

CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

LENGUAJE TRANSPARENTE

RELACIONES INTERPERSONALES
EN LA EMPRESA

MANUEL LÓPEZ JEREZ



LENGUAJE TRANSPARENTE

Relaciones interpersonales en la empresa

LENGUAJE TRANSPARENTE
Relaciones interpersonales en la empresa

Manuel López Jerez

Instituto de Estudios Almerienses
Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España
2006

INSTITUTO DE ESTUDIOS ALMERIENSES
Colección Ciencias Sociales y Jurídicas. N°5

Lenguaje transparente. Relaciones interpersonales en la empresa

© Manuel López Jerez

© Ilustraciones: Raul Moreno

© Edita: Instituto de Estudios Almerienses

Patrocina: Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España

ISBN: 84-8108-347-X

Dep. Legal: Al - 16 - 2006

Primera Edición: Febrero - 20006

Diseño y maquetación: Amando Fuertes

Imprime:

Impreso en España

*Dedico este libro a los Periodistas,
por su profesionalidad y su gran apoyo*

Índice

Prólogo	11
Periodistas	13
Graduados sociales	15
Abrir ventanas	18
Ahora	20
El papelico	22
Cazar mariposas	25
Queriendo aprender	27
Pudiendo, y no	29
Mediando que es gerundio	32
Gestión del talento	34
Sonrisas corporativa	36
¿Café solo para todos?	39
Casando datos	41
Cara a cara	44
Transformación	46
Maquillaje corporativo	48
Cuentos chinos	50
Si te sientes tenso, respira	52
Dar y recibir	55
Trabajar con alegría	57
El compadre	59
Prevención en el campo	62
Trabajadores marroquíes	64
El corazón del campo	66
Día a día	69
Un poquito de por favor	71
Coaching empresarial	73
Cooperativas anónimas	75
Divide y perderás	78

El cuenta cuentos	80
Donde manda marinero manda patrón	83
Mensajes sutiles	85
El inconsciente competitivo	87
El enemigo invisible	90
Paquito el chocolatero	92
Bulería, bulería.	94
El bueno, el feo, el malo	97
Huelga sí – basuras no	99
Liderazgo social	101
El mandao	104
Lenguaje transparente	106
Excelencia organizacional	109
Vender más y mejor	112
Asalto al cerebro	114
Profesionalidad cotidiana	116
Los acomodados	119
Arquitectura social	121

Prólogo

Las relaciones laborales, ocupan hoy en día, un lugar especial en la sociedad. Al igual que la sanidad es un bien fundamental para los ciudadanos, y es una preocupación de los Gobiernos que los ciudadanos vivan en un perfecto y constante estado de buena salud; las relaciones laborales, tras la consagración del trabajo en libertad, constituyen una constante y permanente ocupación de todos los agentes que intervienen en el Estado de Derecho. Apenas hace 200 años, pocas generaciones, si observamos el tiempo en su conjunto, la regulación de: Jornada, Salario, Categorías, Promoción, era impensable. La evolución de la sociedad, la reivindicación del derecho a la dignidad, y sobre todo el mercado, ha transportado al **TRABAJO** hacia un escenario en el que convivimos pacíficamente: empresarios, trabajadores, profesionales, gobiernos y organizaciones con el único objetivo de mejorar las condiciones de vida. Difícilmente se puede conseguir una salud de las personas si estas no tienen los elementos necesarios para disfrutarla. Y como elemento más necesario, amen de la salud, es el trabajo.

Ahora bien, para coordinar esta situación no solamente hacen falta empresas y productores, es imprescindible que el encaje de las piezas se lleve a cabo por auténticos especialistas en relaciones laborales. De ahí que a mediados del Siglo XX tenga lugar la aparición de la profesión de Graduado Social, haciéndose un hueco en el entramado social, y convirtiéndose por derecho propio, en el único técnico en materia de derecho del trabajo y seguridad social.

El autor de esta obra, Graduado Social de profesión, analiza con un fino olfato los problemas que observa en su bagaje profesional, y exterioriza en tinta, las experiencias que su larga trayectoria ha obtenido del ejercicio de una profesión con futuro.

Manuel Jerez no se limita a observar. Es valiente, se atreve a opinar y lo hace sin apoyos. Lo hace solo, ante una sociedad que únicamente necesita que alguien, en este caso Manuel Jerez, dibuje con claridad los problemas que en este compendio de artículos expone.

El sentido técnico y sobre todo la voluntad de utilidad de cada opinión, dan a esta recopilación un significado especial.

Felicito al autor por ello, y le animo a seguir trabajando en este sentido. Todos aquellos que sentimos el Derecho al Trabajo como necesario para una sociedad democrática, coincidiremos en que es necesario que los expertos, los Graduados Sociales, mantengamos siempre despierto el sentido crítico. Manuel Jerez lo ha conseguido. Felicidades por ello.

Javier San Martín Rodríguez

Presidente del Consejo General de Colegios
Oficiales de Graduados Sociales de España.

Periodistas

Los profesionales de la información, merecen el reconocimiento de toda la sociedad, como grandes generadores de transformación social en las adormecidas democracias.

Ya saben ustedes, como se siente uno, cuando con toda la buena intención y la esperanza de ser atendido y escuchado, en cualquier organismo (público o privado) o institución (empresarial o profesional), ni siquiera ha sido citado para exponer sus pretensiones.

¿Qué sería de nosotros? Los peones de la sociedad, los carentes de poder, sin la existencia de los defensores de la realidad, de los informadores de tantas injusticias, de escándalos empresariales y políticos, de fraudes en todo tipo de instituciones.

Siempre que me he acercado a cualquier periodista, de cualquier medio de comunicación, me he sentido comprendido y apoyado.

Son grandes catalizadores sociales, sabedores de los acontecimientos presentes, y grandes lectores de la realidad futura.

Todos sabemos que nos debemos a las empresas para las que trabajamos y a las que les prestamos nuestros servicios, y ello da lugar, en muchas ocasiones a sufrir determinadas presiones propias de la actividad que ejercemos. Ahora bien, estos profesionales, con una inteligencia y una percepción de lo que acontece, saben transmitir todo tipo de acontecimientos y de propuestas innovadoras, con el sentimiento del deber cumplido.

Son, para mí, un gran ejemplo de lo que es el concepto **PROFESIONALIDAD**, pasan desapercibidos estando presentes en todos los rincones más insospechados.

Vocacionales natos, capaces de involucrarse en redes mafiosas para hacer trabajos de investigación, de viajar a lugares lejanos, donde la conflictividad bélica es extremadamente peligrosa. Su vocación, y lo han demostrado a lo largo de la historia, es el servicio a la sociedad, teniéndola informada y apoyando las reivindicaciones de tantos seres humanos carentes de poder, indefensos ante las maquinarias institucionales y los círculos de poder.

No están bien pagados para la gran contribución que aportan a la sociedad. Los considero a cada uno de ellos como “directivos” de una gran empresa llamada **DEMOCRACIA** y progreso social.

(La Voz de Almería 17.12.2005).

(Ideal 18.12.2005).

(Diario de Almería 20.12.2005).

Graduados sociales

Los Graduados Sociales (Diplomados en Relaciones Laborales), en el libre ejercicio de su profesión, desarrollan como técnicos sociales y laborales, además de las funciones jurídicas en el orden laboral y social, una gran labor en el ámbito de los recursos humanos y la dirección de personal, funciones tales como organización del trabajo, asesoramiento en la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción y retribución del personal, regímenes de trabajo, y en general sobre la aplicación de la legislación social y laboral, actividades cuyo fin es fortalecer las relaciones de convivencia de cuantos participan en la empresa y mejorar los métodos de trabajo, mejorando el rendimiento corporativo y las condiciones de vida de los trabajadores.

Los Graduados Sociales, como expertos en relaciones laborales, es decir, de las relaciones humanas en la empresa, colocan el trabajo en el centro de sus estudios, actividad y consideración.

La misión a cumplir por el Graduado Social está clara no solo ante la empresa, ante el trabajador, sino en el servicio de la Justicia Social: procurar la fusión de intereses de los empresarios y de los trabajadores.

Por pocos que sean los miembros que componen una empresa, por sencillas que parezcan sus actividades, siempre hay problemas que van desde los humanos hasta los jurídicos laborales y administrativos, donde el Graduado Social actúa como asesor y consejero.

Para el Graduado Social, el problema social no es solamente económico y jurídico laboral; abarca al hombre y su desarrollo personal y profesional. Así, preocupado y empeñado en mejorar el mundo sociolaboral, realiza estudios sociolaborales; elabora informes

técnicos para determinar niveles de empleo, conflictividad individual y colectiva; estudia y aplica técnicas de la organización científica del trabajo.

En la labor diaria del Graduado Social, en la colaboración de una eficaz política social de empresa, dedica una especial atención a ensanchar la esfera de participación de todos los estamentos de la empresa, porque le es necesaria para unas eficaces relaciones de convivencia: interviniendo en temas de orientación y formación profesional, cultura, relaciones humanas derivadas de la convivencia en la empresa.

Como fomentador de una política social de empresa, debe dar respuestas adecuadas a los problemas sociales y laborales que se le plantean por la dirección de la empresa y por los trabajadores.

Los Graduados Sociales forman parte desde hace muchos años de la Dirección de Recursos Humanos, de los Departamentos de Personal y de las Direcciones Sociales de muchas empresas, bien al frente de los mismos o como asesores externos.

La función del Graduado Social en la empresa ha venido a llenar un vacío importante en la vida social de la misma, al ocuparse de mantener unas relaciones de convivencia adecuadas entre los dos estamentos que la integran: capital y trabajo.

Su conocimiento del lenguaje del empresario y del trabajador, facilita en todo momento el entendimiento entre las partes, ya que, en muchas ocasiones, las discrepancias son de matiz más que de fondo. Su formación social le permite dialogar y aconsejar de forma inteligente.

(Ideal 09.10.2005).

*(Revista Colegio de Graduados Sociales de Almería
01.2006).*



Abrir ventanas

Abrir ventanas

Conversaba con el director de recursos humanos de una organización, sobre la mejora del rendimiento organizacional, de cómo generar una cultura de empresa cuyo norte fuese la **EXCELENCIA EMPRESARIAL**.

Con cuanta facilidad y creo que “inconscientemente”, cerraba puertas y ventanas, a lo largo de la conversación. A cada propuesta de mejora, respondía con un “pero”.

Me gusta abrir ventanas, que entre la luz en los despachos. ¡No hay nada más saludable para la buena gestión de las empresas!

Se jactaba de viajar mucho, de mirar por las ventanas de los aviones, de conocer otros países. Admiraba los sistemas innovadores de gestión empresarial de países como: Alemania, Holanda, Japón, etc. Me comentaba, muy orgulloso de sus experiencias viajeras, que en estos países la creatividad empresarial es un concepto asumido.

Las ventanas de los aviones, desde mi humilde punto de vista, nos hace perder la perspectiva de nuestra realidad. A cada pensamiento conformista, abramos una ventana a la iniciativa propia, a la responsabilidad personal y profesional que todos debemos ejercer.

¡Abramos ventanas a la innovación organizacional, a la utilización de todo tipo de herramientas que nos ayuden a mejorar nuestra eficacia profesional.

¿Cómo puede ser, que con tanta luz, con tanta claridad, en esta provincia de Almería, se cierren tantas ventanas y puertas a aquellos que creemos y apostamos por la innovación en la organización del trabajo, para ser más competitivos y eficientes en los mercados internacionales?

Es lamentable que profesionales jóvenes, que viajan y hablan varios idiomas, tengan una actitud apática y de precaución ante cualquier posibilidad de cambio estratégico, aunque sea para mejor. Se conforman con ser buenos profesionales y no les interesa ser **EXCELENTES**. Ralentizan su evolución profesional, cerrando muchas ventanas, perjudicando enormemente la generación de ventaja competitiva.

-Ahora, no es el momento- me decía este director de recursos humanos. Y yo le insistía, que ahora es cuando hay que utilizar todas las herramientas, que se ha demostrado funcionan en empresas excelentes. A cada ventana que me cerraba yo abría otra con mejores vistas, para intentar transformar su actitud miedosa.

¡Cuánto nos gusta abrir una ventana para deleitarnos y ver innovaciones tecnológicas! Y qué pronto la cerramos ante cualquier innovación de las ciencias del trabajo. La sociedad del conocimiento requiere de mentes abiertas que sepan valorar y se atrevan a poner en marcha mecanismos para la optimización de la gestión de personas en la empresa.

(Ideal 08.05.2005).

Ahora

No dejes para mañana lo que puedas hacer hoy, dice el refrán. Y yo lo suscribo. **AHORA** es el mejor momento para actuar, para planificar, para gestionar, para afrontar todo tipo de problemas que se nos presentan en todos los ámbitos.

Sin embargo, observamos que dejamos para mañana, para otra ocasión, cuestiones que no siendo urgentes, sí son importantes. Demoramos en el tiempo, decisiones que llegado el momento, son difíciles de resolver.

Ahora bien, es muy importante reconocer que tenemos un problema, que hay que resolver hoy; puede ser leve, moderado o grave, pero hay que afrontarlo **AHORA**.

Normalmente no le prestamos atención, ni le damos importancia a los conflictos leves. Pensamos que se resolverán con el paso del tiempo, que se irán diluyendo en el olvido. El tiempo lo cura todo, (nos decimos). Lo cierto es que con el paso del tiempo empeoran muchas cuestiones, que en su momento no se les prestó la atención necesaria. La prevención, gestión y solución de conflictos, en todos los ámbitos, es muy rentable. Más rentable cuanto antes se acepte la realidad del conflicto y se aborde con el interés y el entusiasmo que requiere. ¿Quién no ha tenido la experiencia de ver como crece un conflicto interpersonal?

En el ámbito laboral surgen muchas discrepancias, celos, roces; unos verbales, en el contexto de una conversación entre compañeros de trabajo; otros corporales, en la comunicación no verbal.

El hecho de trabajar en una gran empresa, de ostentar un cargo directivo, de vivir un buen momento económico en la actividad

que desarrollamos, no significa que siempre va a ser así. Aquellos pequeños detalles, con los compañeros, con los jefes, con los clientes, que no afrontamos, tarde o temprano, saldrán y nos costará mucho adaptarnos a esa nueva realidad. Las creencias nos limitan y nos acomodan en las circunstancias actuales. Todo está bien y así seguirá, (Pensamos). Anticipémonos cambiando nuestra mentalidad, de la pasividad hacia la proactividad, y afrontemos las adversidades diarias y cotidianas.

No tenemos derecho a quejarnos de aquellos problemas que, todos sabemos, por mucho que queramos disimularlo, surgieron hace meses, años, y no quisimos resolver.

La vida, queramos o no queramos, es un continuo resolver y afrontar situaciones; unas leves (fáciles) y otras graves (difíciles) de solucionar. Actuemos AHORA, previniendo el empeoramiento y aumento del conflicto, para así evitar un posible enquistamiento del mismo.

(La Voz de Almería, 24.09.2005).

El papelico

Tengan mucho cuidado con los dichosos papelicos, de todos los tamaños, y colores. Documentos públicos, contratos privados, nóminas, finiquitos, impresos oficiales de tantos organismos públicos. Al fin y al cabo, papelicos que nos pueden acarrear problemas y darnos un susto. Es tanta la importancia que se les da, que han dado lugar a la llamada **CULTURA BUROCRÁTICA**, la del papel que va y viene, la del documento que lentamente viaja por distintas administraciones, de organizaciones públicas y privadas.

Recuerdo en los años de gestión empresarial, como muchos empresarios, al hablar sobre cualquier cuestión de asesoramiento empresarial, mencionaban al “papelico”. Para ellos el papelico resolvería cualquier problema de la gestión de su empresa. Teniendo toda la documentación, uno cumple con las obligaciones de todo tipo: fiscales, laborales, de prevención de riesgos laborales, financieras, etc.

Con el transcurso de los años, he ido observando, la evolución y desarrollo de la cultura burocrática; y es que igual que la gestión y reciclado de residuos, es un gran negocio para algunos, el gran entramado del papelico genera grandes beneficios para algunos burócratas.

Ahora entiendo, a los empresarios, que sabiendo mucho de su actividad profesional, pero careciendo de la suficiente formación en gestión empresarial, se acercan a su asesor para que les gestione eficazmente su empresa. Insisten en el papelico porque creen que es la esencia de la gestión empresarial; sintiéndose tranquilos en manos de profesionales (internos y externos en las empresas), que garantizan la consolidación y evolución de sus organizaciones.

Son tantos los ejemplos, de grandes problemas, en empresas de toda índole y de todos los sectores empresariales, que no me voy a detener en ello; ahora bien yo me pregunto ¿Ha contribuido, tener todos los documentos en regla, en la generación de una cultura de **EXCELENCIA EMPRESARIAL**, en la generación de empresas competitivas?

El asesoramiento del papelico, lo relaciono con la gestión empresarial de principios del XX. Ahora, iniciados los primeros años del siglo XXI, es necesario dar y facilitar a los empresarios un asesoramiento de calidad, íntegro y que profundice en los matices sutiles del entramado organizacional. Como bien me dice mi buen amigo, Javier San Martín (Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España), el asesoramiento **ESTRATÉGICO**, es el que necesitan todas las empresas de este país.

La estrategia, en la gestión de los Recursos Humanos, es muy necesaria, en esta época en la que lo único seguro es el cambio y la globalización de las diversidades humanas. La competitividad, nos obliga a todos, a ir generando una cultura de **ESTRATEGIA GERENCIAL** y de excelencia organizacional.

(Ideal 06.11.2005).



Cazar mariposas

Cazar mariposas

Cuando llego a una empresa, lo que más me interesa son las mariposas; créanme, mariposas de todos los colores y tamaños. En ocasiones no se perciben con facilidad ya que suelen esconderse tras el velo sutil de la hipocresía, del silencio, de la incompetencia, de la apatía, de la prepotencia y sobre todo tras la ignorancia.

Ustedes se preguntarán ¿Qué método utilizará para verlas y cogerlas? Mi método recibe muchos nombres: acercamiento sincero, conversación transparente, entrevistas sin límites, escucha empática, comportamiento coherente, relación auténtica. Les aseguro que aparecen mariposas por doquier, revolotean todos los departamentos de la empresa: dirección, finanzas, marketing, producción.

¡Qué bonitas son! ¡Y como me ayudan a descubrir la realidad emocional de la organización: el estilo de liderazgo, la cultura empresarial subyacente, los problemas emergentes!

No estamos acostumbrados a la caza de mariposas; sí a la de perdices, conejos, jabalíes, etc.

Sabemos lo aburrido que es cazar solos, no podemos compartir la emoción ni el entusiasmo que nos causa la pieza obtenida, no podemos sentirnos importantes en nuestra labor profesional, no podemos desahogarnos de tantas tensiones y frustraciones. Conozco algunos cazadores de mariposas que de tanto cazar en solitario han perdido las aptitudes necesarias para percibir las.

No es fácil cazar mariposas, y sobre todo en solitario; en las empresas hay muchas personas que cuando se les propone participar en la captura de mariposas, se ofrecen voluntariamente con mucho entusiasmo. Iniciamos una conversación sincera y desde el principio nos marcamos un objetivo “cazar mariposas”, que tan

rentables y beneficiosas son para la empresa. También hay quien ofrece resistencia debido a la cultura de precaución imperante en su empresa, el miedo al cambio, aunque sea para mejorar, obstaculiza la caza de mariposas.

Transcurridos unos días desde que inicio la captura los resultados son sorprendentes, cazamos las que más nos van a servir para optimizar el funcionamiento de la empresa para ayudar a los directivos a superar los problemas culturales subyacentes que obstaculizan su tarea, a mejorar el rendimiento empresarial y profesional.

A diferencia de lo que ocurre con las encuestas, la caza de mariposa, inicia un impulso de transformación de la cultura de la empresa. La misma acción de captura hace que la empresa avance hacia la excelencia; una cultura que promueva la sinceridad, la transparencia, la integridad, la empatía y las relaciones saludables.

Las empresas que apuestan por la innovación, no sólo tecnológica sino en cultura corporativa necesitan implantar métodos de caza de mariposa, y así avanzar hacia la competitividad sin miedos ni complejos.

(Ideal 30.01.2005).

Queriendo aprender

¡Qué difícil es vender un intangible! Aunque posiblemente, sea más difícil adquirirlo.

La era del conocimiento en la que estamos inmersos, nos ofrece grandes posibilidades para mejorar nuestro rendimiento profesional y con ello, el rendimiento organizacional de la empresa en la que trabajamos.

Las organizaciones, (públicas, privadas, grandes, pequeñas), deben innovar, sin complejos ni prejuicios, en todo lo concerniente a mejorar la organización del trabajo; a invertir en proyectos que gestionen la diversidad de su capital humano.

Los equipos directivos, deben comprometerse e involucrarse en la implantación de estrategias de gestión, en la utilización de herramientas que mejoren las relaciones interpersonales de las empresas.

Es, en los estilos de dirección; donde nacen, crecen y se perpetúan los grandes problemas de las organizaciones (mala o nula comunicación interna, nivel elevado de desmotivación, absentismo presencial, accidentes de trabajo, etc.).

Debemos distinguir dos tipos de organizaciones:

- a) Las que quieren aprender, y
- b) Las que no quieren aprender.

Las organizaciones que quieren aprender, están dirigidas por equipos profesionales innovadores. Son estos directivos los que se están interesando por la figura del “COACH” o asesor personal. Tras muchos años de cursos de formación convencional, los directivos

han observado y experimentado, que no es suficiente con adquirir unos conocimientos teóricos de gestión o de habilidades directivas, para hacer frente a la época de cambios continuos y vertiginosos a los que la competitividad les somete.

Está muy estudiado, que aquellas empresas que en su cultura corporativa han incorporado el concepto “aprendizaje transformativo”, están afrontando exitosamente los embates de la competitividad.

Es cierto que “aprender transformándonos”, implica cambiar y el cambio nos genera miedo. El asesor personal externo, ayuda al directivo a superar esos momentos de miedo, de incertidumbre ante el futuro. El directivo se siente más seguro con el apoyo de otro profesional que lo motiva hacia el cambio continuo, hacia el desarrollo personal y profesional, hacia la mejora de su rendimiento profesional.

Ante el miedo al cambio, muchos profesionales rechazan cualquier oferta de servicios de mejora, prefiriendo “morir profesionalmente” con la consecuente frustración y desánimo. “Todo está bien”, es el lema de los que no quieren mejorar, los que desean que todo siga como siempre, sobre todo su situación privilegiada en una época de cambios acelerados.

(Ideal 10.07.2005).

Pudiendo, y no

En tres palabras, nuestros grandes humoristas “Cruz y raya”, sintetizan la esencia de la filosofía de la pasividad. Una cultura laboral que lamentablemente tiene muchos seguidores, en todas las categorías profesionales y en todos los niveles jerárquicos de las empresas.

Y es que no es lo mismo “poder” que “querer. Son muchas las acciones en el ámbito laboral que pueden mejorar el rendimiento del trabajo, que pueden optimizar la calidad de las relaciones humanas en la empresa, etc. La mayoría de estas acciones podemos realizarlas generando un beneficio organizativo, donde todos nos beneficiamos. ¿Qué nos impide actuar coherentemente en la empresa? ¿Qué nos cuesta ser amables, comprensivos con nuestros compañeros de trabajo? Son muchas las acciones que no necesitan inversiones económicas, que lo único que necesitan es una actitud proactiva de querer mejorar nuestro entorno laboral.

“No es por no ir, si hay que ir se va, pero ir para nada”. Esta frase, desarrolla y ejemplifica el sentir de miles de trabajadores, tanto de los equipos directivos como del resto de la organización. Me comentaba un directivo de una organización pública, que el nivel de conflictividad interpersonal, en el seno de dicha organización, era muy elevado; aunque también proponía “no hacer nada”, dejar las cosas como estaban. Ante esta argumentación, desde el punto de vista de un pasivo compulsivo, uno comprende por qué estamos perdiendo competitividad, según nos dicen las Cámaras de Comercio.

Esta cultura corporativa del escaqueo, de la pasividad, del mimetismo estratégico, la asumen como normal, muchos jóvenes que se incorporan en las empresas. Parece como si antes de empezar a

trabajar, llevaran la lección aprendida. Quizás alguien aconseje, ante la inestabilidad en el empleo, y con la estrategia de pasar desapercibido y mantenerse años en el anonimato laboral y en la acomodación personal; ejercer un comportamiento “corporativamente correcto”. La cuestión está en si es rentable para las empresas y para el desarrollo profesional de los equipos directivos y demás trabajadores, permitir que se establezca y se afiance una cultura corporativa de “Poder y no querer”.

La mala educación, en un momento determinado, es muy rentable para las organizaciones. A mí personalmente, me interesan mucho los corporativamente incorrectos. Los espontáneos que expresan a través de un lenguaje mal hablado, la insatisfacción en el trabajo, la frustración profesional. Este tipo de lenguaje tiene una característica muy importante para poder diagnosticar la salud organizacional, el clima laboral, el rendimiento gerencial: la transparencia y la coherencia de quien no está contento con su entorno laboral y lo manifiesta sinceramente, dejando a un lado la hipocresía social en la empresa, de “todo está bien”.

Debemos comprometernos, cada uno en el lugar que ocupa en la organización, en generar una cultura proactiva donde “Queriendo y haciendo” sea la esencia de una filosofía corporativa activa.

(Ideal 05.02.2006).



Mediando

Mediando que es gerundio

Ahora que están de moda los cursos de habilidades directivas, es un buen momento, para que las empresas pongan en marcha sistemas de gestión de los conflictos interpersonales e interdepartamentales.

Los directivos, necesitan formación y habilidades como: Gestión del Tiempo, Liderazgo, Presentaciones en Público, Interacción Personal y Comunicación, etc.

Pero ante todo, debido a la complejidad de la gestión empresarial actual, necesitan apoyo y asesoramiento de otros profesionales, que junto con el departamento de Recursos Humanos, prevengan, gestionen y solucionen los conflictos en la empresa.

He observado, que existe desconocimiento y confusión con los términos Mediación, Arbitraje y Conciliación; son términos distintos aunque los tres buscan la solución de situaciones conflictuales. Así mientras en los procesos de Arbitraje y Conciliación, la redacción de un acuerdo es fundamental, en Mediación, lo que importa es la reconciliación, es decir, la recuperación de las capacidades normales de establecer y desarrollar buenas relaciones. Un mediador carece de poder de decisión autorizado.

La mediación es un proceso de comunicación entre partes en conflicto con la ayuda de un mediador imparcial, que procurará que las personas implicadas en una disputa puedan llegar, por ellos mismos, a establecer un acuerdo que permita reaparecer la buena relación y dar por acabado el conflicto. Existen distintas clases de mediación que profundizan en problemas de ámbitos como: El Familiar, Escolar, Intercultural, Vecinal y Empresarial.

Las organizaciones prosperas tienen conflictos; pero si estos no se reconocen o se gestionan pueden volverse destructivos.

Las empresas necesitan sistemas de comunicación abiertos y “Agentes Externos” a las mismas, que permitan a cualquier trabajador comunicar rápidamente los problemas. El “Agente Externo”, es un profesional especializado en Gestión de la Diversidad, en Prevención de situaciones conflictivas y en gestionar las mismas; un gran recurso para los directivos y jefes de personal, que se ven desbordados por la complejidad actual en las relaciones interpersonales.

Les animo a que utilicen esta gran herramienta estratégica que tantos beneficios aporta a la empresa, a los directivos y a los trabajadores; este recurso que genera ventaja competitiva en empresas que caminan hacia la excelencia empresarial.

Seamos innovadores en la cultura corporativa de nuestras empresas invirtiendo esfuerzo y recursos en formación y en gestión de los conflictos, las mejoras se notaran y obtendremos resultados óptimos.

(Ideal 16.01.2005).

Gestión del talento

Soy un defensor a ultranza, de la prevención y de la gestión de cuantas materias lo necesiten. Ahora bien, es un reto para mí, escribir unos renglones sobre “el Talento”, y aún más sobre su gestión.

Todos hemos tenido la oportunidad de leer, incluso en alguna revista “de cotilleo”, que existen test psicotécnicos, que estudian nuestros perfiles psicológicos. La ciencia tiene una gran utilidad para avanzar en la mejora del rendimiento de las organizaciones. Seleccionar al candidato idóneo para un determinado puesto de trabajo, evitará futuros problemas de adaptabilidad y pérdida de rendimiento.

Pero ¿Qué es el talento? Es la inteligencia matemática, la emocional; es la habilidad de persuasión, de comunicación; el pensamiento creativo, el comportamiento empático. La verdad, no entiendo ni sé, como se puede gestionar el talento.

Existen, en la actualidad, una serie de tendencias dentro de la psicología humanista, que procuran mejorar el desarrollo personal, libre de planteamientos dogmáticos, y cuyos principios básicos y fundamentales son: la libertad individual de cada ser humano y la justicia social. Afortunadamente, en las sociedades avanzadas y modernas, están dando muy buenos resultados estos enfoques de crecimiento personal.

Volviendo a lo del “talento”, imagino que los defensores de la inteligencia artificial, podrían sacarnos de dudas. Es cierto que la inteligencia que hoy día está triunfando, es la del LISTO; podemos asegurar que está triunfando la mediocridad, la pillería, el estratega mimético.

¿Dónde está el talento de tantas organizaciones dogmáticas, cuyo liderazgo autoritario no permite aflorar la inteligencia natural de un simple trabajador?

¿Es patrimonio el talento, de una elite de intelectuales, de unos directivos, de unos trabajadores inmigrantes? ¿Forma parte del talento de un directivo, la gestión en valores?

¿La integridad, la coherencia, la transparencia, la honradez, son necesarias para gestionar eficazmente las empresas?

Creo sinceramente, que la actual crisis de valores cívicos y el aumento de tanto **LISTO**, perjudica enormemente la creación de una cultura organizacional saludable, que redunde en beneficio de todos. Muchas organizaciones, pierden competitividad, por la pésima y nefasta gestión de unos cuantos **TALENTOSOS**.

De la misma manera que cualquier trabajador nos puede dar lecciones de liderazgo gerencial, también puede enriquecer mucho, con sus aportaciones inteligentes, el buen funcionamiento de la empresa, generando entre todos una cultura de compromiso y de excelencia.

(Ideal 04.12.2005).

Sonrisas corporativas

No me extraña que perdamos competitividad con respecto a otros países europeos.

Dejando a un lado las cuestiones macroeconómicas, y parándonos a observar y analizar, la cotidianeidad del mundo laboral; las sutilezas que influyen enormemente en la rentabilidad de las organizaciones; topamos con demasiadas caras serias, enfadadas, cabreadas.

Es necesario invertir mucha más energía para mantener una cara seria, que relajar las tensiones musculares faciales. ¡Cuanta rentabilidad aporta una simple sonrisa!

Debemos distinguir la máscara “sonrisita”, de la auténtica alegría de trabajar que aflora en nuestro rostro, y de manera especial, en nuestros ojos. Cuando una persona trabaja con entusiasmo, sabiendo lo que aporta con su trabajo y sintiéndose valorada en el buen desempeño de sus funciones, es feliz, y esa felicidad irradia desde dentro hacia fuera.

Desde hace años, muchas empresas, sabedoras, del beneficio que aporta la sonrisa; invierten en crear ambientes saludables, alegres y enriquecedores para todos.

¿Por qué, en algunos establecimientos, nos sentimos cómodos, tranquilos, sin prisas, confiados en las manos que nos atienden? Una simple sonrisa, genera una excelente empatía, que nos acerca a consumidores y servidores.

El asesoramiento estratégico, orientado a incrementar el beneficio de las empresas, aumentando y manteniendo la calidad de vida laboral; profundiza intencionadamente en cada uno de los rostros que aparecen en la escena organizacional. La imagen corporativa,

de cualquier empresa, del sector que sea, puede beneficiarse o perjudicarse muchísimo, por un rostro triste, serio, desmotivado.

Con los datos que tenemos, parece que va en aumento, el número de **ROSTROS PÁLIDOS**, en detrimento de la cuenta de resultados de muchas empresas, y lamentablemente de la pérdida de calidad de vida laboral. Chirrían demasiados dientes, en el actual panorama laboral de nuestro país.

A mí, me interesa mucho conocer a “Los rostros pálidos”, a todos los miembros de la organización, que no se sienten comprometidos con la misión de la empresa, ni se identifican con la visión de los directivos. El acercamiento empático, sincero, transparente, hacia un rostro pálido, genera, desde mi punto de vista, una cultura corporativa orientada a la consecución de objetivos.

Cuanto más “rostros pálidos”, transformen sus percepciones con respecto a la empresa y crezca en ellos la automotivación, la tribu de los “rostros alegres”, aumentará, y los departamentos de contabilidad cuantificarán sus beneficios.

Las malas caras, no sólo venden menos, también generan conflictividad y celos dentro de la empresa. Invirtamos, en generar **SONRISAS CORPORATIVAS** que, como un virus, infecten toda la organización y transmitan al conjunto de la sociedad una excelente imagen corporativa.

(Ideal 11.12.2005).



¿Café solo para todos?

¿Café solo para todos?

Cuando un grupo de compañeros de trabajo llegan a una cafetería, en la hora del café, observamos, la gran variedad de gustos y preferencias que cada uno tiene. Hay quien lo toma solo y con azúcar, solo con sacarina, cortado con leche caliente, manchada templada, descafeinado con agua, etc.

Que fácil sería para el camarero que todos pidieran lo mismo, que tuvieran el mismo gusto, el mismo parecer, la misma opinión, total, un grupo homogéneo, alineado, donde el “**SÍ BWUANA**”, sea la frase predominante en la comunicación verbal con los superiores.

¿Café solo para todos? “Sí bwuana”, ¿Se sienten ustedes comprometidos con la misión de la empresa? “Sí bwuana”, ¿Tienen claro los objetivos a alcanzar? También.

Esta expresión tan sumisa, forma parte del léxico hipócrita al que se ven sometidos muchos trabajadores por una nula o mala comunicación ascendente (de cualquier categoría profesional hacia la dirección de la empresa); por unas pésimas relaciones interpersonales laborales con los superiores, por una cultura de empresa basada en el control, en la desconfianza hacia los empleados; por un estilo de liderazgo autoritario.

Cada ser humano es un mundo, solemos decir, una diversidad de pareceres, de gustos, de contradicciones, donde el cambio forma parte de la propia existencia. La suma de tantas opiniones, comportamientos, complica enormemente la gestión de los equipos de trabajo. (Aquí se viene a trabajar “y punto”, a quien no le interese ya sabe donde está la puerta). Esta frase describe con total nitidez

la cultura organizacional basada en “orden y mando”, de muchas empresas, lamentablemente para perjuicio de las mismas.

Está muy de moda la comunicación virtual, así nos evitamos vernos la cara, y sobre todo, dar la cara, a quien le corresponde, que lógicamente es a los responsables de la dirección de personal, a los jefes de área, a los coordinadores, a todos los que deben comunicar lo que hay que hacer en la jornada laboral.

- ¿Un cafelito? Pregunta el jefecillo -(aquí hay gato encerrado) - piensa el currito-. Si observáramos los gestos faciales de cada uno, nos percataríamos de la desconfianza que impregna la breve conversación. Preferimos la comunicación virtual, donde los gestos corporales, las emociones, no las percibe el otro. Cometen un grave error aquellas empresas que deciden desarrollar, únicamente, la estrategia comunicativa organizacional con el intranet, dejando en un segundo plano el contacto cercano, cara a cara, de miembros de distintos departamentos.

Las empresas necesitan generar una cultura basada en el compromiso con la organización, en la colaboración entre compañeros de trabajo, en el apoyo mutuo, en el entusiasmo descendente, y en el reconocimiento ascendente a los directivos.

Es cierto, que los problemas del trabajo no debemos llevárnoslos a casa, ni viceversa; ahora bien, compartir de una forma natural las circunstancias que vivimos en los distintos ámbitos de la vida, es muy saludable para uno mismo y para los demás, los problemas empuqueñecen al sentirnos comprendidos. Además ¿Hay alguien en esta sociedad, tan compleja, que no tenga circunstancias parecidas?

(La Voz de Almería 16.07.2005).

Casando datos

Los investigadores y estudiosos del mundo sociolaboral, que tanto les gustan las encuestas y las estadísticas, no paran de ofrecernos datos muy interesantes, para poder reflexionar seriamente y plantearnos cambios.

Por un lado leemos en un diario nacional, especializado en economía y empleo, que un cuarenta por ciento de trabajadores españoles, no se sienten bien en su puesto de trabajo. Por otro lado, resulta que según un estudio de una consultora europea, los españoles somos los que más trabajamos y los que menos rentabilidad aportamos a las empresas.

Este país, muy dado a los refraneros, que tienen tanta razón, aunque dependiendo de la lectura que de ellos hagamos, cree a pies juntillas, que a quien madruga Dios le ayuda. Al margen de la fe de cada cual, lo cierto es que no se trata tanto de madrugar como de saber y querer trabajar con una buena y eficaz planificación del trabajo.

Si no estamos a gusto en nuestro puesto de trabajo, ¿Cómo vamos a rendir bien en las actividades laborales que realizamos? Si profundizamos en la posible causa que da lugar a que tantos trabajadores no se sientan bien en su puesto de trabajo, en empresas españolas, nos percatamos que la **MALA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**, es la causa principal.

Así, trabajar mucho (mal organizados) no es rentable. Con frecuencia pienso, que hay una generación de españoles, tanto trabajadores como empresarios, que han asumido profundamente, esa cultura del trabajo. El tiempo nos ha demostrado, que este país no

ha avanzado demasiado con relación a otros de la unión, en I+D+I. También estamos viendo y empezamos a sufrir como perdemos competitividad.

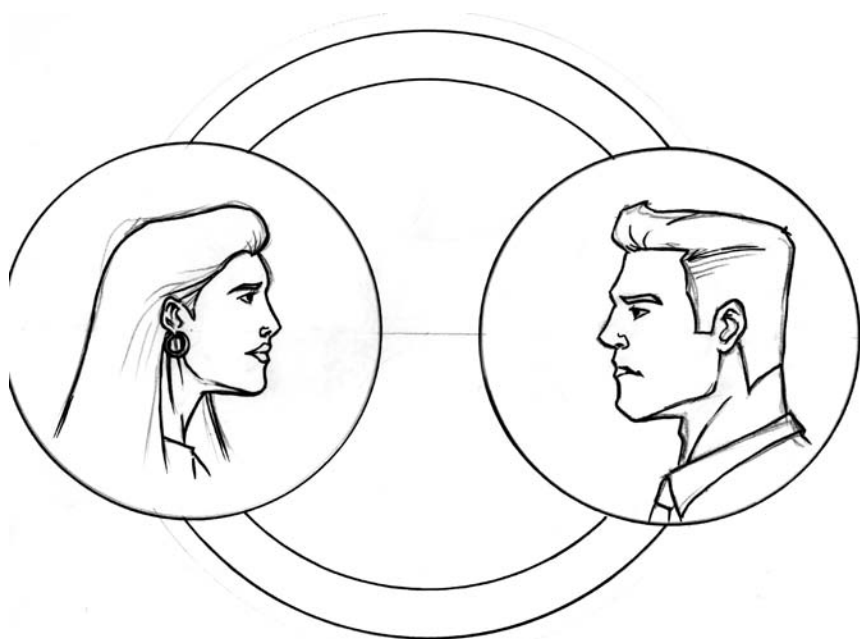
¿Qué fue antes el huevo o la gallina? O bien podríamos decir ¿Qué fue antes la mala organización del trabajo o el trabajo mal organizado? No podemos, ni debemos, hacer responsables solamente a los empresarios, pues muchos profesionales que los asesoran y muchos trabajadores, no colaboran de manera proactiva y suficientemente en la mejora de la organización individual y colectiva del trabajo.

El escenario está preparado, los personajes tienen su papel y lo representan muy bien. Los trabajadores hacen como que trabajan en determinados momentos de la jornada laboral (absentismo presencial) y los empresarios contentos, creyendo que se rinde más. El final de la escena lo conocemos todos, desmotivación, insatisfacción profesional, absentismo laboral, y pérdida de rentabilidad y competitividad para las empresas.

La gran herramienta corporativa, por excelencia, es la intangible **CULTURA ORGANIZACIONAL**, que como bien sabemos, lamentablemente, son muchas las empresas que carecen de la misma, haciéndose tangibles los malos resultados económicos para las empresas y la mala salud laboral y pérdida de entusiasmo profesional para los trabajadores.

Generemos entre todos, y con mayor implicación, los profesionales de las ciencias sociales y laborales, la cultura de la **EFICACIA CORPORATIVA**, suficientes horas de trabajo, mayor calidad de vida laboral y mejor rendimiento empresarial. Si algunas empresas españolas y de otros países, como Alemania, lo consiguen, por qué no lo vamos a conseguir nosotros, todo es cuestión de querer y saber organizar mejor el trabajo, optimizando el rendimiento corporativo.

(La Voz de Almería 15.10.2005).



Cara a cara

Cara a cara

Que expresión tan sencilla y a la vez esclarecedora del sentir de un técnico de informática, con quien conversaba sobre la mejora de la organización del trabajo en la empresa que trabaja.

Me decía que no estaba acostumbrado e incluso le sorprendía, que un profesional de los recursos humanos le hablara tan francamente “cara a cara”. Yo le comentaba, que la aportación de sus conocimientos a la empresa son de gran valor, que valoraba su intencionalidad de colaborar conmigo en la mejora de la empresa. Los dos coincidíamos que hoy es necesario avanzar hacia la **EXCELENCIA PROFESIONAL**, hacia la calidad organizacional; y también coincidíamos, que para que esto ocurra es necesaria la colaboración y el compromiso de todos los miembros de la empresa.

La empresa había contratado mis servicios profesionales para generar una cultura corporativa basada en la transparencia, el trabajo en equipo, la confianza mutua, el aprendizaje transformativo, etc

La empresa abría una ventana para que el aire se renovara, para que las ideas y la participación de todos los trabajadores generaran ventaja competitiva.

Después de entrevistar abiertamente a distintos trabajadores, podía hacer un diagnóstico de la salud organizativa de dicha empresa. El diagnóstico, como el de muchas empresas, era desorganización, apatía, acomodación, etc.

El técnico informático permitió que me acercara a él, quizá percibió en mí, un deseo de ayudar a todos (trabajadores y empresa) para que unos no perdieran el empleo y la empresa sobreviviera los momentos de crisis que atravesaba. También percibió mi

transparencia, mi auténtica intencionalidad (mejorar la calidad de vida laboral y la calidad del servicio o producto); él sabía que era posible conseguir ambos retos si todos participaban con entusiasmo.

La indagación dinámica, es un método que consiste en entrevistas con distintos trabajadores y directivos de la empresa, para saber cual es el clima emocional de la misma. Lo difícil de este método, es pasar de la teoría a la acción. Abrir ventanas es abrirnos a los sentimientos de aquellas personas a las que nos acercamos. Este compartir emociones de enfado, ira, tristeza, me afecta; pero ese sentimiento negativo lo transformo en ilusión de mejoras posibles y lo transmito a todos los que entrevisto.

Aún, muchos profesionales de recursos humanos, muestran muchas caras, dependiendo del momento, del lugar y de la persona con la que conversan. Esa falta de claridad, es detectada rápidamente por el trabajador, quien muestra otra careta, que lamentablemente no es la suya, generándose la hipocresía laboral de “aquí no pasa nada”.

A mí no me preocupan las distintas caretas que se utilizan en las empresas, lo grave son las consecuencias nefastas que suponen para el rendimiento organizacional.

Les puedo asegurar, que el acercamiento sincero, auténtico, genera más beneficio, incrementándose la salud laboral y empresarial.

(Ideal 24.04.2005).

Transformación

A ti que te encuentras sólo, tenso, desorientado, preocupado, en una época de cambios continuos, te sugiero que te adaptes a la nueva realidad económica, social y empresarial.

Empresario, directivo, trabajador, no te preocupes del mañana, pues sabemos que todo será cambio, transformación continua.

Lo único que hay que hacer es permanecer abiertos y descubrir la realidad presente en nuestra sociedad, en la empresa, en el puesto de trabajo y adaptarnos con una nueva actitud mental y con una nueva conducta en nuestra organización.

Formémonos, asistamos a seminarios, cursos m master, pero ante todo prestemos atención a lo que pensamos, sentimos y experimentamos con respecto a nuestra empresa, y preguntémonos:

¿Cómo puedo cambiar para mejorar como empresario, directivo y trabajador?

¿Qué debo hacer para optimizar mis recursos personales y profesionales?

¿Debo evolucionar hacia una cultura empresarial basada en la sinceridad, la transparencia, la integridad, la empatía y las relaciones humanas?

Sé que tienes miedo, mucho miedo, el que todos tenemos al fracaso y al rechazo, pero sé que tiene los recursos suficientes para superar ese obstáculo y avanzar paso a paso hacia la meta que te has propuesto “la transformación personal y profesional” en la era del cambio y de la innovación.

Te animo a que des el primer paso, y no temas perder el control de tu empresa o de tu puesto de directivo por cambiar hacia un

liderazgo afiliativo, democrático, empático, basado en las relaciones personales. No hay otro camino para mejorar la rentabilidad de tu empresa que transformarte en empresario, directivo y trabajador que pienses y sientas y unas lo económico y lo humano.

Mañana cuando te levantes mírate al espejo y piensa ¡he cambiado! Serás más eficiente, más productivo y te sentirás seguro de ti y de tu empresa. ¡Transfórmate!

(La Voz de Almería 27.11.2004).

Maquillaje corporativo

En estos últimos años, ha ido creciendo y consolidándose un concepto de gestión empresarial muy importante, desde mi punto de vista, para el buen funcionamiento de las empresas.

Las organizaciones serias, y responsables socialmente con los clientes, y lógicamente con sus trabajadores, saben muy bien, que no hay nada mejor que ser **TRANSPARENTES**, interna y externamente, para generar una sólida confianza ante los mercados y con sus trabajadores.

LA TRANSPARENCIA corporativa, es la herramienta estratégica, que mejores resultados está dando, a aquellas empresas que quieren desarrollar una gestión integral de excelencia.

¡Que fácil es decirlo, y que difícil llevarlo a cabo! Y es que para ser transparente, en primer lugar, hay que querer serlo, y en segundo lugar, hay que estar totalmente seguro, habiendo superado todo tipo de prejuicios y complejos.

¿Quiere ser usted transparente? Todos coincidiremos, que el primer sentimiento que experimentamos, es la inseguridad, el miedo a quitarlos las máscaras, las caretas, los maquillajes decorativos.

Los equipos directivos de las empresas, y lógicamente los consejos de administración de las mismas, deberían, llevar a la práctica **LA TRANSPARENCIA** corporativa, con la seguridad de querer ser una empresa excelente; libre de máscaras, de publicidad engañosa, de marketing incoherente y poco creíble ante la sociedad, en general, y ante sus trabajadores en particular.

Afortunadamente, las sociedades avanzan, y los ciudadanos, empezamos a exigir nuestros derechos (como clientes y como

trabajadores, de las empresas). Cada vez, es más difícil que nos metan el dedo en la boca, y reclamamos buenos servicios y productos de calidad. Puestos a consumir, y a pagar, exigimos calidad y responsabilidad social a las empresas. ¿Acaso los grandes supermercados, y demás tiendas, no están repletas de curritos de a pie, entre ellos muchos inmigrantes? Han sido los propios mercados, los que nos han otorgado un importante papel a los consumidores.

Volviendo a los temores, y a lo de querer ser transparentes, existen, lamentablemente empresas, que por desconocimiento o por ser más rentable a corto plazo, maquillan su imagen corporativa ante la sociedad y ante sus trabajadores.

No hay nada más contraproducente, a medio y largo plazo, para una empresa, que crear y vender una determinada imagen corporativa que no corresponde con la realidad. Así, aquellas empresas, que en su publicidad y en su marketing corporativo se autoproclaman: solidarias con los sectores desfavorecidos, responsables con el medio ambiente, cumplidoras de las normas de calidad, comprometidas con sus empleados; y no es verdad, se están exponiendo a perjudicar enormemente su **CREDIBILIDAD**, ante las administraciones de todos los ámbitos, ante las organizaciones sindicales, ante los futuros clientes y ante los mercados (nacionales e internacionales).

(Ideal 13.11.2005).

Cuentos chinos

Desde hace unos años, se han puesto de moda todo tipo de publicaciones sobre temas de gestión empresarial, de liderazgo, de triunfadores instantáneos. Se venden como rosquillas, y parece ser que los que los leen, se transforman de una manera casi milagrosa.

La mayoría de los escritores, de estas obras de entretenimiento, son profesores de escuelas privadas de negocios, y algún que otro profesor universitario; total, teóricos del liderazgo.

Y yo me pregunto ¿Para qué sirve, un líder? Para mí, cualquier ser humano es un líder de su existencia, de su vida, auténtica y única. Pero ya saben ustedes, que los “cuentos chinos”, de estos libros de entretenimiento de salón, están dedicados a una elite de directivos y profesionales, nacidos para triunfar.

La verdad, es que son graciosas, las historias que nos cuentan estos creativos mercantilistas. Son historias infantiloides, para triunfadores del dinero fácil.

Lo más sorprendente, y preocupante, desde mi punto de vista, es la influencia que tienen estas obras de “ficción decorativa”, en las mentes de muchos señores/as directivos. Creen a pies juntillas los planteamientos y criterios, de gestión empresarial, que nos cuentan estas historias fantásticas y alegóricas.

Son tantos los líderes que nos rodean, como historias, sencillas, pero enormemente enriquecedoras y ejemplares, en la acción cotidiana de muchos seres humanos: compromiso, autenticidad, coherencia, honradez, integridad.

Líderes por derecho, comprometidos con la realidad del día a día; íntegros y ejemplares en sus acciones con los que les rodean: familiares,

compañeros de trabajo; coherentes con sus palabras y sus actos, en la mejora de las relaciones humanas; auténticos en su acercamiento transparente a otros seres humanos, necesitados de comprensión y apoyo; honrados en todas las gestiones desinteresadas, con el egoísmo saludable, de quien es más feliz ayudando a los demás.

Esta sociedad, de cartón piedra, neurótica y enferma de egoísmos prepotentes, necesita urgentemente, ser más natural y promotora de un liderazgo colectivo, participativo y cercano a todos los que tanto aportamos a la sociedad. ¿Acaso un trabajador de la limpieza, no es líder en el buen desempeño de su actividad?

Lo gracioso, es que estos “cuentos chinos” son poco creíbles para la inmensa mayoría de los mortales, curritos de a pié, verdaderos líderes que asumen una vida sencilla y comprometida en la cotidianidad de las acciones simples, pero efectivas y tangibles.

Deberíamos preguntarnos ¿Están bien lideradas las empresas actuales? No paran de salir noticias sobre escándalos de corrupción, de líderes de grandes corporaciones.

(Ideal 30.10.2005).

Si te sientes tenso, respira

No faltan los momentos, a lo largo de la jornada laboral, donde los músculos se contraen, se agarrotan y hasta duelen. Suelen ser los de los hombros y cuello. Es muy peligrosa la actitud agarrotada, en la que nos predisponemos a atacar al primero que nos incite. ¿Quién será hoy? ¿A quién le voy a lanzar toda la agresividad comprimida que llevo dentro?

Te voy a sugerir una estrategia, sencilla, practica y gratuita, que además funciona, con total garantía. Cuando detectes que una determinada situación te va a poner nervioso, tenso, acostúmbrate a inspirar aire lenta y profundamente por la nariz hasta que lo hagas llegar al bajo abdomen. Después expulsa lentamente el aire por la boca. Inspira y expira tres o cuatro veces y sentirás que tus tensiones, tanto físicas como emocionales van desapareciendo.

La respiración forma parte de muchos métodos de relajación, pero por sí misma resulta muy útil. Basta que la practiques unos diez minutos diarios para notar sus beneficios.

La respiración está controlada por el sistema nervioso, por lo que normalmente es automática e inconsciente. Sin embargo, a diferencia de otras funciones involuntarias, en ella podemos participar voluntariamente.

Tomando en cuenta nuestra implicación en la respiración, podemos diferenciar dos formas de respirar:

1) Respiración inconsciente. Es la que realizamos diariamente, cuando no ponemos atención en ella y podemos decir que funciona por sí sola.

2) Respiración consciente. Cuando intervenimos conscientemente, concentrándonos en el proceso respiratorio natural y regulándolo de alguna manera.

Aprendamos y practiquemos la respiración consciente en nuestra casa, para utilizarla como herramienta estratégica en cualquier momento de tensión. No hay nada peor que dejarse arrastrar por los impulsos agresivos que a todos nos brotan en un momento determinado.

Practica el siguiente ejercicio de respiración en casa: Tumbate cómodamente de espaldas. Coloca las manos bajo el ombligo. Cierra los ojos e imagina que hay un globo dentro de tu abdomen. Cada vez que inspires imagina que el globo se llena de aire. Cuando espire, piensa que se deshinchas y fíjate en como descienden tus manos. Nunca fuerces la respiración, practica siempre que te apetezca de forma natural y relajada.

He enseñado a muchos directivos y trabajadores a respirar correctamente para ser más eficientes en su trabajo y para que la calidad de vida laboral sea una realidad y no una ficción.

Respira y sonríe, tu salud y tu empresa te lo agradecerán.

(La Voz de Almería 19.03.2005).



Dar y recibir

Dar y recibir

Vivimos en una sociedad que fomenta el individualismo, el éxito personal y profesional. Todos queremos triunfar, alcanzar nuestros objetivos, nuestras metas; y para ello invertimos todas nuestras energías.

Una cosa es la ficción y otra la cruda realidad; muchos ejecutivos han pretendido alcanzar resultados notables en su empresa, sin contar con la participación y colaboración de los demás miembros de su equipo. Una cosa es tener un equipo de trabajo “que no funciona” y otra es saber y querer trabajar en equipo.

“Lobos esteparios” se les llama a estos ejecutivos que al final la triste realidad los ha dejado solos; sin familia, sin trabajo y sin amistades. Somos seres sociales, necesitamos a los demás para evolucionar como seres humanos en todas las facetas de nuestra vida y lógicamente en el ámbito laboral, en la empresa, tenemos que relacionarnos y trabajar en equipo.

No olvidemos que detrás de grandes éxitos profesionales hay un equipo de trabajo, integrado por un número de trabajadores y directivos, que con la aportación de cada uno de ellos han conseguido un objetivo común. Si los miembros del equipo se conocen bien y se comunican entre sí de manera sincera, trabajarán juntos sin problemas.

Debemos aprender a trabajar en equipo potenciando las siguientes habilidades:

I. Cooperativismo. Debemos potenciar la libertad de opinión, la solidaridad, y la toma de decisiones de forma democrática.

II. Empatía. Ser capaces de ponernos en el lugar de cada compañero.

III. Deseo de superación. Debemos asumir parte de la responsabilidad y molestarnos en corregir nuestros fallos cuando surgen problemas.

IV. Respeto. Debemos respetar a cada uno de los miembros, escuchando sus sugerencias.

V. Participación. Cada miembro debe exponer sus ideas con claridad.

La primera base del trabajo en equipo es la confianza. La confianza se desarrolla a través de la comunicación sincera y de la cooperación. El apoyo mutuo es la traducción de la confianza y de la comunicación espontánea. Un equipo de dirección exige una profunda compenetración durante un largo periodo de tiempo.

Si mejoramos nuestro rendimiento profesional y lo compartimos con el resto de compañeros de equipo el éxito del proyecto está garantizado, siendo el beneficio obtenido para todos los componentes.

A todos nos gusta que nos pongan medallas, pero la mejor condecoración es el reconocimiento de los demás compañeros de trabajo. Dejemos la individualidad y trabajemos en equipo con entusiasmo e ilusión.

(Ideal 17.04.2005).

Trabajar con alegría

El trabajo está perdiendo su sentido para muchas personas. Un hecho lamentable, ya que el trabajo es un medio muy efectivo para aprender a hallar una satisfacción profunda en la vida en general. El trabajo puede ser una fuente de crecimiento, así como una oportunidad para aprender más acerca de nosotros mismos y para desarrollar relaciones sanas y positivas. El trabajo nos conduce a explotar todo nuestro potencial, ha abrírnos al abanico infinito de experiencias.

Como seres humanos, buscamos por naturaleza estar satisfechos y sentirnos realizados. El trabajo ofrece la oportunidad de obtener esta satisfacción porque nos permite desarrollar las cualidades que caracterizan nuestra naturaleza.

He leído con mucho interés el libro titulado “Buenos días, pereza”, de la economista y psicoanalista Corinne Maier, y aunque acepto que la desmotivación existe en muchas empresas y que mucha de la responsabilidad es de las mismas, lo que nunca sugeriría ni aconsejaría a ningún trabajador como “estrategia para sobrevivir en el trabajo” es que sea individualista e ineficaz y que rinda lo mínimo posible en su empresa.

Todo lo contrario es lo que defiendo y fomento como profesional del ámbito organizacional y de las relaciones humanas en la empresa. Seamos eficaces y ante todo proactivos ante cualquier situación que consideremos injusta y perjudicial para nuestros intereses laborales. Fomentar la apatía, es fortalecer, desde mi punto de vista, a aquellas empresas que no caminan hacia la excelencia empresarial, donde lo especulativo supera a la gestión de calidad.

He comenzado el artículo, hablando de lo importante que es para cualquier ser humano el acto de trabajar, por ello no debemos resignarnos, ni desmoralizarnos ante situaciones que entre todos podemos mejorar. La apatía abunda en las empresas y también el mantener el statu quo, hay que romper esa inercia que tanto daño hace a muchos trabajadores y a las empresas, seamos proactivos y demostremos, trabajando bien, que nuestra intencionalidad es mejorar nuestro rendimiento profesional y con ello el rendimiento empresarial. Ante el trabajo bien hecho todos nos quitamos el sombrero y reconocemos el sacrificio que hay tras él.

Es cierto que muchas personas, a los pocos años de iniciar su aventura laboral y observar que en distintas empresas no se les ha valorado su trabajo y que además han prescindido de sus servicios, decidieron subirse al carro de los acomodados y tener una actitud pasiva.

Si cada uno en nuestro puesto de trabajo, proponemos y sugerimos ideas y acciones para mejorar, nuestro entorno laboral algo mejorará, cosa que no ocurrirá con la crítica conformista de que las empresas explotan. He conocido a muchos trabajadores que criticaban a su empresa y cuando crearon la suya criticaban a los sindicatos y al gobierno, seamos proactivos y propongamos mejoras para que todos rindamos y construyamos una sociedad próspera y comprometida.

(Ideal 06.03.2005).

El compadre

Nada peor para crear, desarrollar y mantener, una cultura de excelencia empresarial, como contar con un grupo de compadres en la empresa.

El compadre, es muy servicial, comprometido con los intereses de su **RED SOCIAL**, sus amigos, fieles y leales, dispuestos a lo que haga falta para defender su código de honor y sus intereses personales.

No se les ocurra tener un mal gesto, una palabra inadecuada, delante de un miembro del colectivo **COMPADRES SIN FRONTERAS**, son una piña. Tienen muy asumida y experimentada, una estrategia en el ámbito laboral. Su lema es “unidos sin trabajar”, y lo aplican con éxito rotundo, no dan un palo al agua, aunque sí muchas palmaditas a la espalda.

Para detectarlos, existen muchas técnicas, una de ellas es la indagación dinámica. Las manos y brazos de estos personajes, cogen un cierto vicio en el movimiento al saludar a otro de su red. Su sonrisa, no es natural, fuerzan el gesto facial; intentan representar una escena bucólica en un ambiente de intensa frustración profesional. Para cerciorarse que están delante de uno de ellos, intenten mantener una conversación seria sobre asuntos de importancia para el buen funcionamiento de la empresa, para la mejora de la organización del trabajo, etc. Comprobaran que reaccionan de dos maneras: huyen rápidamente, objetando cualquier excusa, o bien cambian la temática de la conversación hacia temas deportivos, de anécdotas graciosas al calor de una cañita....

Afortunadamente está muy estudiada por las ciencias sociales, y concretamente por la sociología y la psicología del trabajo, la

dinámica y funcionamiento de la organización informal en el seno de las empresas. Aunque debemos reconocer, que necesitaríamos el asesoramiento de un antropólogo social, para entender los orígenes de este gremio de pasivos compulsivos en el ámbito laboral.

-¡Compadre! Que bien vivimos sin estrés laboral, sin síndrome del quemado, con lo eficaz y rentable que es no complicarse la vida, para eso están otros.- Lo más triste, cuando uno escucha conversaciones de esta índole, es el sufrimiento y desgaste laboral que sufren muchos profesionales y trabajadores, que comprometidos con sus obligaciones laborales, asumen sus responsabilidades y siendo proactivos realizan su trabajo y el de algún “pasivo compulsivo”.

Podemos aumentar el rendimiento empresarial y mejorar nuestra satisfacción laboral, si entre todos incrementamos el colectivo de **COMPROMETIDOS SIN FRONTERAS**, y disminuimos el número de compadres en todos los niveles de la empresa. El consejo de administración de la empresa, debe prestar mucha atención al estilo de liderazgo y de gestión de los directivos, evitando la creación de una cultura corporativa del **COMPADREO** , que tanto daña al buen funcionamiento de la empresa, con la correspondiente pérdida de competitividad.

(Ideal 29.01.2006).



Prevencion en el campo

Prevención en el campo

Cuando hablamos de agricultura, y muy especialmente de la intensiva, hay que destacar una profesión y unos profesionales cualificados en este campo, me refiero a los ingenieros técnicos agrícolas.

Sin embargo, tras catorce años de gestión empresarial en empresas agrícolas del poniente almeriense, debo resaltar la gran preparación de los ingenieros agrícolas en la gestión integrada de dichas empresas. No se trata de que estos profesionales sepan contabilidad, gestión financiera, gestión laboral, sino que son ellos los que están a pie de finca y de almacenes; los que tratan día a día a los agricultores, siendo receptores de sus problemas y observadores de la realidad diaria en las relaciones con sus trabajadores.

Si además de la preparación en el ámbito agrícola, le añaden la de técnicos en prevención de riesgos laborales, puedo asegurar que son los profesionales idóneos para trabajar la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el campo.

Me ha sorprendido enormemente, el gran conocimiento de la realidad que rodea a las empresas agrícolas y la exposición que me hizo una ingeniero técnico agrícola; entendiendo perfectamente cual es mi aportación en la prevención y gestión de problemas interpersonales en las empresas, y la labor de integración de equipos de trabajo en las mismas.

Desde mi humilde punto de vista, los ingenieros técnicos agrícolas pueden desarrollar una gran labor en la prevención de riesgos organizacionales, tales como el absentismo laboral, la desmotivación, el estrés laboral, etc. Su contacto diario con la realidad del campo les

hace ser unos observadores natos que recopilan datos importantes para hacer un diagnóstico coherente y objetivo de la situación organizacional de cada empresa.

Estos profesionales, utilizando otras herramientas estratégicas, como la colaboración de expertos en conflictos interpersonales y gestores de integración de equipos, pueden aportar mucho, no sólo desde el punto de vista preventivo, sino añadiendo ventaja competitiva a las empresas.

No olvidemos que hay conceptos que se interrelacionan como “calidad integral de gestión”, “responsabilidad social corporativa”, “prevención de riesgos laborales”; y que trabajando uno de ellos, trabajamos los demás.

Como profesional de los recursos humanos, soy defensor de la especialización, y por ello animo a todos los ingenieros técnicos agrícolas a que se impliquen y sean proactivos en su labor preventiva, proponiendo a la dirección de las empresas mejoras en la organización del trabajo.

(*La Voz de Almería* 28.05.2005).

Trabajadores marroquíes

La comunidad marroquí en Almería, nos ha demostrado, con el transcurso del tiempo, que trabajan para mejorar su calidad de vida, ayudar a sus familiares en Marruecos, y el deseo de contribuir al desarrollo de una Almería intercultural.

Puedo asegurar, que en los años de asesoramiento a agricultores y trabajadores en el poniente, los agricultores me dieron lecciones de buena gestión de su personal; y los trabajadores marroquíes de competencia laboral y deseo de entendimiento con los autóctonos. Sigo convencido que lo que faltó desde un principio fue: planificación y gestión preventiva. No voy a entrar en quienes debieron desarrollar y hacer efectivas, estrategias para una mejor integración de los inmigrantes, pero si me atrevo a asegurar que los agricultores en su inmensa mayoría se han acercado con buena intencionalidad a sus trabajadores, de hecho muchas asociaciones e instituciones podrían aprender de miles de ejemplos de ayuda por parte de los agricultores.

Los marroquíes son trabajadores , comprometidos con sus empresarios y con sus compañeros de trabajo. No hay nada mejor, para demostrar y argumentar lo que uno dice, que atenernos a los hechos. La realidad objetiva, y no distorsionada, por determinados hechos puntuales, es que en la provincia de Almería viven y trabajan miles de marroquíes desde hace muchos años. Sabemos que, nuestra provincia ha servido de puente con otras regiones, pero no olvidemos que hay marroquíes que viven y comparten el crecimiento y desarrollo de una Almería moderna e internacional.

Me preocupa como almeriense y como consultor de Recursos Humanos, que una minoría de personas, de ambas partes, oscurezcan, las magníficas relaciones que existen en la convivencia diaria. Aquellos que no son capaces de reconocer la gran aportación de la comunidad marroquí, deberían en un esfuerzo de desarrollo personal y pérdida de prejuicios, preguntarse ¿ La Almería del futuro, cómo será? Los miles de niños que abren sus ojos en la cálida luz de nuestra tierra, son almerienses. Me gustaría saber de dónde viene uno, con tanta riqueza cultural de nuestro rico mediterráneo, afortunadamente para mí es un orgullo pertenecer a una región de diversidades enriquecidas.

Los almerienses hemos demostrado, por mucho que nos quieran tachar de xenófobos, que entendemos el sufrimiento ajeno, ya que nuestros parientes y muchos de nosotros lo hemos vivido en nuestras carnes. Además, no hemos tenido ningún problema, cuando se han creado mezquitas improvisadas en tantos rincones de nuestra provincia.

Ahora, que iniciamos un nuevo año, es un buen momento para agradecer a la comunidad marroquí su gran contribución en esta tierra abierta a la convivencia pacífica y al entendimiento y respeto común.

El corazón del campo

¡Qué difícil es fotografiar la realidad! O mejor dicho las distintas realidades en las que vivimos inmersos, y de las que, en muchas ocasiones, no nos percatamos.

El ojo, del buen fotógrafo, capta la sutil imagen de lo intangible. Vemos una cara, unas manos, unos ojos; percibimos una alegría, una sonrisa; sentimos añoranza de momentos vividos. ¡Cuánto nos habla una simple fotografía!

El día que vi, el excelente trabajo realizado por el fotógrafo FRANCISCO BONILLA, titulado “Las manos del campo”, me alegré mucho, ver reflejado el enorme esfuerzo que aportan, tantos trabajadores, de distintas nacionalidades, al campo almeriense.

Parece ser, que cada ser humano, tiene sus huellas dactilares, únicas e irrepetibles; podemos asegurar que nuestras manos son distintas de las de otros seres humanos.

A mí, que intento **UNIR EN LA DIVERSIDAD**, me interesa mucho, el intangible “Corazón del campo”. Es totalmente compatible, la gran diversidad que representan las miles de manos del campo almeriense, con un único corazón.

Cuando profundizamos, en la intrahistoria y en las ilusiones y esperanzas, de los miles de trabajadores, tanto cuenta ajena, como cuenta propia (pequeños empresarios agrícolas); observamos con absoluta claridad que les une un mismo corazón.

¿Acaso las miles de familias que emigraron de las alpujarras (Granadina y almeriense) y de otras regiones, a las zonas del poniente y del levante almeriense, no sufrieron sentimientos de añoranza y de esperanza?

Corazones emprendedores, activos y dinámicos, que han generado tanta riqueza a la provincia de Almería. Ese gran motor, generador de tanta energía y esfuerzo común, es muy difícil fotografiar; aunque sí lo podemos sentir e incluso oír sus pulsaciones, en el día a día de las labores agrícolas.

Miles de inmigrantes, de diversas nacionalidades, participan y enriquecen, el **CORAZÓN DEL CAMPO** almeriense. Les puedo asegurar, que dejando a un lado, los egoísmos que a todos nos acompañan, son muchos los buenos sentimientos esparcidos por toda la provincia de Almería, tanto de los agricultores como de los trabajadores.

Podemos preguntarnos ¿Por qué existe tanta desunión en el campo almeriense? ¿Por qué no se previenen, se planifican y se desarrollan estrategias, que unan las diversidades, en todos los sentidos (económico y social) en beneficio del sector hortofrutícola, si existe **UN ÚNICO CORAZÓN**?

(Ideal 27.11.2005).



Día a día

Día a día

Minuto a minuto, a cada instante, en todo momento, podemos mejorar; gestionar mejor nuestras responsabilidades profesionales, en beneficio de la empresa y de todos sus colaboradores.

Si observamos, a dos empresas del mismo sector, con características similares; podemos preguntarnos ¿Por qué una es excelente y tiene tan buena reputación corporativa, y la otra es mediocre?

Nada nuevo hay bajo el sol, ni nada se construye en dos días. Se necesita tiempo y sobre todo intencionalidad, para crear una sólida imagen corporativa. La intención de querer ser mejores, de conseguir ser reconocidos como empresa excelente, por la calidad de los

productos o servicios, por el respeto al medio ambiente, por su apuesta firme y decidida por la “acción social” interna y externa.

La ilusión, de generar cambios positivos, con la que cada día debemos levantarnos; es condición sine qua non para aportar ventaja competitiva a nuestras acciones en la empresa.

Los seres humanos, somos torpes, pero no tontos; sabemos cuando hemos actuado incorrectamente; sentimos, aunque intentamos enmascararlo, que no hemos aportado ni el cincuenta y cinco por ciento de nuestro rendimiento. Por ello, es muy importante la reflexión al finalizar la jornada laboral. Podemos preguntarnos ¿He cumplido con mi aportación a la colectividad? ¿Tiene sentido la labor que he desempeñado en mi puesto de trabajo?

No perdamos el sentimiento de aportación; cada acción, cada comportamiento, está interrelacionado con la estructura y el

funcionamiento de la empresa, con la buena o mala imagen de la misma.

Parece que estoy filosofando, pero si quieren aprender filosofía nada mejor que levantarse temprano e ir a la lonja del pescado. Así, comprenderán fácilmente, lo que cuesta pescar un pez; la valentía de aquellas personas que en alta mar y en condiciones difíciles desarrollan su trabajo con alegría, y el orgullo de sentirse pescadores.

Día a día, avanzamos o retrocedemos en el logro de nuestras pequeñas metas cotidianas. Nos aventuramos a dar la cara en la resolución de los problemas que la vida laboral nos plantea o nos escondemos tras la sonrisa hipócrita, de cartón piedra, que tan de moda se ha puesto en el ámbito de las relaciones interpersonales en las empresas.

Cada cual, es libre y responsable, a la hora de elegir como actuar. Ser o no ser, e ahí la cuestión. Estar comprometido con el trabajo que uno desempeña y con el apoyo a los compañeros de trabajo que lo necesiten o sentirse un número en el organigrama de su empresa.

(Ideal 19.06.2005).

Un poquito de por favor

¡Váyase señor cuesta, váyase! Lo sentimos y lo oímos en nuestro parloteo mental. Es lo que le diríamos a ese jefe, compañero de trabajo, ante su mala educación, ante su prepotencia insostenible e incomprensible.

¿Por qué actuará así? ¿Acaso no existe más vocabulario en el castellano, para comunicar una orden, que las palabras cuyo significado son nuestros órganos sexuales?

¡Váyase señor cuesta, váyase! O aprenda a comunicar con educación, utilizando el rico vocabulario de nuestra lengua, mirando a los ojos con comprensión y gesticulando con naturalidad, transmitiendo al subordinado confianza, respeto, comprensión y motivación.

¡Aquí no hay quien viva! Me comentan muchos directivos, profesionales y trabajadores, los cuales se quejan de la mala educación, de las órdenes que insultan y amenazan.

La falta de tacto de muchos jefes, mandos intermedios, coordinadores... cuestan un ojo de la cara a los empresarios: desmotivación, incomunicación y desconfianza son torpedos dirigidos a la línea de flotación del negocio.

¿Tanto cuesta desprendernos de nuestros egos? “Aquí mando yo”, “Lo digo yo y punto” y acercarnos a los demás con empatía, con seguridad, sabiendo que nadie es tonto y que todas las personas saben cual es su cometido y su responsabilidad en su puesto de trabajo.

Es fácil mandar y dar órdenes, lo difícil es que los subordinados hagan lo que tienen que hacer y además lo hagan queriendo, con

entusiasmo, motivados y aportando lo mejor de ellos en la labor que estén desarrollando en ese momento.

¡Cuánto arrogante y grosero abunda en el mundo de la empresa! Si supieran los empresarios el gran coste que supone para sus empresas la mala educación de sus directivos, mandos intermedios y algún trabajador, cambiarían hacia una cultura de empresa basada en la buena comunicación: con sinceridad, respeto, empáticamente... y se unirían a los que expresamos claramente y con educación ¡Váyase señor cuesta, váyase!

(Ideal 12.12.2004).

Coaching empresarial

La excelencia empresarial, es la visión y la misión, de aquellas empresas que quieren ser mejores. Además de planificar y trabajar para conseguir productos y servicios de calidad, muchas empresas, afortunadamente, quieren crecer y desarrollarse organizacionalmente, con una cultura corporativa de mejora continua.

Optimizar el rendimiento de la empresa, mejorando: el estilo de liderazgo, la comunicación interna, las relaciones interpersonales, la gestión del conocimiento, etc., es lo que consigue la gran herramienta estratégica conocida como **COACHING**.

El coaching empresarial recurre a algunas de las técnicas de motivación que se han aplicado en el entrenamiento de los atletas de elite, combinadas con las fórmulas de orientación del pensamiento de la psicología humanista. Lo cierto, es la gran eficacia de esta metodología de **APRENDIZAJE TRANSFORMADOR**.

El protagonista absoluto de esta herramienta empresarial, es el coach o consultor externo. Entre las principales funciones del coach tenemos: A) Detectar el potencial de la gente en el lugar de trabajo y las barreras externas o internas que obstaculizan la manifestación del resto de ese potencial, B) Generador de liderazgo visionario inspirador, C) Integrador de equipos, D) Gestor del trabajo en equipo, E) Motivador, F) Estratega innovador.

Podemos preguntarnos ¿Por qué el coaching es importante para las empresas?, ¿qué mejoras produce para conseguir una verdadera ventaja competitiva para la organización? Muchas son las razones: a) Facilita que las personas se adapten a los cambios de manera eficiente y eficaz, b) Estimula a las personas hacia la producción de resultados,

c) Predispone a las personas para la colaboración, el compromiso y el trabajo en equipo, d) Destapa la potencialidad de las personas.

Muchos son los profesionales que asesoran a las empresas, en los distintos campos de la gestión empresarial: asesores fiscales, laborales, financieros, de marketing, jurídicos, etc. Sin embargo, ¿Quién les ayuda a desarrollar eficazmente su organización, a generar verdadera cultura de excelencia empresarial, a ver los obstáculos gerenciales desde otra perspectiva, a compatibilizar la exigencia profesional con la calidad de vida? Un coach es un profesional que conoce muy bien el mundo sutil de la empresa; observa y analiza acertadamente el entramado de la organización informal. Acompaña y apoya, sin dar muchos consejos, a empresarios, gerentes, directores de Recursos Humanos, y a determinados trabajadores, siendo un espejo transformador para todos.

Las organizaciones actuales, de todos los tamaños, públicas, privadas; necesitan, desde mi punto de vista, un asesoramiento estratégico, que integre la orientación de los demás asesores con la visión de **LIDERAZGO INSPIRADOR** que aporta el coach. La estrategia innovadora nace en la creatividad que atesoran estos profesionales, poseedores de intuición, de discernimiento emocional, de empatía, y de autenticidad humana.

(Ideal 15.01.2006).

Cooperativas anónimas

Para hablar de cooperativismo debemos tener en cuenta dos cuestiones muy importantes: la existencia de una ley que regula todo lo relativo a su constitución, su régimen de funcionamiento, y el **ESPÍRITU COOPERATIVISTA**.

Últimamente está arraigando el concepto empresarial de sociedades mixtas, de fusiones empresariales, con el fin de ser más competitivas en los cambiantes mercados.

Desde mi punto de vista, es muy peligroso, para la misma esencia y existencia del cooperativismo, que con la excusa de ser competitivos se pierda, poco a poco, el dinamismo que en sus comienzos tuvo.

Para aquellos desilusionados de las empresas cooperativas y muy entusiasmados con las sociedades anónimas, hay que recordarles que el séptimo grupo empresarial en este país, es el grupo Mondragón.

Hay quien, lamentablemente, cree que las empresas están formadas y dirigidas por máquinas, sin tener en cuenta a las personas que las integran. El egocentrismo de algunos quisiera destruir la cooperación, el compromiso y la transparencia que debe impregnar la dirección y la gestión de una empresa cooperativa.

En Almería, además de la gran cantidad de cooperativas de trabajo asociado (formadas por trabajadores), destacan las cooperativas agrícolas (formadas por agricultores). Debemos valorar la gran aportación de estas empresas cooperativas al campo almeriense. Aquellos agricultores que decidieron unirse en un proyecto asociativo, entusiasmados con el protagonismo que iban a tener en la gestión y

dirección de la cooperativa que nacía, han ido perdiendo la ilusión de una participación real y activa en su cooperativa.

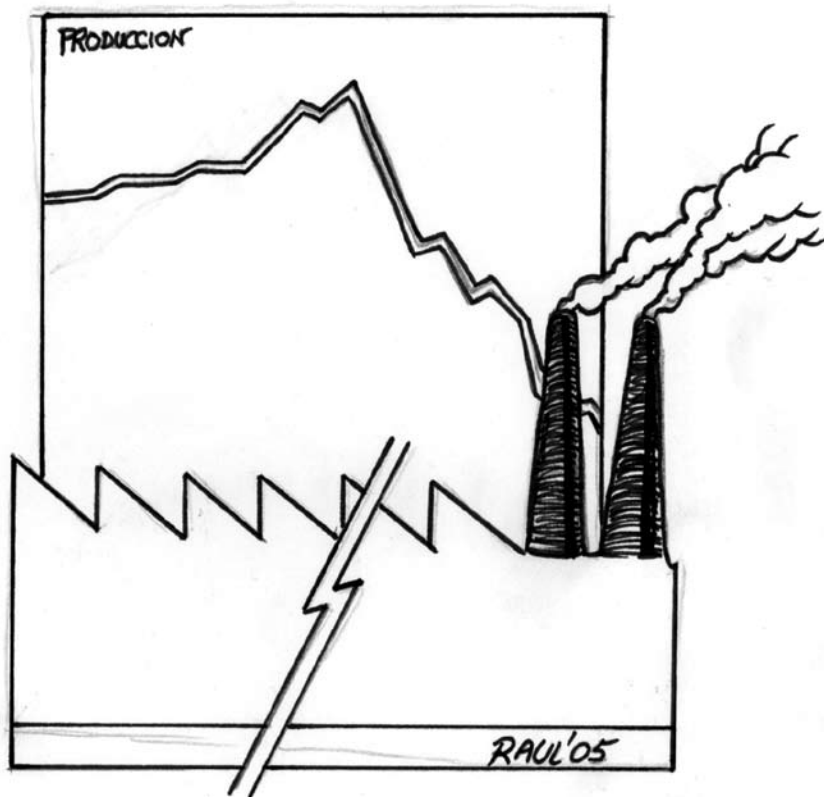
En el entramado empresarial, las sociedades anónimas tienen su razón de existir y de ser. Representadas por el consejo de administración, donde hay un presidente, que suele ser el accionista mayoritario, quien toma la mayoría de las decisiones de dirección empresarial.

Los miles de agricultores que trabajan sus pequeñas y medianas explotaciones en el campo almeriense, han podido elegir el modelo empresarial de las alhóndigas (sociedades anónimas) o el modelo cooperativista, a la hora de vender los productos agrícolas. Lógicamente cada modelo ofrece unas ventajas al agricultor.

Las cooperativas agrícolas almerienses, han innovado mucho en procesos de producción y de manipulado, en tecnologías informáticas, etc. Sin embargo, desde mi punto de vista, han perdido el dinamismo (cooperativo) inicial con el que nacieron, se han impregnado de un espíritu de sociedades anónimas, en la creencia de algunos presidentes y gerentes, de asegurar el buen funcionamiento y supervivencia de las empresas cooperativas que dirigen.

El anonimato que muchos agricultores (cooperativistas) sufren, es síntoma de una deformación organizacional del cooperativismo. Es necesario reactivar el **ESPÍRITU Y LA CULTURA** cooperativista, si queremos asegurar la existencia de las empresas cooperativas.

(Agricultura2000 - 02.2006).



Divide y perderás

Divide y perderás

A lo largo de la historia de la humanidad, y como estrategia en las llamadas artes de la guerra, siempre se ha utilizado el lema “divide y vencerás”. Por lo visto, para derrotar a los adversarios es una estrategia excelente; debilitar las fuerzas enemigas dividiendo y si es posible enfrentando a miembros del mismo grupo.

Sabemos que el mundo de los negocios, de las empresas, lo caracteriza la competitividad feroz y en muchas ocasiones, desleal. Parece como si todo vale en pos de mantener posiciones en los mercados. Existe incluso el espionaje industrial y por ello muchas compañías invierten mucho dinero en evitarlo con estrictas normas de seguridad.

Puede que esta cultura de la competitividad, que muchos directivos viven y transmiten en el seno de las organizaciones, no sea la estrategia más adecuada para crear una misión compartida.

El equipo directivo, y en concreto los responsables de los departamentos de recursos humanos, es responsable de utilizar como herramienta de gestión corporativa, el lema “UNE Y VENCERÁS”. Deben transformar las artes de la guerra, en las artes para la paz; sembrando de esta manera la semilla de la prevención de posibles conflictos.

Hoy día, está muy estudiado y demostrado, que el trabajo en equipo, la motivación de todos los trabajadores, el buen clima laboral, son requisitos sine qua non para el buen funcionamiento de las empresas, y ello se consigue con la cultura del compromiso de todos los miembros de la empresa.

La cultura de “LA UNIÓN”, de la colaboración interdepartamental, de la buena convivencia laboral; hace surgir en el seno de la empresa

el espíritu de equipo, el entusiasmo y la automotivación de los trabajadores, una proactividad colectiva.

¡Qué importante es el estilo de liderazgo de los directivos! ¿Es posible crear una cultura de empresa basada en, “unir en la diversidad”, con un estilo de dirección autoritario? Si el estilo de liderazgo afiliativo, democrático, es el que más y mejor genera una cultura de compromiso, de identificación colectiva con la misión de la empresa, ¿Por qué no es el más utilizado por los equipos directivos? ¿Acaso da miedo perder parcelas de poder, a que el personal manifieste sus quejas y críticas a la dirección?

Lamentablemente, son muchos los directivos, que en pos de la productividad y la rentabilidad empresarial, siguen utilizando unas obsoletas y contraproducentes herramientas de gestión corporativa. Habría que contabilizar y exponer a las juntas de administración las grandes pérdidas que ocasiona dividir al personal, enfrentarlo, enemistarlo, generando desconfianza entre todos los trabajadores, creando la cultura de la competitividad interna. Tanto dividen, que aumenta el absentismo en sus dos vertientes: presencial y de baja por enfermedad; se incrementa la conflictividad interpersonal e interdepartamental, generando un pésimo clima laboral que redunde en un mal servicio a los clientes y en productos de poca calidad.

Deberíamos hacer una pequeña reflexión y preguntarnos ¿No es más saludable y beneficioso para todos, compartir un proyecto común al servicio de la sociedad, uniéndonos en las dificultades de la vida laboral?

(Ideal 16.10.2005).

El cuenta cuentos

¡Qué mérito tienen, aquellas personas que se dedican a ilusionar a los niños contándoles un cuento! Muchos colegios y asociaciones, tienen la saludable e inteligente idea de contratar los servicios profesionales de un cuenta cuentos, como una actividad especial.

Hay cuentos universales, grabados en nuestra mente: Caperucita roja, blanca nieves y los siete enanitos, pulgarcito, la cenicienta, etc.

El cuenta cuentos “de verdad”, nos ilusiona y nos transmite unos valores, que nos sirven como guía de nuestros comportamientos.

En esta época que nos ha tocado vivir, calificada como “de pérdida de valores”, es necesario invertir en la contratación de muchos “cuenta cuentos” para las organizaciones de todo tipo: Públicas, privadas, pequeñas, grandes...

Para el Presidente de la Asociación Española de Directivos, es necesaria una mayor formación en ética y valores, para mejorar la eficacia de los directivos y de las empresas en las que trabajan.

Volviendo a la magnífica actividad de “cuenta cuentos”, me gustaría, en defensa de tan noble profesión, diferenciarla de aquellos “que viven del cuento”, ya me entienden, quienes nos cuentan un cuento para y por sus intereses personales y profesionales.

Quienes viven del cuento o de la “picaresca, perjudican enormemente el buen funcionamiento de las empresas.

El dilema está en distinguir al verdadero “cuenta cuentos”, de quien “vive del cuento”.

¿Creen ustedes, que las modernas técnicas de selección de personal los detectan? ¿Los podemos encontrar en todos los niveles de la empresa?

Está claro que superan los test psicotécnicos y que desde cualquier posición en la empresa llegan a puestos de dirección, y todo gracias al cuento.

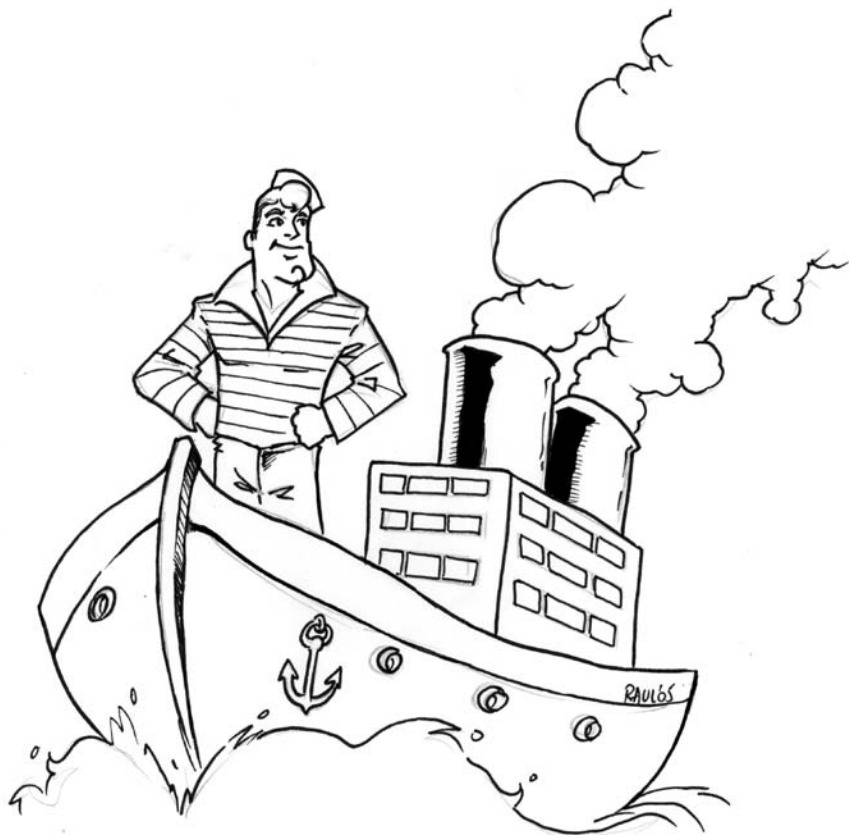
Un cuento que muchos conocemos es el siguiente: Erase una vez un joven ilusionado en mejorar y cambiar la sociedad, se manifestaba donde y cuando podía, para reivindicar sus *Ideales* de cambios y mejoras. Acabó los estudios y comenzó a trabajar con mucha ilusión, buscando un puesto relevante. Pasados los años, aquel joven rebelde, sentado cómodamente en un buen sillón de piel, con vistas al centro de la ciudad; le decía a un joven profesional con ganas de cambiar y mejorar la gestión de los recursos humanos en su empresa “Ahora no es el momento”.

¿Quizás, él supo contar tales cuentos, en momentos y a las personas apropiadas hasta llegar al sillón?

Hacen falta muchos “cuenta cuentos” en las empresas, pero ¡por favor! Que sean auténticos profesionales y no vividores.

¡Cuántas pérdidas causan a las empresas, con el cuento de “todo está bien”.

(*Ideal* 22.05.2005).



Donde manda marinero manda patrón

Donde manda marinero manda patrón

No pretendo contradecir el refranero, pero sí quiero profundizar en la esencia de mandar, en destacar a quien de verdad manda. Mandar, como bien sabemos, mandamos todos, en distintos momentos, en distintas circunstancias; somos propensos a ordenar, dirigir, exigir...

¿Puede un simple marinero, mandar en alguien o en algo? Podemos asegurar que sí. Un marinero puede y debe mandar sobre sí mismo; sobre sus responsabilidades, sus valores y compromisos laborales. Luego si cada marinero manda sobre sus actos en el ámbito de sus funciones profesionales ¿ En quién manda el patrón? La respuesta es muy sencilla, el patrón manda en sí mismo.

Una vez, ha conseguido conocerse y aprender el verdadero sentido y esencia del “orden y mando”, puede el patrón navegar en alta mar, con la confianza y la seguridad de contar con una tripulación comprometida con el objetivo de la empresa.

Cualquier observación, sugerencia, asesoramiento, por parte de uno de los marineros que componen el equipo, es tan importante, que más de un naufragio han evitado. ¿Escucha el patrón, la opinión de un simple marinero?, ¿Puede navegar en solitario el patrón, con dos ojos, dos oídos y un cerebro limitado? No vamos a discutir que el timón lo dirige el patrón, pero en alta mar, cuando aparece la marejada, surgen muchos problemas que pueden suponer, en la soledad del patrón, que el barco navegue a la deriva.

Si en un barco, cada miembro de la tripulación, manda en su parcela de responsabilidades, con la libertad de poder comunicar al patrón cualquier sugerencia, proponer cambios para mejorar el buen

desempeño de su trabajo, tengan ustedes la certeza de que en esa embarcación hay un buen patrón que manda de verdad.

Un estilo de liderazgo basado en la integridad, la coherencia, los valores democráticos, garantiza el éxito de un equipo de trabajo comprometido con los objetivos de la empresa.

El rendimiento del patrón será mayor cuanto más implicados estén los marineros en la buena navegación del barco en el que todos mandan. No pretendamos mejorar el rendimiento organizacional, si no mejoramos el rendimiento individual de cada miembro de la tripulación.

Conversaba un día con el patrón de la embarcación pesquera Mar de Alborán, sobre qué estilo de dirección utilizaba, y no dudó un ápice en asegurar que él delegaba en cada miembro de la tripulación, confiando totalmente en el buen hacer de cada uno de ellos, sabiendo que en los momentos de dificultad, el equipo es el que responde. José Salmerón me dijo “no hay embarcación grande para la mar”, y yo digo “no hay empresa grande en el mar”. Lo que sí existe, son grandes equipos de trabajo que garantizan dar el cien por cien en los momentos de marejada.

(La Voz de Almería 01.06.2005).

Mensajes sutiles

La vorágine del mundo de la empresa, da lugar, en muchos ocasiones, a que no prestemos atención a las palabras, gestos, comportamientos, de los miembros de nuestro equipo de trabajo.

Los directivos, están concentrados en la buena marcha del negocio; los jefes de personal, desbordados con tanta gestión documental; los coordinadores, de que cada trabajador este en su puesto y todo funcione correctamente.

Las palabras se las lleva el viento, solemos decir, pero si hay unos oídos que las escuchen, quedaran en nuestra mente y si reflexionamos un momento con atención el mensaje de las mismas, y observamos la mirada de quien las emite, podríamos detectar el pesimismo, el desinterés, de miembros de nuestro equipo.

¡ Cuan importante es la conversación ¡ Yo diría ¡ Qué rentable es escuchar, prestar atención ¡.

¿ Quién se baja de la inercia laboral ? Hay tantos asuntos que resolver, tantas cuestiones prioritarias, que lo importante no es abordado como debiéramos.

¿ Quién se atreve a decir “estoy desmotivado” ? Nos enteramos tarde, cuando el directivo, coordinador, trabajador, presenta la baja laboral; cuando baja el rendimiento de la empresa; cuando los productos o servicios, no se elaboran o prestan, con la calidad que el mercado exige.

En muchas ocasiones, los problemas personales o familiares, son la causa de la desmotivación, pero la mayoría de los casos tienen su origen en unas malas relaciones con los compañeros, en una pésima organización del trabajo, en una cultura empresarial poco saludable.

Una persona desmotivada, puede contaminar al resto del equipo, al comunicarse con los demás transmitirá todas sus tensiones, quejas, etc. La dirección de la empresa, con el apoyo del departamento de recursos humanos, debe adoptar unos compromisos para mejorar las necesidades de todos los empleados:

- I. Promover el reconocimiento positivo de los trabajadores.
- II. Favorecer la cooperación, el trabajo en grupo.
- III. Mejorar el ambiente de trabajo.
- IV. Potenciar las relaciones entre superiores y empleados.

Prestemos atención a los mensajes sutiles de quienes nos acompañan en nuestro viaje profesional.

(Ideal 19.12.2004).

El inconsciente competitivo

No es lo mismo ser competitivo, que parecerlo. Nos dicen los sociólogos que vivimos en la sociedad de la apariencia, donde no importa lo que uno es, sino lo que “aparenta ser”.

Como estrategia inicial, aparentar, es rentable; el problema surge cuando hay que demostrar la calidad de los productos, la excelencia de los servicios, la realidad tangible y palpable.

A muchos directivos, les gustaría permanecer en una burbuja acogedora, donde la vida pasa sin sobresaltos; donde la continuidad de la gestión empresarial, es el referente para la estrategia gerencial; donde la “cultura de la acomodación”, impregne hasta el ultimo rincón del **INCONSCIENTE CORPORATIVO**.

El inconsciente colectivo de un país, de una región, de una provincia, traspasa todo tipo de estructuras organizativas. Un país con una cultura excesivamente burocrática, poco emprendedora, y tendente a la pasividad creativa, impregna, lamentablemente la cultura corporativa de cualquier tipo de organización.

Para ser competitivas y poder afrontar sin prejuicios, ni temores, los cambios que se avecinan a todos los niveles: económicos, de los mercados, sociales; las empresas deben estar dirigidas por excelentes equipos directivos.

Un estilo de dirección gerencial, cuya misión es la excelencia, en todos los sectores de la organización, utiliza como herramientas estratégicas: la coherencia y la transparencia; generando una cultura de compromiso laboral.

Nada mejor, para comprometer a todos los miembros de la empresa, como el ejemplo diario del equipo directivo; predicar con

el ejemplo genera una auténtica **CREDIBILIDAD**, a los planteamientos de visión y misión gerencial.

La organización informal de las empresas, es una enorme fuente de información objetiva sobre el **INCONSCIENTE COMPETITIVO**. Como bien sabemos, la cultura de cada empresa es única, un mundo de relaciones interpersonales, que cohabitan un espacio corporativo al que solemos llamar “vida laboral”.

Las nuevas técnicas y métodos para mejorar la organización del trabajo, y con ello, la productividad y el rendimiento de las empresas, profundizan en el sutil entramado de las relaciones humanas en la empresa. La dirección de la empresa, con el apoyo del departamento de personal, debe crear continuamente unas relaciones humanas saludables; con intencionalidad y un egoísmo (saludable) de generar compromiso sincero con los objetivos de la organización.

Es preocupante, que en muchas empresas, habite un conformismo gerencial, generador de una cultura y un inconsciente corporativo acomodado.

(Ideal 22.01.2006).



El enemigo invisible

El enemigo invisible

Son muchos los enemigos invisibles que acechan tranquilamente el funcionamiento interno de las empresas; no tienen prisa, pero actúan dañando la organización seriamente.

No hay nada peor que un enemigo esté camuflado, aparentando una amistad traicionera; y sobre todo que perjudicial es para los empresarios, directivos y trabajadores.

El estrés es bueno “eustrés” y puede ser malo “distrés”, dependiendo de la intensidad del mismo. Si bien es cierto que el estrés es innato en el ser humano, y que es necesario para actuar, también puede dañar seriamente la salud de empresarios, directivos y trabajadores, afectando negativamente la buena marcha de la empresa.

Este enemigo está muy estudiado por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo. Dicho organismo europeo considera factores de riesgo: Un ritmo de trabajo elevado, ritmo de trabajo determinado por las exigencias externas, ritmo de trabajo determinado por la máquina, el acoso sexual y moral, el trabajo monótono.

El estrés de origen laboral puede causar fatiga, ansiedad, ataques de pánico, pérdida de concentración, enfermedades cardíacas, etc.

El estrés perjudicial puede evitarse. Una gestión eficaz del mismo implica una organización del trabajo más productiva, un menor absentismo, una mayor calidad del trabajo.

La necesidad de mejorar la productividad y la calidad, las innovaciones en la tecnología y en la organización del trabajo, la transformación de la población activa, exigen flexibilidad y

adaptabilidad. Se requiere una mano de obra dispuesta a cambiar e innovar, orientada al cliente y muy motivada. La prevención del estrés en el trabajo contribuiría mucho a una evolución de este tipo.

Podemos reducir las condiciones generadoras de estrés laboral mediante cambios sencillos para la empresa:

- a) Dar al trabajador el tiempo necesario para realizar su trabajo satisfactoriamente.
- b) Dar al trabajador una descripción clara del trabajo.
- c) Recompensar al trabajador por un buen rendimiento laboral.
- d) Crear vías para que el trabajador pueda exponer sus quejas.

Estas estrategias van orientadas a la situación de trabajo. También hay que mejorar la resistencia de la persona al estrés mediante técnicas de relajación, ejercicio físico y apoyo social.

(La Voz de Almería 19.04.2005).

Paquito el chocolatero

¡Cuánto entusiasmo! Eh, eh, eh, pura concentración en la actividad, espíritu de equipo.

¿Quién no conoce a Paquito? El chocolatero es ejemplo de integración, de gestión de la diversidad; nadie se resiste a su capacidad seductora, uniendo voluntades hacia una misión compartida, disfrutar del momento, olvidándonos de problemas y centrándonos en la diversión.

Rápidamente, al ritmo del pasodoble, van desapareciendo las máscaras, los prejuicios y complejos, y nos abandonamos a una misión común, disfrutar, compartiendo con otras personas la actividad presente.

Pasamos horas y horas, días y hasta años, pensando qué haremos en el futuro, cómo será el trabajo que desempeñaremos. Pasamos mucho tiempo preocupados por el mañana, por la seguridad del empleo, de la actividad; perdemos con mucha facilidad la capacidad de concentración en lo que estamos haciendo en el presente.

Eh, eh, eh. Nadie mejor que Paquito para centrarnos en lo que hacemos; y no me digan que no se suda con Paquito, pasos hacia delante y hacia atrás, brazos arriba y saludo hacia delante. Todos sabemos qué hay que hacer, y sacando fuerzas de donde no las hay, continuamos a ritmo ascendente, coordinando todos los movimientos y colaborando con los demás compañeros de aventura, el éxtasis de seres sociales en momentos de solidaridad emocional.

Ahora que hemos dejado las máscaras a un lado, sentimos lo importante que es trabajar en equipo, la seguridad de compartir un

proyecto en el que todos los miembros aportamos mucho, la ilusión de sentirnos apoyados y aceptados por los demás.

Desaparecen las tensiones, que genera la desconfianza, y aumentamos la capacidad de concentración con la intencionalidad de aportar todo lo que llevamos dentro para alcanzar las metas y objetivos de la organización; sabiendo que todos nos beneficiamos del trabajo bien realizado.

Eh, eh, eh, Paquito El Chocolatero, nos hace mover el esqueleto y nos compromete a todos: Dirección, empleados y clientes, a bailar, hacia la calidad total, para un mayor disfrute de toda la sociedad. Nos demuestra que es totalmente compatible la calidad de vida laboral con la calidad del producto y del servicio a los clientes. Todo el mundo quiere a Paquito porque sabemos que con él todos nos beneficiamos, trabajando en la misma dirección, con alegría y entusiasmo.

Cursos y cursos de comunicación, teoría pura y dura, contratemos a Paquito que con tan solo una vocal y una consonante abre y une la comunicación de seres humanos diferentes. Eso sí, a la palabra eh, añade la música que todos queremos escuchar, el sonido de la transparencia empresarial, donde cada melodía nos demuestra la intencionalidad de la dirección de la empresa por mejorar todas las áreas de la misma y no sólo la económica.

Disfrutemos, y siendo proactivos en el presente, no olvidemos los buenos momentos con Paquito.

(La Voz de Almería 30.07.2005).

Bulería, bulería...

Escucho atentamente, la canción, que nuestro paisano **DAVID BISBAL**, dedica a su tierra, a sus raíces mediterráneas; y sinceramente siento un gran orgullo, por este almeriense, del barrio de los ángeles.

¿Dónde están los líderes, los artistas, la calidad humana y profesional? Soy un defensor y un promotor del Excelente Capital Humano almeriense.

¿Puede salir un excelente artista, un gran profesional, un líder carismático, de un barrio, de provincia? Los hechos confirman el interrogante.

Puede servirnos, el ejemplo de **DAVID BISBAL**, como el de miles de trabajadores y profesionales que han nacido y viven en barrios, como herramienta pedagógica, para la motivación social de tantos jóvenes, que andan desorientados, ante un futuro incierto.

Si analizamos la trayectoria vital y profesional de nuestro paisano, observamos que ha trabajado y trabaja en lo que le gusta, ha arriesgado mucho apostando y entregándose a una actividad vocacional. La espontaneidad, el interés por hacer felices a los demás, la sencillez, que tanto nos acerca a los seres humanos, cansados de tanta prepotencia; son la garantía de su gran éxito artístico.

Afortunadamente, de cualquier rincón de la tierra, puede surgir un excelente profesional. Y eso es lo que nos identifica, a miles de seres humanos de distintos países; que un joven artista, con mucho éxito, se considere y se sienta un currante; un trabajador del canto.

Podemos profundizar, un poco más, en los factores y circunstancias, que posibilitaron el nacimiento y desarrollo de un

gran profesional. Podemos decir que la Orquesta Expresiones, fue su escuela profesional, su formación ocupacional y profesional. Felicito a todos los componentes de la Orquesta Expresiones, por su profesionalidad, su creatividad y su gran aportación al Capital humano y artístico almeriense.

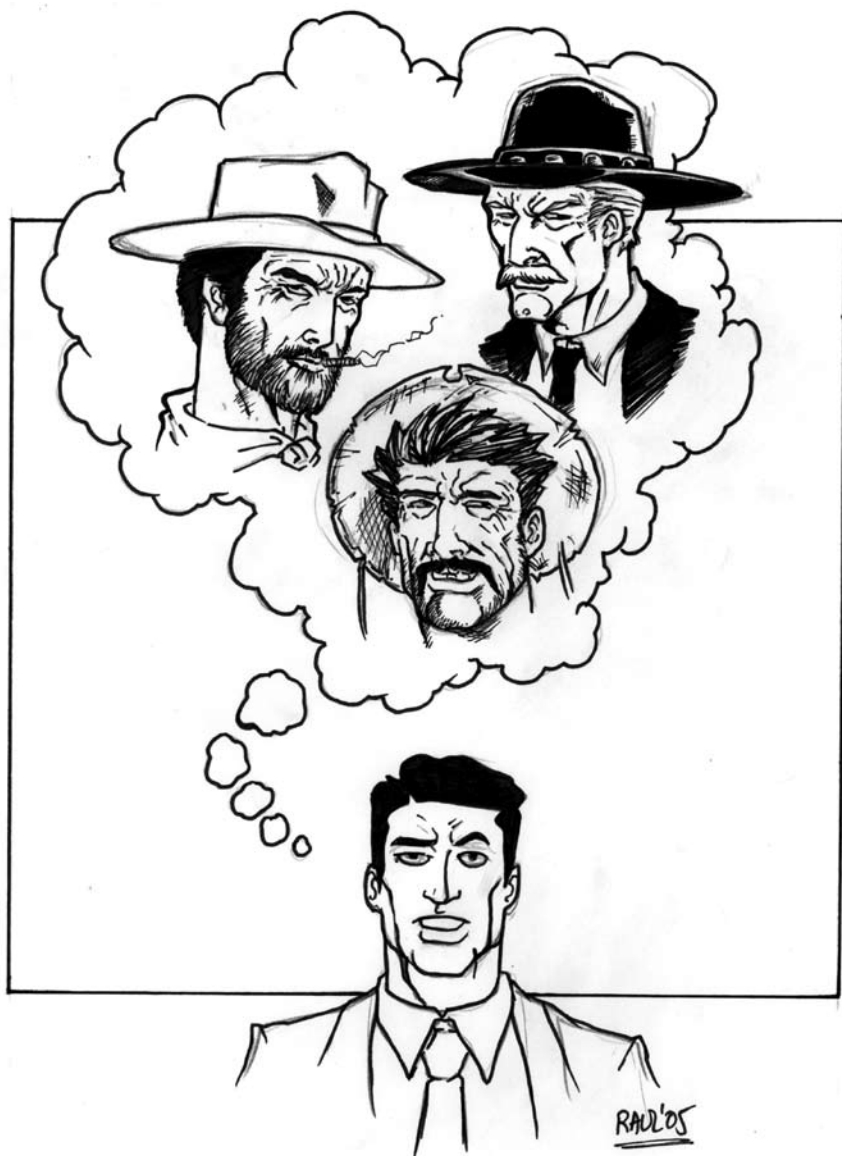
Es alarmante, el elevado índice de fracaso escolar, y lo más preocupante, desde mi punto de vista, es que no se pongan en marcha medidas urgentes para prevenirlo. Los jóvenes que viven en barrios, deberían tener acceso a una gran variedad de posibilidades formativas y profesionales. Creo, sinceramente, que podemos hacer mucho más, para mejorar la formación profesional, a todos los niveles.

La Orquesta Expresiones, siendo una microempresa, no sólo creó puestos de trabajo, sino que ofreció la posibilidad de aprender un oficio, a un joven motivado, que sabía lo que quería (Cantar, ser artista). Deberían reflexionar, los responsables de la formación profesional, tomando el ejemplo que acabo de exponer, si la enseñanza clásica y convencional está dando alternativas reales y prácticas a los miles de jóvenes, que no les interesa la formación académica actual.

Rico y variado, nuestro Capital Humano exporta su calidad humana y su excelencia profesional por todo el mundo.

Muchas gracias, **DAVID BISBAL**, por tu entrega profesional, ejemplo de eficacia y creatividad almeriense.

(La Voz de Almería 21.01.2006).



El bueno, el feo, el malo.....

El bueno, el feo, el malo.....

Recuerdo en la niñez cuando representábamos el papel de algún personaje del “oeste americano”. Nuestra imaginación, nos situaba en un escenario con pistolas, indios, caballos, etc.

Crecemos y desarrollamos la “ imaginación escénica”. Todos nos sentimos directores del rodaje y etiquetamos a cada compañero de trabajo con un personaje de la escena. Cuando varios compañeros coinciden en la etiqueta de otro, podemos asegurar que el papel lo tiene garantizado durante bastante tiempo.

Y nos preguntamos ¿ Qué papel es el mejor? ¿Qué ventajas e inconvenientes tiene ser el feo de la película? ¿Será mejor ser el listo, el malo, etc?

Pasado un tiempo de la asignación del papel a representar, hay quien se lo cree de verdad, y lo asume en su vida laboral y personal. Ustedes conocerán a más de un listo. El personaje del listo es uno de los más cotizados en el mundo empresarial; aunque causen estragos en muchas empresas por su pésima actuación. El listo, quiere todo para él, se cree dueño y señor del escenario, mofándose del feo, aprovechándose del bueno, sintiéndose superior ante el tonto.

La dirección de la empresa y el departamento de recursos humanos, no debe permitir que dichos papeles lleguen a ser verdaderas categorías dentro de la organización formal de la empresa.

Si la empresa, utilizara como herramienta estratégica de gestión, el asesoramiento y apoyo de un **ASESOR PERSONAL** de recursos humanos, cambiarían y mejorarían el reparto de tanto personaje discriminado,

consiguiendo una integración real de todos los miembros de la empresa.

No es serio, ni rentable, ver en muchas empresas, como algún listo machaca la autoestima de un compañero, a quién le dio el papel de bueno, tonto...

A mí personalmente me interesa trabajar con tontos, feos, malos, ya que me aportan mucha información real de los listos de la película. Me acerco con la intención de ayudar a personas que trabajan y aportan mucho a la empresa. Cuando inicio una conversación, mi objetivo es mejorar el rendimiento y desarrollo personal de un ser humano con el que comparto unos momentos de colaboración y comprensión mutuos. En muchas ocasiones, son los listos, los que tras su larga soledad y frustración necesitan hablar sinceramente de sus inquietudes, miedos, prejuicios, etc.

Esta atención personalizada a miembros de una organización, es un gran recurso para prevenir, gestionar y solucionar los conflictos interpersonales en la empresa; optimizando el rendimiento laboral y empresarial.

(La Voz de Almería 09.04.2005).

Huelga si – basuras no

Puede servirnos el título de este artículo como eslogan para manifestar el sentir común de la mayoría de los ciudadanos almerienses. No podemos entender por qué se traslada a toda la ciudadanía un problema de relaciones laborales de una empresa de limpieza y sus trabajadores.

El servicio de limpieza y recogida de basura de una ciudad, debe estar garantizado siempre, por cuestiones higiénicas y de salud pública, además de las estéticas. Partiendo de la anterior premisa, las partes enfrentadas, dirección de la empresa y trabajadores, deberían haber adoptado las medidas necesarias para continuar el proceso negociador evitando perjuicios a terceros (ciudadanos almerienses).

Desde mi punto de vista, es errónea la estrategia planteada por los representantes de los trabajadores, para conseguir sus objetivos. Nadie puede negar el derecho de todos los trabajadores a manifestar sus reivindicaciones laborales y a declararse en huelga y llevarla a cabo. Ahora bien, son muchas las formas de reivindicarse y manifestarse que pueden desarrollarse con éxito sin perjudicar a terceros (ciudadanos almerienses).

Los ciudadanos, afortunadamente, cada vez más, estamos concienciados con las problemáticas de muchas situaciones de injusticia social, de asuntos relacionados con el medio ambiente, etc. Esta concienciación social y colectiva, es la que está dando lugar a que muchas empresas cuiden mucho su imagen corporativa. El consumidor no se conforma con adquirir un producto o utilizar un

servicio, exige, además, una conducta cívica y comprometida con la sociedad. Así, somos muchos los consumidores que si sabemos que una empresa tiene actitudes xenófobas y discriminatorias, por razón de raza o sexo, con sus trabajadores, lo tenemos muy en cuenta a la hora de consumir sus productos o utilizar sus servicios.

Por lo visto, ni la dirección de la empresa de limpieza, ni los representantes de los trabajadores, han tenido en consideración el derecho del cliente a manifestarse y quejarse, ya no por un mal servicio, sino por un servicio inexistente temporalmente, pues ¿Quién paga el servicio de limpieza y recogida de basura? Y como bien sabemos, quien paga exige.

Debemos reflexionar todos, en beneficio de una convivencia cívica y una mejora de la calidad de vida y de disfrute de los ciudadanos, si es ético y serio, perjudicar de una manera tan contundente a toda la ciudadanía. Han demostrado ambas partes (empresa y trabajadores), un egoísmo poco saludable, que a la larga les perjudicará. Vivimos en un contexto social y cultural, que exige una responsabilidad social corporativa, no solo a las empresas privadas, sino a todo tipo de organizaciones: políticas, sindicales, etc.

Imaginemos, que esta huelga se hubiese planteado estratégicamente de otra manera por parte de los representantes de los trabajadores, para concienciar a los ciudadanos almerienses de sus problemas laborales con la empresa. ¿Cómo percibiríamos los ciudadanos la problemática laboral de unos trabajadores que manteniendo muy limpia la ciudad, nos explicaran sus reivindicaciones a los ciudadanos, a través de los medios de comunicación y otros canales: Charlas, panfletos, etc.

Existen herramientas de gestión positiva de conflictos, que aportan a las partes enfrentadas otra perspectiva más objetiva de sus planteamientos e ideas inteligentes y beneficiosas para todos en la resolución de los problemas. No deben escatimar, las empresas que tanto dinero ganan con dinero público, en contratar a profesionales creativos y expertos en comunicación corporativa que sepan prevenir, gestionar y resolver conflictos con sus trabajadores, evitando el enquistamiento de un conflicto que perjudique a sus clientes.

(*La Voz de Almería*, 29.08.2005).

Liderazgo social

Jose García Rueda

Lo artístico de la vida, lo anecdótico, las lecciones que día a día nos imparte la experiencia cotidiana, conforman y enriquecen nuestro desarrollo personal. ¡Que mejor espejo, que otro ser humano, para conocernos, con la intencionalidad de querer ser mejor persona!

Todos los espejos, cumplen la misma función, pero no son de la misma calidad. Cuando nos encontramos ante un ser humano, con unos principios y unos valores, que han sido su misión, en su trayectoria vital; percibimos y sentimos, unas emociones y sentimientos, muy especiales.

En esta época, de estridente soledad, de egoísmos enfermizos, de insatisfacción vital; necesitamos referentes cercanos, de comportamientos solidarios y entrega social. Necesitamos aprender a darnos a los demás, para mejorar la calidad de vida colectiva; sabiendo que ante las injusticias no existen murallas infranqueables.

Los que hemos vivido, en el barrio almeriense de Pescadería, conocemos la gran labor social, que ha desarrollado **JOSE GARCIA**, conocido por todos, con el cariñoso nombre de “Pepillo, El Barbero”. Un verdadero líder social, comprometido desde su juventud con los *Ideales* y valores democráticos; entregado a ayudar a los demás, en base a unos principios de Justicia Social.

Cada persona tiene su historia, con sus circunstancias (que tanto nos condicionan), en el devenir de nuestras vivencias personales; pero

siempre ha habido, a lo largo de la historia de la humanidad, unos pocos seres humanos, que se han atrevido a luchar, para cambiar los condicionantes externos y así, mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los demás.

Todos somos líderes de nuestra existencia, pero debemos valorar a aquellas personas, que con valentía, enfrentándose a los poderes fácticos, han desarrollado en sí unas cualidades y unas actitudes, de auténticos y verdaderos **LÍDERES** sociales.

Tengo la gran suerte de conocer a **JOSE GARCIA**, un líder social, reconocido por la prestigiosa universidad, del aprecio y del cariño, que tantos almerienses sentimos hacia su persona. ¡Cuántos ejecutivos y directores de empresas, quieren ser líderes! Las escuelas de negocios, hacen su agosto, ofertando conocimientos estándar de un “liderazgo de salón”.

Aprendamos de aquellas personas, que ejemplifican, en lo cotidiano de la vida, los grandes valores de un liderazgo democrático, afiliativo y empático. Seamos valientes llevando a la práctica lo aprendido, en beneficio nuestro y de la sociedad a la que pertenecemos.

Muchas gracias, **JOSE GARCIA**, por tu extraordinaria aportación al barrio de pescadería, en particular, y al **CAPITAL HUMANO** almeriense, en general.

(La Voz de Almería 03.12.2005).



"El mandao"

“El mandao”

No lo confundamos con el recadero, el corre ve y dile, el chaquetero, el cuenta cuentos, el listillo, etc. Son muchos los personajes que aparecen en la escena cotidiana del mundo laboral. Y digo mundo laboral, porque lamentablemente, para perjuicio de todos, dividimos nuestra vida en dos: la personal y la laboral.

Defiendo la tesis, que aunque haya que buscar y encontrar un equilibrio entre lo personal y lo profesional; deberíamos ser más consecuentes y aceptar nuestras responsabilidades, tanto laborales como personales.

Esta división de “nuestras dos vidas”, da lugar a la aparición de muchos personajes contradictorios. Así, el que dice ser el dueño de su familia y de su casa, puede ser el mandao de su superior; el cuenta cuentos “en la empresa” puede ser el vividor de su historial personal; el chaquetero en lo laboral, puede ser un enemigo y desleal en lo personal; el recadero en la empresa, puede ser el exigente e incompetente en lo personal; el corre ve y dile en la empresa, puede ser un solitario en lo personal.

Es preocupante la enorme cantidad de “mandaos” que hay en el ámbito de las empresas. Si nos situamos mentalmente en la esencia del “mandao”, observamos rápidamente que es un personaje que carece de cualquier tipo de autoridad y lógicamente no quiere ningún tipo de responsabilidades laborales.

“Yo soy un mandao”, con esta expresión, el personaje se exime de cualquier tipo iniciativa que pueda redundar en beneficio de todos:

sus compañeros de trabajo y el buen funcionamiento y rendimiento de la organización en la que trabaja.

No hay nada que tema más “el mandao” como la palabra “proactivo”, parece como si fuese alérgico a esta expresión. “En mi casa mando yo, pero aquí soy un mandao y punto”. Y es que la mente de este personaje tan común, solo piensa, en la palabra “escaqueo”.

“El mandao”, perjudica enormemente a otros compañeros de trabajo, ya que sus obligaciones laborales las traslada a los demás, creando una sobrecarga a trabajadores comprometidos con su profesión y con la empresa en la que trabajan, que con el paso del tiempo pueden sufrir un desgaste físico y psicológico por estrés laboral.

Lo más grave para las organizaciones, es tener en su equipo de dirección a un grupo de mandaos. Como he comentado en otros artículos, la Dirección de la Empresa es la responsable de crear una cultura empresarial transparente que genere compromiso y colaboración entre todos los miembros que la componen. Se imaginan cuantos gerentes, directores, jefes de personal, coordinadores, etc; se consideran, se sienten, y se autoproclaman unos mandaos.

(Ideal 20.11.2005).

Lenguaje transparente

Hablando se entiende la gente, solemos decir, pero también sabemos que hablando nos confundimos, menoscabando nuestras relaciones interpersonales.

¿A quién no le ha ocurrido, que queriendo expresar una opinión, un sentimiento, un pensamiento, cuando ha acabado de hablar, ha sido consciente de haber dicho otra cosa? No es fácil transmitir a otras personas, lo que pensamos, lo que sentimos.

Las palabras, toda la gramática de una lengua, y su correcta utilización, son esenciales para poder comunicarnos de manera eficiente. Dominar al cien por cien una lengua, lo consiguen pocas personas, aunque todos deberíamos aspirar a hablar y escribir lo mejor posible.

Últimamente se habla mucho sobre la comunicación no verbal, es decir, la utilización de los gestos de nuestro cuerpo: la mirada, el movimiento de las manos, la postura corporal, la indumentaria, etc. Algunos defienden la tesis de que la comunicación no verbal es más importante que la verbal, para transmitir nuestros pensamientos y sentimientos. Posiblemente la combinación de las dos (verbal y no verbal), de como resultado un buen y correcto entendimiento.

En el ámbito de la empresa, de las relaciones humanas en las organizaciones, son muchos los mensajes que se emiten y se reciben; muchos datos, instrucciones, comentarios, críticas... El ambiente, como las ondas que nos rodean de los teléfonos móviles, se puede contaminar con un lenguaje opaco, hipócrita, de doble entendimiento.

No hay nada tan rentable para una empresa y tan beneficioso para la calidad de vida laboral de todos los miembros que la componen, como utilizar un **LENGUAJE TRANSPARENTE**, sincero, con la intencionalidad permanente, de mantener y mejorar unas excelentes relaciones interpersonales.

La intención es lo que cuenta, se suele decir, y para mí es el requisito más importante para entendernos con claridad y transparencia. Podemos utilizar incorrectamente el lenguaje, pero la intencionalidad de querer comunicarnos de verdad con otra persona, suple esa carencia.

La Dirección de la Empresa, es la responsable de crear una cultura empresarial basada en la confianza y el buen entendimiento de todos los que la componen. Para generar confianza interdepartamental y buenas relaciones humanas en las organizaciones, no hay nada mejor que el ejemplo del equipo directivo, practicando una **TRANSPARENCIA GERENCIAL** que rápidamente perciben los trabajadores, dando lugar a una disminución de la **HIPOCRESIA SOCIAL**, en la empresa, que tantas pérdidas ocasiona con la aparición de conflictos interpersonales.

Así, la buena y correcta comunicación en el ámbito de la empresa; aparece, crece y se mantiene con la confianza de poder transmitir lo que pensamos y sentimos a nuestros superiores y a nuestros compañeros de trabajo, con la intención de mejorar la organización del trabajo, que redundará en un mayor rendimiento empresarial.

¡Muchos cursos y libros sobre comunicación en la empresa! Con lo sencillo y rentable que es: ser más sinceros con nosotros mismos y lógicamente con los demás; más coherentes en nuestras acciones, más confiados en nuestra profesionalidad y más transparentes en nuestros mensajes.

(Ideal 02.10.2005).



Excelencia organizacional

Excelencia organizacional Juegos mediterráneos. Almería 2005

El capital humano almeriense ha demostrado, cuando se lo ha propuesto, que es capaz de rendir a un alto nivel de excelencia.

Si analizamos los factores que han dado lugar a tan extraordinario éxito organizacional, hemos de destacar “**EL COMPROMISO**”, desde que nos concedieron la posibilidad de organizar los juegos mediterráneos en nuestra tierra, de todas las personas con responsabilidad en dicha organización.

Un segundo factor decisivo en el éxito de tan importante evento ha sido “**LA COLABORACIÓN**” de todas las instituciones públicas, de todos los ámbitos, en el desarrollo de todas las infraestructuras deportivas.

Un tercer elemento clave en la consecución de una excelente idea que fue plasmada en una servilleta de un café, ha sido “el entusiasmo” de todos los almerienses, participando y vendiendo, con el ejemplo, la calidez de nuestra tierra.

Podemos situarnos temporalmente en la conversación que mantuvieron quienes tuvieron la magnífica visión de unos juegos mediterráneos en Almería. Vieron y sintieron, lo que transcurrido el tiempo, hemos vivido y sentido todos los almerienses. Estos señores a los que todos tenemos que darles las gracias por su iniciativa, confiaron en la capacidad real del **CAPITAL HUMANO ALMERIENSE**; dejaron a un lado prejuicios y complejos, sabedores

de la capacidad de trabajo y creatividad que garantizaría el éxito de su iniciativa.

La visión de un proyecto común fue el inicio de una misión compartida por todos. Hay que resaltar la gran aportación, desinteresada, de los voluntarios en el desarrollo de todas las competiciones deportivas. Han sido los voluntarios ejemplo de lo que es “mejorar la imagen corporativa” de una ciudad, dando lo mejor que tenemos en nuestra tierra, nuestro espíritu servicial y solidario con todos los pueblos.

Como profesional de los recursos humanos, tan importantes para el éxito empresarial, propongo que reflexionemos en los factores que han hecho posible la consecución de una gran meta colectiva, para aplicarlos en el día a día, en las empresas que dirigimos, en los centros de trabajo donde trabajamos. Mantengamos el espíritu competitivo en las tareas que desarrollamos, liberándonos de prejuicios y complejos, confiando en nuestra capacidad de trabajo, de planificación y de gestión organizativa.

No volvamos a decir “en Almería no es posible”, y con la autoestima alta digamos “en Almería todo es posible”. Almería no es el extremo sur de Europa, es el centro de dos continentes. ¿No han tenido ustedes esa sensación, de sentirse importantes en un mundo tan diverso de culturas mediterráneas?

(Diario de Almería 06.07.2005).



Vender más y mejor

Vender más y mejor

Corren tiempos difíciles, de mucha competencia, muchas son las ofertas y muchos los precios. Parece ser, según los expertos, que hay que ofrecer calidad a precios competitivos.

Las empresas se crean y nacen para ganar dinero, nadie lo duda, y todos arriman el hombro sabiendo que el beneficio de su empresa es la mejor garantía de supervivencia.

La venta, del servicio o del producto, es la que garantiza la buena o mala marcha de la organización. ¡Qué importante es que nos compren! Y qué complejo es conseguir compradores.

Últimamente, no hay quien encuentre comerciales y prueba de ello son la cantidad de anuncios que aparecen todos los días en los diarios provinciales y nacionales. ¿Cuál es la causa? Podemos preguntarnos. Para mí, sinceramente, no se ha valorado suficientemente por parte de las empresas, la gran labor de estos profesionales; tanto se han fijado en los resultados a corto plazo, y en la facilidad de encontrar sustitutos rápidamente (en otros tiempos), que son muchos los que han acabado en la “zona del zángano” (Desmotivados, desconcertados, distraídos). Así, muchos comerciales y vendedores, han vendido mucha desilusión y apatía; han transmitido, como nadie puede hacer mejor, el escaso atractivo de una actividad poco considerada por la sociedad.

Para exigir un rendimiento aceptable, a cualquier trabajador, hay que facilitarle las herramientas necesarias para el buen desempeño de su tarea. En el caso que nos ocupa, los comerciales, por la gran

importancia de su labor, necesitan sentirse acompañados, valorados, miembros importantes en la empresa.

Para desarrollar bien su actividad, deben hallarse, el mayor tiempo posible, en la “zona de flujo”, un estado en el que toda la atención se centra en lo que se está realizando, sintiéndose confiados, relajados, concentrados. Si queremos optimizar el rendimiento del comercial, la empresa tiene que ayudarles a que trabajen y vendan en la “zona de Flujo”.

El corto plazo, la excesiva presión para alcanzar los objetivos, ha dado lugar, lamentablemente, a que muchos comerciales trabajen y vendan en la “zona de pánico”, sintiéndose ansiosos, incapaces de concentrarse en lo que están haciendo. Es muy extraño encontrarse a un comercial que no esté liado; “estar liado” no es rentable.

Además de ser poco productivo trabajar en la zona de pánico, son muchos los que pasan con

Facilidad a la “zona del zángano” como consecuencia de una flagrante fatiga, después de haber invertido una gran cantidad de energía de una forma negativa o improductiva.

Para conseguir el objetivo “**VENDER MÁS Y MEJOR**”, las empresas deben cambiar su actitud con respecto a estos grandes e importantes profesionales, que al fin y al cabo, son la imagen corporativa de la empresa, en todos aquellos lugares a los que visitan; deben crear un entorno positivo y motivador para su equipo de ventas, haciéndoles sentirse parte integrante de un valioso equipo comercial, manteniendo relaciones de confianza y amistad con su personal de ventas.

(Ideal 31.07.2005).

Asalto al cerebro

No teman ustedes, no vamos a asaltar el “statu quo” de nadie, tan solo vamos a intentar despertar el entusiasmo en algunos adormecidos cerebros. El exceso de racionalismo, acartona los pensamientos creativos que pueden surgir en el seno de una organización.

El miedo se apodera de nosotros ante la posibilidad de dejar brotar libremente todo tipo de “IDEAS” de nuestra gran fábrica de ilusiones. Nuestro cuerpo pierde elasticidad, y agarrotado hasta la médula, anula la posibilidad de un pensamiento creativo.

No estamos acostumbrados a preguntarnos libremente sobre cualquier asunto, con el fin de encontrar posibles soluciones a los problemas y situaciones que se nos plantean. La cultura de “la acomodación”, que lamentablemente está asentada en muchas empresas (en todos los niveles jerárquicos de las mismas), impide que puedan aflorar nuevas visiones que redunden en una mejor organización del trabajo, y con ello en una optimización de la empresa.

Esa gran máquina, que es nuestro cerebro, está formada por dos hemisferios. Por lo visto el hemisferio izquierdo es analítico y el hemisferio derecho intuitivo. Nos empeñamos en crear estructuras rígidas, dogmáticas, en las empresas. Los departamentos de Recursos Humanos, quieren controlar a todo el personal, como si de máquinas se tratara.

Para ser competitivos, nos dicen los gurús empresariales, hay que ser flexibles, adaptables a los cambios continuos, a la ambigüedad

emergente. Y yo me pregunto ¿Qué es ser flexible? ¿Aporta flexibilidad el pensamiento analítico? Las empresas competitivas, con visión de futuro, están formadas por equipos directivos que asaltan con asiduidad sus cerebritos y además atacan con naturalidad y buena intención los cerebritos de todos los miembros de la organización.

Ideas, muchas ideas, es lo que necesitamos, en estos tiempos de apertura de mercados, de competencia feroz, de globalización económica. Dejemos a un lado, los prejuicios y los complejos directivos, y superando el síndrome del “directivo analítico” abramos ventanas a todo tipo de propuestas, de ideas creativas, que puedan aumentar el entusiasmo organizacional, incrementando la competitividad corporativa.

Como bien sabemos, el inicio de grandes empresas fue una idea; también observamos que lo que sirvió en un determinado momento, no aporta flexibilidad en la actualidad. El liderazgo democrático, genera una cultura organizacional basada en la colaboración, en la comunicación fluida y transparente que posibilita la afloración de muchas propuestas constructivas en beneficio de todos.

Por mucho que nos empecinemos en mantener estructuras rígidas en las empresas, están siendo los propios mercados (Dinámicos, cambiantes y muy flexibles), los que están poniendo en su sitio, a muchas empresas que en su día fueron competitivas.

(Ideal 08.01.2006).

Profesionalidad cotidiana

Juan Jose Ceba Pleguezuelos

Somos muchos los que nos consideramos profesionales, y pocos los que aportamos una verdadera y auténtica profesionalidad, en las actividades que ejercemos.

Últimamente, está de moda, hablar y escribir sobre liderazgo, eficacia profesional, rendimiento organizacional, etc. Así, muchos conferenciantes, del ámbito de la gestión humana y empresarial; y muchos libros sobre el nuevo management, nos ponen como ejemplos a seguir, a una serie de personajes, los nuevos GURÚS de las organizaciones.

Si analizamos a estos personajes, (mensajeros y salvadores de las organizaciones), podemos percatarnos rápidamente, que son pura ficción, muy alejados de la realidad cotidiana.

¿Qué aportan estos personajes a la sociedad en su conjunto?
¿Mejoran las empresas y sus profesionales, siguiendo el ejemplo de estos líderes?

No se equivocan las productoras televisivas, creando programas, donde un simple ciudadano en muy poco tiempo obtiene popularidad y apoyo colectivo. Y es que estamos deseosos de sentirnos líderes, reconocidos en nuestra aportación a la sociedad.

EL CAPITAL HUMANO almeriense, tan rico en su diversidad, es digno de analizar y podríamos escribir muchos libros, con personajes, de carne y hueso; y además con el corazón y el conocimiento que atesoran.

Para mí, el Sr. Juan José Ceba, es un gran profesional de la docencia, un ejemplo de liderazgo pedagógico; transmisor de conocimiento tangible y cercano.

La profesionalidad, es un dar constante a la sociedad, traspasar el mero cometido profesional, entregando el saber, con la transparencia y la coherencia de quién tiene como objetivo, mejorar la calidad de vida de todos los ciudadanos.

Desde hace muchos años, Juan José Ceba, es profesor del colegio público “LA CHANCA”, y además, promotor de muchas actividades culturales en el barrio de Pescadería. Si contabilizáramos su gran aportación a la sociedad almeriense, en general, y al barrio de Pescadería, en particular, nos percataríamos de los miles de euros que supone su total entrega a los demás.

No puede existir la profesionalidad, sin la vocación de un profesional, que día a día, en la cercanía de los acontecimientos nos aporta: coherencia, transparencia, intencionalidad positiva, entrega desinteresada, etc.

Como almeriense, es un orgullo y una gran suerte, conocer a un verdadero líder, cuyo ejemplo, intento aplicar en mi desarrollo personal y profesional.

(La Voz de Almería 05.11.2005).



Los acomodados

Los acomodados

Me gusta leer libros de antropología y me llama mucho la atención, la descripción de las distintas tribus existentes en la actualidad.

Dentro de las tribus urbanas, de las que somos miembros de alguna de ellas, vamos a analizar y sacar a la luz, a una de las que más perjudican a nuestra sociedad.

Es, desde mi punto de vista, la más peligrosa para nuestra economía; debilita nuestra competitividad, disminuyendo la cultura emprendedora.

Debe preocuparnos, el gran número de acomodados que existe en nuestra provincia; y la larga lista de candidatos que no paran de apuntarse a ella.

¿Podremos competir con éxito en el futuro, con esta lacra social?
¿Quiénes son los responsables de generar la cultura de la pasividad?

Ultimamente escuchamos con mucha frecuencia la palabra “**EMPRENDEDORES**”. La tribu de los emprendedores, quiere afrontar el futuro con entusiasmo, creatividad, proactividad, aportando todas sus energías en sus proyectos laborales y empresariales, con la intención de mejorar la calidad de vida de toda la sociedad.

¿Dónde están los acomodados? Esta tribu, como todas las tribus, sus miembros comparten un lenguaje, una cultura y un comportamiento común. Es difícil distinguirlos, pasan desapercibidos en la calle, en la empresa, en actos sociales. Desde niños han sido aleccionados para triunfar sin “dar un palo al agua”. No debemos

confundirlos con los del pelotazo, el éxito rápido; son sutiles, amables, simpáticos; están donde deben estar, en el momento que deben estar, para no trabajar.

Esta tribu, peligrosa para la competitividad, para el futuro de nuestro bienestar común; tiene su punto débil, tienen mucho miedo a perder su “statu quo”, pánico a que los saquen de su “zona de confort”, de su “triunfo pasivo”.

En el ámbito empresarial, tanto en la pequeña, como en la gran empresa, en la pública como en la privada en todas hay acomodados. Las empresas deben crear sistemas para detectar a aquellos directivos, mandos intermedios y trabajadores que pertenezcan a dicha tribu, con el fin de despertar en ellos el espíritu emprendedor dentro de la empresa, así haremos entre todos más grande la tribu de los emprendedores.

(Ideal 20.03.2005).

Arquitectura social

Viento en popa, y a toda vela, así navega la construcción, de todo tipo de edificaciones, en la provincia de Almería. Arquitectura de todos los tipos y de infinidad de colores, modifica el paisaje, con construcciones por doquier, en cualquier rincón de nuestra tierra.

¡Qué necesarias son las viviendas! Y sobre todo, para determinados sectores de la población: jóvenes, familias con dificultades económicas, inmigrantes, etc. La construcción de viviendas, asequibles a los sectores de población más necesitados, debe ser prioritaria para las administraciones responsables en la materia.

Ahora bien, ¿Sólo con construir viviendas, se crea un tejido social equilibrado, estable, integrado en la sociedad que habita? Los sucesos violentos, por parte de jóvenes inmigrantes de segunda y tercera generación, han dado la voz de alarma. Aquellas construcciones que en los años 50, iban a ser el pilar de la buena convivencia, del éxito de las clases trabajadoras, han resultado ser, pasados los años, el germen de guetos desintegrados.

Asistí, a la conferencia, que nuestro excelente arquitecto Gonzalo Hernández Guarch, impartió sobre el futuro de Almería. Me resultó, muy interesante, y tremendamente acertado, que de boca de un gran arquitecto, salga la palabra: social. ¿Cómo podemos hablar de futuro, de economía, de mercados, sin tener en cuenta la **ARQUITECTURA SOCIAL**?

Tan necesaria es la ordenación del territorio, y los planes de ordenación urbana, como la planificación y gestión, de las personas que en dichos territorios habitan. Como bien le comentaba, al Sr. Gonzalo Hernández, es compatible, la construcción de viviendas, e incluso campos de golf, con la integración, de los miles de inmigrantes que nos acompañan en la edificación de la Almería del futuro.

Últimamente, nos estamos especializando en echar balones fuera, ¿Quién tiene la responsabilidad de ir construyendo la arquitectura social almeriense? ¿Es un asunto de servicios sociales, de las distintas administraciones, de los empresarios, etc.? Es un error, pretender echar la pelota a otro lugar, cuando al lanzarla, desde el lugar que sea, nos cae encima a todos.

Ya he comentado, en otros artículos, que la prevención y gestión, de los problemas interpersonales; la planificación y gestión de la diversidad humana; el fomento de la cultura de la integración; son la mejor inversión que podemos hacer, en beneficio de todos. Lamentablemente, muchos responsables de gestionar nuestra provincia, están concentrados en lo inmediato, lo urgente, y no en lo importante de cara a la sostenibilidad económica, ambiental y social de nuestra tierra.

Enriquezcámonos, con una saludable calidad de vida, comprometiéndonos, en la parcela que nos corresponde; haciéndonos responsables del futuro de nuestra provincia.

(La Voz de Almería 16.11.2005).

Las cosas
No nacen solas.

Hay manos,
Pies, detrás de ellas.
Suspiros, mentes
Agitadas
Y duermen...

Sienten pesares tardíos,
Noches en vela.

Las cosas
No nacen solas.

Bocas, sonrisas,
Escenarios cotidianos
Corazones palpitantes,
Esmeros acelerados.
Suspiros, ideas parturientas,
Contradictorias.

Las cosas
No nacen solas.

Nacen de millones,
Millones de vidas
Sedientas de amor.

Esfuerzo común

Si pudiera desmontar
Ese gran edificio,
Aparecerían esfuerzos
Movimientos constructores.
Cuerdas, alambres,
Guantes,
Brazos de cemento.

Y estás ahí,
De pie, cruzando
La vida.

Si pudiera desmontar
Ese gran edificio,
Aparecerían historias
Vidas anónimas,
Encofradores, yesaires,
Arquitectos,
Albañiles, constructores,
Tantas manos
Que una vez construido
Olvidamos

El título de este libro, “Lenguaje transparente”, refleja la esencia del mensaje que pretendo transmitir a: profesionales de los Recursos Humanos, empresarios y a todos los trabajadores en general.

Queremos mejorar las relaciones interpersonales en las empresas, utilizando sofisticadas técnicas de investigación; nos empeñamos en transformar los estilos de dirección, sólo con cursos convencionales y repetitivos; y quisiéramos ser más competitivos, generando una cultura corporativa basada en un “lenguaje opaco”, en el que la sinceridad, la autenticidad, la intencionalidad, brillan por su ausencia.

Nada mejor para generar y fortalecer, unas saludables relaciones humanas en las empresas, como comunicarnos con la transparencia y la intencionalidad de mejorar el rendimiento organizacional, mejorando la calidad de vida laboral.

