

Francisco Javier Fernández Higarza

*El regalo de
Steve Jobs*



El regalo de Steve Jobs



“Tu tiempo es limitado, de modo que no lo malgastes viviendo la vida de alguien distinto. No quedes atrapado en el dogma, que es vivir como otros piensan que deberías vivir. No dejes que los ruidos de las opiniones de los demás acallen tu propia voz interior. Y, lo que es más importante, ten el coraje para hacer lo que te dicen tu corazón y tu intuición”.

Índice

Acerca del Autor

Agradecimientos

Prólogo

Introducción

Capítulo 1 - *HACER LO QUE TE APASIONA*

Capítulo 2 - *SEGUIR TU INTUICIÓN*

Capítulo 3 - *INVESTIGAR, OBSERVAR, APRENDER*

Capítulo 4 - *FICHAR A LOS MEJORES*

Capítulo 5 - *ARRIESGAR POR TU IDEA*

Capítulo 6 - *SEDUCE A TUS TRABAJADORES Y SOCIOS*

Capítulo 7 - *MANTÉN UNA PLANTILLA REDUCIDA*

Capítulo 8 - *LA CALIDAD COMO RELIGIÓN*

Capítulo 9 - *APRENDER DEL ERROR*

Capítulo 10 - *¡EL MOMENTO ES AHORA!*

Bibliografía

Acerca del Autor

Fco. Javier Fernández Higarza.



Nacido en Asturias en 1962, Javier Fdez. Higarza es profesor de Educación General Básica en la especialidad de Educación Primaria por la Universidad de Oviedo, donde se diplomó en 1983. Su interés por el mundo de la formación y la enseñanza, especialmente en los ámbitos educativo y empresarial, le han llevado a impartir numerosos cursos y seminarios por distintas ciudades. En 1999 se especializó en Dirección y Gestión de Empresas. Es experto universitario en

Recursos Humanos por la UNED y evaluador de Calidad EFQM.

En su currículum destaca una acreditada experiencia como profesional de ventas en el mundo editorial. Comenzó esta profesión en 1987 en la editorial Vicens-Vives. Desde 1991 hasta 2005 trabajó como Jefe de ventas de la editorial SM. Fue en esta empresa donde su desarrollo profesional alcanzó las mayores cotas y donde ha desplegado una importante labor como formador. El logro que más valora de esta etapa es llegar a convertirse en un

líder servidor de su equipo. En esta etapa profesional logra integrar y desarrollar un gran equipo comercial que consiguió cambiar la forma de desempeño que estaba establecida en su empresa, lograr una cuota de mercado del 33 % en su sector y convertirse en la delegación con mayor venta por alumno a nivel nacional. En el año 2005 y hasta 2011 vuelve a la empresa Vicens Vives como director Territorial de ventas. En esta etapa descubre dos grandes lecciones: que ganar dinero no da la felicidad si ya no sientes pasión por lo que haces y que el liderazgo no se puede desarrollar en todas las empresas.

En el año 2011, en colaboración con la empresa Carflor, crea el programa Carflor Éxito Profesional para apoyar el desarrollo de habilidades profesionales para jóvenes estudiantes universitarios que complementen las carencias del sistema educativo actual. El programa no encontró la respuesta esperada. En esos momentos un empresario conocido, socio fundador de una empresa pionera en el desarrollo de soluciones informáticas específicas para las PYME, le dijo -“Javier, a ti te está ocurriendo lo que a mí me pasaba en los inicios de mi empresa, nuestras ideas están avanzadas para la época y necesitan tiempo para calar en la sociedad”.

Actualmente, está poniendo en marcha su propia empresa, *Talent Select*, cuyo objetivo es ayudar a descubrir y desarrollar el talento en jóvenes. A la vez, sigue con su idea de ayudar a los jóvenes a descubrir la importancia de adquirir el desarrollo de habilidades y capacidades, impartiendo como voluntario conferencias en centros educativos con la Fundación Junior Achievement, para el desarrollo de una visión emprendedora en los jóvenes.

Agradecimientos

Tengo que agradecer al destino y a mis padres haberme dado la vida, una vida maravillosa de crecimiento y desarrollo personal, por ello quiero dedicarles a ellos antes que a nadie este libro. Mi trayectoria vital no habría sido la que es sin su ejemplo personal, cada uno de ellos me inspiró cosas distintas en la vida.

Mi padre me dio la primera gran lección de su vida sin pretenderlo, me dijo: -“De lo único que me arrepiento en la vida es de no haber podido estudiar, aprender”. (Las circunstancias personales y la falta de oportunidades de la época en que vivió se lo impidieron). Esas palabras siempre han estado dentro y me han ayudado a tener las ganas de aprender que han hecho de mí lo que soy. De él, aprendí, además, el esfuerzo, el compromiso, la responsabilidad, el afán de superación y a no malgastar nunca el dinero.

Mi madre es un ejemplo en trato con los demás. Con aquellos mendigos invitados a nuestra mesa aprendí a compartir, a ayudar a los demás. En ella vi siempre bondad, sacrificio, compromiso y me inculcó la importancia de los detalles y del agradecimiento, la importancia de la inteligencia social.

Al igual que mis padres, quiero dedicar este libro a mi mujer, Camino, y a mis hijos, Paula y Gabriel. Ellos me ayudan cada día a crecer como persona, me inspiran y me dan la fuerza. Ellos, con su paciencia y su perdón, me dan el estímulo para no desfallecer nunca como persona y profesional. Sin duda, son el mayor éxito de mi vida, y mi

esposa, además, de mi mayor amor, es el mayor socio y aliado que he podido tener en mi vida. Os quiero y os necesito para seguir siendo lo mejor que puedo ser.

Además, quiero agradecer particularmente a mi mujer su ayuda en la mejora de la redacción de este libro y de tantos artículos. Sin su trabajo y paciencia nunca hubieran visto la luz.

Quiero agradecer también a la Editorial Sm el haberme proporcionado una gran formación, tan importante que consiguió que desarrollara mis habilidades profesionales y me permitió dar los primeros pasos en el difícil mundo de la dirección y liderazgo de personas.

No quiero olvidar a aquellas personas del equipo de Sm que compartimos tantos años juntos, Tere, Ángeles, Chema, Isaac, Ramón, M^a Jesús, Ángel, que confiaron en mí y me permitieron con su paciencia, apoyo y ayuda, descubrir lo que era el liderazgo y su práctica. Pedirles disculpas por los errores que pude cometer en ese aprendizaje y en nuestra relación.

También quiero agradecer y dedicar este libro a Izhan Lemon, Elías Camacho, Antonio Ramírez, Germán González, por su amistad, su apoyo personal y profesional, ya que indirectamente me empujaron a escribir este libro.

A la Fundación Junior Achievement quiero agradecerle que me hayan permitido seguir desarrollando mi misión personal a través de sus excelentes programas de desarrollo profesional para emprendedores.

Prólogo. (pendiente)

Introducción

Me siento en deuda con la vida, me ha dado una existencia llena de pasión, ilusión y entusiasmo. Esto no significa que mi vida haya sido siempre fácil, para nada, no nací en una familia pudiente, lo hice en una familia de labradores y el trabajo siempre ha estado presente en mí desde que tengo memoria. Sin embargo, este hecho, más que condicionar negativamente mi vida, me ha proporcionado recursos para superar las dificultades que me he ido encontrando en el día a día. Me siento aún más orgulloso de mi trayectoria vital ya que lo que he conseguido ha sido a base de trabajo y esfuerzo, virtudes esenciales en la vida y que por desgracia hoy no están de moda.

Toda mi vida he estado aprendiendo, disfruto haciéndolo, y si yo, una persona normalita, que ha nacido en una familia humilde sin los medios con los que hoy contamos para poder desarrollarnos, he podido llegar a ser y sentirme una persona con éxito, a sentir que mi vida merece la pena y puedo irme a dormir con la conciencia de que cada día me regala más experiencia y mas crecimiento, ¿por qué no podría conseguirlo cualquier persona o cualquier joven que se lo proponga? ¿Por qué tú que estás leyendo estas palabras no podrías conseguirlo?

"Los analfabetos del siglo XXI no serán aquellos que no sepan leer y escribir, sino aquellos que no sepan aprender, desaprender y reaprender" Alvin Toffler.

Este libro nace sin pretender serlo, no me lo había planteado, simplemente un día me encontré estas frases de Steve Jobs en la web, me inspiraron, me hicieron reflexionar y decidí pasar mis reflexiones al papel. Al hacerlo y releerlas pensé ¿por qué no pueden servir todas estas ideas como libro para inspirar y hacer reflexionar a otras personas?

Soy consciente de que mi currículum no está lleno de grandes títulos, ni de MBA, ni máster que me hagan aparecer como un gran gurú, como un experto. Pero tampoco creo que sea lo realmente importante ya que no pretendo escribir desde un planteamiento dogmático. Quiero empezar dejando claro que lo que escribo no tiene el propósito de enseñar nada, no creo en el proceso de enseñanza tal y como conocemos en nuestra sociedad. En este libro sólo encontrarás autenticidad, ya que mis reflexiones están basadas en experiencias y vivencias profesionales, pero también personales, y el libro está planteado como un compendio de pensamientos y reflexiones que se produjeron en mi cerebro con la lectura de las ideas de estos grandes autores.

Como digo, no pretendo transmitir dogmas, ni verdades, ni principios. En este libro tampoco busques la verdad, yo no creo en ella y no pretendo transmitirla. Si algo aprendí

en mi vida es que la verdad es muy relativa. La verdad está ligada a las experiencias y las vivencias de cada persona. Hay tantas verdades como personas, y a su vez, cada persona cambia muchas veces “sus verdades” a lo largo de la vida.

Por tanto se consciente durante la lectura que no pretendo que mis ideas cambien las tuyas, sólo buscan provocar reflexión, que la mente de quien me lea se haga preguntas, que sienta que coincide con mis ideas o bien que las rechace categóricamente, en cualquier caso vuestras reflexiones serán igual de válidas.

Este libro está escrito desde el corazón y no pretende llegar tanto a la mente de las personas como a sus corazones. Está inspirado en un compromiso personal con la vida y nace del deseo de compartir la ilusión, pasión y entusiasmo que yo siento por ella.

“«Un sabio debe hablar, no para decir, sino para guiar a los otros a encontrar. El destino del hombre es el de crearse a sí mismo.» Éliphas Lévi

Sí, sé que la vida no es fácil, lo he experimentado, pero también soy consciente de que lo fácil no ofrece retos y por tanto no aporta tanta satisfacción a quien lo consigue. La vida es un camino con dificultades, con lucha, con esfuerzo que poco a poco te ayudan a crecer, a creer en ti mismo, y te podrán ayudar a decir -“mi vida y yo cada día merecemos más la pena, he conseguido superar muchos

El regalo de Steve Jobs

de los inconvenientes que se han ido presentando, por ello cada día me siento con más valores y más valor”.

***“Vivid arduamente, no temáis nada y os sonreirá el triunfo”-
Winston Churchill.***

Una de las cosas más importantes que he aprendido en los últimos años y que nunca me enseñaron en el colegio es que debemos tener personas que nos inspiren, modelos que nos permitan ver y reconocer más fácilmente y mejor el camino que queremos emprender.

Sé que es muy recurrente y está muy visto en los últimos tiempos tomar a Steve Jobs como modelo para poner en marcha un proyecto, pero no pretendo ser original, sino tomar como ejemplo a uno de los emprendedores que para mí es modelo e inspiración, no tanto por los triunfos que ha conseguido, sino por las ideas (que no enseñanzas) que nos ha regalado este particular "EMPRENDEDOR".

Creo que en sus mensajes hay un gran regalo para todos los que aspiramos a desarrollarnos profesionalmente, y de ahí el título del libro.

Permitirme una sugerencia, yo comenzaría viendo su emotivo y, para mí, impresionante discurso en la Universidad de Stamford, del que os dejo aquí el vínculo subtítulo en español.

<http://www.youtube.com/watch?v=6zIHAiddNUY>

Creo que es un vídeo para guardar y ver en aquellos momentos que parece todo va mal en nuestro proyecto de vida o en nuestro negocio, en esos momentos en que pensamos tirar la toalla y buscar un empleo donde otros corran con los riesgos.

Sé que Steve Jobs tiene tantos admiradores como detractores, algo que me parece perfecto. Gracias a la diversidad se crece y si todos siguiéramos a Jobs seríamos un rebaño siguiendo a un pastor. Soy también consciente de que hay mucha leyenda negra, que si era un tirano, que si explotaba a las personas, etc., seguro que hay algo de verdad detrás de esas críticas, pero... qué directivo exigente no tiene críticas detrás de sí, “que tire la primera piedra quien nunca haya errado”.

Los errores son claves también para aprender y procurar que en nuestras empresas no se produzcan. Una persona que comete errores es alguien que se arriesga, que hace cosas, el único que nunca se equivoca es quien no hace nada. Los errores son grandes maestros y por ello no debemos temerlos, lo bueno es analizarlos para aprender. Esto forma parte del camino del crecimiento, tanto o más que el éxito.

Normalmente cuando tenemos éxito lo celebramos, incluso llegamos a emborracharnos de orgullo y perdemos

El regalo de Steve Jobs

el norte ya que no solemos reflexionar sobre por qué, cómo lo hemos conseguido, con lo cual, pocas veces sacamos lecciones. Sin embargo, con el error suele ser al revés, siempre nos lleva a aprender, a mejorar y si no es así, es decir, si no extraemos lecciones del error, ahí llega el fracaso.

Además de las ideas de Steve Jobs me han inspirado y recojo argumentos de otros libros de distintos autores, de los que quiero destacar tres:

Stephen R. Covey, El 8º Hábito.

John C. Maxwell, El mapa para alcanzar el Éxito. Las 21 Cualidades Indispensables de un Líder.

Alex Rovira, La Brújula Interior.

Me hubiese gustado pedirles permiso a los tres para reproducir los textos de sus libros que inserto en esta obra, pero Covey falleció hace unos meses, Maxwell y Rovira están fuera de mis posibilidades de contacto.

Os recomiendo de todo corazón la compra y lectura de los cuatro libros. Merece la pena su lectura, son libros que ayudan a crecer. Yo comenzaría por el de Alex Rovira, *La Brújula Interior*, como detonante, como elemento de motivación que te ayude a tomar la decisión de cambiar tu mundo. Después, *El Mapa del Éxito*, como guía un poco

más profunda, seguiría con *El 8º Hábito* y acabaría con *Las 21 cualidades Indispensables del Líder*.

Tengo que decir que Covey ha tenido un especial significado en mi vida. Hace más de quince años inspiró mi cambio hacia la filosofía que trata de transmitir este libro. Me empujó a querer tomar la decisión más importante para mi vida, me hizo querer convertirme en una persona eficaz. Su libro, *Los 7 Hábitos de la persona altamente eficaz*, transformó mi vida a lo que hoy soy, me hizo descubrir cómo podía convertirme en una persona que se sintiera feliz. Siento que le debo a Covey parte de mi felicidad, de mi crecimiento personal y profesional, gracias a este señor siento que soy líder de mi propia vida.

"Nuestra actitud es la fuerza primaria que determinará si tenemos éxito. " -John C. Maxwell.

Otra idea que me hizo comprender y que considero fundamental para vivir una vida plena, es que la felicidad no está sólo en llegar a la meta, que tiene mucha importancia el camino. Cuando alcances una meta, párate un momento, mira hacia atrás, podrás ver y sentir la satisfacción de la lucha, la superación, la pasión, el esfuerzo que has invertido, y te darás cuenta que todo ello ha sido lo verdaderamente importante. No sólo te han permitido llegar, sino que te han hecho crecer, ser mejor persona. Ese análisis, es el verdadero éxito.

"Un sueño no se hace realidad a través de magia: conlleva sudor, determinación y trabajo duro"- Colin Powell.

Saben, al menos a mí, siempre que consigo una meta me ocurre lo mismo. Me planteo: ¿y ahora, qué? Me inunda una sensación que tal vez se pueda comparar, por lo que se dice, con el síndrome de abstinencia, me entra mono de la pasión que he sentido al luchar por conseguir lo que un día había soñado. Entonces, siempre me planteo, ¿por qué no OTRA META? y vuelvo a buscar casi sin darme cuenta otro reto, otra ilusión, otro sueño.

Esto es lo maravilloso de la vida, que, si quieres, siempre puedes estar creciendo, buscando un sueño, una meta nueva.

"Nuestra vida tiene exactamente el sentido que nosotros somos capaces de darle". Hermann Hesse.

Deberíamos tener siempre en cuenta que cada día es una nueva oportunidad; cada día podemos comenzar a ser lo que queremos ser; cada día podemos cambiar lo que sentimos por nosotros mismos. Debemos plantearnos si queremos formar parte de la solución o del problema y una vez tomada la decisión, pasar a una acción congruente y comprometida. El mundo actual no es la "crisis" que nos venden. Hoy, igual que ayer, igual que siempre, el mundo es magnífico, está lleno de puertas cerradas, de oportunidades, esperando que las abramos.

"Da igual si piensas que puedes o que no puedes, tienes razón". Henry Ford.

Hace unos años adquirí un compromiso conmigo mismo: intentar compartir lo que la vida me ha enseñado con los jóvenes, fundamentalmente, ya que creo que el sistema educativo tradicional deja una gran laguna con respecto a la formación de competencias profesionales, pero también con toda persona que quiera luchar por sus sueños y precisamente este libro, al final, puede formar parte de ese proyecto.

Hoy, esta promesa forma parte de mi misión como ser humano y este libro intenta ser un elemento más dentro de ella. Es hora de comenzar a pagar mi "deuda". Espero que este libro, con las ideas de tantas personas que han luchado por sus sueños, que nos han legado grandes lecciones, y mis propias reflexiones, sirva para inspirar a alguna persona.

"El coraje y la iniciativa vienen cuando usted entiende su objetivo en la vida." - John C. Maxwell.

Vayamos por tanto con los 10 MANDAMIENTOS que Steve Jobs nos regaló, que a él le permitieron triunfar, cambiar un poco el mundo en el que vivió y que a ti también tal vez puedan abrirte la puerta a tu propio triunfo.

Mandamiento 1º



**HACER LO QUE TE
APASIONA.**

***“La única forma de
hacer bien un
trabajo es amando
lo que haces. Si
todavía no lo has
encontrado sigue
buscando”.***

***“Nuestra actitud es la fuerza primaria que determinará si
tenemos éxito. ” -John C. Maxwell.***

***“Elige un trabajo que te guste y no tendrás que trabajar ni un
día en tu vida entera”- Confucio.***

***“Quien no ama su trabajo, aunque trabaje todo el día es un
desocupado”- Facundo Cabral.***

«Esto no es vida. Estoy quemado, agotado».

«Nadie me valora ni me aprecia de verdad. Mi jefe no tiene ni la menor idea de lo que soy capaz de hacer».

«Me siento vacío. La vida no tiene sentido; me falta algo».

«Estoy exasperado. Tengo miedo. No puedo permitirme perder el trabajo».

«Me aburro y me limito a cumplir. Casi todas mis satisfacciones son ajenas al trabajo».

¿Te suenan estas expresiones? ¿Alguna vez te has sentido así? ¿Te has parado a pensar lo que significa trabajar durante veinte, treinta o quizás más años en un empleo o en un negocio que no te gusta? ¿Ir cada día a realizar una tarea que no aporta nada a tu vida salvo unos ingresos económicos? ... Triste, penoso, por no utilizar adjetivos aún más fuertes ¿verdad?

No cabe duda que todos, en algún momento de la vida, podemos realizar el esfuerzo de trabajar en estas condiciones. No es ningún desastre aceptar un empleo que no te gusta, lo que sería un desastre es que te conformes y no sigas dando pasos para encontrar y desarrollarte en tu sueño.

El regalo de Steve Jobs

Por desgracia, esta es nuestra realidad hoy, la que percibimos a nuestro alrededor, millones de personas van cada día a trabajar con tristeza y resignación.

Pero, ¿es que no hay otro planteamiento? ¿Por qué toda la sociedad se está contagiando de este miedo? ¿Por qué no somos capaces de superar esta parálisis generalizada? ¿Por qué no intentamos cambiar nuestra vida?

«No puedo cambiar, este no es un buen momento para correr ese riesgo.»

«Tengo un coche, una hipoteca, no puedo permitirme marcharme y buscar otro trabajo donde sea más feliz.»

«Tengo una familia a la que sacar adelante, no puedo jugar con el pan de mis hijos.»

Como dice Alex Rovira en su libro La Brújula Interior:

La mayoría de estos profesionales son inteligentes, muy trabajadores y grandes gestores de recursos, pero tienen dificultades para gestionar su recurso más valioso: su propia vida.

Es como si invirtieran toda su energía física y mental en aspectos que no son vividos directamente como propios y así, mediante este sacrificio, «pagasen» por la seguridad de tener un puesto de trabajo bien remunerado.

El regalo de Steve Jobs

Un trabajo que, a veces, se convierte en una esclavitud dentro de una jaula de oro. Porque hay muchísimos profesionales que pagan un precio excesivamente alto por su salario.

Pagan un precio en estrés, esfuerzo, dedicación, renuncia a la vida familiar, renuncia al tiempo libre, renuncia al cuidado físico y emocional de sí mismos, etc., muy superior al valor del dinero que se les ingresa en el banco al final de cada mes.

La gran mayoría de estos profesionales estableció como principal valor la seguridad de un buen puesto de trabajo, bien remunerado, y con el tiempo fue olvidando aquello que le hacía sentirse vivo, aquello que daba sentido a su vida, aquello que le llenaba, que le hacía feliz.

Sin duda, me veo reflejado en estas palabras de Alex Rovira. Hace dos años yo era así, vivía con este planteamiento de vida, estaba atrapado por un buen sueldo y por una falsa imagen de seguridad, no era feliz, no amaba mi trabajo, me levantaba por las mañanas sin ilusión, muchos días alejado de mi familia, echándoles de menos y mintiéndome a mí mismo diciéndome que lo hacía por ellos.

Sin embargo, las circunstancias me obligaron a dejar esa manera de conducirme y pude comprobar que hay otra forma de vida, es posible desarrollar un trabajo que te permita vivir con más dignidad, con más alegría, con más

entusiasmo. Esto se da cuando amas lo que haces. En ese momento, el trabajo deja de ser algo que te supone un esfuerzo, que te esclaviza, para convertirse en una pasión, en algo que te realiza. Te conviertes en una persona que lucha cada día por ser lo mejor que puede ser, disfrutas y descubres el placer de aprender cada día un poco más, de hacer cada día un poco mejor tu labor, te sientes comprometido con tu profesión y tu organización. Ocurre cuando tu tarea está relacionada con algo interior que te empuja, algo que algunas personas llamamos MISIÓN, y es ahí donde el trabajo deja de serlo para convertirse en puro disfrute, en un elemento que te aporta realización profesional y personal. Pasamos de considerarnos como empleados y sentimos que somos colaboradores. Incluso dejamos de ver las dificultades como tales para convertirlas en retos. La creatividad, la iniciativa rondan a nuestro alrededor, dándonos sorpresas inesperadas, permitiéndonos hacer cosas que no soñábamos nunca lograr.

Como dice John C. Maxwell en su libro *Las 21 cualidades indispensables de un Líder*:

"La pasión es el primer paso para la realización. Tu deseo determina tu destino. Piensa en grandes líderes y quedarás impresionado por su pasión: Gandhi por los derechos humanos, Winston Churchill por la libertad, Martin Luther King Jr. por la igualdad, Bill Gates por la tecnología.

El regalo de Steve Jobs

Cualquiera que viva por encima de una vida común tiene un gran deseo. Esto es cierto en cualquier campo: deseos débiles traen resultados flojos, así como un fuego pequeño produce poco calor. Mientras más fuerte sea tu fuego, más grande será el deseo y más grande el potencial".

Por ello, amigo emprendedor o empresario, si quieres tener una empresa que sea líder en cualquier sector, busca colaboradores, no simples trabajadores, personas que quieran contribuir con su pasión, entusiasmo e ilusión, personas que disfruten con su trabajo y hagan cosas de una forma excelente. Una empresa será líder cuando sea capaz de transformar a sus trabajadores en colaboradores, dispuestos a ser ellos mismos líderes y a poner toda su pasión para conseguirlo.

Recojo otro fragmento del libro de Stephen R. Covey, *El 8º hábito*.

Detalles de una encuesta a 23.000 trabajadores, gerentes y directivos de todo tipo de industrias en USA reflejaba alguno de los siguientes datos:

- *Sólo el 37% de las personas encuestadas dijeron comprender claramente lo que su organización intentaba conseguir y por qué.*

El regalo de Steve Jobs

- *Sólo una de cada cinco dijo sentirse entusiasmada por los objetivos de su equipo y de su organización.*
- *Sólo una de cada cinco dijo tener una alineación clara de la relación entre sus tareas y los objetivos de su equipo y de su organización.*
- *Sólo la mitad se sentían satisfechas con el trabajo que habían realizado al cabo de la semana.*

A pesar de todos nuestros avances en relación con la tecnología, con la innovación de los productos y con los mercados mundiales, la mayoría de las personas no se desarrollan en las organizaciones donde trabajan. No se sienten realizadas ni entusiasmadas. Se sienten frustradas. No saben con claridad hacia dónde se dirige la organización ni cuáles son sus principales prioridades.

Esto es lo que tenemos: gente no comprometida, sin pasión, gente que no se siente bien en sus trabajos, simplemente empleados que van a realizar un trabajo por un sueldo y, aún así, las empresas de Estados Unidos funcionan. ¿Qué resultados tendríamos en las empresas españolas si pasáramos la misma encuesta, teniendo en cuenta que son de las menos productivas de Europa?

Pensemos en qué situación tendríamos si esos números se invirtieran, que todos esos trabajadores, gerentes y directivos se sintieran realmente colaboradores con la

misión de la empresa, entusiasmados por lo que hacen, ¿qué resultados podrían tener esas empresas?

Como sigue diciendo Stephen R. Covey, para la nueva realidad en que vivimos, para salir de la situación tan especial que se vive hoy se necesita:

Ser efectivos como individuos y como organizaciones. Esto ya no es una elección en el mundo de hoy: es imprescindible para entrar en el terreno de juego. Pero sobrevivir, prosperar, innovar, sobresalir y liderar en esta nueva realidad nos exigirá aumentar la efectividad e ir más allá de ella. Esta nueva era exige y necesita grandeza. Exige y necesita realización, un desempeño apasionado y una contribución importante que se encuentran en un plano o una dimensión diferente.

Por ello, emprendedor y/o futuro empresario: si vas a montar un negocio, busca lo que realmente te apasione, y dedícate a ello. En ese terreno serás excelente y ningún problema o competencia podrá vencerte. Además, cuando debas contratar personas, búscalas también con pasión, que disfruten con el trabajo y que puedan comprometerse con la misión y visión que tiene tu empresa.

Si podemos contratar a personas cuya pasión coincida con su trabajo, no necesitarán supervisión. Se controlarán ellas mismas mejor que nadie. Su ardor procede del

El regalo de Steve Jobs

interior, no del exterior. Su motivación es interna, no externa. Pensemos en las veces que nos hemos sentido apasionados ante un proyecto, algo tan atractivo y absorbente que difícilmente podíamos pensar en otra cosa. Stephen R. Covey libro El 8º Hábito.

Cuanto más profundos sean la pasión y el compromiso, con un sueño más posibilidades de que se haga realidad con éxito.

Además, ten en cuenta que si sientes pasión y compromiso con lo que haces, nunca volverás a trabajar. Te entusiasmarás, y lo que para otros es un trabajo, para ti será una forma más de disfrutar de la vida.

A pesar del entusiasmo, siempre hay ocasiones en que esa pasión flojea, por ejemplo, cuando ves que tu jefe no siente esa pasión y sólo busca un rápido rendimiento económico. Es ahí cuando podemos seguir los consejos que Paco Guillén nos da en su blog para recuperarla.

<http://www.blandi.org/fguillen/#.UHe4G1GhTYy>

- *Reserva tiempo para ti mismo. Dirás que empezamos mal... Es una exigencia obligada. Ya no puedes ceder más en este ámbito. Recupera tiempo para hacer ejercicio y aquellas cosas que te satisfacen y que has abandonado.*

El regalo de Steve Jobs

Nada del negocio se deteriorará porque respetes este tiempo.

- *Recupera tus valores. Repasa tus prioridades y asegúrate de que responden a tus verdaderos principios. Quizás debas corregir el rumbo una vez más.*
- *Búscate un mentor. No importa tu posición o tu experiencia, siempre te será de utilidad. Y en particular ahora. No debes atravesar este período sin la visión objetiva y complementaria de otra persona experta.*
- *Cultiva tus contactos. Seguro que los has descuidado últimamente. Te ayudarán a recuperar la energía y la ilusión además de proporcionarte ideas y soluciones inesperadas.*
- *Delega aquello a lo que te resistes. Eres consciente de esas tareas que te cuesta llevar a cabo y que te generan estrés. Decídate a buscar el modo de delegarlas para ocuparte con toda la energía en aquello en lo que eres más determinante.*
- *No pares de innovar. Escapa de la monotonía reinventando continuamente la mejor manera de atender a los clientes y de desarrollar los procesos habituales de la empresa. No seas el último en incorporar las tecnologías de la información y de la comunicación para mejorar el funcionamiento de tu negocio.*

Como dice Covey, nuestra naturaleza tiene cuatro componentes: cuerpo, mente, corazón y conciencia (principios). Nuestra vida sólo será plena cuando los cuatro componentes estén en equilibrio. La pasión surge de este equilibrio. Cuando no se da, nos sentimos mal, por tanto, no puede haber entusiasmo. Analiza tu vida, encuentra el componente que tiene carencias y, como dice Paco Guillén, encuentra tiempo para ti mismo, para cuidar tu cuerpo, para compartir tus emociones con los que quieres, para formarte mejor, para recuperar tus principios y valores. Sólo así, siendo dueño de ti mismo, dejarás de ser víctima de tus circunstancias.

Permíteme acabar este capítulo con un estudio que reafirma la importancia de tener claras las metas y que recojo del libro La brújula interior de Alex Rovira.

El doctor Lair Ribeiro nos dice en la obra "El éxito no llega por casualidad", página 97: «En 1953, en un estudio realizado por la Universidad de Harvard, se entrevistó a todos los estudiantes de dicha universidad. Entre las diversas preguntas que se les hicieron, una trataba sobre sus metas en la vida: qué querían conseguir en el futuro. (...) Sólo un 3 por ciento de los alumnos escribió lo que pensaba hacer en su vida. Veinte años después se les entrevistó de nuevo a todos. Por sorprendente que parezca, aquel 3 por ciento de los alumnos que había establecido sus metas por escrito valía económicamente más que el 97 por ciento restante. Y no sólo eso, sino que estaban más sanos, alegres y satisfechos y

El regalo de Steve Jobs

tenían mejor disposición ante la vida que el resto de los ex alumnos entrevistados».

Te dejo algunas preguntas que te pueden ayudar a descubrir si lo que te planteas te apasiona. Procura responderlas por escrito, se dice que los sueños sólo se convierten en realidad cuando se escriben.

Cuando los sueños pasan al papel dejan lo onírico para convertirse en un proyecto escrito, en un objetivo. En ese momento, tu sueño es una realidad, es un proyecto real.

¿Cuál es mi meta, mi sueño?

¿Yo nací para desarrollar este proyecto?

¿Siento este proyecto como la meta de mi vida?

¿No existe ningún otro proyecto que pueda competir con éste en la pasión que te produce?

¿Este es el mejor proyecto que puede permitirme vivir mi sueño?

Cuando pienso en la empresa o proyecto que quiero poner en marcha, ¿qué siento en mí, emociones positivas, apasionadas?

El regalo de Steve Jobs

Si te tocase la lotería y no tuvieses que trabajar para vivir, ¿te dedicarías a este proyecto como afición?

¿Te imaginas dentro de cuarenta años trabajando en este proyecto? ¿Tendrás la misma ilusión?

¿Sientes que serás una persona realizada desarrollando este proyecto?

¿Qué cinco personas puedan ayudarte a poner en marcha ese proyecto que te apasiona?

¿Estoy dando los pasos adecuados para impulsar mi proyecto? ¿Qué otros pasos puedo dar que aumenten las posibilidades de mi proyecto?

¿Qué cualidades personales crees que posees que puedan hacer que las personas crean en ti y en tu proyecto?

¿Qué recursos necesito para poner en marcha este proyecto (sueño)? ¿Qué necesito aprender?

¿Qué puede impedirte conseguir tu objetivo? ¿Qué lastres personales siento que me impiden lanzarme tras ese objetivo?

El regalo de Steve Jobs

¿Qué plan de acción debo realizar por escrito antes de ponerme en camino?

“La pregunta con la que luché muchos años es algo así: ¿Cómo puedo mantener mi vida y mi trabajo adecuadamente separados? Era una pregunta equivocada. La pregunta adecuada es: ¿Cómo puedo mantener mi vida y mi trabajo adecuadamente integrados?”. James A. Autry.

Mandamiento 2º



**SEGUIR TU
INTUICIÓN.**

***"Haz las cosas que
te gustan, aunque
de momento no
sepas por qué te
atraen. No te
cortes las alas:
sigue tu intuición".***

***"En el mar, como en el amor, suele ser mejor seguir una
corazonada que obedecer a una biblioteca"-John R. Hale.***

***"Saber cómo elegir el camino del corazón es aprender a seguir
la intuición. La lógica puede decirte adónde podría conducirte
un camino, pero no puede juzgar si tu corazón estará en él"-
Jean Shinoda.***

***"La única cosa realmente valiosa es la intuición"-Albert
Einstein.***

Siempre hemos asociado el sexto sentido con algo que tienen las mujeres, esto no es del todo cierto ya que todos tenemos esa capacidad, simplemente ellas se dejan guiar más por él y lo tienen más desarrollado. Todos tenemos esa intuición, es algo natural y biológico. Nuestros antepasados no sólo nos lo legaron en nuestros genes, sino que también nos legaron cualidades que muchas veces nunca llegamos a descubrir. En nuestro cerebro, hay miles de conocimientos transmitidos genéticamente, aprendidos por nuestros ancestros a lo largo de la evolución y que se encuentran en nuestro subconsciente. Esas reglas forman parte de una especie de libro de instrucciones genético al que recurrimos ante determinadas situaciones y en el que hayamos respuestas rápidas y precisas. Este fenómeno es el que hace que seamos capaces de analizar la realidad en milésimas de segundos y que nos proporciona información sobre un determinado acontecimiento. Cuando intuimos parece como si nuestro cerebro nos regalara una idea que no sabemos de dónde ha salido. La intuición es una especie de trabajo que se asemeja a realizarlo en la parte sumergida de un iceberg, en el que procesamos la información inconscientemente. Al intuir, nuestras neuronas están solas analizando el tema, no existe trabajo por nuestra parte racional, todo el trabajo lo está realizando el inconsciente.

Acudimos a otro apartado del libro *La brújula interior* de Alex Rovira que nos explica muy claramente lo que es el inconsciente:

¿Sabes realmente qué es y cómo funciona el inconsciente?

Te diré lo que explican los manuales. El inconsciente es tu gran almacén de ideas, impulsos, temores. Es tu parte más perseverante: actúa con absoluta fidelidad, siguiendo el programa de lo que Él ha interpretado que es tu deseo. Su característica principal es que tiende por todos los medios a satisfacer las consignas que le son dadas, sin plantearlas, sin ponerlas en duda. En cierto modo, su funcionamiento es simplísimo, puramente mecánico, como el software de un ordenador.

A diferencia del pensamiento racional, las intuiciones son el resultado del trabajo del inconsciente y están muy relacionadas con las emociones. Y es que cuando intuimos notamos que la idea la sentimos y no que la pensamos. La intuición se recibe como una emoción o, como vulgarmente se dice, "fue un palpito, lo sentí en el corazón". El inconsciente trabaja mucho mejor cuando se le despierta con el mismo lenguaje que él mismo utiliza, las emociones, y fundamentalmente con emociones positivas, es decir, cuando existe entusiasmo, pasión, ilusión. Es, en esos momentos, cuando aparece la

inspiración, que no es otra cosa que activar el interruptor del inconsciente.

Quiero compartir contigo un artículo que me parece muy didáctico sobre el tema de la intuición. Mi recomendación es que lo leáis completo, a mí me pareció un gran artículo.

¿Podemos fiarnos de la Intuición? de Jenny Moix Queraltó, lo podéis encontrar en la siguiente dirección electrónica.

http://elpais.com/diario/2010/11/14/eps/1289719613_850215.html

En el proceso de la intuición se ven claramente tres fases. En primer lugar, el cerebro recopila datos de la experiencia, datos guardados en lo más oculto de nuestro cerebro, tanto que ni siquiera sabemos que tenemos; seguidamente los procesa de forma inconsciente y automática, y en tercer lugar, aparece repentinamente el resultado o la conclusión de este procesamiento en nuestra consciencia.

Si queremos mejorar la intuición, podemos trabajar estas tres fases:

1- Recopilar información con entusiasmo.

Querido lector, esto significa que tenemos que estar constantemente aprendiendo, leyendo sobre temas que nos interesan, haciendo crecer la información y los datos

de nuestro cerebro, pero ¡ojo!, no de una forma forzada, todo lo contrario. Recordad que a nuestro subconsciente le llegan mejor las cosas que causan emoción, entusiasmo, que causan pasión.

2- Darle tiempo al inconsciente.

Una vez hemos recogido información, debemos limitarnos simplemente a darle tiempo a nuestro inconsciente para que trabaje por nosotros.

No nos confundamos, aprender no supone estar todo el día estudiando, es el propio cerebro el que nos pide la “droga”. Habrá etapas que el cuerpo te pida estudiar y habrá etapas que el cerebro te diga ¡basta!, déjame descansar, o lo que es lo mismo, permíteme procesar, estructurar, clasificar, acomodar todo lo que he recibido. En ese periodo es como si tu cerebro no quisiera saber nada más de ese tema. Aprender no es algo lineal como quieren hacernos ver en el sistema educativo, existen fases y es necesario dejar que el cerebro haga backup.

3- Reconocer las señales.

Nuestra conciencia es como una enorme pantalla blanca. Nuestro inconsciente después de un duro trabajo proyecta sus conclusiones en esa macropantalla. Y es entonces cuando vemos la deducción de sus cábalas. Pero si tenemos la pantalla ocupada ¡no podemos ver nada! Una forma de poder despejarla consiste en meditar. Es

El regalo de Steve Jobs

también habitual que pensamientos brillantes surjan justo cuando estamos relajados en la cama, antes de dormirnos. En ese momento nuestra pantalla se encuentra más limpia.

Es posible que cuando el inconsciente llegue a su deducción nos encuentre durmiendo. ¿Qué hace entonces? No se espera a que nos despertemos, deja su mensaje dentro del sueño de manera más o menos simbólica.

Yo, cuando estoy entusiasmado por un proyecto me despierto por la noche con ideas, antes no les hacía caso, me volvía a dormir sin pararme a analizar por qué me había despertado con esa idea. Hoy trato de entender esa señal, trato de sentirla y en muchas ocasiones descubro en esas ideas elementos esenciales para mis proyectos.

Ahora me levanto y la escribo sin profundizar demasiado en ella, sin darle demasiadas vueltas, la dejo para otro día. Al día siguiente será cuando la analice y cuando descubra la importancia de la misma.

Cuando eres consciente de tu intuición, cuando la respetas y la conviertes en una herramienta más de tu inteligencia, en ese momento la podrás utilizar para intentar resolver problemas a los que no encuentras solución de forma racional. Cuando ocurre esto yo se lo dejo a mi intuición, si hay una solución ella me ayudará a

encontrarla y si ella tampoco puede, se la dejo al tiempo, ya que no nos encontramos ante un problema, se trata de una situación sobre la que yo no tengo ningún poder de actuación.

Napoleón Hill en su libro *Piense y hágase rico*, un clásico de los libros de autoayuda, nos habla también del sexto sentido:

El sexto sentido es esa porción de la mente subconsciente a la que nos hemos referido denominándola imaginación creativa. También nos hemos referido a ella como aparato receptor, a través del cual las ideas, los planes y los pensamientos surgen en la mente.

Nos referimos a que, con la ayuda del sexto sentido, usted será advertido de todo peligro inminente con bastante tiempo para evitarlo, y se le notificarán las oportunidades con la suficiente antelación para que las aproveche.

El sexto sentido acude en su ayuda y, si usted sabe desarrollarlo y aprovecharlo, siempre tendrá a su lado un ángel guardián que le abrirá la puerta de entrada al templo de la sabiduría en todo momento.

En alguna parte de la estructura celular del cerebro se halla localizado un órgano que recibe las vibraciones del pensamiento habitualmente denominadas presentimientos.

El regalo de Steve Jobs

Para desarrollar esta intuición hay que eliminar tres enemigos: la indecisión, la duda y el temor.

El sexto sentido nunca funcionará mientras estos tres elementos negativos continúen en su mente, ya sea en su conjunto o por separado.

Cuando nuestro cerebro trabaja con emociones positivas, cuando luchamos por nuestros sueños y conseguimos alejar, superar estos tres enemigos, y decidimos que nada nos detendrá, percibiremos cada vez con más claridad que las intuiciones que nos guían son más habituales. Nuestro inconsciente, con toda esa pasión, con nuestro entusiasmo, nos hace llegar cada vez más información en forma de presentimientos. Nos abre puertas, genera ideas y atrae a personas que nos aportan una ayuda inestimable para conseguir nuestro sueño. Esa es la intuición a la que se refiere Steve Jobs en esta idea: no hace falta que todo nos llegue de nuestro cerebro racional y consciente, sigue los pasos que te marca el corazón, no son simples locuras, están analizados por un cerebro mucho más inteligente y menos contaminado que el racional que está influenciado por creencias generadas por aprendizajes sociales y que muchas veces nos alejan del camino de hacer las cosas que realmente nos apasionan.

Cuando tienes este tipo de intuiciones, la vida se vuelve más clara, ves oportunidades que antes no vislumbrabas,

El regalo de Steve Jobs

llegas a personas que antes no hubieras imaginado, ya que no eras capaz de sentir que podías hacerlo, y es que tu mente trabaja a pleno rendimiento utilizando consciente y subconsciente.

La intuición es seguir el camino del corazón, es seguir tu sueño, tu meta, es el propósito que se encuentra en la esencia de tu vida, de tu destino, o como dice John C. Maxwell

Hablar de una visión interior profunda que habla al alma misma. Es aquello para lo que hemos nacido. Requiere nuestros dones y talentos. Apela a nuestros más elevados ideales. Enciende nuestro sentido de destino. Está inseparablemente unido con el propósito de nuestra vida. Un sueño nos da dirección.

¿Ha conocido alguna persona que no tiene idea de lo que quiere hacer en la vida y que a pesar de esto haya sido exitosa? Yo no. Y apuesto que usted tampoco. Todos necesitamos apuntar en alguna dirección. El sueño nos da eso. Actúa como una brújula, y nos dice en qué dirección debemos viajar. Y mientras no hayamos identificado esa dirección correcta, nunca sabremos si estamos progresando. Nuestras acciones probablemente nos lleven hacia atrás en lugar de llevarnos adelante. Si se mueve en cualquier dirección que sea distinta a la de su sueño, perderá las oportunidades necesarias para ser exitoso.

Mandamiento 3º



**INVESTIGAR,
OBSERVAR,
APRENDER.**

***"Conoce el mercado
en el que te quieres
mover, detecta a la
competencia,
investiga y aprende
de ella".***

"La confianza viene de la preparación. " - John Wooden.

***"Ignorar para preguntar, y preguntar para saber, eso es
aprender." -Refrán.***

***"La inteligencia es la habilidad para tomar y mantener
determinada dirección, adaptarse a nuevas situaciones y tener
la habilidad para criticar los propios actos."- Alfred Binet.***

Me gustaría comenzar a reflexionar en este mandamiento incluyendo algo que normalmente no veo en ningún manual o curso para emprendedores. Se habla siempre de conocer la competencia, investigar el mercado, pero yo no he visto por ningún lado y, por desgracia, en la formación académica tampoco, algo que para mí es fundamental en un emprendedor y en un empresario: conocerse a sí mismo.

Sólo conociéndote a ti mismo conseguirás la confianza necesaria para alcanzar ese valor que vemos en las personas que triunfan, SEGURIDAD EN SÍ MISMOS.

“La confianza en sí mismo es el requisito para las grandes conquistas”-Ben Jonson.

Dado que al montar un negocio o empresa es una etapa en que se vive una gran inseguridad, este aspecto debe considerarse fundamental para superar estos momentos de incertidumbre. Por ello, en cualquier formación para las personas que quieren llegar a ser emprendedores o empresarios yo plantearía tres aspectos que debe desarrollar: investigar, observar y aprender:

1- CONOCIMIENTO PERSONAL

Hay una historia que a mí me ha hecho comprender muy bien la necesidad de descubrir todo lo valioso que hay en nosotros mismos:

Nicolo Paganini (1782-1840) está considerado uno de los grandes violinistas de todos los tiempos. En cierta ocasión se disponía a actuar en un gran teatro lleno de público. Cuando levantó el arco para tocar su violín, se dio cuenta que había cogido uno que no era el suyo. A Nicolo esto no le gustó nada, se sintió angustiado sin su querido violín. Pero no tenía otra alternativa que iniciar su concierto y empezó a tocar. Según sus propias palabras, ese fue el mejor concierto de su vida.

Una vez terminada su actuación, en el camerino, hablando con otro músico le dijo:

-Hoy he aprendido la lección más importante de toda mi vida. Hasta hace unos momentos creí que la música estaba en la calidad del violín, pero hoy me he dado cuenta que la música está en mí, el violín sólo es el instrumento por el cual mis melodías llegan a los demás.

Para mí el conocimiento de uno mismo conlleva un proceso con tres etapas: conocerse (descubrirse), aceptarse y quererse.

Pararos a pensar en las personas que admiráis y que parecen dominar el mundo en el que viven, transmiten seguridad en sí mismas. Ese dominio, en realidad, no es otra cosa que la capacidad de dominarse a sí mismos.

Dominarse a uno mismo significa que te has aceptado tal y como eres, sabedor de que tienes fortalezas pero también debilidades. Cuando eres consciente de tus fortalezas y además aceptas tus debilidades y sabes reconocerlas sin recelos, dejas de tener miedo a que los demás las descubran, a que puedan utilizarlas para atacarte, dejas de sentirte vulnerable y ello te da SEGURIDAD EN TI MISMO.

“Si crees totalmente en ti mismo, no habrá nada que esté fuera de tus posibilidades”-Wayne W. Dyer.

Además, en el momento que aceptas tus debilidades, dejas de verlas como un enemigo. Eso te permite sentir mayor deseo y fuerza para procurar corregirlas. En ese momento tus debilidades pasan a convertirse en retos que te permitirán crecer como persona.

No os podéis imaginar el peso que te quitas de encima cuando consigues aceptar y convertir en retos personales tus debilidades. Es más, acabarás dándote cuenta que aquello que te hacía sentir débil se convierte en una herramienta para ser mejor persona y por tanto mejor profesional.

Este es el paso que lleva de la aceptación a quererte tal como eres y, desde mi punto de vista, te lleva al estadio superior del que nos habla Maswell, la realización personal.

Este estadio es para mí el inicio de la excelencia personal, el momento que se despierta en ti el deseo de crecer desde adentro, se inicia una demanda interior de intentar ser cada día un poco mejor y ya no necesitas competir con los demás, no necesitas sentirte reconocido continuamente para valorarte.

“A menos que creáis en vosotros mismos, nadie lo hará; éste es el consejo que conduce al éxito.”- John D. Rockefeller.

Veréis, cuando la Editorial Sm me fichó como jefe de ventas, debo reconocer que debió ver mi potencial, ya que en realidad yo no me sentía con la capacidad y la seguridad en mí mismo como para realizar esta función adecuadamente. Se había cumplido la famosa ley de Murphy: “Toda persona es promocionada a su nivel máximo de incompetencia”. Yo había sido un buen comercial y tenía aspiraciones, por eso me presenté para el puesto, pero no tenía la formación ni las actitudes necesarias para desempeñar bien las funciones de mi cargo. Los primeros años fueron muy malos, no hacía bien mi trabajo y era consciente de ello, sentía cada vez más inseguridad, algo que pagaban las personas que “dirigía”. Por suerte, Sm apostó por nosotros. Los jefes de ventas

recibimos una gran formación y este hecho cambió algo en mí. Además de sentirme más capaz, aprendí a escuchar a mis trabajadores (aún no había logrado que fuesen colaboradores), aprendí a compartir más información y sentí que ellos me valoraban más. Este fue el punto de partida para aprender a conocerme, aceptarme y quererme. Después, se despertó un deseo interior de querer mejorar, gracias a libros como Los 7 hábitos de la persona altamente eficaz de Covey y La inteligencia emocional en la empresa de D. Goleman.

Con ellos aprendí a descubrirme, a aceptarme y a quererme. Y ello me llevó a la búsqueda de mejorar como profesional y como persona, pero no como una necesidad profesional sino como un anhelo personal. Se convirtió en una filosofía.

A esta filosofía yo la denomino la lucha por SER LO MEJOR QUE PUEDO SER, y no vayamos a pensar que se trata de transformar esas posibles debilidades de la noche a la mañana. Nada más lejos de la realidad, ése no es el objetivo de la excelencia, no al menos desde mi punto de vista. Se trata más de una lucha diaria por mejorar, de constancia, de perseverancia, de una forma de vida. Lo sientes cuando puedes irte cada día a dormir con la conciencia que tu vida tiene sentido, cuando sientes el orgullo de ser quien eres, sabiendo que un día más has continuado tu lucha por superarte.

2- CONOCIMIENTO DE TUS CAPACIDADES PROFESIONALES.

Por otra parte, a nivel profesional, cuando te propones conquistar un sueño debemos realizar el mismo planteamiento: evaluar tus capacidades profesionales para conseguir tu objetivo. Para hacerlo, yo propongo hacer un F.O.D.A (otros lo llaman D.A.F.O.) pero desde mi punto de vista, siempre hay que comenzar analizando las fortalezas y las oportunidades que se plantean con respecto a ese objetivo. Es mucho mejor saber en qué podrás apoyarte para el camino que te propones recorrer. En primer lugar, te motivará, te ayudará a sentirte mejor, generará serotonina en tu cerebro con lo cual se volverá más creativo, con mejores conexiones neuronales para ver oportunidades. Además, una persona motivada se encuentra en una mejor situación para luego analizar las debilidades que debe corregir, pero siempre desde la perspectiva de reto profesional y no como limitación.

Creo que por esto es imprescindible plantear siempre el análisis de las fortalezas como punto de partida, pero no sólo en el inicio de tu desarrollo personal o de negocio, también para realizar un seguimiento de la evolución. Deberíamos hacer anualmente una pequeña evaluación de cómo va tu desarrollo o el de tu empresa. Este proceso de análisis de las fortalezas y debilidades no es otra cosa que una autoevaluación, y para mi, evaluar es valorar,

encontrar lo que nos ayuda, descubrir nuestro valor, lo que nos da la fuerza para saber que podemos hacer lo que nos proponemos. Esto crea en nuestro subconsciente una fuerza positiva que nos potencia y nos hace tener la seguridad del "PODEMOS". De esta forma encontraremos siempre la fuerza para reconocer nuestras debilidades y plantearlas como retos por los que hay que luchar, apoyándonos en nuestro inconsciente que nos repite una y otra vez "¡PODEMOS!".

Por desgracia, venimos de un sistema educativo donde nos han hecho ver de la evaluación un elemento negativo al que tememos y odiamos pues sólo tiene por sentido encontrar errores y debilidades.

Ya desde niños (la mayor parte de las veces) nuestros profesores, al revisar la evaluación, se centraban en comentar lo que habíamos hecho mal y hemos desarrollado la creencia de que evaluar es encontrar los fallos, y de ahí el temor a la evaluación.

Si el sistema nos hubiese hecho ver que la evaluación es encontrar las fortalezas y después descubrir cómo podemos mejorar aquello que no está bien, siempre desde la perspectiva de reto, otro gallo cantaría y nos resultaría más fácil admitir que para crecer es imprescindible descubrir en qué debemos MEJORAR.

“El hombre que vive en la obscuridad es el que no se conoce a sí mismo”- Anónimo.

Todo ello nos llevará a descubrir que entre nuestros retos se esconden ciertas habilidades, capacidades denominadas profesionales o de relación, esenciales a la hora de dirigir colaboradores.

Me refiero a la capacidad de mantener una buena comunicación (en la educación denominada académica no nos han enseñado a escuchar activamente y no nos han preparados para ser asertivos), lo que nos afecta a la hora de trabajar en equipo y de gestionar los conflictos que pueden surgir. Por otra parte, la educación académica no ayuda precisamente a hacernos personas con capacidad para tomar decisiones y resolver problemas, ya que, entre otras cosas, no potencia la creatividad ni la iniciativa personal. Como vemos, estas habilidades, fundamentales a la hora de relacionarnos en nuestro trabajo y aún más si nuestra función consiste en dirigir equipos, no son especialidades que hayan desarrollado los jóvenes que acaban su formación académica y que quieren montar su empresa.

3- CONOCIMIENTO DEL MERCADO Y DE LA COMPETENCIA.

A la hora de montar una empresa o negocio muchos emprendedores no tienen conciencia de necesitar

conocimientos y habilidades comerciales y de marketing. Incluso se le oye decir que ellos no valen para vender. No entiendo entonces como deciden emprender, ya que en cualquier negocio o empresa deberán "vender" sus productos y servicios, sin ventas el negocio estará condenado al fracaso. Podemos escudarnos en la idea de contratar un comercial a comisión, o un buen vendedor profesional que haga esa función, pero, aún así, si no tenemos nociones de marketing o ventas a nivel elemental ¿cómo sabremos si las acciones que tomamos son válidas y cómo haremos el seguimiento adecuado, para tomar decisiones?

"No sabe el que más cosas sabe, sino el que sabe las que más importan." -Bernardino de Rebolledo.

Es imprescindible, desde mi punto de vista, tener unos conocimientos básicos de marketing, aunque cuentes con una persona encargada de su desarrollo, que te permitan hacer un análisis básico del mercado y de la competencia; ser capaces de reconocer los problemas que resuelve tu negocio a la gente y más aún a qué tipo de gente es más fácil vender tus productos y servicios para no malgastar el dinero en campañas de publicidad sin retorno para tu empresa.

Tenemos que ser conscientes también de que toda empresa tiene clientes externos pero también clientes internos que en función de sus actitudes y del trato que

den a los clientes externos pueden hacer a la empresa perder su confianza y mucha facturación.

Imagínese, por ejemplo, llegar a una empresa o bien contactar con ella de forma telefónica y preguntar por un determinado producto y que la respuesta del empleado sea:

- "¡ah yo no sé nada de ese producto!, ¿seguro que es nuestro? A lo mejor es nuevo, espere, le pasaré con Javier Fernández tal vez sepa algo".

Verdad que la imagen que transmite no es demasiado positiva para el posible cliente que está interesado por ese producto.

Veamos cómo respondería ese mismo empleado después de que en la empresa se haya vendido el producto mediante una presentación general a todos los empleados (clientes internos):

- "Sí señor, es un nuevo producto que hemos desarrollado y con el que pretendemos resolver el problema X a miles de clientes. Sin duda, el entusiasmo que se respira en la empresa por este producto nos hace pensar a todos que tendrá el éxito garantizado. Pero si usted quiere, puedo pasarle con Javier Fernández, es uno de los

especialistas en dicho producto y podrá ponerle al corriente de aspectos más técnicos".

¿Verdad que la impresión de ese posible cliente será muy distinta con respecto a su empresa, sus profesionales y sus productos?, ¿verdad que ese empleado informado ha "VENDIDO" de una manera muy distinta su producto y su empresa?

Hay muchos pequeños detalles que pueden transmitir y vender de una forma extraordinaria y además no requieren de una formación especializada, aspectos como tratar una queja, fidelizar a un cliente, mostrar con pequeños detalles la calidad y seguridad en una empresa.

Este tipo de formación no requiere grandes inversiones de dinero ni de tiempo para sus colaboradores y sin embargo puede cambiar la imagen y la relación con sus clientes de una forma sustancial.

Hay cientos de cursos en internet que tratan estos temas y sin duda son válidos, aunque yo prefiero los presenciales. En los tutoriales escritos falta el entusiasmo, se echan de menos los ejemplos, el contacto con otras personas, con otras ideas... elementos emocionales que nos permitirán llevar al subconsciente esas ideas para utilizarlas instintivamente cuando sean necesarias.

Desde mi punto de vista el aprendizaje a través de la web es muy válido para las personas que buscan por sí mismas, que ya tienen desarrollados la necesidad y el interés por esos conocimientos, que buscan perfeccionarse, no formarse.

Pero, ¿cuántas personas de estas características vemos hoy por hoy en nuestras organizaciones? ¿Cuántos de nuestros trabajadores buscan la formación como un medio de desarrollo personal y profesional de “motu propio”? Por desgracia, son muy pocos.

Para acabar este punto, no debemos olvidar que vivimos en un tiempo de cambios vertiginosos, tanto a nivel profesional como de nuestras relaciones personales. Estos cambios, aunque no queramos, nos van a obligar a tener que aprender cosas nuevas, a realizar una formación continua en nuestra vida, sobre todo en el campo profesional.

Para saber en qué tenemos que mejorar debemos aprender a valorarnos y a evaluarnos de una forma continua a lo largo de nuestra vida.

Será necesario que cada cierto tiempo tratemos de contestar una serie de preguntas que nos permitan conocer cómo estamos evolucionando y qué retos nos quedan aún por conseguir.

El regalo de Steve Jobs

¿En qué soy bueno? ¿En qué he mejorado en los últimos seis meses?

¿Qué habilidades personales me distinguen ante los demás? ¿Cuáles me hacen sentir más orgulloso?

¿Qué tipo de cosas puedo hacer sin esfuerzo, disfrutando?

Si dispusiera de más tiempo, ¿qué habilidades personales me gustaría desarrollar más?

¿Qué habilidades o capacidades profesionales son las que me distinguen? ¿Cuáles debería mejorar para ser lo mejor que puedo ser en mi proyecto? ¿Qué habilidades he utilizado más en mis puestos anteriores? ¿Qué habilidades o capacidades me pueden ayudar a desarrollar antes y mejor mi proyecto?

¿Qué errores he cometido a nivel profesional y qué me han enseñado?

¿Qué errores puedo cometer que puedan dar al traste con mi proyecto?

“A menudo no queremos conocernos a nosotros mismos, no queremos depender de nosotros mismos, no queremos vivir con nosotros mismos. Hacia la mitad de nuestra vida, la mayoría hemos conseguido ser fugitivos de nosotros mismos”-John W. Gardner.

Mandamiento 4º



**FICHAR A LOS
MEJORES.**

***“La selección de tu
equipo de trabajo es
importantísima.***

***Recluta a los
mejores, forma un
buen grupo humano
donde cada uno
aporte lo suyo”.***

***“La manera de atraer y motivar a las personas determina el
éxito del líder”-Warren Bennis.***

***“La fuerza reside en las diferencias, no en las similitudes”-
Stephen Covey.***

***“No preguntes qué puede hacer por ti el equipo. Pregunta qué
puedes hacer tú por él”- Magic Johnson.***

Hoy en día es fácil escuchar: "las empresas deben ser competitivas", y ante esta premisa, lo primero que piensan muchos empresarios es: "bajemos los sueldos para ahorrar costes y de esa forma seremos más competitivos". Pero, ¿por qué no buscamos la competitividad a base de mejorar la productividad? ¿Por qué no buscamos la competitividad a base de calidad? ¿Por qué no buscamos la productividad a base de tener los mejores profesionales?

Esto, que puede parecer mucho más complicado que bajar los sueldos, suele dar mejores resultados a medio y largo plazo. Bajar los sueldos suele suponer bajar la moral y la pasión de nuestros empleados, ¿lo que nos llevará a ser más productivos o a tener más calidad? Todo lo contrario. Una persona amargada o descontenta puede torpedear toda nuestra calidad al hacer las cosas de cualquier forma, no va a darse prisa cuando necesitemos que un producto salga con rapidez para un cliente importante, comete más errores y equivocaciones y todo ello bajará la productividad.

Emprendedor o empresario, dedica tiempo a contratar personas que les apasione su trabajo (serán los mejores y se convertirán en colaboradores). Si ves que en tu empresa no tienes capacidad para poder hacerlo, puedes buscar una firma que sepa seleccionar a tu personal, que

El regalo de Steve Jobs

les preocupe descubrir personas con pasión, entusiasmo por el trabajo que deben realizar, que busquen descubrir en las personas actitudes, valores, principios y que no sólo seleccionen por conocimiento y aptitudes.

Puedes tener las mejores máquinas, herramientas, instrumentos, tecnología... ¿De qué te servirán si no tienes a los mejores profesionales con ganas de sacarles todo su partido? Si una persona no se apasiona con su trabajo, ¿de qué sirven las herramientas si la más importante, su cerebro, no está a pleno rendimiento?

“La innovación no tiene nada que ver con cuántos dólares has invertido en I+D. Cuando Apple apareció con el Mac, IBM gastaba al menos cien veces más en I+D. No es un tema de cantidades, sino de la gente que posees, cómo les guías y cuánto obtienes” -Steve Jobs.

Pero, ¿quiénes son los mejores para una empresa? Desde mi punto de vista, yo diría que son aquellos profesionales que tienen cuatro características: TALENTO, PASIÓN, CONCIENCIA Y GANAS DE COMPARTIR LO QUE SABEN.

Además, estos profesionales buscan trabajar en empresas con un propósito, una misión, una visión y se pueden comprometer con ellos al cien por cien.

“Cuando nos inspira un gran propósito, un proyecto extraordinario, todos nuestros pensamientos rompen sus límites. La mente trasciende las limitaciones, nuestra

conciencia se expande en todas las direcciones y nos encontramos en un mundo nuevo, grande y maravilloso”.

LOS SUTRAS YOGA DE PATANJALI.

El talento está relacionado con los conocimientos, con la capacidad para gestionar y desarrollar la labor a la que se dedican, con los dones personales naturales, con la seguridad en uno mismo y con las habilidades para relacionarse con otras personas. De nada vale una persona que sabe mucho si no es capaz de compartir ese conocimiento y trabajar en equipo para desarrollar su labor. Más adelante analizaremos la importancia de hacer equipo en la empresa.

La pasión ya la hemos desarrollado en el primer apartado, que nos infunde vigor, que nos motiva y nos inspira cuando hacemos algo en lo que creemos, que nos gusta y que suele estar asociado a nuestra propia misión.

Conciencia es esa vocecita interior que nos dice lo que está bien o mal, que nos impulsa a hacer las cosas en las que creemos y que dan valor a nuestra vida. Se puede asociar también a la responsabilidad para hacer las cosas lo mejor que podemos.

Las ganas de compartir lo que se sabe es la necesidad de ayudar a los demás a ser mejores, compartir con ellos nuestra forma de ser profesional, sin miedo a que nos copien, sin miedo a que se aprovechen de nuestras ideas

pues al fin y al cabo nuestra misión es hacer crecer a la organización con la que estamos comprometidos, sin esperar más reconocimiento que el que nosotros nos damos al saber que ofrecemos lo mejor de nosotros mismos e intentamos que los demás también lo puedan hacer con nuestra ayuda.

"Usted siempre tendrá en la vida todo lo que quiere si usted ayuda a las personas a conseguir lo que ellos quieren." - Zig Ziglar.

Si conseguimos formar un grupo de profesionales con pasión, conciencia y ganas de compartir habremos logrado hacer un equipo poderoso. Ahora nos queda integrarlos, crear la sinergia necesaria para convertirlo en un equipo excelente y eso lo podremos hacer con la inspiración de un gran propósito para nuestra empresa. Diseñando entre todos una misión, una visión y unos valores que permitan, por un lado, ser identificados por parte de nuestros clientes, y por otro, que los empleados puedan convertirse en colaboradores de ese gran propósito.

"El aprendizaje en equipo es el proceso de alinear y desarrollar la capacidad del equipo para crear los resultados deseados por sus integrantes. Se construye sobre la disciplina del desarrollo de una visión compartida. También se construye con maestría personal" -Peter Senge.

En cuanto la gente se pone de acuerdo sobre qué es más importante para la organización y se identifican con ello,

ya está dado el primer paso que les permitirá compartir los criterios para conseguir ese propósito. La mejora de la comunicación proporcionará un mayor enfoque a todos los integrantes.

De nuevo, acudimos a las ideas de Stephen R. Covey

¿Por dónde empezar a crear un equipo excelente? Empiece por desarrollar una comunicación abierta entre todos los miembros del equipo, en el departamento y entre equipos y departamentos interdependientes.

Esto ayudará a desarrollar un respeto mutuo; la gente procurará reconocer cada vez más los puntos fuertes de los demás y se esforzará activamente para compensar las debilidades de éstos.

Las personas necesitan un modelo para ver cómo pueden trabajar y liderar de un modo diferente, diferente de lo que están acostumbradas, diferente de la cultura que posee la organización donde trabajan, diferente de las tradiciones transaccionales y controladoras de la era industrial. Es el rol de encontrar caminos hacia una visión, unos valores y unas prioridades estratégicas compartidos.

Para esto debemos implicar bastante a la gente en el proceso de desarrollo de la visión, la misión y la estrategia, sino reconocer también que, si construye una sólida cultura de confianza y muestra confiabilidad personal, la capacidad de identificación equivale a la capacidad de implicación.

Por ello, es tan importante que cada empresa defina su misión, su visión y una estrategia basada en una serie de valores que la guíen y que permitan a sus empleados, clientes y proveedores identificarse con ella.

Por desgracia, esto no se da de una forma muy habitual en las empresas, no se han dado cuenta de la importancia que supone para la organización poner en marcha un plan de calidad basado en estos aspectos, que sea capaz de guiar e inspirar a todos los colaboradores en pos de una meta común.

Los mejores profesionales necesitan esa identificación que les permita sentir que no hacen un simple trabajo, necesitan unos valores y una misión que les haga ver su trabajo como algo importante en su realización. Los mejores no buscan sólo un buen salario en su puesto de trabajo, ven en su profesión una parte de su desarrollo integral como persona, quieren que su trabajo suponga un reto que les permita crecer como profesionales día a día.

“Cuando cuentas con gente muy buena, no necesitas estar siempre encima de ellos. Si esperas que hagan grandes cosas, puedes conseguir que hagan grandes cosas. El equipo original del Mac me enseñó que a los jugadores de primera división les gusta trabajar juntos, y que no les gusta que tolere un trabajo de segunda”-Steve Jobs.

«Compartir» también es una palabra fundamental para la persona comprometida con su excelencia. Cuando *comparto* algo con usted, estoy dando lo mejor de mí y estoy dando a mi vida un sentido.

Y los mejores quieren dar lo mejor de sí mismos. Compartir es, para ellos, inspirar y contagiar a quienes les rodean esta filosofía de vida, la búsqueda de “ser lo mejor que puedo ser”, aportando así valor y valores a la sociedad en la que viven. Por eso, para ellos es importante colaborar con una organización excelente, con una misión, una visión y unos valores que la hagan merecedora de la entrega de su compromiso y su excelencia.

Steve Jobs utilizó una frase histórica para convencer a John Sculley para que dejara su puesto de presidente en Pepsi y se pasara a Apple. Le dijo:

-“¿Quieres vender agua azucarada el resto de tu vida, o quieres hacer historia?”.

Cuando tus colaboradores se sienten lo mejor que pueden ser y ponen todo su interés para seguir siéndolo, debemos convertirnos en sus servidores, no en sus controladores. Debemos preocuparnos por escucharles y poner en sus manos los medios que les permitan mejorar su desarrollo y sus resultados.

Con estos colaboradores deberíamos formar equipos de alto rendimiento, convertirlos en nuestros propios asesores, pedirles que nos ayuden a hacer crecer nuestra empresa (que sin duda a estas alturas es también la suya). A los miembros de un equipo de alto rendimiento deberíamos dejarles asumir muchas responsabilidades que normalmente tienen los jefes. Podemos citar, por ejemplo:

Entre todos programan su trabajo, definen sus normas de calidad del equipo, cambian sistemas de trabajo tradicionales por otros definidos por ellos mismos, ellos mismos plantean las normas del equipo y organizan y dirigen sus propias reuniones de trabajo.

Por estas características, estos equipos necesitan formación específica en habilidades técnicas, administrativas, en habilidades interpersonales (como la comunicación y la resolución de conflictos), toma de decisiones y solución de problemas.

Permítanme poner un ejemplo que yo he vivido y que a mí me permitió ver la realidad de lo que acabo de describir:

Hace bastantes años, cuando era jefe de ventas en la Editorial Sm, después de la formación recibida en dicha editorial y cuando empecé a creer en mí mismo como líder, tuve la oportunidad de vivir una experiencia que

corroborar lo que estamos comentando, la importancia de ser un líder servidor y darle voz a tu equipo.

En esta editorial desde siempre solo había un tipo de vendedores que promocionaban y vendían libros de texto educativo. Todos promocionaban libros, desde la educación infantil hasta el bachillerato, en el sector asignado. En los momentos de decisión de los profesores, los comerciales no podían estar mucho tiempo escuchando al profesorado y detectando necesidades, dada la disparidad de clientes y el número de centros que tenían asignados con lo cual no sentían que podían ayudar a sus clientes a tomar la decisión correcta para cerrar la venta. Además, veía que alguno dominaba mejor la técnica de cierre en un tipo de educación en particular. Unos se sentían más seguros en su relación con los maestros y otros con los profesores, en función de su propia formación. Me planteé cambiar este sistema para intentar mejorar la atención al cliente y sobre todo especializar a los comerciales para que pudiesen dominar y conocer mejor el producto. Sabía que no iba a ser fácil cambiar la forma tradicional de trabajar en la editorial.

Por ello decidí hablar con mi red comercial antes de plantear el cambio, les pedí su opinión: ¿Creéis que cambiando el sistema se mejoraría la atención a estos centros? Su respuesta fue positiva y les planteé mi visión de funcionamiento. Ello suponía especializar la red

comercial, unos serían comerciales de educación infantil y primaria, otros de secundaria y bachillerato, pero sólo en la educación pública. No era el caso duplicar las visitas en los centros educativos concertados, lo que supondría mayores gastos económicos y de tiempo. Era necesario, por tanto, repartirlos y en ese reparto habría que tener en cuenta que no les afectase económicamente en sus comisiones. Este cambio me llevó un trabajo extra importante pero sin duda mereció la pena. Conseguí hacerles ver que, con la especialización, podríamos atender mejor a los centros educativos, conocer mejor los productos y ello nos llevaría a tener mejores resultados de ventas y su nivel de facturación mejoraría, con la consiguiente recompensa retributiva. Aceptaron el reto. Por último, les pedí que ellos mismos eligiesen el tipo de educación que preferían atender. Yo tenía una idea previa de lo que me gustaría para cada uno, pero decidí que debía confiar en ellos. No me defraudaron, cada uno eligió lo que yo creía que se adaptaba mejor a su personalidad como comercial y sin duda el hecho de que fuesen ellos mismos quienes lo decidían hizo que todos apostasen por el proyecto.

Ahora quedaba lo más difícil: convencer a la empresa de que nos permitiese poner en marcha nuestra idea. Cuando lo planteamos, ellos fueron los mayores defensores del proyecto y la empresa, viendo el compromiso de todos, nos permitió ponerlo en marcha.

Dos años más tarde nos convertimos en la delegación que más facturaba por alumno de toda España. Nuestro nivel de penetración de mercado subió hasta el treinta y dos por ciento. Éramos la editorial líder en nuestro sector.

Yo pasé de dirigir a un grupo de trabajadores, a servir a un equipo de alto rendimiento. En vez de estar controlando a mis trabajadores, estaba apoyando a mis colaboradores de otra manera, respaldando su trabajo con acciones formativas que yo impartía para ellos y para nuestros clientes en los centros educativos. Pasé de ser un jefe tradicional a ser un líder servidor para mi equipo, un asesor pedagógico para mis clientes y un buen directivo que conseguía excelentes resultados para mi empresa.

Para mí mismo, sin duda, lo más importante fue la transformación que experimenté al convertirme en líder y nunca me sentí tan orgulloso de mi trabajo, tan ilusionado y apasionado como en aquella época (salvo ahora intentando poner en marcha mi propio proyecto empresarial).

Vayamos con unas preguntas para hacernos reflexionar:

¿Tengo definidos la misión, la visión y los valores de mi empresa y los tengo expuestos de tal forma que me permitan inspirar a mis trabajadores e identificarse a mis clientes?

El regalo de Steve Jobs

¿Tengo definidas las capacidades profesionales y personales del personal que voy a contratar?

¿He seleccionado a mis trabajadores en función de los puestos, realizando una selección profesional o bien me he guiado por la opinión de amigos y de familiares?

¿Siento que mis trabajadores son los mejores que podría tener?

¿He ayudado a desarrollar la excelencia de mis trabajadores para convertirlos en colaboradores excelentes?

¿Estoy yo preparado para cambiar en mi empresa un sistema de dirección de control por un sistema de liderazgo de servicio hacia mis colaboradores?

¿Tengo colaboradores preparados para desarrollar un equipo de alto rendimiento?

"En el compromiso con el equipo ahí no hay ningún término medio, usted está comprometido o se va del equipo" – Pat Riley.

Mandamiento 5º



**ARRIESGAR POR TU
IDEA.**

***“Ser el hombre más
rico del cementerio
no es lo importante.
Ir a la cama por la
noche sintiendo que
has hecho algo
maravilloso, ESO ES
LO QUE IMPORTA”.***

***“Es justamente la posibilidad de realizar un sueño lo que hace
que la vida sea interesante”- Paulo Coelho.***

***“Haz de tu vida un sueño, y de tu sueño una realidad” -Antoine
De Saint Exupery.***

***“Solo vale la pena luchar y vivir, por lo que se está dispuesto a
morir” -Manuel Alcántara.***

El regalo de Steve Jobs

Vivimos en una sociedad que ha hecho de la seguridad su eje vertebrador. Hasta ahora, los jóvenes aspiraban al trabajo en las administraciones públicas como el objetivo de su futuro. Todo el mundo quería ser funcionario; tener el trabajo seguro de por vida era lo que los padres recomendaban a sus hijos:

-“Hijo, prepara unas oposiciones y así tendrás asegurado tu futuro”.

Hoy esa recomendación ya no es válida, o al menos, no tan válida como en décadas anteriores y aún lo será menos en el futuro. El sistema está demostrando que en el futuro la figura del funcionario se reducirá drásticamente. Las economías de los países necesitan sectores productivos que generen valor para el país (esto incluye al sector público), lo que está reñido con el actual sistema público donde una gran parte de los trabajadores se vuelven, año tras año, más cómodos y, como consecuencia, menos productivos, por lo que continuamente hay que estar contratando más personal para hacer el mismo trabajo.

Se necesitan empresas o pymes que, además de generar valor, creen puestos de trabajo; compañías donde el trabajador sea consciente de la necesidad de un cambio y una mejora constante para aumentar la productividad y competir mejor con empresas de otros países;

El regalo de Steve Jobs

se necesitan emprendedores que quieran ser empresarios y que sean capaces de arriesgar por sus ideas, de luchar por sus sueños. “El que no arriesga, no gana”. Si queremos algo debemos poner toda la carne en el asador y lanzarnos a por ello.

Steve Jobs siempre tuvo claro su objetivo, por qué creó Apple y qué quería conseguir:

La meta debía ser producir algo en lo que creyeras y crear una compañía duradera. [...] No permitía que su pasión por obtener beneficios tuviese prioridad sobre su pasión por construir grandes productos.

Cuando luchas por una idea, por un ideal, nada te puede parar. Habrá retrasos, inconvenientes, caídas, pero siempre te volverás a levantar y retomar tu idea aún con mayor pasión y habrás sacado de esas dificultades un aprendizaje que te servirá para lograr lo que quieres más rápidamente.

Para mí, el éxito es, precisamente, irte cada día a la cama con la conciencia tranquila, sabiendo que sigues luchando, arriesgando por tu sueño, por tu idea, salvando las dificultades que surjan. Cuando sabes realmente lo que quieres conseguir, tienes ese ideal, la visión y la pasión por conseguirlo. El triunfo está a la vuelta de la esquina. Es fundamental desear algo locamente para poder

El regalo de Steve Jobs

conseguirlo, ya que es ese ideal, esa obsesión, la que te empuja, la que te motiva hasta lograrlo.

Cuanto más profunda sea tu pasión y tu compromiso más posibilidades tendrás de que tu idea se haga realidad con éxito. Joaquín Lorente en su libro, Tú puedes, nos dice:

Un objetivo es una conveniencia pasajera. Una pasión es el fundamento de nuestra existencia, aquello que nos sostiene y aquello sobre lo que nos construimos. Una pasión es una obsesión que acompaña desde que te levantas hasta que uno se va a dormir. Pero en el sueño tampoco hay demora, porque la pasión exige libreta y bolígrafo en la mesita de noche. Es una condición indispensable sintetizar nuestra pasión en las mínimas palabras.

Preguntas que me ayudarán a conseguir mi meta:

¿Tengo escrita mi pasión? ¿He llevado mi sueño a la realidad, lo he transformado en una realidad escrita?

¿Qué he hecho hoy que me acerque a mi meta? ¿He puesto todo de mí en el día de hoy para conseguir mi sueño?

El regalo de Steve Jobs

¿Qué me han enseñado hoy las dificultades que me permitan seguir aprendiendo para conseguir mi objetivo?

¿Qué habría podido hacer y qué no hice que me hubiese permitido avanzar más en el día de hoy para conseguir mi pasión?

¿Qué voy a hacer mañana que me permita seguir en el camino a pesar de los momentos que estoy viviendo?

¿A quién puedo pedir mañana ayuda para conseguir mi meta?

“Los sueños son sumamente importantes. Nada se hace sin que antes se imagine “- George Lucas.

Mandamiento 6º



***SEDUCE A TUS
TRABAJADORES Y
SOCIOS.***

***“Se carismático,
contagia tu
entusiasmo a tus
trabajadores e
incentívalos antes
de castigarlos”.***

***“Trata a un hombre tal como es y seguirá siendo lo que es.
Trata a un hombre como puede y debe ser, y se convertirá en lo
que puede y debe ser” -Goethe.***

***“Yo hago lo que usted no puede, y usted hace lo que yo no
puedo. Juntos podemos hacer grandes cosas”-Madre Teresa de
Calcuta.***

***"Ayuda a los demás a convertirse en personas motivadas
guiándolos a la fuente de su propia energía"- Paul G. Thomas.***

Cuando transmites a tus colaboradores su valía y potencial de un modo claro, tanto que ellos mismo puedan ver su valor, estás consiguiendo inspirarlos a ser mejores, a seguir creciendo y sobre todo estarás ganando su confianza.

Empresario, esto no sólo es válido para los futuros empleados, también para los que ya tienes. Como líder, debes estar continuamente planteándote: ¿Cómo puedo ayudar a mis empleados a convertirse en mejores profesionales, en más productivos para la empresa? Incluso ¿por qué no ir más allá ¿Por qué no preguntarles en qué puestos de trabajo podrían aportar más valor a la empresa? ¿Qué tienes que perder dedicando tiempo a conocer y escuchar a tus empleados? ¿Tiempo? Yo creo que más que una pérdida de tiempo sería la mejor inversión de tu tiempo. Un empleado que hace lo que le gusta, como decíamos antes, será más productivo, tratará de hacer mejor las cosas pues se siente feliz con lo que hace, podrá incluso dedicar más tiempo a su “trabajo” sin sentirse obligado por la empresa.

¿Cuántas veces se nos van las horas sin darnos cuenta haciendo lo que nos gusta, lo que nos apasiona?

Déjenme contarles un ejemplo personal, que se repitió más de una vez, de lo que yo sentía durante mi breve pero intensa estancia en el grupo Carflor. El proyecto que intentaba poner en marcha, Carflor Éxito profesional, para

ayudar a los jóvenes de diecisiete a veintidós años a complementar las carencias de habilidades emocionales que el sistema educativo no trabaja, me apasionaba, ningún día tenía que poner el despertador, me levantaba lleno de energía, ilusión y pasión. Tanto es así que mi mujer tuvo que llamarme en bastantes ocasiones a las catorce cuarenta y cinco para preguntarme si iba a ir a comer. Se suponía que la hora de salida eran las trece horas, pero cuando algo te apasiona hasta el hambre desaparece.

Además, cuando eres escuchado, te sientes reconocido por la empresa, notas que tiene en cuenta tu opinión. Todo esto puede hacer que pienses que no eres un simple trabajador, que eres un colaborador de la empresa, lo que reforzará espectacularmente tu compromiso con ella.

Como nos dice *Horst Schulze, antiguo presidente y director general de la cadena hotelera Ritz-Carlton.*

Liderazgo es crear un entorno donde las personas quieran formar parte de la organización y no sólo trabajar para la organización. El liderazgo crea un entorno que incita a la gente a «querer hacer» y no a «tener que hacer». Como empresario, estoy obligado a crear un entorno donde las personas sientan que forman parte de algo, se sientan realizadas y tengan un objetivo. Es ese objetivo —valor en sus vidas— lo que impulsa a las personas a dar realmente

El regalo de Steve Jobs

cosas desde el punto de vista intelectual. Entonces consigues “lo máximo de ellas y ellas están dando lo máximo a la empresa”. Descubrimos que la mayor satisfacción para un empleado es sentirse parte de algo y sentir que han depositado confianza en él para que tome decisiones y contribuya.

Para crear ese entorno es necesario escuchar a las personas, tener tiempo para ellas. Y para ello, no sirven los encuentros en los pasillos con prisa, o las promesas que nunca se cumplen de:

- “Un día de estos nos reunimos y hablamos más detenidamente, ¡ahora tengo mucha prisa!”.

Hay que crear tiempos para poder sentarse de forma regular y programada con nuestros colaboradores, escuchar sus ideas, preguntarles, hacer que se sientan realmente colaboradores. Transmitirles que sus ideas, su interés por aportar valor a la empresa son realmente valiosas y merecen ser escuchadas. Además, como indicábamos antes, es necesario también programar un tiempo para evaluar a tus colaboradores. Esto significa dedicar tiempo para valorar su trabajo, explicarles las estrategias de la empresa y el valor de su aportación desde su puesto de trabajo. ¡Y cómo no!, para pedirles las sugerencias que antes indicábamos, lo que refuerza su sentimiento de colaboración en el desarrollo de la organización.

La mejor manera de conseguirlo es celebrando reuniones programadas y periódicas con unos criterios establecidos y basados en las siguientes recomendaciones:

- 1- Mantén informados a los colaboradores sobre las estrategias, objetivos y rendimiento actual de la empresa.
- 2- Pídeles opinión a la hora de definir las herramientas, técnicas, métodos y tecnologías necesarias para que la empresa siga evolucionando y creciendo.
- 3- Realiza evaluaciones de los colaboradores basadas en un sistema de refuerzo positivo, donde se comenzará por destacar los éxitos conseguidos. Pide opiniones de cómo pueden seguir mejorando su trabajo, rendimiento y, por último, pídeles permiso para ofrecer tu opinión con respecto a posibles vías de su desarrollo profesional.
- 4- Ofréceles incentivos (financieros o no, en función de los valores de cada uno de los colaboradores. Esto sólo se sabe cuando se les ha preguntado y escuchado) dependiendo del aumento del rendimiento y de los rendimientos superiores que se produzcan en la empresa.
- 5- Pídeles opinión y ofréceles la posibilidad de realizar formación puntual más adecuada para sus necesidades específicas.

El regalo de Steve Jobs

Hay una actitud que ayuda a crear equipo, a desarrollar la confianza y que puede hacer que un trabajador quiera convertirse en colaborador. Cuando tengamos que enfrentarnos a un problema relacionado con el proyecto, debemos compartirlo con nuestro equipo. Ellos nos pueden ayudar mejor que nadie ya que conocen lo que podemos ofrecer, los recursos con los que contamos y se pueden convertir en un grupo de cabezas buscando soluciones. Propicia la participación para buscar ideas y modos alternativos de salir del problema. Además, les estamos haciendo ver que son realmente colaboradores y merecen nuestra confianza y, sin duda, ese sentimiento consigue motivar a la gente. Una vez que sienten que el líder también es parte del equipo será más fácil resolver los retos del proyecto.

El líder del futuro debe ser una persona que ayude a los colaboradores a asumir los cambios, debe ser un líder sirviente que ayude a sus empleados a conseguir los medios y la formación necesaria para ser lo mejor que pueden ser. Debe ser una persona inspiradora, que haga sentir a sus colaboradores que tienen una voz propia, que es bienvenida y siempre escuchada.

"Si tus acciones inspiran a otros a soñar más, aprender más, hacer más y ser mejores, eres un líder"- Jack Welch.

Stuart Crainer en su obra, The management century, escribe:

El regalo de Steve Jobs

«La era de la información da preferencia al trabajo intelectual. Hay una conciencia cada vez mayor de que reclutar, mantener y cultivar a gente con talento es crucial para la competitividad»

Recuerde que el 80 % del valor añadido a los productos y servicios hoy en día proviene del trabajo del conocimiento. Es la economía del trabajador del conocimiento; la creación de riqueza ha pasado del dinero y las cosas a las personas. Nuestra mayor inversión financiera es el trabajador del conocimiento.

Aquí van una serie de preguntas que pueden ayudarnos a conseguir estos objetivos en las reuniones con nuestros colaboradores:

Desde tu punto de vista y desde nuestro último encuentro, ¿qué es lo mejor que has conseguido en este período?

¿En qué ha mejorado tu trabajo? Desde nuestro último encuentro, ¿qué aspectos de tu trabajo han supuesto un reto?

¿Qué sugerencias me puedes plantear para mejorar la efectividad de tu trabajo de cara al próximo período?

¿Qué formación o recursos crees que podrían ayudarte a mejorar tu efectividad, que podrían hacerte más eficaz?

El regalo de Steve Jobs

¿Qué sugerencias me puedes plantear que puedan mejorar la calidad de nuestros servicios y la efectividad de la empresa?

¿En qué actividad de la organización crees que podrías aportar mayor valor y efectividad?

La visión determina la dirección del equipo. El trabajo determina la preparación del equipo. El mando determina el éxito del equipo. "- John C. Maxwell.

Mandamiento 7º



MANTEN UNA PLANTILLA REDUCIDA.

***Ten una relación
cercana con tus
empleados, hazlos
sentir parte del
proyecto y se
comprometerán con
los resultados.***

***"Los logros de una organización son los resultados del
esfuerzo combinado de cada individuo. " - Vince Lombardi.***

***"La cooperación es la convicción plena de que nadie puede
llegar a la meta si no llegan todos" -Virginia Burden.***

***" La gente que se siente bien entre ellos logran grandes
resultados. " -Spence Johnson.***

El regalo de Steve Jobs

Steve Jobs, en la conferencia que dio sobre estos diez mandamientos, mencionó que, en los inicios de Macintosh, su plantilla de trabajadores era sólo de cien personas y que cuando quería contratar a algún empleado nuevo, despedía a otro. Lo hacía con un objetivo claro, no era un capricho, no pretendía ser cruel, decía que sólo podía recordar cien nombres y quería tener una mejor relación con cada uno de sus trabajadores y poder llamarlos por su nombre.

Según el punto de vista de Steve Jobs, si quieres mantener una relación con tus empleados para convertirlos en tus colaboradores debes disponer de tiempo para ellos, debes conocerlos y tratarlos como personas, escucharlos, lo que implica que no puedes tener una plantilla desmesurada.

"Son líderes quienes, por medio de una comunicación eficaz, influyen a otros a seguirlos"- Barry Bowater.

Los colaboradores necesitan aportar ideas, opiniones, poder tomar iniciativas para sentirse realmente como tales, necesitan sentirse escuchados por las personas que luego toman las decisiones. Volvemos al libro del 8º hábito de Steven R. Covey.

Sólo al 17 % de los trabajadores encuestados le parece que la comunicación en sus organizaciones es verdaderamente abierta, franca y respetuosa.

No cabe la menor duda de que la comunicación constituye una de las habilidades más importantes para la

vida. Normalmente se entiende que existen cuatro modos de comunicación: leer, escribir, hablar y escuchar. Y de hecho nos pasamos la mayor parte de nuestro día a día utilizando estas habilidades de comunicación. De esos cuatro modos de comunicación, el que ayuda a tener más éxito es saber escuchar, y para nuestra desgracia, es sobre el que hemos recibido menos formación. Párate a pensar cuántas horas de tu formación educativa reglada han dedicado a desarrollar contigo esta habilidad comunicativa.

El sistema educativo tradicional nos ha estado preparando durante muchos años para leer, escribir y en menor medida también para hablar. Pero muy pocos hemos tenido la suerte de recibir alguna formación para mejorar nuestra capacidad de escucha.

Oír está muy lejos de lo que significa escuchar, así como tener la posibilidad de emitir sonidos y fonemas está muy lejos de lo que significa hablar bien y, aún más, de poder hablar para un público. Oír es una capacidad animal, escuchar es una habilidad humana que, bien desarrollada, nos permite mejorar nuestra inteligencia social. Hay un dicho popular que dice: Dios nos dio dos oídos y una boca por un motivo muy importante, para que pudiésemos escuchar el doble de lo que hablamos.

Escuchar significa implicarnos con las personas. Para mí, es la muestra más importante del respeto. Cuando:

escuchamos intentamos comprender a la otra persona. Pero ¡ajo!, *comprender no significa estar de acuerdo*. Sólo significa ser capaz de ver con los ojos, corazón, mente y espíritu de la otra persona. Es ponernos en lugar de esa persona. Escuchar significa desarrollar empatía. Hubo una historia que me gustó mucho e hizo que comprendiese mejor este significado.

“En mi clase, había un niño que siempre tenía la ropa raída, gastada. Era un chico triste y callado, pero siempre atento a las explicaciones del profesor, en sus ojos se notaba el brillo del entusiasmo y la ilusión por aprender. Se llamaba Raúl, se sentaba a mi lado. Recuerdo que aquel día la profesora nos intentaba explicar el significado de la palabra “empatía”, salía en una lectura que estábamos realizando en clase. Recuerdo que era un día frío y lluvioso, la profesora nos dijo que aquella palabra significaba ponerse en el lugar del otro, querer comprenderle. Nos planteó una actividad, no era obligatoria, pero si queríamos realizarla entenderíamos muy bien su significado. Nos comentó que para sentir empatía debíamos caminar con los zapatos de la otra persona y que podíamos cambiarnos los zapatos con nuestro compañero.

Yo le pedí a Raúl sus zapatos, el no quería, pero al ver que todos los alumnos cambiaban sus zapatos me dijo:

- “Lo siento, están mojados”.

El regalo de Steve Jobs

Yo le respondí que no importaba, que quería sentir como él.

Cuando puse los zapatos, sin duda experimenté y aprendí para siempre el significado de la empatía, comprendí porqué Raúl era reservado y solía estar triste, lo comprendí todo.

Sentí cómo mis pies se mojaban, cómo al instante estaban tan fríos que todo mi cuerpo se heló. Sentí también porqué ese niño en especial quería aprender...”.

Pero, ¿qué pasa si nuestra empresa crece y ya no tenemos tanto tiempo para conocer y escuchar a cada uno de nuestros colaboradores? ¿Qué ocurre el día que nos cruzamos en nuestra empresa con alguna persona y no sabemos si realmente es un empleado o tal vez es una visita?

El día que tenemos que decirle a alguien en nuestra empresa.

- ¡Disculpa! ¿tú trabajas aquí?
- Sí señor, estoy en el departamento X

En ese momento deberíamos pensar que nuestra empresa se nos comienza a escapar de las manos, que estamos dejando de tener colaboradores y que ha llegado el

momento de buscar a otra persona que se implique en la labor de seguir contratando y conociendo a los colaboradores de la empresa. Pero nunca dejes de practicar la escucha y atender a tus colaboradores. Ha llegado el momento de aplicar la ley de Pareto, debes seguir invirtiendo el 80% de tu tiempo en desarrollar solamente al mejor 20% de las personas que te rodean.

CONTRATAR A ALGUIEN QUE PUEDA LIDERAR Y POTENCIAR A TUS COLABORADORES.

Normalmente esta labor en las empresas actuales se lleva a cabo (o debería decir, alguna lo intenta llevar a cabo) a través del departamento de recursos humanos.

La realidad es que en muchas empresas al departamento de recursos humanos se le debería llamar simplemente departamento jurídico, departamento que da altas y bajas. Incluso su propio nombre nos dice mucho, “RECURSOS” humanos. Si en nuestra empresa nos consideran un recurso, ¿cómo podemos sentirnos colaboradores si somos el equivalente a una computadora, a una silla? Si la empresa no es capaz de considerarme una persona, ¿cómo puede esperar que yo pueda convertirme en un colaborador?

¿Cómo puedo confiar en un departamento en el que lo que se percibe es su dedicación principal a despedir personas, o a llamarles la atención porque algo va mal y

sin embargo nunca se preocupa de felicitar y apoyar a los trabajadores? ¿Por qué en tan pocas empresas hay un departamento de personas? ¿Por qué hay tan pocos directores, jefes, o personal cuyo objetivo sea escuchar, apoyar y desarrollar a las personas de una organización?

Comencé este libro agradeciendo a la Editorial Sm su formación, me ayudó a crecer como profesional, pero no sólo a mí, a todos sus profesionales, de ahí que en aquella época experimentase el crecimiento que tuvo y hoy sea una de las empresas líderes de su sector. Valoro mucho al departamento de recursos humanos que había durante mi estancia en aquella empresa, incluso impulsaron un proceso de evaluación de todos los empleados por parte de sus superiores que, desde mi punto de vista, fue un acierto, no sólo por lo que significaba sino también por cómo se debía implementar. Este sistema permitía escuchar y hacer ver a los empleados su valor para la empresa. Sin embargo, yo creo que les faltó el diseño de un departamento de personas, un departamento que nos escuchase individualmente, que nos conociese y nos hiciera sentir colaboradores de la empresa. Éramos los jefes quienes llevábamos a cabo la evaluación, lo podíamos hacer mejor o peor, según creyésemos o no en la herramienta, pero aunque intentásemos escuchar a nuestros colaboradores, no éramos capaces de convencer a cada uno de ellos que su mensaje llegaba a la empresa y

no se quedaba en nosotros. Eso sólo puede hacerlo un departamento de personas que se reúne periódicamente con los colaboradores y les escucha, les evalúa (es decir les valora), que tiene como misión ser un elemento integrador y de desarrollo para el colaborador y la empresa.

Un departamento que tiene como objetivo fundamental potenciar a las personas, brindándoles un buen ambiente laboral. Que percibe que cada persona es distinta de la otra, que conoce a los colaboradores y les hace sentir únicos y por tanto sabe que para potenciarlos debe tratarlos, escucharlos, motivarlos y formarlos como tal. Esta es la única forma de hacer sentir a los empleados verdaderos colaboradores de la empresa y personas realmente comprometidas con ella.

Este departamento debe contar con personas con pasión y entusiasmo por desarrollar el trabajo que se les va a encomendar, con la mentalidad de dar, de compartir, personal con mucha ilusión por lo que hacen y con el compromiso de desarrollar a las personas, capaces de descubrir sus fortalezas y ver en sus debilidades la ocasión de convertirlas en retos. Permítanme una historia que puede ayudarnos a entender este concepto.

“Durante mi segundo semestre en la escuela de enfermería, nuestro profesor nos hizo un examen sorpresa.

El regalo de Steve Jobs

Yo era una estudiante consciente y leí rápidamente todas las preguntas, hasta que llegué a la última:

- *¿Cuál es el nombre de la mujer que limpia la escuela?*

Pensé que era algún tipo de broma. Yo había visto cientos de veces a esa mujer. Era alta, de cabello oscuro, de unos cincuenta años; pero ¿cómo iba yo a saber su nombre?

Entregué mi examen, dejando la última pregunta en blanco. En ese momento alguien preguntó al profesor si la última pregunta contaría para la nota del examen.

- *Absolutamente -dijo el profesor-. En sus carreras ustedes conocerán a muchas personas. Todas ellas merecen su atención y cuidado, aunque sólo les sonrían y digan: ¡Hola! o ¡Gracias! Deben aprender que todas son importantes, a todas ellas les pueden necesitar en un momento dado.*

Nunca olvidaré esa lección. También aprendí que el nombre de la mujer que limpiaba mi escuela era Elena”.

Los profesionales que desarrollan su labor en el departamento de personas deben ser líderes, personas que viven la filosofía de ser lo mejor que pueden ser, de tal manera que, con su ejemplo, consigan que los demás quieran también conseguirlo. Deben estar comprometidas

con la misión de la empresa y ser capaces de generar confianza.

“Yo digo que el líder toca el corazón antes de pedir la mano. Esa es la Ley de la Conexión. Antes que un líder pueda tocar el corazón de una persona, tiene que saber qué hay en él. Y eso se aprende escuchando y confiando”- John C. Maxwell.

Algunas preguntas que nos pueden ayudar a saber si estoy verdaderamente en contacto con mis colaboradores:

¿Conozco por su nombre a todos mis empleados?

¿Conozco si tienen familia o cuántos hijos tienen?

¿Sé si disfrutan con su trabajo, si les sigue apasionando igual que cuando comenzaron?

¿Sé qué trabajadores se sienten colaboradores de la empresa en su puesto de trabajo? ¿Les he preguntado si podrían aportar más a la misión de la empresa en algún otro departamento o realizando otras funciones?

¿Conozco por boca de mis colaboradores si existen herramientas que les permitan realizar más efectivamente su labor?

¿Conozco los intereses personales de mis trabajadores para poder usarlos como medios de recompensa y que me ayuden a motivarlos?

El regalo de Steve Jobs

¿Mis colaboradores me hacen llegar sus dificultades personales o familiares que pueden permitirme interesarme y ayudarles si fuese necesario?

"Un hombre grande es el que nos hace sentir más grandes cuando estamos con él. " - John C. Maxwell.

Mandamiento 8º



LA CALIDAD COMO RELIGIÓN.

Hacer un trabajo con calidad es esencial para el desarrollo de una gran idea.

No puedes hacer las cosas a medias, conformarte con "lo que hay". Siempre aspira a más, sin detenerte.

"La tarea de un líder es llevar a su gente de donde está, hasta donde no haya llegado jamás "-Henry Kissinger.

*"La excelencia no es un acto, pero sí es un hábito. "-
Aristóteles.*

"La excelencia es la capacidad ilimitada de mejorar la calidad que usted tiene que ofrecer. " -Rick Pitino.

Si hemos ido dando los pasos de los mandamientos anteriores estamos muy cerca de la excelencia, mucho más de lo que podríamos pensar, pero no sólo a nivel personal, ya que seremos mucho más líderes, sino también en nuestra empresa o negocio.

Personalmente creo que la excelencia personal es el compromiso individual de cada persona con la búsqueda de la mejora continua, lo que debería llegar a convertirse en una filosofía de vida. Si estás en un puesto de trabajo que te apasiona te será muy fácil y sentirás la necesidad interior de aprender cada día un poco más para conocer mejor esas "herramientas" que utilizas a diario. Tu entusiasmo te permitirá relacionarte mucho mejor con tus compañeros, tus clientes y colaborar con ellos para hacer mejor las cosas y mejores cosas. Estarás dispuesto a escuchar a quien te da sugerencias, ideas o simplemente las encontrarás por ti mismo. Con esa creatividad que sientes en tu interior intuirás nuevas soluciones o aportaciones para mejorar tu desempeño. Sí, amigos, el hacer lo que te gusta, hacer cosas en las que crees te permitirán ser mejor y aportar más calidad a tu empresa.

El hecho de sentirte escuchado por tu empresa, que sabe reconocerte y te apoya, te convertirá en su mejor colaborador e intentarás corresponder con un compromiso personal por aportarle tu propia excelencia. Si a esto le sumamos que la mayoría de tus compañeros

sienten igual y dan una respuesta similar a la tuya, llegamos al principio.

La excelencia de una empresa es la suma real de la excelencia de sus empleados (colaboradores).

Por tanto, la calidad de tu empresa estará muy cercana a la calidad total, que no supone otra cosa que la excelencia en la realización del trabajo de las personas que colaboran con ella.

Por favor, piénselo un momento, señor empresario, si sus colaboradores están entusiasmados bajarán las incidencias en cuanto a menos errores o defectos de lo que produzcamos, ellos mismos se convertirán en sus mejores auditores de calidad. Ese entusiasmo a su vez mejorará el clima laboral de la empresa, habrá menos conflictos laborales, se perderán menos horas, además ese tiempo será más productivo e incluso puede que sus empleados, como consecuencia de la pasión e ilusión que sienten por lo que hacen, no tendrán reparos en dedicar alguna hora extra cuando sea necesario para un mayor desarrollo de "su" empresa. Además, ese colaborador en contacto con sus clientes mostrará tanto entusiasmo que generará en el cliente una corriente también de simpatía por su empresa y, sobre todo, será capaz de detectar nuevas necesidades, ya que escuchará más activamente. En esos momentos de entusiasmo (que como puede ver se pueden conseguir en una empresa) las personas

generan mucha serotonina, la hormona que nos ayuda a ser más creativos, a aprender mejor (para mi es la hormona de la excelencia personal). La moral de sus colaboradores subirá como la espuma y con ello la calidad de su empresa.

"La moral es la ciencia por excelencia: el arte de vivir bien y ser dichoso."- Blaise Pascal.

Pero conseguir la excelencia personal no es cosa de un día, ni tampoco el encontrar el trabajo que te gusta. Ello requiere de un deseo y un compromiso personal por ser cada día un poco mejor, y no solo en el terreno profesional, se necesita que este compromiso sea también personal. Y es que, desde mi punto de vista, nunca llegarás a la excelencia profesional sin plantearte la misma meta a nivel personal y viceversa. La excelencia es una filosofía de consecución global en la persona, es la búsqueda de ese crecimiento en tu vida, olvidándote de esa separación de roles, ya que ambos deben complementarse para que tu vida sea plena. Yo no creo que una persona pueda sentirse muy feliz cuando falla uno de los dos roles. Si uno falla, sin duda el otro se ve afectado. Para mí funciona como la ley de los vasos comunicantes, al bajar el entusiasmo, la pasión y la ilusión en uno de ellos, provocará que baje en el otro rol.

"La verdad absoluta no existe; y esto es absolutamente cierto"-Les Luthiers.

Pero lo que sí he experimentado en los últimos años es que cuando buscas la excelencia en tu vida, el entusiasmo, la ilusión y la pasión son mucho más duraderos, incluso si te encuentras ante las mayores dificultades porque sabes que conseguirás superarlas con voluntad y una meta clara en la vida.

"Hay una fuerza motriz más poderosa que el vapor, la electricidad y la energía atómica: la voluntad"- Albert Einstein.

Cuando sientes que cada día luchas por ser lo mejor que puedes ser, cuando vives con ese objetivo, te sientes seguro de ti mismo y ves más claramente que superarte es el mejor antídoto contra la angustia, la desesperanza y la depresión. Es como ponerte cada día una cantidad mínima de veneno de serpiente que ayuda a tu organismo a crear anticuerpos, por si algún día resultas mordido por una de ellas.

Puedes estar planteándote que eso resulta muy difícil, complicado, ya que no tienes el hábito de hacerlo. Mi vivencia en estos dos últimos años en los que he vivido precisamente las peores experiencias me demuestra que no es tan difícil. Es más, aunque llevo años practicando esta filosofía, ha sido precisamente con las vivencias negativas cuando las he puesto en práctica con mayor intensidad. Todos los días me hago esta pregunta: ¿qué he hecho hoy día para ser un poco mejor y qué pasos he

dado para poder superar las dificultades? ¡Te aseguro que funciona! y además de aportarme más fuerza, me permiten descansar con la conciencia tranquila. A mi edad, que no es precisamente la de un niño (aunque mi corazón se cree que sí lo es) estos principios funcionan. Yo creo que te será más fácil llevarlo a cabo y convertirlo en un hábito de tu vida si eres una persona más joven. Lo único que necesitas es comprometerte a hacerlo y podrás comprobar que, al principio, resulta difícil evaluarte todos los días, pero el simple hecho de hacerte esas preguntas al acabar tu jornada, te harán sentir que ya estás en el camino de la excelencia.

¿He intentado hoy ser lo mejor que puedo ser? ¿He sido hoy un poco mejor que ayer? o ¿He aprendido algo hoy que me ayude a crecer en algún orden de mi vida? Estas son el tipo de preguntas para evaluar si sigues el sendero de la mejora.

"Un viaje de mil millas se empieza dando el primer paso"-Lao Tse.

Lo que tienes que tener muy claro es que la excelencia exige un compromiso interior, firmar el acuerdo más importante de tu vida contigo mismo.

Creer como persona implica decisiones y asumir los compromisos derivados de esas decisiones. Tu vida no puede mejorar sino decides luchar por conseguir la meta

que quieres alcanzar y te pones en marcha. La excelencia personal para mi es el verdadero éxito en la vida, y no, amigo, ese éxito no llega por inspiración divina por más que alguna religión nos lo quiera hacer creer, requiere esfuerzo y trabajo diario.

"La calidad nunca es un accidente; siempre es el resultado de un esfuerzo de la inteligencia."- John Ruskin.

Es necesario que tomemos la decisión y por supuesto que nos pongamos en acción, de nada valen aquí las excusas y la "mañanitis", esa frase de empiezo mañana o será mi propuesta para el próximo año o cuando me encuentre bien comenzaré a aplicar esta filosofía. Nuestra vida no cambiará a menos que nosotros nos pongamos en camino, dando pasos (pequeños o grandes) para alcanzar esa meta de ser lo mejor que puedo ser.

"La definición de la locura es continuar haciendo lo mismo y esperar resultados distintos"- Albert Einstein.

Alex Rovira nos plantea una paradoja en la que yo he pensado muchas veces cuando veo a muchos profesionales con éxito en su vida profesional pero con una vida personal y familiar que deja mucho que desear.

Hay una paradoja que no deja de sorprenderme y que por desgracia se da con frecuencia en nuestros días: Hay personas que son grandes profesionales. A

El regalo de Steve Jobs

lo largo de su carrera profesional realizan decenas, cientos de estudios y análisis sobre su empresa o sus productos. Pero, curiosamente, no investigan, ni planifican lo que es sin duda más importante: ellos mismos, su vida.

Decía Séneca que «si no sabes hacia qué puerto navegas, ningún viento es bueno». Así que merece la pena dedicar algún tiempo de nuestra vida a reconocernos como primer paso para definir nuestros objetivos en la vida. ¿No te parece?

El primer paso para alcanzar la excelencia en nuestra vida es definir nuestra misión, la visión de lo que quiero y en qué valores personales me apoyaré para poder conseguirlo.

Tu misión personal será la guía máxima a seguir, te permitirá enfocarte en las cosas realmente importantes y te ayudará a tomar las decisiones correctas. Redactar tu misión personal te permitirá marcar la meta de tu existencia y comprometerte con tu propio desarrollo. Te dejo algunas preguntas que pueden ayudarte a definir tu misión:

¿Qué cosas te motivan e inspiran a vivir?

¿Qué le da significado a tu vida?

¿Cuáles son tus deseos y aspiraciones más profundas?

¿Cómo te sentirás cuando hayas alcanzado tu misión personal?

Ahora vamos a hacer un breve análisis de los elementos que intervienen en el desarrollo de un plan de calidad, tanto a nivel personal como para nuestra empresa.

Una vez que tengas definida tu misión personal deberás dividirla en objetivos medibles, evaluables, de lo que quieres conseguir a lo largo de tu vida o en tu empresa. A continuación estos objetivos te ayudarán a determinar la estrategia que vas a poner en marcha para alcanzarlos. Es decir, establecer un plan de acción con los pasos necesarios para conseguir esos objetivos y ello te obligará a su vez a plantearte qué obstáculos deberás superar y qué recursos necesitas para poder hacerlo.

Existe una herramienta, una técnica de diagnóstico muy utilizada en el ámbito empresarial que nos pueden ayudar a hacer este análisis de la situación de la que partes:

El Análisis FODA: F (fortalezas), O (oportunidades, D (debilidades) y A (amenazas). Este instrumento es muy sencillo de realizar y puedes aplicarlo en diferentes circunstancias (análisis individual, familiar, de grupo, empresarial, etc.). Este análisis te permitirá detectar y reconocer cuáles son tus fortalezas y debilidades como

persona, así como las oportunidades y amenazas de tu entorno que pueden impedirte conseguir tu misión.

Las Fortalezas son aquellas cualidades positivas que tienes y que representan una ventaja que te facilitará alcanzar los objetivos que formules en la misión de tu vida. Por otro lado, pensaremos en debilidades al referirnos a las cualidades negativas que todos tenemos y que significan una desventaja o dificultad para el logro de nuestros objetivos.

En este análisis será importante revisar las cuatro áreas esenciales de una persona: cuerpo, mente, emociones y espíritu, de las que nos hablaba Stephen R. Covey.

Recordar siempre la importancia de no considerar nuestras debilidades como elementos limitantes en nuestra vida, muy al contrario, debemos ser conscientes de que serán los retos que nos permitan seguir creciendo como persona y profesional.

Por otra parte, las oportunidades son aquellas circunstancias (o personas) que se dan o podrían darse dentro de tu entorno y que podrían beneficiarte para alcanzar tus metas personales. Así como las amenazas serán las situaciones que probablemente representen un riesgo o peligro en tu medio y pudieran dificultar el cumplimiento de tus metas.

Por último, es interesante que definas a qué persona (mentor) puedes pedir ayuda. ¿Quién podrá apoyarte y darte orientaciones sobre cómo vas evolucionando a lo largo del tiempo? Ten en cuenta que deberás darle permiso para evaluarte y ello supondrá que tendrá libertad para advertirte si te estás alejando de tu misión, sin provocar en ti una reacción negativa contra él o ella.

Este proceso que hemos explicado para la búsqueda de la excelencia personal no se aleja en absoluto de los planes de calidad que existen para poner en marcha en una empresa. Sin más, podemos observar que el plan de calidad del modelo EFQM sigue este mismo proceso: determinar misión y visión, marcar objetivos derivados de ellos, plan de acción y evaluación FODA de tus recursos para conseguir los objetivos. Sólo varía en el último apartado, en lugar de buscar a una persona cercana a nosotros en el terreno afectivo o mentor que nos ayude a evaluarnos, deberíamos apoyarnos en nuestros colaboradores y clientes para que puedan evaluar si la realización de nuestro trabajo nos está llevando o no a conseguir la misión y visión que la empresa se había propuesto.

Ellos son los que mejor pueden evaluarnos, ya que en su día a día pueden comprobar qué fortalezas tenemos y qué debilidades y con sus opiniones nos pueden indicar si seguimos el camino que nos hemos propuesto, de ahí que

sea muy importante que los conozcan. Sería muy importante que consiguiéramos involucrarlos en el seguimiento de nuestros objetivos para la consecución de la misión y visión de nuestra empresa. El hacerles partícipes les dará, por una parte, la seguridad de que nuestra empresa tiene los objetivos claros, -y una empresa con objetivos claros es más difícil que pierda el rumbo y por tanto que se hunda como consecuencia de los temporales-. Por otra parte, manifiesta tanto a colaboradores como clientes nuestra confianza en ellos, nuestro interés en sus opiniones para mejorar nuestra empresa. Este proceso incluso nos puede ayudar a mejorar nuestra capacidad para escucharles y satisfacer mejor sus necesidades.

Espero no parecer pesado con mis ejemplos pero quiero retomar mi experiencia en la editorial Sm. Hay varias razones por las que recurro tanto a ejemplos de este período de mi vida. La primera es que no he trabajado en tantas empresas, además, como indicaba antes, allí sentí que me formaron y me permitieron ser un verdadero líder, y, por otra parte, porque demostró en aquellos momentos que fue una gran editorial y una gran empresa. Hoy, con los conocimientos que poseo sobre la calidad y con la objetividad del tiempo pasado, veo claramente que en ella viví la realidad de una gran compañía, una empresa que, sin llegar a poner en marcha un plan de calidad certificado, sí dio todos los pasos que se deben dar

cuando se quiere desarrollar la excelencia en una organización.

El despegue y crecimiento partió del aprendizaje de un gran error producido en un año fatídico en resultados pero que obligó a dar los pasos para convertirse en una empresa líder. Analizó el error desde el punto de vista del aprendizaje, preguntó a los empleados que estaban en la calle cuáles eran los puntos débiles de los que se quejaban los clientes. Después reunió a clientes y no clientes, investigó porqué los resultados no habían sido como esperaban, se comprometió con ellos a plasmar sus orientaciones e ideas. Formó a la red de ventas para que siguieran escuchando adecuadamente a los clientes y a su vez creó un departamento de marketing que escuchaba a clientes internos y externos. Apostó por un departamento de formación para sus clientes, un departamento con muy buenos asesores pedagógicos. Fruto de esa escucha activa y de un buen trabajo, esta editorial apostó por publicar dos líneas de producto enfocadas y adaptadas a las dos realidades educativas que había en ese momento: centros públicos y centros concertados que pedían más nivel de contenidos.

El éxito fue arrollador y se convirtió en la editorial líder del sector, además de en una empresa excelente, en la que tenías la oportunidad de sentirte un gran profesional y desarrollar y poner en práctica ideas novedosas.

Hoy, casi todas las empresas de un cierto nivel tienen un plan de calidad de procesos (muchas lo tienen escrito en sus estanterías y los sellos de la certificación figuran en los documentos que utilizan para comunicarse). Algunas, incluso creen en él y tratan de implementarlo, pero, por desgracia, solo hay un mínimo de empresas que cree realmente en este plan de calidad y asigna una persona “encargada” de su seguimiento y revisión sistemática, comprometiéndose a corregir dichos procesos si se detecta alguna posible mejora.

Yo creo en otro modelo de calidad, el modelo de excelencia EFQM, porque este sistema va mucho más allá de la evaluación de los procesos, exige también evaluar la relación de la empresa con los clientes, los empleados, la formación e incluso el liderazgo que se ejerce.

Hace años realicé el curso de evaluador de este modelo de calidad, no por necesidad profesional, sino por desarrollo personal. Me llamaba la atención lo que había leído y no me defraudó.

Permítanme poner otro ejemplo personal que conocí de primera mano y que nos hace ver los errores que se pueden cometer al poner en marcha este modelo de calidad. Durante dos años hice un seguimiento (no profesional) de cómo ponían en marcha este modelo de calidad varios centros educativos en el Principado de Asturias. En un porcentaje aproximado del 60% no supo

integrar en sus organizaciones la verdadera filosofía de mejora que plantea este modelo de calidad, simplemente buscaron la certificación por puro marketing, como un elemento que les podía distinguir.

El otro 40% decidió, con buen criterio desde mi punto de vista, no iniciar el proceso con ese objetivo, sino intentar una mejora real del centro. Algunos centros estuvieron apoyados por empresas especializadas con un doble objetivo: además de la mejora, conseguir la certificación. Por último, un 10%, -para mí los que comprendieron la verdadera excelencia-, inició el proceso de mejora con sus profesores pero sin la búsqueda de ningún reconocimiento o certificación.

Al final, todos ellos cometieron el mismo error, desde mi punto de vista. Por desgracia ninguno de ellos incluyó la educación de los alumnos, que eran los verdaderos receptores, en esta evaluación o revisión de su sistema de mejora.

En todos estos centros educativos la misión era muy parecida, todos buscaban la misma meta: "El desarrollo integral de los alumnos, en su apartado personal e intelectual". Sin embargo, muy pocos han cambiado realmente su forma de enseñar, (hay que decir, entre otras cosas, que el sistema educativo marcado por los políticos es restrictivo) pero también debo decir que ni los centros, ni los profesores han sabido o querido implicarse

en la parte del desarrollo emocional de sus alumnos (algo que habrían podido hacer a través de las tutorías). Siguieron por el camino fácil, continuaron con la formación basada en el desarrollo cognoscitivo, se conformaron con hacer revisiones de procesos, administrativos, comedores, transporte, comunicación con los padres, etc., que en realidad poco tiene que ver con la verdadera misión que ellos mismos habían plasmado: el desarrollo integral de sus alumnos.

Si esto lo extrapolamos a nivel nacional, nos encontramos con la verdadera laguna donde se ahoga la calidad de la educación de este país. Todas las reformas ponen parches al sistema educativo en el terreno cognoscitivo pero no se hace ninguna verdadera reforma para desarrollar la inteligencia emocional de los jóvenes españoles.

Desde mi punto de vista, esta falta de desarrollo de la inteligencia emocional lleva a las lagunas que luego vamos encontrando en estos jóvenes cuando acceden al mundo laboral y profesional o bien en su propio desarrollo personal.

La falta de conocimiento personal y, como consecuencia, la poca seguridad en sí mismos. Además de un mal desarrollo de su inteligencia social o interpersonal, con las consecuencias que vemos a la hora de trabajar en equipo, o la falta de compromiso a la hora de implicarse con la calidad en la empresa, poca capacidad para tomar

decisiones, la falta de recursos para solucionar conflictos, etc.

Por ello, amigo emprendedor, empresario, si usted decide implicarse con la calidad personal o de su empresa, ¡hágalo de verdad!, busque la excelencia real, el compromiso de mejora continua que le lleve a conseguir la misión y visión que haya definido en cualquiera de los apartados de su empresa. Para ello, es fundamental que la empresa se implique más con sus trabajadores y con sus clientes, además de trabajar con el objetivo diario de desarrollar una compañía que sea lo mejor que puede ser.

Será imprescindible que haga lo necesario para convertir a sus trabajadores en colaboradores y a sus clientes en sus auditores de calidad, algo que sólo requiere una escucha activa regular y petición de sugerencias de cómo puede mejorar sus productos o servicios. Al principio supondrá un poco de esfuerzo, pero sin duda los resultados serán espectaculares para su empresa y también para usted.

***"Un pequeño esfuerzo es el mejor sustituto de las excusas"-
Donald Trump.***

Algunas preguntas que pueden ayudarles a mejorar la calidad y a buscar su excelencia tanto a nivel personal como profesional.

El regalo de Steve Jobs

¿Para qué estoy en este mundo? ¿Cuál es mi misión como persona? ¿Qué misión tengo como profesional?

¿Qué es lo que pretendo ser realmente a nivel personal y profesional?

¿Cuáles son los principios, los valores, con los que me siento identificado tanto a nivel personal como profesional?

¿Quién soy hoy y quién quiero ser en un plazo de cinco años?

¿Qué misión y visión tengo definidas en mi empresa? ¿Estoy realmente comprometido con ellas?

¿Tengo un plan de calidad definido para mi empresa y estamos realmente implicados en ese plan de calidad?

¿Hago revisiones y evaluaciones periódicas de mi plan de calidad?

¿He involucrado a mis colaboradores y mis clientes en la definición del plan de calidad de mi empresa?

¿Conozco el modelo de calidad EFQM? ¿Me he planteado implementar este modelo de calidad para mi empresa?

El regalo de Steve Jobs

¿Sirvo bien a mis clientes? ¿Les resuelvo adecuadamente los problemas que se plantean en relación con mi empresa? ¿Qué puedo hacer para mejorar?

¿Escucho adecuadamente a mis clientes y esto lo hago de forma sistemática y programada?

“Aprendemos más cuando aprendemos acerca de nosotros mismos, cuando descubrimos verdades que hablan de realidades internas y externas, y cuando averiguamos qué es lo que nos hace diferentes a los demás”-Marsha Sinetar.

Mandamiento 9º



APRENDER DEL
ERROR.

"A veces cuando
innovas, cometes
errores. Es mejor
admitirlos
rápidamente,
aprender de ellos, y
seguir adelante
apostando por tus
otras innovaciones".

"Sólo los que desafían a fallar enormemente alguna vez pueden alcanzar enormemente el triunfo. "- Robert Kennedy.

"Un hombre tiene que tener la grandeza de admitir sus errores, la suficiente inteligencia para sacar provecho de ellos y ser disciplinado para corregirlos"-John C. Maxwell.

"La oportunidad a menudo viene en forma de desgracia, o derrota temporal. "-Napoleón Hill.

El regalo de Steve Jobs

El fracaso siempre puede estar esperándonos a la vuelta de la esquina y, tarde o temprano, nos llega a todos en algún momento de nuestra vida. El fracaso es consecuencia de errores de los que no hemos sabido o querido aprender. El error en si nunca es malo, no tiene porqué llevarnos al fracaso, tenemos la facultad de hacer que se convierta en éxito si somos capaces de analizarlo y aprender de él.

Pero lo verdaderamente difícil no es aceptar el fracaso, lo realmente difícil es cómo lo aceptamos. ¿Lo tomamos como una tragedia y permitimos que arruine nuestro presente y tal vez nuestro futuro o lo asumimos como un aprendizaje más para seguir creciendo y conociendo otro camino para conseguir nuestro sueño?

Se dice que un día Oscar Wilde llegó a su club después de asistir al estreno de una pieza teatral que había sido un completo fracaso.

- *Oscar, ¿Cómo estuvo el estreno de esta noche?- le preguntó un amigo.*
- *¡Oh! - respondió de una forma altanera-. La pieza fue un gran éxito, pero el público fue un fracaso.*

Reconocer nuestro fracaso, levantarnos y seguir adelante, eso sí es difícil, lo he tenido que vivir en los últimos años. He tenido que levantarme varias veces de lo que pensaba

que era un fracaso y soy consciente de haber llegado a esa sensación de fracaso por no querer reconocer los errores que estaba cometiendo en mi vida profesional. Si hubiese estado más atento a mis sueños, a mis intuiciones, si hubiese antepuesto la misión que tenía en mi vida a la comodidad de un trabajo bien pagado seguramente habría tenido más oportunidades y no habría llegado a fracasar.

Provoqué mi despido de la Editorial Sm en el momento que me hicieron sentir que no era tratado de forma equitativa, estaba dejando de ser un líder para volver a ser un mal jefe. Estaba quemado, estresado y ya no sentía la misión de la empresa como mía debido al trato que recibía. Con el treinta y dos por ciento del mercado, mis objetivos seguían subiendo todos los años por encima del doce por ciento. Había delegaciones con una penetración inferior al veinte por ciento que sin embargo, año tras año, su incremento de objetivos era entorno al siete por ciento. Además, estas delegaciones recibían premios todos los años por superar en mayor proporción sus objetivos cuando mis colaboradores nunca recibían estas gratificaciones y, como digo, no sentía que fuese justo.

Esta situación, unida a razones personales, dio un giro a mi vida. Si no puedes seguir dando lo mejor de ti mismo, deja tu puesto para que otro pueda hacerlo. Mi intención

era irme a trabajar y estudiar a otro país, pero un motivo personal cambió esa intención y no seguí mi intuición.

En ese momento se presentó lo que pensé que era una oportunidad y comencé a trabajar en la Editorial Vicens-Vives con un sueldo también importante, con la ilusión de recuperar mi pasión y volver a ser líder. No fue posible, el primer error fue no darme cuenta de que aquel trabajo ya no suponía realmente un reto para mí. Además, hay empresas familiares que no quieren crecer (por no perder el control), donde las ideas y el control están concentrados en las manos y cabezas familiares.

Este tipo de empresas no buscan verdaderos líderes sino supervisores que les faciliten el trabajo de controlar a sus empleados. ¡Ojo! esto no quiere decir que sean malas empresas. En mi opinión, la Editorial Vicens-Vives es una gran empresa en el aspecto editorial. Cuida su producto con cariño, con un mimo artesano (no es de extrañar su fama en muchas asignaturas), cosa que no hacen todas las editoriales, tratan de hacer el mejor material pensando siempre en los alumnos. Sin duda, es una empresa que tiene claro lo que quiere y cómo lo quiere, lo que hace que muchas veces no escuche demasiado al mercado o a sus empleados. Sin embargo, lo que nadie les puede negar es que son coherentes con sus objetivos.

Nunca me sentí al cien por cien comprometido con la empresa, (siempre fui un empleado, nunca un

colaborador) era difícil para alguien acostumbrado a desarrollar su trabajo como yo lo había hecho en la Editorial Sm. Era consciente de mi situación, me levantaba cada mañana con poca ilusión y, aunque hacía esfuerzos por adaptarme, no lo conseguía, pero me mantenía en mis trece, no me atrevía a soltar amarras, no quería perder mi buen sueldo, la comodidad y por ello no le hacía caso a la intuición, no quería ver que el problema era mío y seguí cometiendo errores.

Hasta que llegó un momento en que sintiendo un estrés muy importante pedí a la empresa hacer un proceso de coaching y la empresa me ayudó (por lo que les estoy profundamente agradecido). En ese proceso me hicieron ver claramente que mi problema era la falta de ilusión, de pasión. Sin que yo fuese consciente, en mí ya había una misión clara que había ido germinando desde hacía quince años y que provocaba el desencuentro entre mi cuerpo (la comodidad y el sueldo) y el resto de mis esencias, mente, corazón y principios.

Fui muy sincero en mi proceso de coaching, sin pensar que quien me estaba orientando era al mismo tiempo la persona que se encargaba de la selección de personal para Vicens-Vives. Supongo que era tal la necesidad de encontrar la verdad que pasé por alto ese hecho. Meses más tarde, la editorial, como consecuencia de una reestructuración, prescindió de mis servicios.

No estoy dolido con la editorial, ella no fue la culpable de mi despido, es más, en el fondo creo que me hizo un favor, que ayudó a empujarme a mi verdadero destino. Yo, en su caso, hubiese hecho lo mismo, buscar personas que tuvieran claras sus tareas, en función del planteamiento empresarial y que se sintieran comprometidas con esa tareas, sin plantearse más objetivos.

“He fallado una y otra vez en mi vida y esa es la razón principal por la que he tenido éxito”- Michael Jordan.

Como antes indicaba, lo importante del fracaso es, ¿qué hago después? Lo primero es no sentir lástima por ti mismo, no deprimirte, pensar que el fracaso, al igual que el éxito, forma parte de la vida.

Lo verdaderamente importante de fracasar es ser capaz de levantar nuestro ánimo, no tirar la toalla, buscar los errores que nos han conducido hasta él y volver a ponernos en marcha tratando de evitar los errores cometidos anteriormente.

Si has tomado el camino equivocado, no sientas lástima por ti mismo; ¡da la vuelta!-Anónimo.

Tenemos que plantearnos otro aspecto muy importante tras un fracaso: no acumular miedo a volver a fracasar. Si no vencemos ese miedo inicial tras el fracaso podemos

desarrollar una creencia negativa sobre nosotros, lo que puede provocarnos parálisis en nuestra forma de actuar de cara al futuro. De ahí la importancia de volver a intentarlo, tras un detenido análisis, reintentarlo y superar ese fracaso.

No debemos dejar de tomar decisiones o hacer cosas por miedo a equivocarnos, ese sí que sería un fracaso absoluto.

“El único hombre que no se equivoca es el que nunca hace nada”-Johann Wolfgang Goethe.

Es importante ser capaz de vivir la filosofía del error como parte de nuestro crecimiento, el error y el éxito como las caras de una misma moneda. El error hay que verlo como un elemento que nos encamina al éxito si somos capaces de integrarlo como parte del aprendizaje.

Mi vida es mucho mejor desde que tengo una visión positiva del error, desde que decidí hacer de él un aliado. En ese momento dejas de perder tiempo en lamentarte tanto y comienzas a sentirte un poco menos inútil cada vez que te equivocas. Ahora me resulta más fácil motivarme y comenzar a sacar lecciones de mis errores que veo que me acercan a la solución, al éxito. Es una sensación interior que te ayuda a ver la vida más positiva, que te aporta más seguridad para tomar decisiones, para ser más osado a la hora de enfrentarte a nuevos retos.

Tenemos que sentir que es normal fracasar al hacer, al intentar y experimentar cosas que nunca antes habíamos hecho, que esto además nos ayuda a crecer y a desarrollarnos. Sólo con la práctica del ensayo y error uno consigue mejorar en lo que hace.

- ***Maestro, ¿cómo aprendo a triunfar?***
- ***Aprendiendo a fracasar.***

Tampoco es necesario tener mucha prisa para volver a un nuevo intento si nos sentimos demasiado agobiados, estresados o con la sensación de miedo. Comprometámonos a volverlo a intentar y dejemos pasar un tiempo para que las sensaciones negativas se diluyan y sean sustituidas por sensaciones más positivas, por un mejor ánimo y una confianza renovada, ése es el momento de volver a intentarlo.

Lo importante en el fracaso es la voluntad de no abandonar. Si abandonamos ante las dificultades estaremos condenando nuestra vida a perder emoción y a nosotros a perder la ilusión por crecer como persona. El abandono es el camino más fácil, el camino de la debilidad y de la depresión. Por ello si en nuestra vida se cruza una derrota debemos hacernos una serie de preguntas:

¿Qué errores propiciaron ese fracaso?

El regalo de Steve Jobs

¿Qué podría haber hecho de forma diferente?

¿Cómo puedo hacerlo mejor la próxima vez? ¿Qué cambios debo hacer en mi próximo intento?

¿Cómo puedo mejorar mi formación para no volver a cometer esos errores?

Mandamiento 10º



¡EL MOMENTO ES AHORA!
“Es importante comprender que las condiciones para emprender nunca serán 100% favorables: El momento perfecto es ahora. Hay que arriesgar e intentar”.

“El futuro tiene muchos nombres: para los débiles es lo inalcanzable, para los miedosos es lo desconocido, para los valientes es una oportunidad”-Víctor Hugo.

“¡Actúa en vez de suplicar! ¡Sacrificate sin esperanza de gloria ni recompensa! Si quieres conocer los milagros, hazlos tú antes. Sólo así podrá cumplirse tu peculiar destino”- Ludwig van Beethoven.

“La intención sin acción es pura ilusión, comienza a actuar y el poder te será dado”-Anónimo.

Si está esperando el mejor momento, la situación idílica para montar su negocio o expandir su empresa, si cree que ese momento será cuando tenga la certeza de que la “crisis” se ha terminado y todo irá bien, ese momento nunca llegará. Tal vez deba pensar que esto que estamos viviendo no es una crisis, va mucho más allá y significa un cambio de paradigma, un cambio de valores, el comienzo de una nueva era.

Me encanta una fábula que Alex nos presenta en su libro y que refleja muy bien este sentir, dice así:

Un joven describía entusiasmado lo que soñaba hacer con su vida.

-«¿Y cuándo piensas hacer realidad tus sueños?».- le preguntó el maestro.

-«Tan pronto como llegue la oportunidad de hacerlo».- respondió el joven.

-«La oportunidad nunca llega».-, replicó el maestro. «La oportunidad ya está aquí.»

No hace mucho, tomando café con un gran amigo, además de un gran consultor, Germán González, me hizo la siguiente reflexión para que entendiera la diferencia entre lo que es una crisis y lo que vivimos.

-“Una crisis, Javier, es equivalente a cuando alguien se rompe una pierna, se pone una escayola, espera un tiempo la recuperación del hueso y generalmente después de un tiempo volvemos a ser como antes, podemos correr, bailar, saltar, igual que lo hacíamos antes de la rotura.

Esto que está ocurriendo ahora es algo distinto, ya nunca volverá la sociedad en la que vivíamos, ese es el error de la gente, esperar que todo vuelva a ser como antes. No será así, lo que está ocurriendo es el equivalente a una amputación de la pierna, ya nunca volverás a correr como antes, a bailar igual, será un gran cambio en tu vida al que tendrás que adaptarte y vivir con él.

Las condiciones laborales, de crédito, la filosofía del trabajo han cambiado y será una transformación para siempre. Debemos ser capaces de adaptarnos a una nueva realidad en la que dependeremos mucho más de nosotros mismos como personas que de la sociedad”.

Por ello, debemos darnos cuenta que el momento oportuno es ahora, dependemos más que nunca de nosotros mismos para solucionarnos la papeleta y no podemos estar esperando a que la sociedad y el mañana nos saquen las castaña del fuego. Además el mejor

momento es ahora porque mañana no sabes siquiera si seguirás vivo o si la situación estará aún peor.

John C. Maxwell en su libro, El mapa para alcanzar el éxito, también nos habla de esto:

¿Cuándo empiezo? Algunas personas viven sus vidas de día en día, permitiendo que otros dicten lo que hacen y cómo deben hacerlo. Nunca tratan de descubrir el verdadero propósito para su vida. Otros conocen su propósito, sin embargo, nunca actúan en conformidad con él. Esperan la inspiración, el permiso o la invitación para comenzar. Pero si esperan mucho, nunca se van a poner en marcha. Así que la respuesta a la pregunta «¿Cuándo empiezo?» es ¡AHORA!

Si quiere que algo suceda, comience a dar los pasos ya, pasito a pasito se hace camino, no haga locuras arriesgando todo a un número, pero sí comience comprando las fichas. Soy consciente de que a todos nos asusta iniciar un negocio, expandir una empresa, es más, yo lo estoy viviendo en este preciso instante, estoy iniciando lo que espero sea mi empresa, Talent Select, y procuro dar los pasos que me permitan desarrollarla de la mejor manera.

Debo reconocer que siento cierto temor ante este nuevo desafío en mi vida, pero sigo dando pasos, intentando superar ese temor.

“El coraje no es no tener miedo, el coraje es superarlo y seguir caminando hacia tu destino”-Steven R. Covey.

Pienso que ya estoy en el camino y esto me anima, sé que mis pasos son indecisos aún, pero son pasos que me ayudan a superar las creencias negativas que arrastro, debido a que nunca he tenido vena de emprendedor y mucho menos formación. A cada paso siento que voy superando mis temores y que cada nuevo escalón en esa creencia positiva me empuja, me da fuerzas. Sé que estas acciones, aunque temerosas, serán fundamentales para conseguir mi meta; sé que cualquier paso que dé, cualquier acción es importante para conseguirlo.

Veamos una nueva historia que nos puede ayudar:

Estaba caminando por la playa buscando inspiración, había habido marejada, el mar había traído a la playa cientos de estrellas de mar. Recuerdo que pensé, mientras continuaba mi paseo sin pisarlas: “el mar ha decidido castigar a las estrellas de mar, pronto bajará la marea y se secarán. ¡pobrecillas!”. Al rato me encontré un chico que cogía las estrellas de mar y las lanzaba de nuevo al mar.

Me sorprendió su intento de lanzarlas al mar, sería imposible que pudiese devolverlas todas al mar.

El regalo de Steve Jobs

- *¿Por qué te esfuerzas? -Le pregunté-, es imposible que puedas devolverlas todas al mar, en unas horas y con este sol estarán muertas.*

Cogió otra estrella, me miró mientras la lanzaba al mar y me respondió:

- *“Al menos esta estrella habrá tenido una oportunidad y yo habré sido la diferencia”*

El chico volvió a agacharse y coger otra estrella que lanzó al mar.

Yo seguí caminando mirando al joven..., de pronto me paré, volví sobre mis pasos hasta llegar a donde estaba él, también me agaché y comencé a lanzar estrellas al mar con él.

¡Para ellas también habría una oportunidad!

Sé que mi proyecto resuelve problemas a muchas personas por lo que, en principio, puede tener demanda; sé que esta demanda dependerá de mi capacidad para transmitir confianza a esas personas que necesitan ayuda.

No es tu culpa que el mundo sea como es, pero es tu culpa si no cambia (grupo de música alemán “Die Ärzte”).

No es fácil encontrar una buena idea para montar un negocio o una empresa, es aún más difícil decidirse y dar el paso para hacerlo, superar los miedos y lanzarse a la piscina, pero no nos queda otro remedio, es

imprescindible hacerlo si crees realmente en tu idea, si realmente sientes que es el objetivo de tu vida, si encuentras en ello la pasión que necesitas para darle el impulso y el sentido que tu vida te está pidiendo.

Si ves que tu proyecto puede dar solución al problema de muchas personas, porque ves un nicho de mercado, porque crees que puedes aportar más calidad, que puedes resolver mejor ese problema de lo que lo hace la competencia, ¡transfórmalo en un negocio o una empresa, no esperes más!, alguien puede copiarte la idea o incluso mejorar la tuya con lo cual en el futuro lo tendrás aún más difícil.

- *Antes de morir pienso hacer un peregrinaje a Tierra Santa- dijo un barón de la industria del siglo diecinueve al escritor Mark Twain-. Subiré a la cumbre del monte Sinaí y leeré los Diez Mandamientos en voz alta.
El hombre miró a Mark Twain, muy satisfecho de sí mismo.*
- *¿Por qué no se queda aquí y los cumple?-cuentan que fue la respuesta de Twain.*

Esta primera parte del camino es fácil, si tienes claro lo que quieres conseguir, pero debes de tomar la decisión más importante que es ¡dar el primer paso!

La primera tarea es poner por escrito la misión, visión y los valores que quieres imprimir a tu meta.

En segundo lugar, escribir un proyecto que te sirva para buscar financiación o para mejorar tu empresa. Puedes encontrar en internet cientos de modelos que te pueden

ayudar a diseñar el tuyo propio, o bien acudir a organismos como ayuntamientos, asociaciones, etc. que te ayudan a diseñarlo.

El tercer paso es definir un FODA de ti mismo, que te permita evaluarte con respecto a tu meta, indicando las fortalezas con las que cuentas para desempeñar ese objetivo, las oportunidades que aportan tus fortalezas para resolver los problemas de tus futuros clientes.

Analiza también las debilidades que tienes y que pueden interponerse entre tú y tu sueño, ya sean de formación, financiación, apoyos profesionales, etc., considerando siempre estas debilidades no como inconvenientes sino como retos que deberás superar para poder conseguir tu objetivo. Es decir, debes plantearlas como un elemento de crecimiento, como una oportunidad para mejorar y convertirte en mejor profesional.

Por último, analizar las amenazas exteriores que pueden entorpecer tu negocio y que éste tenga éxito, siempre pensando en las posibles soluciones que puedan mitigar esas amenazas o bien solventarlas.

Plantéate un plan de acción hoy mismo o, a más tardar, mañana. Recuerda siempre que debes ponerlo por escrito, de lo contrario, seguirá siendo un sueño y no servirá de nada. Más abajo te planteo alguna pregunta que puede ayudarte a hacerlo.

Lo más importante, lo realmente importante es no dejar que esa meta se muera, no permitir que el miedo o la desidia puedan contigo. No puedes aceptar que decaiga la

pasión por tu sueño, sino te ocurrirá lo que yo he vivido y te aseguro que es muy triste.

Hace muchos años tuve una idea de negocio que aún no existía, o al menos en la zona donde yo vivía no había empresas que lo desarrollasen. Mi indecisión, miedo, mi falta de cultura emprendedora, me impidieron llevarla a cabo. Años después alguien la puso en marcha y debo decir que menos desarrollada de la que yo había previsto. Ese negocio se convirtió en una empresa más grande y no sólo perdura, sino que incluso ha dado lugar a más empresas y sigue dando beneficios, sigue teniendo futuro.

Por ello, creo que es necesario ayudar a los jóvenes a desarrollar una cultura emprendedora, enseñarles a poner en marcha una empresa y sobre todo ayudarles a creer en sí mismos y en sus ideas. Por mi parte, estoy poniendo mi granito de arena.

Hoy vivo el compromiso con mi misión, doy conferencias en centros educativos sobre habilidades para el éxito y la cultura emprendedora. Vivo mi sueño pasito a pasito, pero cada día esos pasos son mayores, más rápidos, más seguros y siento la felicidad, el éxito y la pasión por una vida plena. Espero que todo ello me lleve a desarrollar un negocio próspero que me proporcione la suficiente riqueza material para vivir una vida sin lujos (no lo necesito) y sobre todo que no dependa tanto de otras personas. Una vida con libertad financiera que me permita ofrecer a mi familia las posibilidades para que se desarrollen como personas, contando siempre con ellos, encontrando el equilibrio entre la pasión por mi trabajo y la pasión por mi familia, sin tener que renunciar a ninguna

de ellas. Mi desarrollo y crecimiento dependen de ese equilibrio.

Estas son algunas preguntas que te pueden ayudar a poner en marcha ese plan de acción para encaminarte hacia tu meta o la mejora de tu empresa.

¿Qué es lo que realmente te detiene y no te permite poner en marcha tu sueño?

¿A quién puedes pedir ayuda para superar esos miedos?
¿Dónde puedes encontrar un mentor?

Si el problema es la formación ¿cuándo y cómo te pondrás en marcha para realizar esa formación que precisas para corregir tus debilidades? Escribe una fecha y hora concretas para comprometerte más.

¿Qué pasos puedes ir dando hoy o mañana para contrastar que tu idea de negocio puede tener la respuesta esperada para el tipo de cliente que tú quieres? Debes diseñar un cuestionario y hablar con un número determinado de personas que consideres podrían ser clientes tuyos que te ayudarán a contrastar tu idea.

¿Qué necesidades básicas debes satisfacer para atreverte a dar el paso y poner en marcha tu proyecto?

¿Qué personas pueden ayudarte más en este momento para avanzar en el proceso de tu negocio o empresa?

Comprométete a leer cada cierto tiempo, mínimo una vez al mes, todas las respuestas que has ido escribiendo y trata de completarlas y mejorarlas con más ideas.

Escribe en positivo y en presente siempre que puedas, y si no puedes, ponle fecha concreta a lo que plantees.

Comprométete a meditar o pensar en tu meta todos los días, como mínimo quince minutos, o en cómo mejorar tu empresa. Para ello puedes plantearte cada noche al acostarte estas preguntas para evaluar tus progresos y no permitirte abandonar, lo que funciona como un estímulo o a veces como un aguijón a tu amor propio.

Escribe en un folio en grande estas preguntas y cuélgalas en la puerta de tu baño o en tu mesilla de noche, de manera que puedas verlas y te recuerde que debes contestarlas.

¿Qué he hecho hoy que me está permitiendo conseguir mi meta, mi sueño?

¿Con quién he contactado hoy que pueda ayudarme a conseguir mi meta?

¿Qué he hecho hoy para superar mis retos profesionales (mejorar mis debilidades)?

¿Qué estoy haciendo que me permita tener más oportunidades para mi empresa o mi meta?

¿Cuánto tiempo he dedicado hoy a buscar oportunidades para mi meta o empresa?

¿Qué voy a hacer mañana como objetivo importante y prioritario que me pueda ayudar a mejorar el proceso hacia mi meta o bien el desarrollo de mi empresa?

No seas excesivamente crítico en este proceso, valora los pasos pequeños o incluso el simple hecho de no abandonar si un día no ha sido muy afortunado. Lo importante es que busques motivos para alimentar tu pasión, tu ilusión y tu entusiasmo. No te vayas a la cama deprimido, seguro que siempre encuentras algo que hayas hecho bien para conseguir lo que te propones.

Yo nunca me permito ir desilusionado a la cama cada noche, con pensamientos derrotistas. Si ese día no ha sido brillante me comprometo al día siguiente a poner más fuego en el asador para compensar lo que no conseguí. Simplemente el hecho de pensar que no he abandonado ya es un éxito que debo valorar. Con la práctica y este planteamiento orientado al logro, cada día me resultará más fácil encontrar cosas positivas en mi vida y cada día lograré marcarme mejores objetivos. Diariamente veo más cerca mi meta.

Espero que tú consigas lo mismo, que este libro haya logrado el propósito de hacerte reflexionar y de aportarte alguna idea que mejore tu vida personal y profesional.

Por último, recuerda que este libro fue escrito como parte de mi misión. Para ello puse corazón, ilusión, pasión, entusiasmo, no buscaba enseñarte nada, sólo inspirarte, contagiarte la ilusión que yo siento en mi vida. Recuerda que yo soy una persona normal, con unos medios y circunstancias como los tuyos y que si mi vida tiene sentido es porque trato de vivir y compartir con los demás mis conocimientos. Por tanto, si mi vida es así, no te quede la mínima duda que tú también puedes conseguirlo.

El regalo de Steve Jobs

Si lo consigo, te agradeceré que lo compartas conmigo y para ello te dejo mi dirección de correo. Si te decides, estaré encantado. Puedes hacerlo escribiéndome y contándome tu experiencia a:

fhigarza@yahoo.es

Para acabar, quiero agradecerte las horas que has pasado conmigo, con mi pensamiento, estoy muy agradecido de que me hayas permitido entrar en tu corazón y compartir contigo mi visión y misión de la vida.

“La vida más feliz no es la de quienes más tienen, sino la de quienes más comparten con los demás”. Javier Fernández Higarza.

Fin...

Bibliografía

Jobs: La biografía .Walter Isaacson. Editorial Debate.

La brújula interior. Alex Rovira Celma. Editorial Empresa Activa.

Los 7 hábitos de la persona altamente efectiva. Stephen R. Covey. Editorial Paidós Plural.

El 8º Hábito. Stephen R. Covey. Editorial Paidós Empresa.

Meditaciones diarias para gente altamente efectiva. Editorial Paidós empresa.

Las 21 cualidades indispensables de un líder. John C. Maxwell. Editorial RBA LIBRO.

El mapa para alcanzar el éxito. John C. Maxwell.

Los 21 principios del liderazgo. John Maxwell.

Piense y hágase rico. Napoleón Hill. EDITORIAL OBELISCO.

Aplicáte el cuento. Jaume Soler. M. Mercé Conangla. Amat editorial.

Tú puedes. Joaquín Lorente. Editorial Planeta.

El regalo de Steve Jobs

El éxito es un viaje. Jeffrey J. Mayer. Amat editorial.

Vivir Sin Miedos. Sergio Fernández. Editorial Plataforma Actual.

Vivir sin Jefe. Sergio Fernández. Editorial Plataforma Actual.

Lo mejor de los Gurús. Joseph Boyett. Jimmie Boyett. Editorial Gestión 2000.

1001 Ideas para triunfar en su carrera. Editorial Gestión 2000.

Lo que es, es. Germán González. Ana María Liñares. Editorial Coronaboecalis.

El regalo de Steve Jobs

*Talent
Select*

Conocimiento, visión, pasión, principios...



Fco. Javier Fernández Higarza

Selección, desarrollo y representación del talento.

Móvil 691682075

Email: fhigarza@yahoo.es