

empresa y personas

el blog de los profesores de ADE



Recuperar lo importante

Por ANA ACEITUNO | Publicado: 19 OCTUBRE, 2012

Vivimos en un **entorno exigente**, donde tenemos que hacer y producir constantemente. Otras veces actuamos bajo las presiones que nosotros mismos hemos creado consciente o inconscientemente.

En el mundo de la empresa y dentro del contexto actual sólo importan los **resultados**, en primer lugar, y la **supervivencia de la organización**, como objetivo primordial de toda la actuación. Todo esto es perfectamente razonable y coherente.



Pero en medio de este frenesí por “hacer” y “producir” vamos olvidando y perdiendo lo importante que, como **personas**, somos y tenemos. Vamos dejando la **esencia**. Postergamos el **corazón**, los **sentimientos** y las **emociones** que tanto nos nutren. Nos centramos en la **mente**, en generar estrategias y planteamientos para seguir “haciendo”, seguir “produciendo”.

En una proporción muy elevada nos hemos movido y seguimos moviéndonos con la mente. No opino que esto sea incorrecto, claro que no, pero en estos momentos tan relevantes de **incertidumbre**, **desconfianza** en los modelos y paradigmas que ya están dejando de funcionar, ningún cuadro de mando, ninguna estadística nos va a dar la clave total para lo que necesitamos recuperar...el **corazón**, la **intuición**, el **coraje**, la firmeza, la **confianza en nosotros mismos como colectivo**, el **conocimiento interno**, aunque no haya evidencias o no veamos las cosas con claridad.

Actualmente, la palabra “**liderazgo**” está de moda, los cursos de liderazgo y **motivación** son los más demandados. Ahora bien ¿podemos realmente hablar de liderazgo en las organizaciones? ¿podemos afirmar realmente que el **aprendizaje** en estos cursos se transfiere a la **práctica en el día a día laboral**?

Creo que muy pocas organizaciones pueden confirmar los beneficios que se desprenden de este aprendizaje para generar ese cambio de modelo. Sigo observando que la mayoría de ellas siguen quedándose en la parte superficial de la experiencia del curso, de la conferencia: el disfrutar y reírse durante unos momentos.

Pero luego.....¿qué?

Pasa el momento de efervescencia y hay que regresar a la realidad. Vienen de nuevo los problemas, las situaciones caóticas que deben afrontarse. ¿Dónde está el liderazgo en esos momentos? ¿Dónde está lo aprendido?

Nelson Mandela se motivaba a sí mismo, día a día, en las duras condiciones de la cárcel y de los trabajos en extremas circunstancias a que era sometido, con la frase “**Soy el dueño de mi destino, el capitán de mi alma**”. En la situación personal y profesional de Nelson Mandela de entonces dudo mucho que hubiera asistido a cursos y conferencias de liderazgo.

Algo dentro de él le mantenía en pie, con fe y confianza para superar las circunstancias tan difíciles que tuvo que vivir. ¿Era de su mente? ¿Era de su corazón de dónde procedía el liderazgo de sí mismo...?

Reescribe tu futuro



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA

Grado en administración y dirección de empresas (ADE)



Información y matrícula

Buscar

Para buscar, escribe y pulsa enter

Buscar

Vídeo de la semana

Twitter

Twitter FORTALEZA

UNIR TV

En estos momentos de transformación mundial, especialmente, conviene recordar que nosotros también **somos dueños de nuestro destino y capitanes de nuestra alma para volver a recuperar lo importante**, lo esencial de nosotros mismos.... **el eje que une razón y corazón** en una sola y única dirección que nosotros mismos, capitanes de nuestra alma, decidimos.

COMPARTIR

Sobre: [aprendizaje](#), [Liderazgo](#), [motivación](#)

Ana Aceituno

Licenciada en CC de la Información y Master en Dirección de Marketing en la Empresa. Experta en Comunicación y en Personas. Profesora del Grado ADE en las asignaturas de Comunicación Personal y Dirección de Recursos Humanos.

« Matemáticas y Salud

Nobel y matemáticas »

12 Comentarios



Alberto

Escrito el 19 octubre, 2012 a las 15:25 | [Enlace permanente](#)

Hola,

Artículo muy interesante. Me quedo con una de las cuestiones que planteas y que, a continuación, plasmas la respuesta.

¿Se traslada lo aprendido por parte de los directivos y responsables de equipos y organizaciones, en los cursos de liderazgo y motivación a su día a día, a las personas que dependen de ellos y a su actividad cotidiana?

No, creo sinceramente que no.

Efectivamente, en los cursos y seminarios sobre estas cuestiones, todos los asistentes comprenden, asienten y pasan unas horas "entretenidas", pero no lo trasladan a sus organizaciones.

Para mí, la clave está en la exposición que haces a continuación sobre el caso de Nelson Mandela. Él se motivaba DÍA a DÍA, sin dejar de hacerlo en ningún momento.

Si, tras los talleres y seminarios de motivación y liderazgo, no se sigue trabajando en ello, con una constancia y periodicidad que haga que los mensajes que se les hace llegar a estos directivos lo graben en su cerebro, si no se hace un seguimiento y se repiten y refuerzan estos seminarios cada cierto tiempo, no habrán servido de nada.

Creo que es necesario, tras estos cursos, hacer un seguimiento y una evaluación para ver si se está aplicando lo aprendido. Si no es así, no dejarán de ser justificaciones de que se "hacen cosas y se invierte en formación", pero no pasarán de la superficie.

Respuesta



Lía Viguria

Escrito el 19 octubre, 2012 a las 16:58 | [Enlace permanente](#)

Aprovecho para saludarte Ana. Expongo mi experiencia, por si sirve.

De acuerdo. Y de acuerdo, desgraciadamente, también con Alberto.

Mi experiencia de subordinada me lo confirma. Se detecta a leguas un jefe que no sabe serlo; no es fácil de sobrellevarlo, especialmente si te complica trabajo y esas emociones ligadas a éste: satisfacción por lo realizado, reconocimiento ante un esfuerzo -ordinario o extra- sentirse útil, orgullo por ser parte de los avances...

Mi experiencia como directivo igualmente. Y en este punto, he de reconocerlo, lo tengo más difícil para pasar del conocimiento a la actitud traducida en decisión y hechos. Me lo han dicho verdaderos amigos y leales colegas cuyo trabajo dependía del mío.

Y no porque no haya conseguido ningún resultado. La meta exige en este caso prueba de resistencia contra la inercia. La intención está, el aprendizaje también. ¡Manos a la obra! ¿Para cuándo? Sí, me encantaría ser Mandela.

Un buen guía, sin interés personal salvo el de tu mejora (yo lo he tenido) es un tesoro. Hacerle caso te convierte en la gran persona que todos somos y a veces no acertamos a mostrar.

Lo dicho, por si sirve.

Respuesta

Accede a los mejores vídeos educativos de internet ¡Regístrate Ahora!

Etiquetas

2013 adaptación aprendizaje año banca Choiceboard conferencia congreso consejos datos Digitalización economía empleo emprendedor emprender empresa Empresa 2.0 entrevista escribir estadística infografía innovación IVA jornada latex Liderazgo matemáticas Modelos de negocio abiertos negocio números Procesos procesos de negocio procesos soporte Prosumidores pymes Retos de las organizaciones software talento unir Value Nets Value webs vídeo Web 2.0 éxito

Revistas

- AESTIMATIO
- Anales de estudios económicos y empresariales
- CAPIC REVIEW
- Cuadernos de contabilidad
- Cuadernos de economía y dirección de empresa
- Dimensión empresarial
- Ekonomiaz
- Empresa y humanismo
- Escenarios
- Estudios de economía aplicada
- La revista empresarial
- Revista atlántica de economía
- Revista de derecho económico internacional
- Revista de Economía Aplicada
- Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa
- Revista europea de dirección y economía de la empresa
- Revista Universidad & Empresa
- Uniersia Business Review

Páginas para aprender

- Estadística INE
- Khan Academy
- lasmatematicas.es
- Técnicas de investigación

**Blanca Arteaga**Escrito el 19 octubre, 2012 a las 17:17 | [Enlace permanente](#)

Un buen post para terminar la semana en los tiempos que vivimos, donde parece que muchas veces hemos de dejar el corazón a un lado y la cabeza a otro. Vivir con los dos en perfecta armonía es a veces complicado, pero cuando lo conseguimos esa armonía no es para nosotros sino para todo el entorno que nos rodea.

Respuesta**José Fdo. Calderero**Escrito el 19 octubre, 2012 a las 23:29 | [Enlace permanente](#)

Ana, te felicito por tu interesante post.
Como bien sabes, es un tema al que soy muy sensible ya que me parece muy importante.

Ante la pregunta de si el liderazgo de Mandela procedía de su "mente" o de su "corazón" acuden a mi "mente" y a mi "corazón" mis recurrentes ideas sobre la unidad de la persona. No importa de que parte de nuestro ser emanen nuestras actuaciones; lo que realmente importa es que estas sean buenas (sería interesante profundizar en qué entendemos por "buenas" pero nos iríamos del tema).

Por otro lado podíamos decir que el término "persona" equivale a "principio de actividad" significando con esto que es esencial al carácter "personal" del ser humano la necesidad intrínseca de salir de sí mismo actualizando permanentemente su carácter de "ser de aportaciones".

En el enfoque educativo que subyace en nuestra Facultad de Educación de la UNIR, la Educación Personalizada, es muy relevante la consideración del alumno no como un simple receptor de competencias y valores sino como alguien cuyo desarrollo profesional y personal está determinado por su capacidad de apertura a los demás y a la realidad en general.

Me parece un error, y un enfoque peligroso, asociar el liderazgo exclusivamente con las personas de éxito social, económico, político, deportivo, académico, etc.

Creo que la sociedad, y muy en particular los ámbitos educativos y laborales, necesita recuperar la idea de la necesidad de que cada uno "lideremos" nuestra propia vida.

Una característica esencial, desde mi óptica, del auténtico líder es la capacidad de servicio, tanto si se ejerce desde un puesto ejecutivo como desde una posición inferior en un organigrama.

Dado que este espacio es limitado y no se trata de escribir un tratado me limito como resumen a decir: ¡Qué razón tienes, Ana! HAY QUE RECUPERAR LO IMPORTANTE.

Saludos muy cordiales.

Respuesta**Luis González**Escrito el 20 octubre, 2012 a las 8:26 | [Enlace permanente](#)

Un post muy interesante Ana, como dices estamos olvidando lo importante, es decir, las personas. Parece que no nos hemos dado cuenta que en estos momentos donde, por supuesto la estrategia es importante, la aplicación de la misma la hacen las personas, su implicación y motivación es vital para sacar el 100% de las mismas, y para tratar de revolucionar las organizaciones.

Hoy la evolución no es suficiente, evolucionar es hacer mejor algo que ya hacemos, pero eso no implica hacerlo de forma diferente, y para esto, que llamamos revolución, las personas son el factor clave.

Respuesta**Guillermo Borda**Escrito el 20 octubre, 2012 a las 12:43 | [Enlace permanente](#)

Hola Ana ,un gusto leer esta profunda reflexión que nos has regalado y AGRADECIDO que me has invitado a le reflexión de mi vida profesional.

Desde aquel 1978 con un título de ingeniero bajo el brazo y SOLO tableros de mando y tablas por conquistar,hasta hoy donde en total coincidencia con vos trato de poner foco día a día en los aspectos esenciales de la vida, veo que ha pasado mucha agua bajo el puente ,pero que mi metamorfosis me da felicidad y ELIJO seguir en este camino, alejándome de los números y arimándome a las personas, si esto sale bien, los números saldrán bien por consecuencia, al revés, aún no he visto ningún caso de éxito.

Un cordial saludo

Respuesta

**Ana Aceituno**Escrito el 20 octubre, 2012 a las 18:11 | [Enlace permanente](#)

Muchísimas gracias de todo corazón a las personas que habéis leído este post, estas reflexiones puestas en papel que he querido compartir.

Precisamente, considero que el liderazgo está en todos y cada uno de nosotros mismos. Hagamos lo que hagamos en la vida, ya sea personal o profesionalmente, está dentro de nosotros y tenemos que descubrirlo.

Si nos centramos sólo en las posiciones superiores de organigramas empresariales o en dirigentes políticos, dejamos en manos de los demás algo que forma parte de nosotros. La sociedad pierde la esencia que la identifica, el aporte de todos los que la integramos.

Precisamente ahora no podemos permitirnos el lujo de perder la esencia, precisamente ahora tiene que salir todo lo mejor de nosotros mismos.

Quizá en estos tiempos de transformación, sea el mejor momento para elegir la interiorización, para la búsqueda del eje razón – corazón y, al encontrarlo, ponerlo al servicio de los demás.

Ojalá todos podamos hacer nuestro aporte a esa nueva y mejor sociedad que tanto anhelamos!!

Respuesta

**Jon**Escrito el 21 octubre, 2012 a las 18:38 | [Enlace permanente](#)

Hola Ana,

Que buen artículo ,...., por lo menos nos has hecho reflexionar ...que no es poco en este mundo de locossss !!!

Si, sigo exportando a Panama, y ahora estoy en conversaciones con Florida – Miami, Colombia-Bogota y Brasil-Fortaleza de momento contento con la nueva aventura !!!!

... La verdad es que nuestra bodega tiene corazón y eso lo transmitimos !!! ... Un beso.

Jon

Respuesta

**Emilio**Escrito el 22 octubre, 2012 a las 9:30 | [Enlace permanente](#)

Buenos días Ana

Muy buena reflexión. Yo creo que si que se puede aplicar, que el espacio para el liderazgo te lo da la empresa pero te lo haces y ganas tu. Estoy un poco cansado de escuchar a muchas personas quejarse y poner excusas pero cuando les preguntas: ¿y tu que vas a hacer? o ¿si es así tu que estas haciendo? se quedan mudos. El liderazgo no se demuestra siendo Director General si no en los detalles del día a día, en el trato con las personas y en ponerse mas amenudo en los zapatos del otro.

Respuesta

**natxo**Escrito el 24 octubre, 2012 a las 17:00 | [Enlace permanente](#)

Hola Ana y a todos los demás....

Interantisimo artículo a mi modo de ver que toca ese asunto tantas veces escrito del capital humano versus empresarial...como si se pudiesen separar.

En el desarrollo de mi trabajo habitual en el entorno de proyectos de I+D+i donde la tecnología ha sido el "core", hemos constatado que realmente no hay nada mas valioso que nosotros mismos. La ciencia y la tecnología sin los pirados de las batas blancas, no dejan de ser moléculas, estratos metalúrgicos y procesos industriales por desarrollar.

Muchos planes de formación internos sobre equipos de alto rendimiento, liderazgo, etc y los cientos de libros escritos al respecto inciden en lo mismo pero, como comenta otro compañero, el absoluto reto es como llevar a la práctica diaria ese "proyecto" de manera continuada y sin desfallecer.

Además , lo considero un proyecto transformador hacia un tipo de persona mas autónoma y satisfecha que genera otro tipo de retornos mas intangibles a la empresa.

Creo tan firmemente en este concepto con en la dificultad actual de implantarlo con los tiempos que corren, pero no veo otra vía de desarrollo.

Espero que os aporte algo mi vision del tema..

Gracias Ana

Respuesta



Jamila Oropeza

Escrito el 31 octubre, 2012 a las 12:12 | [Enlace permanente](#)

Estimada Ana,

En total sintonía y acuerdo con tu artículo. La madurez del carácter nos lleva a discernir cuando se debe intuir, escuchar y actuar. Hemos perdido la Fe y la confianza, estamos refugiados en el modismo y ruido del entorno sistemático sin observar el más allá que no es una realidad matemática sino completamente abstracta y es lo que hace interesante su gestión, dejando en nosotros no solo satisfacciones laborales si no también aquellas que nos quedan para toda la vida, nos hacen crecer y permiten dejar un legado, las personales.

Respuesta



José Manuel Chapado

Escrito el 1 noviembre, 2012 a las 1:58 | [Enlace permanente](#)

Querida Ana:

Acertado e incisivo post. ¡Enhorabuena!

Me quedo con tu apunte sobre la efervescencia que sucede a un curso o conferencia. Tan intensa como breve. Lograr que esa efervescencia perdure en el tiempo exige contemplar un programa sistematizado, en el que a los seminarios se les sume un proceso de coaching, por ejemplo. Acciones aisladas resultan inútiles. Y el dinero en ellas empleado no es una inversión. Nunca supera la condición de gasto.

Mil gracias por compartir tu conocimiento e inquietud

Respuesta

Un Trackback

- Por [El reconocimiento del talento: ¿mito o realidad? | Empresa y personas](#) el 3 noviembre, 2012 a las 0:00

Publicar un Comentario

Tu email *nunca* se publicará ni se compartirá. Los campos obligatorios están marcados con un *

Nombre *

Email *

Sitio Web

Comentario

Publicar Comentario