún líder que mencione que sus empleados no dan el ancho porque le ha faltado apoyarlos, desarrollarlos y clarificarles las expectativas que se tienen de ellos.

Usted en su empresa cuenta con empleados mediocres? En caso de que la



respuesta sea afirmativa qué está haciendo al respecto? Si son mediocres por qué los mantiene en su empresa?

El contar con empleados mediocres es la mayoría de las veces más un reflejo de la dirección que una causa de los problemas que la aquejan.

Ya sea porque la dirección no cree en el desarrollo de las personas, o porque se quiere ahorrar unos pesos o simplemente porque no quiere tener a alguien que le haga sombra. Es más fácil tener a alguien a quien culpar de los males de la empresa y alguien a quien “mangonear”. El problema es que esto solo sirve para que el directivo tenga una zona de confort personal que en nada ayudará a su empresa.

Otra situación es que se mantienen a estos empleados porque cuesta mucho despedirlos y de aquí se desprenden dos posibilidades. Un despido a tiempo nunca será tan caro como el perjuicio que una “manzana podrida” le puede causar a la empresa. Y un despido de una persona con antigüedad seguramente será muy oneroso pero esto se deberá ya sea a que no se hizo el despido a tiempo o porque no se trabajó en el desarrollo, motivación y alineamiento del empleado lo cual probablemente lo llevó a su propia zona de confort y una situación de desánimo y mediocridad. En vez de estar cada vez más comprometido con la empresa el paso del tiempo tuvo efecto contrario. De quién será responsabilidad algo así?

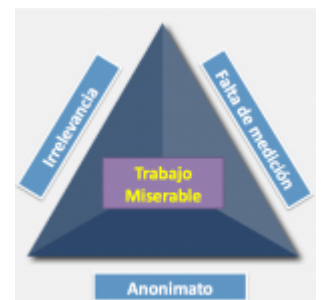
Una empresa con personal mediocre es por lo general el reflejo de una dirección mediocre. No es posible que la dirección culpe y señale la mediocridad de sus empleados cuando el único responsable de su contratación, desarrollo y permanencia en la empresa es la misma dirección.

Analice su propia empresa. Analice su personal. Analícese usted mismo. Evalúe lo que quiere lograr y si el personal que tiene es el indicado. Si no lo es, tome las medidas adecuadas ya sea de movimientos o de desarrollo según sea el caso. Si prefiere mejor seguir igual, entonces ya sabe a quien responsabilizar.

Los tres signos de un trabajo miserable

Publicado: el Miércoles 5 de octubre de 2011

Patrick Lencioni, en su libro “**Los tres Signos de un Trabajo Miserable**” señala que una empleado se sentirá “**miserable**” en su trabajo si se presentan las siguientes tres condiciones:



- **Anonimato.** El empleado “no es nadie”. No lo conocen, no tienen relaciones en la empresa. Sus jefes lo ignoran. No saben de su vida. No conocen sus gustos o a su familia, etc. Esto provoca que no se sienta “parte de”. Involucrarse un poco en la vida de los empleados no significa que se tenga que sabrel o todo o convivir todo el tiempo con los empleados. Pero un poco de atención de parte del líder/jefe puede hacer la diferencia. Una

felicitación, un pésame o una simple broma respecto a su equipo favorito pueden ser la clave para que el empleado se sienta comprometido con la causa de la empresa.

-Irrelevancia. Si el empleado siente que su trabajo no es importante y no tiene idea de como su trabajo afecta la vida de otras personas y como beneficia a la empresa lo más probable es que su nivel de motivación se vea seriamente afectado. Es importante hacerle ver a todos los empleados, incluso a los de más bajo nivel que su trabajo es importante y que afecta la vida de los demás. Desde quien barre el piso, su trabajo es importante.

-Falta de Medición. El empleado debe de tener manera de medir de que está haciendo las cosas bien. Que esa relevancia que tiene su trabajo se pueda medir incluso en aspectos subjetivos. Deben buscarse indicadores que le digan al empleado que lo está haciendo bien. E incluso no para que se le estén practicando evaluaciones periódicas, sino para que él mismo se vaya “midiendo”. Puede resultar complicado en casos como en el de la persona que barre el piso definir la medición, pero puede ser algo tan simple como el número de personas que está satisfechas con la limpieza. Y como lo sabría? Preguntando! O una persona de atención al cliente? El número de veces que él/ella sonrió y las veces que le sonrieron. Suena simple pero las mediciones muchas veces se enfocan a lo negativo, a las quejas o a lo financieramente medible solamente. Pero cada empleado debe poder “llevar su score” sobre lo que es importante en su trabajo de lo contrario se desmotivará. Imaginen a los jugadores de un equipo deportivo en partido donde no se lleva el score?

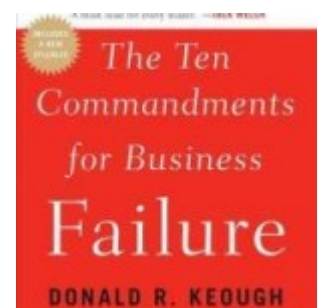
Evaluemos si en nuestras empresas o trabajos tenemos presentes estos signos y en su caso **qué podemos hacer** para que los trabajos no sean miserables para nuestros colaboradores. Seguramente si estas situaciones se están presentando, sus colaboradores no están motivados y por lo mismo no están rindiendo como pudieran. Y si es así, seguramente está dejando dinero en la mesa. **No es por caridad.** Darle a los colaboradores un trabajo motivante nunca ha estado peleado con las utilidades. Al contrario.

Si tiene estas situaciones, tiene potencial de mejorar.

Los Diez Mandamientos para Arruinarte

Publicado: el Miércoles 5 de octubre de 2011

A todos quienes están en el mundo de los negocios les recomendamos el libro “Los 10 mandamientos para Arruinarte” escrito por Donald Keough ex-presidente de Coca Cola. (En inglés es “The 10 commandments for business failure”



Es un libro interesante para quienes dirigen una empresa pero también para muchos dirigidos que seguramente se identificarán con él.

Los 10 mandamientos que señala son:

1. Deja de Tomar riesgos
2. Sé Inflexible
3. Aíslate
4. Asume que eres Infalible
5. Juega el juego cerca de la línea de “foul”
6. No tomes tiempo para pensar
7. Pon toda tu fé en expertos y consultores externos
8. Ama tu burocracia
9. Manda mensajes mixtos
10. Siente temor del futuro

Y uno extra...

11. Pierde la pasión por el trabajo y la vida

Vale la pena sobre todo porque muchos verán que lo contrario se aplica... y los resultados obtenidos son congruentes con el título del libro.

TERCERA PARTE

Finanzas Personales

Cuanto vale el dinero?

Publicado: el Domingo 8 de enero de 2012

“De aquel que opina que el dinero puede hacerlo todo, cabe sospechar con fundamento que será capaz de hacer cualquier cosa por dinero.” – Benjamin Franklin.

Imagine que usted logra salvar a la tierra de una catástrofe porque encontró una vacuna para combatir una enfermedad que estaba por acabar con toda la humanidad. A raíz de esto usted se hace un héroe mundial. A donde va lo saludan. Lo que pide se lo dan. Nadie le recibe dinero porque están tan agradecidos que nada le cobran. Viajes, casas, comidas, yates, lo que usted guste lo tendrá sin costo. Incluso le han dicho que lo mismo harán con toda su familia y su descendencia. Para usted y sus seres queridos el dinero no vale nada! Si este fuera usted... que diferencia harían para usted varios millones de dólares en el banco? De qué le servirían?



Cada quien tiene su percepción de lo que es el dinero. Hay quienes dicen que el dinero no compra la felicidad y hay quienes discrepan y opinan que el dinero sí trae la felicidad. Lo que sí es un hecho, al menos en mi opinión, es que aunque el dinero no lo es todo en la vida, la ausencia del mismo, nos complica mucho nuestro camino hacia esa felicidad que tanto se menciona. Pero entonces qué tanto debe importar el dinero?

Usted qué opina? Qué es el dinero para usted y que peso específico juega en su vida?

Comparto con ustedes mi opinión.

El dinero es un producto (o subproducto?) de nuestros logros, pero no debe ser el objetivo final de nuestras acciones. De lo contrario, sería una visión muy limitada de nuestra meta en la vida.

El dinero debe ser un medio, no un fin. Un medio para gozar de tranquilidad, de libertad e independencia y para disfrutar las cosas que el dinero puede comprar que nos produzcan placer. Pero el dinero no es el fin. Incluso para aquellos que ahorran toda su vida para dejar algo al morir, el dinero es tan solo el medio que les permite dejar algo a sus descendientes y probablemente de esa manera encontrar significado a esa acumulación y sentir que se fue exitoso en esta vida.

El dinero también es una manera de llevar el “score” de nuestros éxitos. Es el punto de referencia. Para bien o para mal, es muy comúnmente la vara con que se mide el éxito que hemos logrado cosechar. En muchas ocasiones Dinero=Reconocimiento y Estatus. Una vez más, el dinero en sí no es un fin.

Si el dinero realmente fuera un fin, qué estaría dispuesto a hacer por él? Habrá quienes roben o habrá quienes maten. Pero matarían a un ser querido? O sacrificarían su libertad voluntariamente por dinero?.

Quiero aclarar que mi ideología es capitalista y mi perfil profesional también. He trabajado con inversiones y asuntos financieros y claro! busco hacer dinero! Busco tener el medio para satisfacer mis necesidades. Y busco que se me recompense por mi esfuerzo. En eso no veo nada de malo. El punto es: Qué precio estamos dispuestos a pagar por ese dinero?

Creo que el dinero que pagamos o recibimos debe representar el valor que recibimos o entregamos a cambio. El dinero es tan solo una manera de simplificar el trueque que hace muchos años atrás se empleaba. Estrictamente hablando el dinero es tan solo un pedazo de papel o metal que debería de representar valor, mas no tiene valor intrínseco. Si recibimos mucho dinero y entregamos poco valor a cambio... a quién engañamos? Si damos valor y no recibimos la justa recompensa... por qué? Cuando se rompe esa igualdad empiezan los problemas. Usted gana en su trabajo lo que se merece por el valor que genera? Su empresa recompensa el esfuerzo de sus empleados por el valor que recibe de ellos? Sus clientes pagan lo que vale su producto o servicio?

Mi punto es que al dinero hay que darle su justa dimensión y que hay que poner sobre la balanza cual es nuestra verdadera meta y nuestra verdadera misión en esta vida. Mi objetivo con estas palabras es que usted reflexione en este sentido. Muchas personas (y empresas) pareciera que viven solo para hacer dinero a toda costa. Si entregaran valor a cambio no habría problema, pero si no es así, alguien está perdiendo y el "trueque" ya no fue justo, o no?

Hemos vivido varias crisis donde el común denominador es la avaricia. En el momento que el dinero no representa su justo valor empiezan los problemas. Y esto sucede porque hay quienes ven en el dinero un fin cuando la palabra clave es valor. Pero la pregunta sería: Y qué es lo que vale la pena entonces? Eso solo cada quien se lo puede contestar.

Busquemos nuestro por qué o nuestro para qué. Y **en el camino ganemos todo el dinero que nos merezcamos**, que no es lo mismo que ganemos todo el dinero que podamos. De esta forma creo que se arreglarían muchos de los problemas que vivimos actualmente.

Disciplina en las Finanzas Personales

Publicado: el Lunes 20 de febrero de 2012

Este será el primero de algunos artículos con el fin de dar recomendaciones para manejar mejor nuestras finanzas personales. Pero antes de entrar en el tema los pesos y los centavos hay un tema de actitudes que tendríamos que tratar.

Autodisciplina es hacer las cosas que tenemos que hacer, cuando las tenemos que hacer, nos guste o no.



Cuántos de nosotros contamos con esa cualidad cuando se trata de administrar nuestro dinero?

El saber llevar reportes de gastos, reportes de ingresos, saber donde y como ahorrar, como manejar nuestras tarjetas, etc. realmente pasa a segundo término si no tenemos la disciplina de llevar a cabo las cosas que sabemos son correctas. Todos sabemos que es bueno hacer ejercicio y no todos lo hacemos. Todos sabemos que no es bueno comer muchas grasas y carbohidratos pero aún así lo hacemos. La palabra clave es disciplina. Y esto es una cuestión de ACTITUD, no de conocimiento.

Ahora bien, para que podamos tener la disciplina que necesitamos, tenemos que tener una misión o una motivación lo suficientemente fuerte para que nos mantengamos firmes a pesar de las tentaciones. Es por esto que es muy importante que cada uno de nosotros tengamos muy definido lo que queremos lograr. Esa disciplina será nuestro “control” para que logremos nuestro objetivo, pero si no lo tenemos claro, entonces inconscientemente “pensaremos” que como no es tan importante, y como es tan vago y subjetivo no pasa nada si nos desviamos un poquito “solo por hoy”. Pero si por ejemplo tenemos bien definido ahorrar X porcentaje de nuestros ingresos al mes para poder tener X cantidad ahorrada en X cantidad de años, entonces ya sabremos que cada paso en falso nos alejará de lo que queremos lograr.

Y si a esas metas les ponemos aún mayor significado como por ejemplo: La universidad de mi hijo, nuestra segunda luna de miel, el capital para mi propio negocio, un retiro digno, etc. entonces nuestro incentivo para mantenernos disciplinados será mayor. A fin de cuentas las personas respondemos mejor a las emociones que a las cifras.

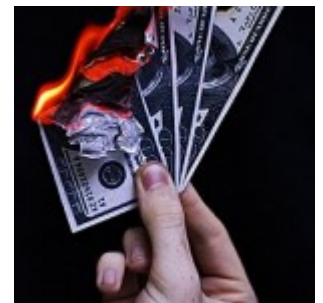
Más adelante hablaremos de recomendaciones para manejar nuestros ingresos, gastos, ahorros, créditos, etc. Pero por lo pronto vayamos definiendo lo que queremos lograr. Démosle sentido e importancia a tener unas finanzas personales sanas porque si no es así, entonces la pregunta ¿para qué ahorro? se hará presente en cada oportunidad y si no le tenemos una respuesta contundente y valiosa, no tendremos la autodisciplina necesaria. A fin de cuentas el dinero es un medio, no un fin. Y si no tenemos un fin, para que cuidarlo?

A dónde se fue mi dinero?

Publicado: el Lunes 27 de febrero de 2012

“No hay ingreso que alcance para quien gasta más de lo que recibe”. En nuestro post anterior hablamos de la importancia de la disciplina y tener un objetivo claro que buscamos lograr, que le dé sentido a ese “sacrificio” de mantener nuestras finanzas personales en orden.

De la mano con este auto-disciplina tan necesaria, y antes de hablar de los ingresos, hablaremos de los gastos. Es en los gastos donde se reflejará principalmente nuestra disciplina.



Eres de los que gastan todo lo que reciben? O incluso más, gracias a la magia del “dinero plástico”? Gastas además de tu sueldo, todos tus bonos, aguinaldos, utilidades, etc. que recibes esporádicamente? Ahorras solamente “cuando puedes”?

Si tus respuestas fueron Sí, tus finanzas personales corren un alto riesgo.

Sabes en qué se te fue tu dinero? Cuánto gastaste en comer fuera el mes pasado? Y en salir por unos tragos? En el cine? Sabes lo que necesitarás gastar el próximo mes?

Si tus respuestas fueron No, tus esfuerzos por mejorar tus finanzas personales probablemente se queden en el limbo.

Para un mejor control de gastos no hay nada mejor que llevar un registro del dinero que se gasta y un presupuesto de lo que se va a gastar el próximo mes, o incluso más a futuro como vacaciones, gastos programados, etc.

Al momento que le ponemos números, nos daremos cuenta de que los gustitos que nos damos muchas veces suman una cantidad que si nos preguntaran no estaríamos dispuestos a pagar. Seguramente una vez registrados nuestros gastos, podremos identificar áreas de oportunidad donde podamos ir cortando gastos innecesarios. No se trata de reducir drásticamente nuestro nivel de vida, pero si queremos alcanzar la tranquilidad financiera tenemos que hacer ciertos sacrificios.

Por otro lado, el presupuestar lo que vamos a gastar nos va a permitir saber como vamos durante el mes de acuerdo a ese presupuesto y saber lo que podemos y no podemos gastar. Y aquí no se trata de hacerle caso a alguien que nos lo indicó. Se trata de hacernos caso a nosotros mismos. Nosotros nos “impusimos” la tarea de controlar nuestras finanzas y de hacer ciertos sacrificios. Si no es así, ningún control funcionará. Y si no tienes metas trazadas a futuro o algo que te motive a hacer esos sacrificios entonces no tendrá sentido el no disfrutar en el presente de nuestro dinero y postergar ese disfrute hasta un futuro que no tenemos visualizado.

Pero si tenemos el firme propósito de lograr finanzas personales sanas que nos den cierta tranquilidad en el futuro y que nos permitan alcanzar las metas que nos hemos propuesto, empecemos entonces por llevar una medición de nuestro desempeño. Como dicen: “Lo que no se mide no se controla y no se puede mejorar”

Le das de comer a tu cochinito?

Publicado: el Lunes 5 de marzo de 2012

En cuestiones de finanzas personales uno de los temas más difíciles de tratar es el ahorro. En una época donde la mayoría de las personas decimos que el dinero “no alcanza” resulta muy complicado “abogar” por el hábito del ahorro. Sin embargo aún en estos tiempos es algo que



tenemos que ver como parte de nuestra disciplina personal y es aquí donde el ahorro se liga directamente con lo que anteriormente comentamos de la disciplina para gastar.

La realidad es que la mayoría de la gente no ahorra no tanto por las limitantes de su nivel de ingresos, sino por la falta de disciplina para hacerlo. Seguramente esto es algo debatible, pero revise sus gastos del último mes o del último año. Cuantas veces comió fuera? Cuanto gastó en cigarros o cerveza? Cuantos artículos pudo haber evitado comprar por no ser tan necesarios? O en algunos casos: Cuanto gastó en la última fiesta infantil o de cumpleaños? O cuanto gastó en multas, recargos intereses moratorios, etc.?

Definitivamente el dinero es un medio no un fin, y el fin es el disfrutar los beneficios que nos puede generar el dinero. Eso no creo que debiera estar a discusión. El punto es: Cuando queremos disfrutar de esos beneficios y qué tipos de beneficios realmente queremos disfrutar? Preferimos gastar todo hoy y tener un retiro en el que tengamos que vivir de la “caridad” de nuestra familia? Preferimos tener un automóvil del año a cambio de no tener para una eventualidad de salud en la familia? Prefiero el estrés de vivir “al día” que la tranquilidad de saber que cuento con un respaldo económico?

Podemos pensar también: “Para qué ahorro? Y si me muero mañana? Para qué quiero el dinero cuando me muera?”. Y esto es muy cierto, por lo que si se posterga el disfrute del dinero es con la intención de que en el futuro ese disfrute será mayor en recompensa a nuestro sacrificio actual. Si tenemos esa mentalidad de que hay que disfrutar hoy, incluso llevándola al extremo de gastar lo que no tenemos y endeudarnos para “darnos gustos” y evitarnos el hacer sacrificios presentes, yo preguntaría: Si puedes morir mañana, para qué pagas tus deudas? Para qué hacer ese sacrificio presente? De cualquier forma nadie te va a cobrar una vez muerto!

Una práctica común es recomendar el ahorrar el 10% de los ingresos cada mes. Como dicen algunos autores: Págate a ti primero. Si programas dentro de tus gastos que el 10% te los vas a pagar para disfrutar en el futuro, ya dejarás un menor margen para gastar en cosas que pudieran no ser tan necesarias. Si logramos esto, lo siguiente sería definir el uso que le daremos a ese ahorro en el futuro, porque no se trata nada más de ahorrar un año para gastarlo posteriormente en algo que no valga la pena. Probablemente definamos que es un fondo para retiro y emergencias médicas. Podrá ser un porcentaje para unas vacaciones soñadas o para la boda de la hija, etc. pero lo importante es etiquetar el uso que se le va a dar. De lo contrario, en la primer tentación vamos a hacer uso de ese dinero en algo que no era lo que nosotros mismos habíamos definido. Las claves son la disciplina y el “para qué” que ya hemos mencionado. Sin estos, difícilmente podremos ahorrar. Si lo que vemos en nuestro futuro es importante para nosotros, el ahorro se nos hará más llevadero. Pero si nuestra visión es solo en el presente, ahorrar será muy complicado. Si logramos un ahorro constante por un período de tiempo considerable, el tiempo nos hará ver los beneficios. Más adelante hablaremos de qué podemos hacer para que esos ahorros que tanto sacrificio representaron nos generen rendimientos, pero por mejor que sea el instrumento de inversión, si no hay que nada para invertir, el rendimiento será siempre cero.

El uso de dinero ajeno... Beneficio presente, sacrificio futuro.

Publicado: el Martes 13 de marzo de 2012

Hasta hoy hemos comentado la importancia de la auto-disciplina, el control de gastos y el ahorro para tener unas finanzas personales sanas. El siguiente punto que vale la pena comentar son las deudas. Y en este punto lo que vale la pena resaltar es que las deudas por sí mismas no son malas. El problema es el uso y el manejo que les damos en muchas ocasiones.

Al hablar de gastos y ahorro mencionamos que el postergar el disfrute de ciertas cosas en el presente nos proporcionaría un mayor disfrute en el futuro. Las deudas son precisamente el mecanismo que busca lo opuesto: Un disfrute actual que nos ocasionará un sacrificio futuro.



Hay deudas que son necesarias porque requerimos el dinero de otros para satisfacer algunas necesidades. Probablemente no podemos esperar a tener todo el dinero necesario para tener una casa y un techo para vivir, por lo que recurrimos a pedir prestado o en un momento dado a rentar pero con la desventaja de que nunca seremos propietarios de nuestra casa.

El problema con las deudas empieza cuando empezamos a hacer uso de la deuda para satisfacer gustos más que necesidades y cuyo beneficio es solo en el presente y no perdura. En el caso de una casa esta durará al menos el tiempo que tendremos la deuda. Pero que pasa cuando usamos la tarjeta de crédito para comprar por ejemplo un viaje? Probablemente tardemos un año pagando algo que disfrutamos hace tiempo. Y cuando todavía no terminamos de cubrir una deuda, surgen nuevas necesidades que disfrutamos con deudas nuevamente, creándose así un círculo que puede convertirse en una bola de nieve.

Es por esto que debemos evitar aquellas deudas que no nos generan un beneficio duradero y evitar también el acumular deudas. En caso de que ya estemos en una situación en la que tenemos muchas deudas acumuladas lo principal es empezar a salir de ellas una a la vez. Mientras estemos pagando los mínimos requeridos de nuestras deudas, estas se prolongarán causándonos gran ansiedad en el proceso.

Lo más recomendable en este caso es pagar aquellas deudas que podemos terminar de pagar más rápidamente mientras pagamos los mínimos de las demás. Este debiera de ser el primer factor a evaluar ya que vamos creando una inercia positiva. El segundo debiera ser el pagar cuanto antes aquellas deudas que tienen una mayor tasa de interés. De esta forma podemos ir logrando "triumfos" tangibles, reducimos la carga de nuestras deudas y la ansiedad que estas nos provocan.

Así que si no tenemos deudas debemos pensarla dos veces antes de adquirir una. Y si ya las tenemos, debemos hacer un esfuerzo por salir de ellas cuanto antes. Lo que sí es una realidad es que mientras la sombra de las deudas esté sobre nosotros, difícilmente tendremos

la posibilidad de ir formando un patrimonio creciente, y además, el estrés y la ansiedad que estas causan puede tener un costo incluso mayor que el monetario.

El problema de los Ingresos: Lo que quiero vs lo que genero

Publicado: el Martes 20 de marzo de 2012

En el ámbito de las finanzas personales existen muchos sub-temas de los que se pueden escribir artículos como el manejo de tarjetas, la contratación de seguros, la evaluación de diferentes inversiones, etc. Sin embargo, de alguna manera aunque sea indirecta, lo que hemos comentado hasta ahora nos sirve para darnos una idea de cómo manejarnos en cada uno de esos aspectos, además que tendríamos que entrar en aspectos más específicos o incluso más técnicos para cada caso.



En esta ocasión, y para cerrar con esta serie de artículos relacionados a las finanzas personales hablaremos de la generación de ingresos. Y no están al final porque sean menos importantes, pero sí porque aún con ingresos elevados podemos tener finanzas personales en malas condiciones. Es por esto que debemos trabajar en nuestra disciplina primero, antes que en el generar más dinero.

Como hemos mencionado, el dinero es un medio no un fin, por eso debemos definir claramente ese fin y trabajar para generar aquel dinero que nos permita alcanzarlo. En una economía como la actual con altas tasas de desempleo, bajos sueldos, etc. resulta complicado hablar de una receta secreta para generar mayores ingresos por lo que nos enfocaremos a ver este punto desde una óptica optimista pero realista.

Si realmente tenemos un fin claro en mente, tenemos la disciplina para cuidar lo que generamos y también la fuerza de voluntad y la motivación suficiente, probablemente encontraremos los medios para generar mayor ingreso. Qué puedes hacer para generar ingresos después de tu horario de trabajo? Qué sabes hacer que los demás valoren? Qué puedes elaborar para vender? Qué producto puedes distribuir ya sea en un multinivel o como comisionista? Puedes conseguir un empleo adicional? Qué habilidades necesitas desarrollar para obtener un mejor empleo y un mejor sueldo? Qué estás haciendo para eso?

La generación de ingresos no es fácil. La realidad es que seguramente será un proceso que tomará tiempo. Requiere esfuerzo, pero requiere sobre todo acción. No nos va a caer del cielo más dinero. Por lo general lo tenemos que salir a buscar. Y una vez que entremos en esa dinámica, entonces sí, “por casualidad” empezarán a cruzarse en nuestro camino nuevas oportunidades de generar ingresos. La suerte difícilmente encuentra a aquel que se queda encerrado en su casa viendo televisión.

Si pensamos en nuestra “vida ideal” para la que requerimos X cantidad de dinero, entonces lo que sigue es salir a buscarlo y trabajar por él. Si no definimos cuanto queremos ganar para alcanzar nuestras metas, entonces de nada nos servirá quejarnos de que no ganamos lo suficiente o que el dinero no alcanza. Esto no quiere decir que es fácil lograrlo, pero significa que tenemos que tomar acción y responsabilidad de nuestra situación y no ser las víctimas de la película.

Como mencionamos en un artículo anterior: No se trata de ganar todo el dinero que podamos sino todo el dinero que nos merezcamos.

12 Reglas de la Riqueza

Publicado: el Lunes 10 de octubre de 2011

Napoleon Hill, uno de los principales autores de desarrollo personal del Siglo XX comparte esta lista que obtuvo después de investigar a varias de las personas más exitosas de su época. Cuantas de esas 12 tendremos cada uno de nosotros?

12 Reglas de la Riqueza según Napoleon Hill

1. Actitud mental positiva
 2. Salud
 3. Armonía en las relaciones humanas
 4. Libertad del miedo
 5. Esperanza de logros futuros
 6. Capacidad para aplicar la fé
 7. Deseos de compartir las bendiciones propias con otros
 8. Comprometerse en una labor de amor
 9. Una mente abierta hacia todos los temas y todas las personas
 10. Completa auto-disciplina
 11. Sabiduría para entender a las personas
 12. Seguridad financiera
- Ojo: El dinero viene al final!

