

EL BLOG  
DE **JUAN CARLOS CASCO**  
CEO Emprendedorex.com  
juancarloscasco.emprendedorex.com

CAPACITANDO EN  
**LIDERAZGO Y DIRECCIÓN**



[juancarloscasco.emprendedorex.com](http://juancarloscasco.emprendedorex.com) 

[info@emprendedorex.com](mailto:info@emprendedorex.com) 

[facebook.com/emprendedorex](https://facebook.com/emprendedorex) 

625 633 587 



EL BLOG DE **JUAN CARLOS CASCO**  
CEO Emprendedorex.com  
juancarloscasco.emprendedorex.com

CAPACITANDO EN  
**LIDERAZGO Y DIRECCIÓN**



UN PRODUCTO  
**emprendedorex**  
**EDITORIAL**  
@ 2014

emprendedorex

# 6 FUNDAMENTOS DE LIDERAZGO POLÍTICO Y 6 PASOS EN EL DISEÑO DE LA MARCA PODEMOS.

## LIDERAZGO Y POLÍTICA

# PODEMOS LA MARCA

Niño cállate y pon la tele más alta que está hablando el de Podemos. ¿Quién dijo que a la gente no le interesa la política? Más bien es la política la que ha dejado de tener interés por las personas. Los partidos mayoritarios se han convertido en marcas devaluadas y están sufriendo una sangría importante pese a la fidelidad perruna de sus votantes. En esta coyuntura surge una gran oportunidad para el nacimiento de nuevos liderazgos que recojan a los abandonados por sus marcas.

El hombre es un animal político, zoon politikon, como lo definió Aristóteles, un ser cuyos logros como especie los alcanza trabajando en sociedad, valiéndose de la acción política para transformar la realidad. La política siempre tiene sus brazos abiertos para quien tenga el coraje

de cambiarla.

El liderazgo es la fuerza que permite el surgimiento y consolidación de una nueva opción política transformadora. Veamos algunos fundamentos para entender el liderazgo político y los movimientos de fondo que se están produciendo.

1. El ser humano es gregario. Las personas no abandonan su marca de referencia, eso lo saben de sobra los expertos en marketing y mercados, tampoco a las empresas para las que trabajan, los bancos donde tienen el dinero, los equipos de fútbol a los que siguen o los partidos a los que votan. Las personas mayoritariamente somos fieles por natu-



raleza cuando nos vinculamos a una identidad, necesitamos sentirnos parte de un grupo, somos gregarios y nuestra base de relaciones se basa en la tribu, en el sentido de pertenencia.

El desafecto y divorcio entre una persona y su marca, empresa, banco, club de fútbol, partido político u organización; se produce por lo general por un agravio continuado al individuo. Los psicólogos y sociólogos también saben que llegados a un extremo, del amor al odio hay una tenue pasarela.

El ciudadano de a pie tiene sobrados motivos para estar cabreado con las organizaciones en las que ha confiado y a las que se ha entregado. El malestar se ha incubado y la membrana que envuelve el amor y la fidelidad se ha roto. Las personas no abandonan a su marca, la marca abandona a las personas. Incluso bajo estas circunstancias las nuevas marcas tienen tremendas dificultades para abrirse paso, por eso cuando surge una con posibilidades de ocupar un nicho significativo es objeto de un interés especial para los estudiosos de la materia, es como la observación de una supernova para los amantes de la astronomía.

**2.** El ser humano tiene una emocionalidad expansiva. Las marcas tienen una gran carga emocional y espiritual, rompiendo otro tópico sobre la naturaleza materialista del individuo. Por eso los que diseñan nuestras marcas lanzan sus mensajes a la parte derecha del cerebro (emocional), sabedores que las tendencias y las propensiones colectivas se crean invocando a las emociones.

Ahora bien el intento de crear una marca potente capaz de producir adhesiones en masa fructifica en raras ocasiones, el esfuerzo de sus

creadores suele terminar en una moda pasajera o en un fiasco. Las grandes marcas perduran y se convierten en tótem para el individuo y la tribu a la que pertenecen, pasando a habitar durante largo tiempo la mente individual y colectiva.

Cuando pronunciamos: refresco, fútbol, partido político...; aparecen un reducido número de identidades que están fijadas como una sanguijuela al imaginario colectivo de varias generaciones, un selecto club en el que es difícil entrar y salir.

**3.** Las rupturas. Los momentos de crisis y ruptura traen consigo un divorcio masivo de las personas con sus marcas (identidades). Si observamos la aparición de las grandes marcas veremos que se generan en momentos de crisis, como reacción global a una tradición que ha frustrado las aspiraciones individuales y colectivas.

**4.** Crear un nuevo estilo como antesala de la marca. Las marcas fuertes surgen por diferenciación, vienen precedidas de un nuevo estilo y sólo funcionan cuando producen una ruptura con una cierta tradición. El valor de la marca se define por la autenticidad del estilo generalmente rompedor (disruptivo) que la acompaña, no puede ser una burda imitación.

**5.** Captar devotos. "La marca cuando nace no tiene marca", por lo que tiene que valerse de nuevos elementos distintivos, auténticos y diferenciados para captar a una multitud de desafectos a los que quiere conquistar y fidelizar; para hacerlo se basa en un manual de estilo que identifica a su masa social y le aporta el sentimiento de pertenencia a una tribu que eleva la categoría personal de cada uno de sus individuos.



**6.** Tener visibilidad. Hacer presente la nueva identidad en las conversaciones de la gente a través de los medios de comunicación tradicionales y modernos, atrayendo la atención del público, refrescando los mensajes, manejando la agenda. Apoyándolo todo en un plan de comunicación para que el nuevo mensaje cale.

Todos los estudiosos del liderazgo y las personas interesadas en aprender como líderes podemos asistir al diseño consciente de una marca política. Veamos:

**1.** La creación de un estilo propio como conjunto de rasgos de la marca. Iglesias encarna un estilo diferenciado por una serie de signos externos fácilmente reconocibles: peinado, vestimenta, actitud física, mensajes y forma de hablar. Pero también por otros mensajes fuerza no declarados y de carácter subliminal que van directamente al cerebro, creando un nuevo estándar que por arte de magia pasa a categoría universalmente aceptada: el ideal de candidato o candidata debe ser joven, sin bagaje, atrevido ...

Ese es el patrón que ha impuesto de la noche a la mañana Iglesias, sí señor, eso es influencia, poner patas arriba toda una tradición basada en los valores opuestos: madurez, experiencia o comedimiento.

La cosa cuajará o no pero de momento ha cambiado las reglas no escritas de un plumazo, los otros se afanan en seguir los dictados de su guión.

**2.** La mayor fuerza del estilo reside en la diferenciación y la ruptura con las formas y poses tradicionales de los políticos. A través de un mensaje reduccionista que tan bien funciona en política, viene a decir que hay

dos opciones que votar: los partidos de la casta o Podemos. Esto puede gustar más o menos pero calar ha calado, y en clave política todos saben que la jugada es magistral, nada menos que dividir el electorado en dos grupos y reivindicar el liderazgo y la representación de uno de ellos (Podemos frente a todos los demás).

**3.** El estilo funciona. La prueba de ello es que una multitud de personas dice las mismas cosas que él e incluso sus adversarios comienzan a querer imitarle. Los buenos estilos son contagiosos, si miras los candidatos que promueven otros partidos, podrás observar que intentan parecerse un poco al manual de estilo de Podemos.

La calidad de un estilo queda reflejada en las miradas que atrae, las conversaciones en las que se hace presente y los entusiasmos que suscita. Bastan unas declaraciones de Iglesias para desplazar de todos los medios de comunicación las medidas de Rajoy, las promesas de Madina o las intenciones de Lara. Ahora miren a Sánchez y Garzón ¿no me digan que no se parecen un poco a Iglesias? Al menos da la sensación que quieren parecerse.

En el manual de estilo de Iglesias son “casta”, estigma que está en la mente de todos ellos y del que quieren huir por el camino equivocado (imitando a Iglesias). Yo lo llamaría negación por imitación, y esto obviamente no funciona.

**4.** ¿Y los mensajes? ¿La oferta política? ¿El programa? Las buenas marcas funcionan con pocos mensajes que se puedan comprimir y retener con facilidad. La marca no se dirige al intelecto, a la parte racional, a la zona izquierda del cerebro. La marca habita las emociones. Mensajes cortos y memorables. La casta dice: ideas, ideas; programa, programa;



economía, economía; Iglesias pone su acento en el estilo y la acción. Las ideas separan a las personas, la acción las convoca y las une. Iglesias sabe que cuando en el “ejército de Pancho Villa” que son los círculos de Podemos, se abra la caja de Pandora del debate de las ideas, la cohesión interna, que es tormentosa, no podrá aguantar la categoría de ciclón. Iglesias y su equipo saben que la difícil viabilidad de la organización pasa por pocas ideas y mucha acción, pocas directivas pero que se cumplan, como aconsejaba Quijote a Sancho para las tareas de gobierno de Barataria.

**5.** Cambiar el estado de ánimo de la gente. Cuando los clientes (votantes) compran una marca (partido), no lo hacen mayoritariamente sacando una calculadora y comprobando cual es la oferta más ajustada a sus intereses, la inmensa mayoría de los electores desconocen esos detalles que van en los programas, entre otras cosas porque saben que sus partidos son infieles y no cumplen sus promesas. Lo hacen por otros motivos de carácter emocional.

De hecho un elevado porcentaje se vincula a su marca de por vida, pase lo que pase, otro porcentaje menor no tiene marca definida y cambia en función de las circunstancias, y otro grupo son los que han quedado huérfanos de marca y buscan otra nueva.

En tiempos convulsos aumentan los electores libres que pueden encumbrar una marca embrionaria si es capaz de crear un espacio emocional nuevo, en este caso apoyada en un líder sin bagaje capaz de hacerse cargo del estado de ánimo colectivo, la clave no es la racionalidad, la economía o la viabilidad de las ofertas, son las emociones.

Que Iglesias ha cambiado el tono emocional de muchas personas es

indudable, en estos momentos es el político con mayor poder de influir en las emociones. Los políticos de casta saben que las elecciones se ganan cuando un líder es capaz de cambiar el estado de ánimo de la gente modificando la química de la parte derecha del cerebro, cuando eso se produce se genera una carga energética que lo invade todo, parece que una gran masa social comienza a latir y sentir como si de un solo individuo se tratase, la gente se sintoniza ante un pulso magnético que no son capaces de recoger los aparatos de medición, este latido energético se apropia del espacio humano y lo inunda todo, esa sensación parecida a un calambre de baja intensidad se convierte de hecho en una corriente alterna que sacude las emociones colectivas y crea las mareas de fondo que ganan elecciones.

Un conocido político me decía que aunque las encuestas daban la victoria a su partido, tras intervenir en un mitin le dijo a su candidato: las elecciones están perdidas. Tenía muchas elecciones a su espalda y conocía el fenómeno, además sabía que una muestra definía el sentir del todo. Por cierto, no se equivocó.

**6.** Misión final. Poner una marca en el mercado político que la gente pueda comprar compulsivamente, por diferenciación y oposición frontal al resto para canalizar todo tipo de desafectos.

De momento la maniobra ha descolocado a todos, algunos incluso mendigan una foto para justificar una capitulación incondicional a cambio de salir de la lista de los encastados.

No lo tienen fácil porque saben que en el momento que Podemos haga un gesto hacia la casta perderá la principal seña de identidad (emocional) que ha creado y romperá el tenue hilo emocional que le



une con sus simpatizantes.

En mayor o menor medida, los cambios de tendencia han venido acompañados de un cambio de estilo portado por su líder (Suárez frente a la casta de la Dictadura, González con la pana por el cambio, Aznar con el rictus serio por la regeneración, Zapatero con el talante, Obama con podemos ... ¿Iglesias con la eliminación de la casta?)

Es obvio que detrás de Iglesias hay una operación de diseño de liderazgo de muchos quilates, que está apostando muy fuerte por la

creación de una oferta política diferenciada, de momento sólo es una moda que ha irrumpido con gran estruendo en la pasarela política por su exclusivo y atractivo estilo, pero de ahí a convertirse en una marca potente hay un largo trecho, trazas tiene.

Capital intelectual, visión y expertos en liderazgo, también, suficientes para dar en estos momentos un revolcón monumental a los gurús de la casta. Veremos.

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG.](#)



# ARTUR MAS UN LÍDER EN EL FILO DE LA NAVAJA: 7 JUGADAS MAGISTRALES Y 4 PUNTOS DÉBILES.

## LIDERAZGO Y POLÍTICA



**7** JUGADAS  
MAGISTRALES  
**4** PUNTOS  
DÉBILES

No existe un líder 10 ni un líder 0. De los más de 600 rasgos del liderazgo que hemos establecido una persona puede ser buena en un número de ellos y no dominar otros. Nuestro compromiso contigo es ayudarte a que descubras, interiorices y apliques esas capacidades aprendiendo a descubrir cómo lo hacen personas famosas para que te ayude a crecer como líder.

En fechas próximas someteremos a Mas al examen implacable de nuestro liderógrafo, y veremos sus luces y sombras. Al margen de ello y desde un análisis riguroso, hay que reconocer que como político es

un maestro en un conjunto de dominios relacionados con la ontología del lenguaje: capacidad del lenguaje para crear realidad, visualización, visión y movilización. La goleada es de escándalo, este chico mueve a sus adversarios como a marionetas, a su antojo, marcando la agenda, los tiempos y el estado de ánimo de todos los actores en contienda. Ha logrado poner todo el foco mediático en su persona y su terreno, creando incluso una estudiada liturgia. La apuesta es descomunal y sus consecuencias potenciales de la misma proporción. Pero cuidado, poner en juego una visión transformadora de calado, elevarla a categoría de realidad y movilizar a una comunidad es más



fácil que lidiar con cualquiera de los escenarios resultantes.

El análisis de su potencial de liderazgo es complejo, sobre todo porque se apoya en unas sensibilidades históricas favorables, en un terreno ya abonado y sembrado, más difícil lo tendría en esta lid un líder que consiguiera declarar la república independiente de Burgos. Pero en el contexto territorial de análisis, una persona incluso con un liderazgo débil la puede liar parda poniendo en juego alguno de los arcanos del liderazgo, que es justamente lo que está haciendo Mas, con el apoyo de un conjunto de magníficos estrategas y la ayuda impagable de sus detractores.

Veamos las jugadas maestras.

**Jugada 1.** Las cosas se crean dos veces: primero en la mente y luego en la realidad. Si quieres crear una cosa, inocúlala primero en la mente de la gente y déjala ahí estar, eso no está prohibido. Mi hija Claudia que tiene 14 años y es muy lista me dijo hace dos años: papá prepárate porque me voy a Londres, yo le dije que de ninguna de las maneras, me dijo que me lo fuera pensando, desde entonces me lo recuerda cada dos o tres días. Ella sabe que ya está más cerca de Londres y yo también. En eso es muy parecida a Mas.

**Jugada 2.** Las palabras comienzan a crear realidad cuando se pronuncian. Si en una pareja uno de los miembros deja caer la palabra separación, automáticamente el cerebro lo registra y abre como posible ese curso de acción futuro, lo mismo ocurre cuando alguien pronuncia la palabra independencia, la palabra allana el camino a la acción. Los que están frente a Mas y son inteligentes no pronuncian su mantra pues conocen el ardid (en política cuando se pronuncia

una palabra adquiere carta de identidad, aunque sea cuando se niega).

**Jugada 3.** El poder de la declaración es un cañón con retroceso. Cuando una persona con el poder del cargo elige el momento oportuno para declarar la posibilidad de un nuevo futuro, ese futuro comienza a hacerse un sitio, aunque la declaración no esté ni bien formulada a sabiendas y sea tremendamente burda (yo declaro que en el futuro podría declarar...). Las declaraciones cambian el mundo cuando el virus inoculado por la palabra está activo en el sentir y las conversaciones de la gente, y esto ocurre por acción (declaración de independencia de EEUU, declaración de guerra de Alemania); o inacción (quedar paralizado sin tomar acción ante un acontecimiento relevante); las declaraciones siempre comienzan por un amago y cuando se hacen no tienen marcha atrás, precipitan los acontecimientos hacia un escenario cuyas consecuencias son difíciles de predecir.

**Jugada 4.** El cerebro humano no entiende el no. Cuando niegas algo lo estás invocando, cuando una comunidad recibe la orden: no puedes, resuena en el cerebro colectivo: puedo y quiero. Si te digo no pienses en verdes montañas, te acabo de leer el pensamiento ¡has pensado en montañas verdes! Tanto las palabras que niegan como las que afirman son sinérgicas, se potencian, trabajan juntas para crear la realidad que anuncian. Los grandes líderes como Gandhi o Teresa de Calcuta lo sabían, esta última decía que no acudiría a una manifestación contra la guerra y sí lo haría a otra a favor de la paz. Igual que Pablo Iglesias sabe el favor que le hacen los que dicen: ¡no votéis a Podemos! Sabe lo que comienza a pasar por la cabeza de los que nunca se habían planteado votarle.

**Jugada 5.** Cuando la visión de lo posible está fijada en el imaginario



colectivo es muy fácil crear una historia, una narrativa movilizadora, aunque sea con tintes de leyenda. El siguiente paso es repetirla como un poseso hasta que toda la gente se la aprenda: identidad, historia, héroes, mártires, agravios, hazañas...

**Jugada 6.** Exacerbar en la gente el sentido de pertenencia para luchar y defenderse de un enemigo reconocible como chivo expiatorio de todos los males de la comunidad, sacando a relucir las erosiones ciertas o exageradas al sentir más profundo de la identidad común (lengua, cultura...).

**Jugada 7.** Crear un ecosistema emocional con la gente y ponerse al frente agitando la imaginación colectiva cada vez que se pueda: fiestas, tradiciones, manifestaciones populares, símbolos colectivos. Haz que la gente toque con la yema de los dedos y sienta durante un lapsus de tiempo la ficción hecha realidad (carnet, embajada, selección deportiva...).

Mas y sus asesores saben que el lenguaje es generativo, crea todas las realidades humanas, los actos de declarar, hacer una nueva oferta, pedir y prometer construyen nuestro mundo (parejas, empresas, equipos, comunidades, naciones...). Saben que la batalla se está ganando con la palabra amiga de los detractores y los seguidores. Saben que la palabra es más poderosa que cualquier otro recurso.

Las fortalezas tienen como contrapunto una serie de puntos débiles, incertidumbres y errores de bulto que se están cometiendo en el proceso.

**Punto débil 1.** Ruptura del principio de la escucha. El primer mo-

tor del liderazgo es la escucha, Cuando la dialéctica enconada limita su espacio las posibilidades de crear un futuro satisfactorio se desvanecen. Escuchar no es oír lo que me tiene que decir el otro, es abrirme al cambio con el otro, es experimentar como se siente, es permitir que entre en mi y me influya, es evolucionar juntos, es una obligación moral de los que están en la cosa pública. Para escucharse, hablar y acordar se requieren al menos dos interlocutores de categoría y esa condición no se da en ninguna de las partes.

**Punto débil 2.** Remover el charco es fácil. Sobre todo cuando existe una gruesa capa de lodos, cuando un líder lo hace y pone en jaque las reglas de juego, sólo ha recorrido la parte llana del camino.

**Punto débil 3.** Aclarar las aguas y encauzarlas. Agitar sólo da una pírrica y momentánea victoria, lo difícil es gestionar las consecuencias cuyo escrutinio y sanción son exclusivas de la historia. Mas sabe que no va a ser evaluado por el acto de tirar la piedra sino por su reacción a las consecuencias de la pedrada. El máximo nivel de un líder viene dado por la gestión del nuevo escenario que ha creado con resultados a veces contradictorios o encontrados respecto al propósito inicial, ahí es donde tendrá que demostrar la capacidad para apechugar con las consecuencias, poniendo en evidencia la voluntad, la valentía, el riesgo total, el sacrificio personal y del equipo y la aceptación incluso de la inmolación propia y de los más cercanos. Y esa es la verdadera prueba de fuego. Alea iacta est, Mas está en el punto de no retorno, en el principio del recorrido de la cuerda floja con el sentimiento encontrado de dar un salto hacia atrás versus tomar carrerilla hacia adelante, vive prisionero de ese autodiálogo permanente que percute su mente.



**Punto débil 4.** ¿Qué dudas tendrá en la cuerda floja? El avance continúa sobre el filo de la navaja, el vértigo es mayor a cada cada paso, cuando mira atrás se ven los puentes del diálogo hechos añicos y enfrente la incertidumbre de un abismo monumental. En este punto está por ver el sentido del órdago final y cómo pesarán en su ánimo las posturas resultantes de sus seguidores, consciente de que en cualquier caso habrá fracturas y enconamientos (los que piensan que no se ha llegado todo lo lejos posible, los que piensan que se llegó muy lejos y los que piensan que las cosas estaban bien con algún pequeño cambio). Esto pondrá a prueba su fortaleza emocional que está por ver, como ésta muestre en público sensación de debilidad, nuestro personaje se precipitará al vacío.

En la nota final de un líder lo que más pondera no es la apuesta que hizo, sino cómo gestionó los resultados de una partida en la que se

juega el futuro de millones de personas. La mayor nota que otorga el sentido común colectivo a sus líderes no está en la valoración de sus más forofos seguidores para ver quien mea más lejos, el que la tiene más larga, el que más órdagos lanza o músculo exhibe. Está en la sensibilidad hacia el otro y la apertura a posibilidades, y en eso Mas y los que tiene enfrente son muy deficientes. Su ponderación como líderes estará en función de la fragilidad del imperativo ético de la escucha del que están haciendo gala. La situación no es irreversible pero para eso hay que sacar a relucir los arcanos mayores del liderazgo y para eso se necesita más nivel del exhibido hasta hoy, empezando por no dinamitar más puentes y reconstruir los destruidos.

Veremos, y lo veremos pronto.

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# PABLO IGLESIAS Y PODEMOS, EN EL PUNTO DE NO RETORNO. 10 ÉXITOS Y 5 INCÓGNITAS.

LIDERAZGO Y POLÍTICA.



Todos estamos asistiendo en vivo y en directo al nacimiento de un líder (Pablo Iglesias), y además bajo el signo de la modernidad (en tiempo récord).

Es un buen caso de estudio para que puedas aplicar su experiencia a tu proyecto de vida.

**Éxito 1.** Sentido de la oportunidad. Saber hacerse presente en el sitio preciso en el momento oportuno. Los tiempos de crisis son

tiempos de cambio de poder, sin embargo son pocos los que se hacen presentes de verdad. ¿Cuál es la parcela de poder que vas a conquistar a la crisis? ¿En qué espacio de la crisis te vas a reivindicar? Iglesias fue valiente ¿Y tú?

**Éxito 2.** Sentido de la responsabilidad. Comprometerse con lo que no funciona, con los problemas de un gran número de personas. En definitiva, hacerse cargo del estado de ánimo de la gente y conec-



tarse con ella. ¿Y tú de qué te declaras responsable? ¿Cómo te vas a hacer cargo del estado de ánimo de tu gente?

**Éxito 3.** Sentido de la esperanza. Romper el determinismo. En un entorno de resignación donde todo el mundo piensa que las cosas son inmutables, de pronto llega alguien y dice no, esto puede cambiar: ¿podemos? ¡Claro que podemos!

Y como por arte de magia se abre una ventana por donde otro mundo se ve como posible. Cuando alguien declara que lo imposible es posible, mucha gente empieza a pensar que se puede. ¿Y tú qué imposible vas a declarar posible?

Crear de verdad. ¡Podemos! Está precedido de las exclamaciones ¡Creemos! y ¡Queremos!

**Éxito 4.** Sentido de la visión. Tener visión aunque en principio sea un poco borrosa del futuro que se quiere alcanzar. Iglesias está creando una impronta en el imaginario colectivo, otra cosa es proyectar esa imagen en un escenario real, pero toda realidad se crea dos veces, primero en la mente y luego en la práctica.

Si la visión es compartida la cosa ya está en camino. ¿Y tú qué visión vas a crear en tu gente?

**Éxito 5.** Sentido de la narrativa. Poseer una narrativa poderosa, un discurso aprendido que se repite como un mantra y conecta con la dimensión poética del ser humano. Iglesias es un gran contador de historias, dice lo mismo en muchos lugares, mucha gente habla ya como él. ¿Y tú qué narrativa tienes? ¿Qué historia vas a crear para

seducir a otras personas?

**Éxito 6.** Sentido de la emocionalidad expansiva. Creación de espacios emocionales expansivos en los que conecta a través de hilos de alta energía con sus seguidores.

Cuando a Iglesias le oponen un grupo de tertulianos y le atacan como perros rabiosos, emerge su magia y establece un magnetismo intenso con los desahuciados, con las madres que tienen hijos de su edad, con las sensibilidades clásicas de la izquierda....

Él sabe que cuanto más subidos de tono sean los ataques más crece porque le ponen a huevo sacar las armas más poderosas del liderazgo: valentía, templanza, escucha....

Los mensajes subliminales sobre la audiencia son atronadores: este tipo me puede defender, se puede enfrentar a situaciones críticas, es sensible.

¿Y tú cómo vas a crear tus espacios emocionales de alta energía?

**Éxito 7.** Sentido de la organización y el crecimiento. Crear una organización y dotarla de un plan de crecimiento explosivo. Iglesias ha sabido crear los mecanismos para reproducir seguidores en progresión geométrica.

¿Y tú cómo vas a crear tu organización y multiplicar tus seguidores?

**Éxito 8.** Sentido del cariño y la empatía. Querer a la gente y decirlo. Hay millones de seguidores a la espera de líderes que respondan



a estas preguntas: ¿tú me quieres? ¿Yo soy importante para ti? ¿Tú me ayudarás? ¿No me fallarás?

Hay que querer a la gente y además decírselo como paso previo a demostrarlo con hechos. Muchas personas han interpretado que Iglesias las quiere.

**Éxito 9.** Sentido del estilo. Crear un nuevo estilo opuesto a la tradición, una nueva oferta política diferenciada en las formas y el fondo: en el vestir, en el estar, pero sobre todo en el hablar, marcando una diferencia con los demás (la casta política).

Estamos en el momento crítico de asistir al nacimiento de una marca poderosa que la gente esté dispuesta a comprar compulsivamente y experimentar un crecimiento explosivo, o que se quede en la manifestación pasajera de un cabreo.

**Éxito 10.** Sentido del diseño del liderazgo. Aunque parezca espontáneo y tenga una fortaleza innata de carácter, este chico es un crack del diseño político, un líder; y lo ha demostrado porque los electores no votamos mayoritariamente a los programas políticos, votamos al líder.

Sí, sí, lo digo y lo mantengo.

La gente no ha votado a Iglesias por su programa (casi nadie lo ha leído en profundidad), además, las cosas que van en su programa van en otros programas. La gente le presta el voto porque deposita fe en él, aún sin tener certeza de que pueda cumplir; ha devuelto la esperanza de que otro mundo es posible y lo ha hecho porque la gente

reconoce en él a un líder. ¿Y tú cómo vas a diseñar tu liderazgo?

Es indudable que Iglesias está pasando con nota las pruebas de los fundamentales del liderazgo, está por ver si llega a manejar los arcanos mayores de este arte. Liderazgo es influencia dice JC Maxwell, Iglesias la tiene en este momento, con su acción ha impactado en otros partidos políticos, en las grandes decisiones de estado, en la forma de hablar de la gente, en el estado de ánimo colectivo.

No obstante, sobre él y su movimiento pesan serias amenazas e incógnitas.

**Incógnita 1.** Iglesias está en el punto crítico de no retorno con su organización, hacia el retroceso y la marginalidad o hacia el crecimiento explosivo para constituir una alternativa de gobierno ¿qué dirección tomará la organización?

**Incógnita 2.** Peligro de implosión de la organización, el enemigo de Podemos no está fuera, está dentro. Una alternativa de gobierno en un país no puede funcionar asambleariamente, si Podemos no tiene el capital intelectual para superar la fase asamblearia, saltará por los aires ¿sabrás adaptar su modelo interno de gobernanza?

**Incógnita 3.** Peligro de quemar a su líder. Si Podemos no tiene clara la visión de que su mayor activo es Iglesias, la cagará seguro. Si piensa que el tema del liderazgo personal es superfluo y que se puede cambiar como los cromos, habrá matado a la gallina de los huevos de oro. ¿Sabrás cuidar a su líder?

**Incógnita 4.** Caso que la organización llegase a superar la fase



asamblaría, será capaz de crear los instrumentos y mecanismos organizacionales para alcanzar el poder (normas, estructura, movilización...).

Para esto podría ser un buen ejercicio tomar unas clases particulares de la vieja casta ¿sabrá dotarse de estructura de mando y disciplina para ganar unas elecciones?

**Incógnita 5.** Hacia dónde se quiere ir ¿Cambiar el sistema o reformar el modelo? Parece lo mismo pero no lo es. Hay que aclarar la oferta política, las principales propuestas parecen ajustes pero tocan los cimientos del sistema ¿hasta dónde se quiere llegar?

Las amenazas de Podemos están dentro de su casa, los ataques de afuera son oxígeno que dan un respiro a su frágil cohesión interna, pero ese soplo no va a ser duradero, sólo se mantendrá hasta que sus detractores descubran que están arrojando gasolina al fuego.

Si la organización no cae en la cuenta que Iglesias es más valioso que Podemos, iniciará el viaje de vuelta hacia la irrelevancia y la marginalidad, salvo que en el seno de la organización surja un líder de mayor nivel y eso es muy difícil aunque no imposible.

Veremos, y a no mucho tardar.

[VER ARTÍCULO. EN EL BLOG](#)



# 1 SECRETO Y 1 EJERCICIO QUE TE CONVERTIRÁN EN UNA PERSONA INFLUYENTE.

LIDERAZGO Y LENGUAJE.

## 1 CONSEJO + 1 SECRETO QUE TE CONVERTIRÁN EN UNA PERSONA INFLUYENTE

Liderazgo es influencia, es la capacidad para inspirar y generar una relación magnética y de confianza con otros.

A las personas nos preocupa el futuro, por eso buscamos continuamente a otras personas que tengan una interpretación potente del futuro capaz de dar sentido a nuestra existencia, otorgándolas a cambio autoridad y respeto.

Si quieres escalar unos cuantos de niveles como líder, te voy a revelar 1 secreto para hacerlo: **CREA UN DISCURSO COHERENTE SOBRE EL FUTURO.**

Las personas que tienen un relato original, coherente y ambicioso del

futuro son un bien escaso.

Sé consciente de ello y saca ventaja de este hecho. Tenemos muchos presidentes, empresarios, directores, jefes, superiores...

Pero por desgracia muy pocos son líderes; en gran medida porque en sus respectivos ámbitos no desarrollan una visión de futuro ambiciosa y posible hacia donde se puedan dirigir ellos y su gente, sencillamente porque no lo saben hacer y no han sido entrenados en ese menester.

Ahora, independientemente del país en el que vivas, analiza los discursos de los líderes políticos, empresarios, directivos... ¡Qué visiones tan pobres! ¡Qué perspectiva tan corta! ¡Qué falta de emoción!



¡Qué ausencia del sentido de dirección! ¡Qué desconexión con el sentir de su gente!

El límite de sus discursos marca el límite de su mundo, su frontera de lo posible.

Cuando los escuchas sueles pensar cosas como: este tipo no sabe adónde va, no le seguiría por nada del mundo, no me ilusiona, no me veo en lo que dice, le sigo porque no tengo más remedio...

### INSTRUCCIONES PARA CONSTRUIR TU DISCURSO DEL FUTURO.

- El relato tiene que ser original (que tu gente tenga la sensación de llegar primero); inclusivo, participativo (que tu gente se vea reflejada y pueda tener un sitio en él); ambicioso (que tu gente pueda crecer y ganar); realista (que tu gente lo vea alcanzable y posible).
- Ponle emoción: crea con él un espacio emocional expansivo, que conecte con las necesidades y preocupaciones de tu gente y le toque la fibra sensible.
- Responde a estas preguntas: ¿qué quieres ser en 5 años? ¿Cómo vas a conducir a tu gente hacia ese futuro? ¿Qué ayuda necesitas?
- Declara tu compromiso inquebrantable con tu discurso y actúa con valentía para poner en pie lo que anuncia.

Algunas ideas para hacerlo.

*"... Nuestro mundo se encamina hacia un nuevo modelo... Un conjunto de cambios que traerán una oportunidad para encontrar nuestro sitio y convertirnos en referentes en .... Para ello nos estamos preparando a conciencia y en esa dirección van nuestros esfuerzos .... Lo habremos conseguido en 4 años".*

*"... El ideario que os declaro es una agenda de transformación para dotar a nuestra vida social de nuevos instrumentos... Un compromiso para una nueva forma de perfeccionar la democracia .... Nos enfrentamos a una compleja realidad que vamos a enfrentar desde un plan de acción completamente nuevo basado en ...."*

*"... El mundo en el que estamos entrando trae la muerte de las carreras y del empleo tal y como lo conocemos... Trabajemos juntos para reinventar nuestra formación y el futuro de nuestros hijos ...."*

*"... Como empresa que somos tenemos que entender que caminamos hacia el futuro de los bienes y servicios personalizados... Hoy os propongo anticiparnos al futuro y transformar nuestras cadenas de montaje en líneas de fabricación a la carta..."*

Ahora escribe tu discurso. Intenta que no tenga más de una página.

Las ideas anteriores sólo son apuntes para que puedas calentar tu imaginación y concentrar tu esfuerzo en torno a lo que te apasiona y da sentido a tu vida.

Ahora escríbelo como si fuera un cuento, una historia, que tendrás que memorizar y contar muchas veces y en muchos sitios hasta convertirlo en la identidad que te precede.



Cuando lo construyas y lo pongas en escena el mundo comenzará a verte de otra manera. Da igual el campo donde quieras actuar (política, empresa, organización, familia, grupo...); te funcionará en todos ellos.

[EL SER HUMANO ES PROFÉTICO. GENERA NUEVAS REALIDADES AL DECLARAR FUTUROS.](#)

Elaboramos profecías para que otras personas se enamoren de ellas

y con su acción las hagan realidad, así creamos el futuro. Si tu profecía (discurso, visión) es atractiva, en el momento que la pronuncias comenzará a materializarse.

Ningún futuro relevante ocurre sin ser previamente declarado.

Adelante, sorpréndenos con tu discurso!!!

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# EL ¡A-BRA-CA-DA-BRA! DEL LIDERAZGO.

## LIDERAZGO Y LENGUAJE.



### APRENDEY ENTRENA LAS PALABRAS QUE DAN PODER A LOS LÍDERES.

Ya sabes que el lenguaje es generativo, por sí solo crea realidades, nuevos futuros, posibilidades que no existían, identidades, relaciones y fuertes adhesiones.

La palabra abracadabra, refiere ese poder generativo tanto en su significado en arameo (yo creo como hablo), como en hebreo (iré creando conforme hable).

Los líderes ven más allá, al menos emplean más tiempo en mirar más lejos que el resto. En este ejercicio anticipan posibles escenarios (éxito, fracaso, contrariedad, agresión, desánimo, deslealtad...).

La persona líder, visualiza y recrea mentalmente estas situaciones como si fueran reales, las somatiza y se prepara emocionalmente para hacerlas frente cuando se produzcan. De esta manera, cuando suceden, es como si ya las hubiese vivido, ejerce cierto control sobre ellas, recuperando a su gente y situándola en la senda emocional correcta para seguir avanzando.

Decir lo que se debe decir en el momento preciso, y callar lo que se ha de callar, es un acto que se entrena, revelándose como una fuente de producción de influencia, carisma y magnetismo que surge en torno al líder.

La valentía, el arrojo y el atrevimiento, sin duda, son rasgos destacados



del liderazgo a los que hemos de reconocer cierta influencia genética, pero incluso éstos atributos vinculados al carácter y la personalidad se pueden entrenar, para hacerlo, el líder se ha de exponer repetitivamente a sus miedos y a la embriagadora inestabilidad que genera el éxito, que en ocasiones es más dañina que el propio “fracaso”.

Y ahora, como líder en formación que eres, analiza todos los escenarios de futuro y vicisitudes que podrán surgir en tu proyecto, visualízalos y construye los mensajes que lanzarás a tu gente cuando esos escenarios se hagan realidad. Por ejemplo:

- Ante el “fracaso”: “toda la responsabilidad es mía .... Para salir del atolladero tengo un plan, en el que ya estoy trabajando para dar un vuelco a la situación y salir reforzados”.
- Ante el éxito: “el logro es de mi gente, les podéis preguntar a ellos cómo lo hicieron...”
- Ante los problemas: “estos son los grandes retos que vamos a enfrentar .... ¡Emocionante! ¿Verdad?” En las dudas: “sólo hay un camino, ¡adelante!”
- Ante el miedo a equivocarse: “premio a los que cometan los primeros errores y con ellos nos ayuden a avanzar”.
- Ante la adversidad: “superar este difícil escollo nos hará más fuertes... Ahora mismo se abre una nueva etapa .... Yo tengo una idea, contadme la vuestra”.
- Ante las disputas: “todos hemos cometido errores, el pasado no lo podemos mover.... Yo os convoco al futuro de la causa común”.

- Ante la deslealtad: “algunas personas no han jugado limpio con nosotros .... Y pese a ello seguiremos confiando en las personas”.
- Ante la pérdida de los principios: “pese a que tenemos que renunciar a ciertos beneficios, seguimos manteniendo nuestros principios y valores”.
- Ante la desorientación y la pérdida de dirección: “os convoco de nuevo a recordar nuestra visión y misión”
- Ante el miedo: “expongámonos y retemos cara a cara a nuestros miedos”.

Las palabras han de ser sinceras o no pronunciarse, lo que se dice ha de estar alineado con lo que se hace y especialmente con lo que se siente, si no su efecto puede ser el contrario al deseado.

Las palabras con su poder generativo, pueden cambiar la química del cerebro del emisor y el receptor, eso lo sabe bien la neurociencia que en los próximos años nos hará revelaciones que nos parecerán de ciencia ficción. Las palabras que se pronuncian ante una determinada situación pueden cambiar el curso de las acciones de una organización.

Y ahora prepara las palabras que pronunciarás ante tu gente cuando se produzcan hechos relevantes en los que tendrás que pronunciar tu abracadabra de manera indubitada.

¡A-BRA-CA-DA-BRA!

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# EL DOMINIO DE LOS 3 EJES CONVERSACIONALES DE UN LÍDER.

LIDERAZGO Y LENGUAJE.



3 PRÁCTICAS BÁSICAS PARA CAMBIAR EL SENTIDO DE LAS CONVERSACIONES Y PERFECCIONAR EL LIDERAZGO PERSONAL.

El líder es un malabarista que está lanzando al aire tres bolas y su trabajo consiste en mantenerlas en equilibrio, cada una de las bolas es un dominio conversacional: las conversaciones que mantiene consigo mismo, las conversaciones con otras personas y las conversaciones con el misterio de la vida.

El líder, como el malabarista está en este juego permanente, en todo momento fijo en uno de esos ámbitos, si uno de ellos falla, el equilibrio se rompe y las bolas caen.

1. Las conversaciones que mantenemos sobre el misterio de la vida y el sentido de la existencia. Forman parte de nuestra dimensión trascendente y se materializan a través de las preguntas universales del ser humano: ¿quién soy? ¿Qué sentido tiene mi vida? ¿De dónde venimos? ¿Hacia dónde vamos? ¿Dónde están mis límites? ¿Qué puedo hacer?... Dependiendo de la calidad de nuestras preguntas



y el sentido de las respuestas variará la apertura y la orientación de nuestra acción.

El entrenamiento de una persona para que despliegue su potencial de liderazgo comienza por educar su diálogo interior y con el mundo para hacerse preguntas de manera recurrente, y elevar paulatinamente su calidad.

Si mi diálogo de lo trascendente es pobre, mi vida será irrelevante. Mis preguntas marcan los límites de mi acción, de la misma forma que mi lenguaje define los límites de mi conocimiento.

El diálogo de lo trascendente está condicionado por las creencias religiosas, los prejuicios, la cultura y tradiciones en las que me he criado. Transgredir sus fronteras y abrirnos a otros enfoques enriquece considerablemente nuestra capacidad de acción.

Lo importante es entender que podemos cambiar el sentido de las preguntas y las respuestas, modificando con ello nuestro horizonte de posibilidades. Por ejemplo si ante la pregunta ¿qué puedo hacer frente a la adversidad y la pobreza? El eco de mi cultura dice: resignación. Puedo contradecirla y decir: acción. Así de simple y complejo a la vez porque las preguntas trascendentes se convierten en un latido repetitivo y un hábito difícil de modificar.

### **Práctica 1. El Giro trascendental.**

He decidido cambiar las preguntas trascendentes de mi vida, para ello me inspiro en las preguntas que se hicieron grandes líderes y pensadores, modificando el horizonte y las fronteras de mi mundo posible.

En todos los líderes hay un punto de inflexión que se inicia con este giro al introducir un nuevo horizonte de preguntas y la búsqueda de respuestas. Esto abre la puerta para creer en que algo nuevo es posible, para posteriormente querer hacerlo y finalmente hacerlo.

Escribe en un papel una serie de preguntas trascendentes nuevas, memorízalas y deja que fluyan en tu mente.

Quien perfecciona su carga de preguntas trascendentes cambia su visión y genera el primer impulso para transformar el mundo.

**2.** Las conversaciones que mantenemos con nosotros mismos (autodiálogo personal). El sentido de éstas conversaciones condiciona nuestra acción y conecta a la vez con nuestro ser trascendente.

Si somos duros con nosotros mismos, si invocamos permanentemente al miedo, al pasado, la culpabilidad, el resentimiento; estamos bloqueados para la acción y condicionados negativamente en la calidad de nuestras preguntas trascendentes y las conversaciones que mantenemos con los demás.

El diálogo personal tiene un signo determinado (positivo o negativo). A su vez depende de las cosas que nos dice nuestra religión, nuestra cultura, nuestro pasado, y el conjunto de conversaciones con las personas de nuestro entorno, aunque también influyen otras cuestiones de carácter genético.

### **Práctica 2. El Giro en el autodiálogo.**

He decidido cambiar la forma de hablarme a mi mismo, comienzo



por romper mis creencias limitantes: puedo hacerlo, puedo permitírmelo, puedo aprender... Esto es fácil de decir y muy difícil de hacer porque se trata de cambiar un conjunto de hábitos interpretativos que se han convertido en automatismos de la mente.

Observa el dominio de las cosas que te dices y escribe en un papel las cosas nuevas que te vas a decir, observa que con el sólo hecho de cambiar el sentido de tu diálogo cambian tus emociones y a la larga tu estado de ánimo.

**3.** Las conversaciones que mantenemos con los demás. Dependiendo de esas conversaciones (de las que tenemos y de las que no tenemos) es mi horizonte para producir nuevas realidades.

Si nuestro diálogo trascendente es pobre y nuestro autodiálogo negativo, nuestras conversaciones serán improductivas. Aquí trabajan las neuronas espejo, en la conversación nuestra mente aflora el sentido de nuestro estado interior y es el primer mensaje que descifra e imita nuestro interlocutor.

Los líderes influyen, movilizan y cambian el mundo cuando transmiten iniciativas motivadoras y trascendentes y su actitud es positiva, con-

fiada y ambiciosa.

La riqueza de nuestras conversaciones pasan por la capacidad para declarar, afirmar, pedir, prometer y cumplir.

### **Práctica 3. El Giro en las conversaciones con los demás.**

He decidido cambiar la forma de hablar con los demás, diseñando nuevas conversaciones enfocadas en la acción y los resultados.

Escribo en un papel las conversaciones que debo mantener para reforzar mi vida, las personas con las que voy a conversar y lo que voy a declarar, pedir y prometer. Después lo hago hasta convertirlo en un hábito.

Somos las conversaciones que tenemos en estos tres niveles que a su vez están interconectados entre si, cuando trabajo activamente estos dominios cambia mi vida y mi identidad.

Adelante!!!

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# 16 CAGADAS AL HABLAR QUE DESTRUYEN A UN LÍDER.

## LIDERAZGO Y LENGUAJE.



Cuando hablamos de falta de liderazgo en nuestro mundo, no sólo nos estamos refiriendo a políticos que piensen en las próximas generaciones o religiosos que construyan la paz. La falta de liderazgo está en la raíz de las prácticas culturales del conjunto de nuestra sociedad.

La lógica del liderazgo forma parte del manual del sentido común, el problema es que estamos en una profunda crisis en la que éste es el menos común de los sentidos.

Nuestras prácticas conversacionales delatan la falta de carácter y liderazgo en la que vivimos bajo un conjunto de tics reconocibles cuando hablamos.

La influencia del cinismo pesa sobre nosotros como una losa pese a su distancia en el tiempo (siglo IV a.d.c). La tradición fundada por Antístenes y Diógenes se mantiene viva hasta nuestros días. Bertrand Russell señalaba ya a principios del siglo XX como el cinismo había calado en masa en el conjunto de la sociedad.

El cinismo moderno que es moneda común en todos nosotros limita el desarrollo de nuestro potencial de liderazgo. Bajo este influjo, negamos la bondad de la acción humana, instalándonos en la ironía y el sarcasmo que conduce al nihilismo. Todo esto se retrata y sustancia en la pérdida de valor de la palabra y de los compromisos que surgen al hablar.



Pensar en modo cínico es casi universal, es como un software malicioso que se nos ha incrustado en el cerebro y hace las funciones de un piloto automático que piensa por nosotros. El cinismo se hace transparente cuando hablamos, en las cosas que decimos, impidiendo la confianza, el nacimiento de compromisos, la toma de acción, el aprendizaje, el crecimiento y la transformación.

Observa si estás actuando y hablando en modo cínico y corrígelo:

**Cagada 1. No cuidar de la palabra dada, prometer y no cumplir.** Sí haces esto, automáticamente pierdes cualquier influencia positiva sobre la otra persona. El modo cínico es muy hablador; observa que este proceso genera muchos compromisos.

**Cagada 2. Pedir perdón o poner excusas.** Con ello no restauras la confianza, si lo haces sin más es otra cagada. Sólo vale si va acompañado de un compromiso de acción del tipo: con mi incumplimiento te he causado un perjuicio y quiero que me digas cómo te puedo resarcir....

**Cagada 3. No sustanciar lo que es una declaración de intenciones o un compromiso.** A menudo lo que declaras como una intención la otra persona lo entiende como un compromiso (uno dice lo que dice y el otro escucha lo que escucha). Cuando cierras una conversación susceptible de esta doble interpretación, termínala con una declaración de este tipo: bien, quede claro que lo que he manifestado es un compromiso (o en su caso una intención, posibilidad, oportunidad) en torno a ....

**Cagada 4. Quejarse.** Hablar de lo mal que está el mundo, poner

el foco en la parte mala de la vida, es la conversación preferida de los perdedores. No lo hagas, te debilitará. Si tu piloto automático ya ha hecho la cagada, sal del atolladero: es verdad que está mal, pero podemos y vamos a cambiarlo ....

**Cagada 5. Hablar por hablar.** Ya sabes que sólo te puede conducir a adquirir compromisos que no desees y a generar falsas expectativas. Si sientes que ya te deslizaste, retoma el control y da un giro a la conversación: bien, y ya podemos centrarnos en lo importante .....

**Cagada 6. No adquirir responsabilidades.** Muchas personas cuando descubren que al abrir la boca contraen compromisos deciden no abrirla. Nadie te seguirá si no adquieres compromisos. Formula los compromisos que son importantes para ti y modúlalos de manera consciente.

**Cagada 7. La culpa la tienen otros.** Yo hago las cosas bien, los demás no y la vida me maltrata. Estás lanzando el mensaje de que no tienes control sobre las cosas, que eres una marioneta y vas a la deriva. Cámbialo por: soy el máximo responsable de lo ocurrido y estoy decidido a producir un cambio....

**Cagada 8. Yo, yo,yo.** El logro lo conseguí yo y los errores los cometieron otros. Cuando declaras esto el mundo te da la espalda, te conviertes en un don nadie. Cámbialo por: el mérito es vuestro ....Todos los días cometo errores ....

**Cagada 9.** No me dan cancha. No me dejan "rascar bola". Si lo declaras te hundirás en la miseria, el poder no se entrega, se conquista,



la autoridad no se otorga, se gana a pulso. Cámbialo por: tomemos el control, cambiemos las cosas....

**Cagada 10. Deslealtad al ausente. Hablar mal del otro cuando no está, buscando el buen rollito para esconder mi incompetencia con tu complicidad.** Automáticamente me convierto en un miserable para el otro y para ti al considerarte de la misma bajeza moral. Lo primero que pensarás es que cuando me de la vuelta haré lo mismo contigo, en consecuencia procurarás evitarme. Cámbialo por: prohibido hablar mal de una persona en su ausencia.

**Cagada 11. Derrotar al otro y destruir su dignidad.** Si tienes que mostrar tu reproche o desacuerdo no hagas un ataque a la persona sino a lo que ha hecho. Permite que la persona salve su dignidad y pueda aprender y crecer contigo. Cámbialo por: no me gusta lo que has hecho .... y no dudo que eres una persona íntegra.

**Cagada 12. Reproches en público, halagos en privado.** Hazlo justo al revés.

**Cagada 13. Procrastinación, posponer las tareas, aplazar la toma de decisiones.** Hoy no, mañana. Acabarás desesperando a los que creen en ti, te quedarás solo. Cámbialo por: Hagámoslo ahora...

**Cagada 14. No hablar de lo importante.** No tocar las conversaciones que deberíamos tener y no iniciamos porque generan conflicto o sufrimiento. Al final la bola se va haciendo más grande y la capacidad de control sobre el problema se pierde. Cámbialo por: sé que esto es difícil de abordar pero te pido que lo hablemos...

**Cagada 15. Contentar a todos para salir del paso.** Al final creas un conflicto con todos. Cámbialo por: sinceramente es lo que puedo hacer....

**Cagada 16. Hablar mucho, monopolizar el tiempo del discurso.** Las ansias por ganar influencia terminan produciendo el efecto contrario. Los mejores discursos son los más cortos (lo primero que recuerdas de un mal discurso es su duración). Comprime tu mensaje para que se pueda fijar con facilidad en la mente de los demás: lo voy a decir en dos frases: ....

Lo que digo forma la imagen y la marca que los demás tienen de mi, configura mi identidad personal, si tengo tan claro que no defecaría en la vía pública o me limpiaría las fosas nasales en una entrevista porque todo ello afectaría a mi imagen ¿por qué no comienzo a cuidar lo que sale por mi boca?

Pruébalo y comprobarás como crece tu identidad.

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# 8 CLAVES PARA ENTENDER TU DIÁLOGO INTERIOR Y 4 PRÁCTICAS BÁSICAS PARA CAMBIARLO

## LIDERAZGO Y LENGUAJE.

ENTIENDE  
Y CAMBIA  
TU DIÁLOGO  
INTERIOR



### **Cambia tu diálogo interior. Cambiará tu vida.**

Un proceso de crecimiento continuo de los líderes está en el trabajo diario para modificar su diálogo interior y el desarrollo de una fortaleza emocional.

#### CLAVES.

**Clave 1.** La mente humana es una máquina de producir pensamientos y conversaciones que nunca para.

**Clave 2.** La mente humana es una máquina de evaluar y enjuiciar la realidad, a otras personas y a uno mismo.

La tendencia y sentido de nuestras evaluaciones y juicios determinan nuestras posibilidades para actuar. Una persona mantiene más de 6000 conversaciones diarias, casi todas ellas automáticas (autodiálogo personal), las menos voluntarias con otras personas.

**Clave 3.** Las personas somos marionetas de nuestro diálogo inte-



rior.

**Clave 4.** Somos seres dialógicos. Decía Martin Bubber que el hombre es un animal dialógico que se mueve en torno a tres ejes conversacionales: las conversaciones que mantenemos con nosotros mismos, las que mantenemos con otras personas y las que tenemos con el misterio de la vida.

**Clave 5.** Un estrés conversacional difícil de gestionar. Si no aprendemos a actuar sobre el sentido de nuestro diálogo mediatizado por las evaluaciones, juicios y creencias, corremos el riesgo de caer prisioneros de estados de ánimo negativos, patologías psíquicas y físicas y una vida improductiva.

Ten en cuenta además que casi todo el autodiálogo es recurrente y repetitivo (un mensaje negativo que te puedes estar repitiendo desde hace años puede joderte cada día cientos de momentos, y si no lo bloqueas puede someterte a esta tortura toda tu vida).

**Clave 6.** Una productora audiovisual, si a estos miles de conversaciones le sumamos la producción de unas 700 películas diarias en nuestras horas de sueño, podremos entender la complejidad de nuestro cerebro y algunas claves que configuran nuestra realidad e identidad personal.

**Clave 7.** Pensamientos y películas recurrentes. Nuestra personalidad está definida por el signo y la dominancia de nuestro diálogo interior.

Si el signo es negativo nuestra vida estará limitada y viceversa. No

se puede impedir la entrada de basura (pensamientos negativos) en nuestra mente, pero sí podemos trabajar sobre ello para minimizar y bloquear su impacto.

**Clave 8.** Los líderes se emplean a fondo en el trabajo de modelar su autodiálogo y debilitar la voz egoica disfuncional, esa que nos habla a todos y nos dice: no podrás, es inútil, fracasarás, no lo intentes...

### PRÁCTICAS.

**Práctica 1.** Determina cuál es el sentido de tu diálogo interior.

Analiza cómo es tu diálogo interior ¿cómo te hablas a ti mismo? ¿Eres duro contigo mismo? ¿Qué tipo de cosas te dices?

Dependiendo del sentido de las cosas que te dices condicionarás tu vida, tu estado de ánimo y acción.

**Práctica 2.** Establece un compromiso contigo mismo para cambiar tu diálogo interior.

Puedes cambiar la forma de hablarte a ti mismo que está definida por tu propia historia, por la forma que has escuchado, por como te han hablado, por las normas morales, por la cultura que te ha envuelto.

**Práctica 3.** Cambia tus hábitos interpretativos.

Para cambiar el signo de tus conversaciones tienes que cambiar tus hábitos interpretativos, cambiar esas interpretaciones automáticas y limitantes que te llevan a un callejón sin salida.



Descubre que lo que te parece trágico, triste, inhabilitante...; solo son interpretaciones que pueden ser cambiadas.

**Práctica 4.** Instala filtros y nuevas formas de interpretar tus pensamientos.

Por ejemplo: cuando venga este pensamiento automático negativo, le opondré este otro positivo. Crea frases de refuerzo para bloquear los

pensamientos negativos. Por ejemplo: alerta! Alerta! Detectado juicio negativo que quiere estropearme el día.

“Mi vida estuvo llena de desgracias, muchas de las cuales nunca sucedieron” dijo Descartes, analiza tu vida y piénsalo.

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# APRENDE A HABLAR COMO LOS LÍDERES.

## LIDERAZGO Y LENGUAJE.



Seguro que más de una vez te has hecho estas preguntas: ¿Cómo aprenden los líderes a hablar? ¿Por qué son tan influyentes con lo que dicen? ¿Cómo podría hablar de manera efectiva e influyente? Vamos a acercarnos a este fenómeno desde un enfoque diferente.

A menudo identificamos a los líderes con sus capacidades para hablar (pronunciar discursos, intervenciones públicas, comunicación). Tanto es así que muchos piensan que la influencia personal depende del aprendizaje de artificios para pronunciar discursos y hablar en público.

La influencia de los líderes por el habla tiene unos fundamentos mucho más profundos que los que enseñan en las escuelas de oratoria.

El fondo en el habla y la comunicación es mucho más determinante que las formas, que también son importantes cuando se cumple la primera condición.

El propósito que persigue un líder no es que le digan lo chulo que es y lo bien que habla, sino conectarse con su equipo o seguidores, implicarse, crear confianza, visualizar y construir un futuro compartido, emocionar...

**Primer paso para ser un gran orador: identifica el compromiso que tienes con tu público y calíbralo.** Si no lo tienes tu posición puede salir debilitada pese a tu retórica.



Oye, que bien habla ese tipo... ¿Tú lo seguirías? .... Nunca en la vida. Entonces ¿para qué le sirve la oratoria además de para forzar aplausos?

Influir e impactar con el habla en la gente implica involucrarse, conectar, dar participación, ser permeable, alinear el discurso con la acción, cumplir...

Tu discurso será un trueno si con tu acción demuestras a las personas que las quieres, que son importantes en tu vida, que estás dispuesto a ayudarlas, que no tienes dobleces con ellas.

Para empezar, el tiempo que habías pensado en estudiar oratoria, empléalo en estas tareas, a la larga te dará más réditos.

Piensa que si en tu vida no tienes compromisos de esa magnitud ¿Para qué coño necesitas los discursos!? No pierdas el tiempo en ello porque si lo que dices no se corresponde con lo que haces serás un prestidigitador de la palabra, todo el mundo te verá el plumero, serás un refinado charlatán con aspiraciones máximas a tertuliano de radio o televisión.

Hablar de manera influyente es otra cosa. La precondición más efectiva para el habla influyente es el compromiso que tienes, que es el que en definitiva mueve a las personas a que te sigan.

Las palabras más atronadoras e influyentes que he conocido nunca las pronunció Teresa de Calcuta cuando en su labor de cuidado a enfermos un periodista le dijo que el no haría eso ni por 2 millones de dólares, ella le dijo: amigo, estamos de acuerdo, yo tampoco lo

haría por eso.

Antes de pronunciar un discurso o hablar a tu gente, determina el compromiso que tienes con ella y escríbelo.

**Segundo paso. El discurso más influyente no es el de el mejor orador, es el de el mejor escuchante.**

La influencia del líder en el habla viene más por su habilidad para escuchar que por su capacidad para hablar. La cosa no está en el timbre, sonoridad, pronunciación, gestos...

La forma influyente de hablar se valida cuando somos escuchados por el otro de manera efectiva. La calidad del discurso viene dada por el impacto que causamos en la otra persona, cuando nos alineamos con el otro.

La condición previa al habla efectiva es la escucha efectiva. Cuando escucho las necesidades, preocupaciones, desazones, aspiraciones, intereses, ambiciones del otro ...

Y hablo directamente a esas circunstancias. En ese momento mi habla como por arte de magia se convierte en influyente y soy escuchado de manera efectiva.

Por tanto hablar bien parte de escuchar bien, si lo hago así estoy creando un campo de alta energía donde conecto emocionalmente con el auditorio.

La escucha es un fenómeno mucho más rico y complejo que lo que



dice nuestro primer entendimiento, es una práctica que implica en el proceso una disposición corporal, lingüística y emocional, que se traduce en un ejercicio de gran intensidad.

La comunicación efectiva es una de las prácticas más difíciles, quien habla dice lo que dice y quien escucha escucha lo que escucha. Su perfeccionamiento se mide en el achique de esta brecha.

Escuchar implica no solamente descifrar el mensaje, es también una disposición para que puedas entrar en mí y cambiarme, conlleva la aceptación de que tus palabras puedan cambiar mis decisiones y cursos de acción.

Es abrirse al cambio, convertirnos en permeables, aceptar al otro como valioso, es crear espacios para el respeto y crecimiento desde la diferencia. Hablar a los fans no entraña dificultad, en ellos resuena el mismo eco que cuando me hablo a mí mismo.

Pero la principal tarea del líder es trabajar con la diferencia, crear adhesiones, resolver conflictos y lidiar con situaciones encontradas, concitar alianzas y consensos.

Aprender a escuchar desde el respeto y la diferencia, no solo es una práctica efectiva, es un imperativo ético. La falta de esta condición está en la base de los conflictos y las conductas autodestructivas de la civilización.

No me siento escuchado por el hecho de que te has enterado de lo que te he dicho, porque hayas entendido mi mensaje, si no me demuestras que mi palabra es importante para ti. El entrenamiento en

la escucha de los oradores efectivos que muchas veces realizan de manera instintiva, puede ser diseñado y aprendido.

El buen orador capta la carga emocional de su público y lo hace con los cinco sentidos, determina rápidamente el estado emocional de la gente, y varía su discurso dependiendo de esa circunstancia. No habla a la gente, habla a la forma en que está la gente.

Si le preguntas a ese orador por qué cambió el discurso que llevaba escrito o pensado te dirá algo así como que conectó con la gente y descubrió que lo que iba a decir no produciría los resultados que buscaba.

Antes de hablar plantéate como quieres ser escuchado, como quieres entrar en la otra persona. Gracián, en una de sus máximas decía que si quieres salirte con la tuya entra por la del otro.

Piensa en las palabras que pronunció alguna persona y que aún resuenan en tu interior; verás como esas palabras estaban dirigidas a tus preocupaciones o intereses.

**Tercer paso. Algunas prácticas sencillas.** Dedícale mucho tiempo a escuchar y hazlo sistemáticamente, pregunta a las personas que te importan, a tu equipo, seguidores: ¿Qué cosas te hacen feliz? ¿Qué cosas te hacen infeliz? ¿En qué persona quieres convertirte? Mientras lo haces, anótalo en una libreta.

Si quieres ser influyente habla de lo que les interesa a los demás, no busques que los demás piensen lo listo o importante que eres, diles lo importantes que son para ti y haz que lo sientan.



Además, esto tiene que ser sincero.

### HABLA POCO COMPRIMIENDO TUS MENSAJES Y HAZ MUCHO.

En las reuniones de dirección o en tus discursos, procura intervenir el último, habrás escuchado lo que han dicho los otros y evaluado el efecto producido en el resto del auditorio. Tendrás una posición privilegiada para ser el más influyente (no es casual que en el protocolo oficial el orador de mayor rango se reserve este turno).

Cuando quieras producir un cambio de rumbo brusco en la acción o reconducir una situación de bloqueo, comprime al máximo tu mensaje y dirígelo al corazón y la parte derecha del cerebro (es donde reside el campo emocional).

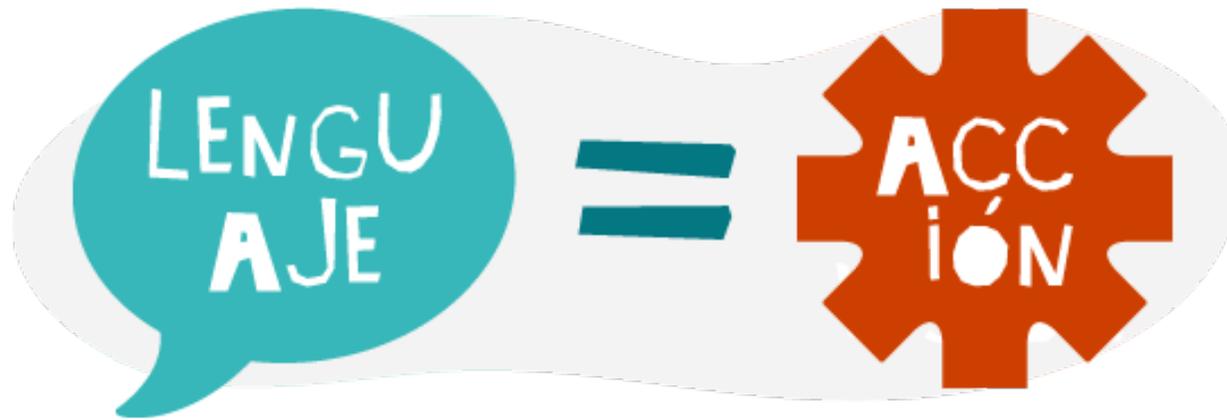
**Cuarto paso. Ahora estudia oratoria, retórica, hablar en público...** También te ayudará que puedas aprender a expresarte con claridad, precisión .... En internet tienes mucha información que te puede ayudar.

Cuantas veces has pensado: Ese tipo debe estar encantado de escucharse a si mismo, qué bien habla aunque no sé lo que está diciendo, cuantas cifras y datos da aunque no me interesa lo que dice... me ha conmovido, yo también tengo ese problema, ha dado en la tecla de lo que nos interesa. ...Saca tus propias conclusiones y actúa en consecuencia.

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# EL LIDERAZGO COMO INVENCIÓN DEL FUTURO EN REDES CONVERSACIONALES.

## LIDERAZGO Y LENGUAJE.



Liderazgo es producir acción ¿cómo inventan el futuro los líderes?

La fuerza del liderazgo se refleja en la acción y en los resultados. La influencia de los líderes está más en lo que hacen que en lo que dicen.

Sin embargo la acción se construye en el lenguaje. De ahí que el manejo de los actos del habla es esencial para los dominios del liderazgo, el emprendimiento, la creatividad y la innovación.

DECLARACIONES, AFIRMACIONES, JUICIOS, PEDIDOS, PROMESAS Y OFERTAS.

A mediados del siglo XX surge una nueva corriente de la filosofía (filosofía del lenguaje) que pone el énfasis en el poder generativo del lenguaje para producir acción, contando con destacados autores como JL Austin, R Echeverría, F Flores, o la corriente del Pragmatismo norteamericano.



Estas tendencias realizan una serie de aportes trascendentes al pensamiento, en un momento en el que la metafísica (el ser es eterno e inmutable) y el entendimiento del lenguaje como instrumento para describir la realidad y dar cuenta de lo que hay en el mundo, reducían el campo de juego para la acción humana. En otras palabras, no daban respuesta a los nuevos retos que enfrenta el mundo de hoy.

El entendimiento del ser humano como un trinomio indisoluble de cuerpo, lenguaje y emociones; así como el foco de la acción en la producción de resultados y la transformación (pragmatismo) configuran un marco de oportunidades para que el individuo se transforme a sí mismo y a su mundo.

En este contexto, la filosofía pasa a ser un recurso para la transformación enfocada a la producción de resultados, y el lenguaje la herramienta para el cambio.

El lenguaje no es neutro. Con el lenguaje declaramos acciones (ideas, proyectos y anomalías) y preparamos el futuro para que las cosas ocurran. Cuando alguien con poder o autoridad declara la independencia de un país, la negación de una norma, la decisión de llevar a cabo una iniciativa...; está poniendo en marcha la máquina del futuro. Cuando alguien pide a otra persona que haga algo, cuando hace una oferta y promete dar algo a cambio. El futuro está tomando forma.

Si creamos espacios para que este tipo de conversaciones ocurran, los futuros comienzan a surgir a borbotones. Y esto es precisamente lo que ocurre en lugares como el Silicon Valley (espacios emocionales y conversacionales expansivos). Imaginación, innovación, coordinación, liderazgo y emprendimiento; además de ser rasgos distintivos de

nuestro tiempo son fenómenos que nacen del cultivo de una nueva forma de conversar.

## CREACIÓN DE ESPACIOS CONVERSACIONALES PARA LA ACCIÓN.

En internet está mucho inventado, pero lo más importante ocurrirá en los próximos años. Internet ha creado el espacio para la conversación más grande que nunca hubiera soñado la humanidad; Miles de millones de personas lenguajeando (declarando, haciendo juicios, hablando por hablar...) en torno a redes sociales como Facebook o Twitter. También ha hecho las delicias de la epistemología (filosofía del conocimiento) al extender la información y el conocimiento a cualquier persona que habita el planeta.

## LO MEJOR ESTÁ POR VENIR.

La próxima generación de espacios para la conversación y la acción humana, las nuevas redes sociales nacerán como ecosistemas donde las personas orienten sus conversaciones para hacer declaraciones, fundar juicios, realizar pedidos, ofertas y promesas en torno a ideas, proyectos y anomalías detectadas en el mundo. Espacios donde pueda identificar a personas que están apasionadas por una idea como la mía, personas que están comprometidas con algo que no funciona, personas que buscan el talento de otras para sumarlas a su proyecto... Es decir, espacios diseñados con la intención de producir acción, resultados y valor para la sociedad y los participantes en la red.

Estos espacios serán transitados por las personas que buscan hacer realidad su pasión y sus sueños, las que buscan rediseñar su trabajo,



será la pasarela de los jóvenes que se están formando para convertirse en una oferta para los demás, para desarrollar su proyecto de vida, para inventar su profesión...

Estos ecosistemas serán macroincubadoras de proyectos donde las personas crean y desarrollan iniciativas, idean cosas nuevas, diseñan prototipos, inventan nuevos productos y necesidades, crean mercados. Un mundo que está por llegar y construir.

La tecnología que lo hará posible ya está inventada y el recurso crítico que es el lenguaje entendido como el manejo de los actos básicos del habla, son destrezas transversales que están presentes en todas las

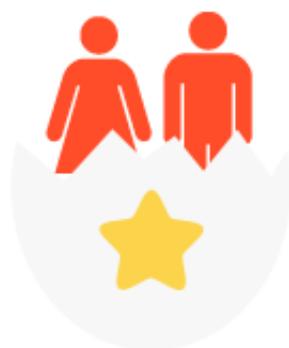
lenguas y civilizaciones desde la antigüedad (todas las lenguas tienen en común la posibilidad de declarar, afirmar, hacer juicios, pedidos, promesas y ofertas).

Los líderes del futuro aprenderán básicamente a conversar de forma efectiva haciéndose cargo de los compromisos que se adquieren al hablar; y a hacerlo de forma organizada con una comunidad de personas.

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# LÍDERES QUE CREAN LÍDERES.

## FUNDAMENTOS DEL LIDERAZGO.



# LÍDERES QUE CREAN LÍDERES

Decía Maxwell que si crees que eres un líder y no tienes seguidores, es que sólo estás dando un paseo. Ahora bien, el máximo nivel del liderazgo se alcanza cuando un líder desarrolla a otro líder. Podríamos decir que cuando generas seguidores creas valor e influencia en progresión aritmética, frente a la progresión geométrica de la reproducción de líderes.

Cuando un líder eleva a su categoría a otra persona está construyendo una obra monumental, produciendo una reacción en cascada con un impacto similar a las organizaciones piramidales. El nuevo líder desarrollará nuevas organizaciones, clientes, economía... , valor. Cuestión que repercutirá en el líder que lo creó por los vínculos que son inherentes al proceso (confianza, influencia, lealtad).

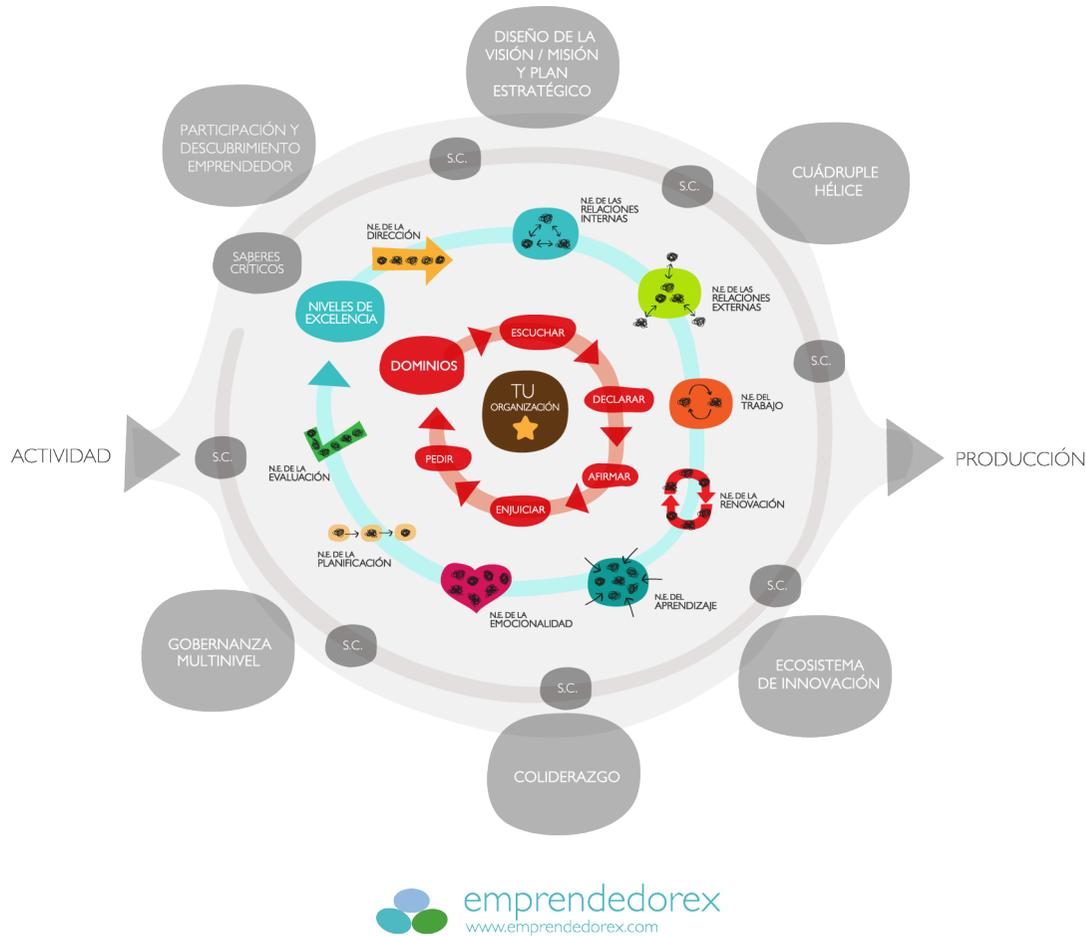
Por esa regla, nuestro compromiso es hacer de ti un líder o una líder, porque ganas tú y ganamos nosotros. Cuando te digo hacer de ti un líder, incluye tanto el trabajo individual con una persona para elevarla de categoría, como a una organización (entrenamiento de un equipo de personas).

### CÓMO LO HACEMOS.

#### **I. Entender a la persona y su entorno como sistemas.**

Trabajamos sobre la persona o la organización como un sistema (una célula), que opera a su vez sobre un sistema (entorno). Lo hacemos para que a través de su acción (trabajo, actividad) en el entorno en el

## EL SISTEMA EN EL QUE OPERA ESTRATEGIA DE ESPECIALIZACIÓN INTELIGENTE



que opera, produzca mejores resultados y aumente su impacto y productividad.

### 2. Cómo producimos la intervención.

Partimos de un diagnóstico de la persona u organización para determinar su nivel de desempeño en 6 Dominios básicos y 9 Niveles de excelencia del liderazgo. A partir de ese diagnóstico desarrollamos un plan de acción y evaluamos los resultados.

### 3. En qué consiste el entrenamiento.

El entrenamiento se aplica en el desarrollo práctico de proyectos o actividades que elige la persona o la organización (aprender haciendo, aprender trabajando).

Para que una persona o un equipo alcancen un alto desempeño en la práctica del liderazgo tienen que desarrollar 6 Dominios transversales (escuchar, declarar, afirmar, enjuiciar, pedir, prometer). Se trata de saberes prácticos no perecederos, su adquisición es ubicua (puede operar en todas las facetas del individuo: empresa, familia, organización ...).



A partir de aquí, y en paralelo, dependiendo del diagnóstico inicial se trabajan lo que nosotros denominamos 9 Niveles de excelencia del liderazgo: dirección, relaciones internas, relaciones externas, trabajo, aprendizaje, renovación, emocionalidad, planificación y evaluación.

El desarrollo de líderes incluye también una serie de Saberes críticos que se van aplicando en función de las capacidades y necesidades de la persona o equipo.

Este método produce una transformación personal u organizacional que se mantiene en el tiempo, propiciando un cambio cultural y de liderazgo de gran calado.

¿Quieres ser un líder o una organización líder? No hay tiempo que perder. Adelante!!!

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)



# HACIA UN NUEVO MODELO DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL.

## FUNDAMENTOS DEL LIDERAZGO.

Estamos entrando a marchas forzadas en una nueva civilización, a este proceso nuevo y desconocido lo estamos etiquetando con el nombre de crisis, cuando realmente se trata de un cambio de paradigma global.

Ante este nuevo escenario los organismos y las instituciones internacionales están intentando adaptar sus agendas políticas y económicas para dar respuesta a la nueva realidad emergente.

La Unión Europea está sumida en una profunda crisis de dirección e identidad, siendo una de las regiones que más está sufriendo el proceso de adaptación hacia una nueva economía y una nueva sociedad, quedando rezagada frente a otras regiones del planeta caracterizadas por la flexibilidad y la innovación.

Para poder hacer frente a esta situación adversa y seguir la estela de las economías más desarrolladas, la UE ha diseñado la Estrategia Europa 2020, cuyo éxito está vinculado a dos pilares fundamentales: cambio en el modelo global de las organizaciones y especialización inteligente.

## EL CAMBIO EN EL MODELO GLOBAL DE LAS ORGANIZACIONES.

La Revolución Industrial nos dejó un modelo organizacional y empresarial para dar respuesta a las necesidades burocráticas y de la producción masiva y repetitiva de bienes, que ha quedado profundamente obsoleto, obligando a las organizaciones y a las empresas a reinventarse. La emergencia de la Sociedad del conocimiento obliga al rediseño global de nuestras organizaciones (administraciones, empresas, instituciones, equipos...), con cambios en sus estructuras y modelos de liderazgo.

## UN NUEVO MODELO PARA LA TRANSFORMACIÓN GLOBAL DE LAS ORGANIZACIONES.

Desde Emprendedorex hemos desarrollado un nuevo modelo para ayudar a las organizaciones a abordar su proceso de transformación.

## EL CAMBIO EN EL SISTEMA.

La magnitud de los cambios en el entorno es tan intensa que el modelo de intervención precisa un trabajo en el conjunto del sistema de la organización.

## TRABAJAR SOBRE LOS 9 NIVELES DE EXCELENCIA.

Dirección, Relaciones internas (coordinación), Relaciones externas,

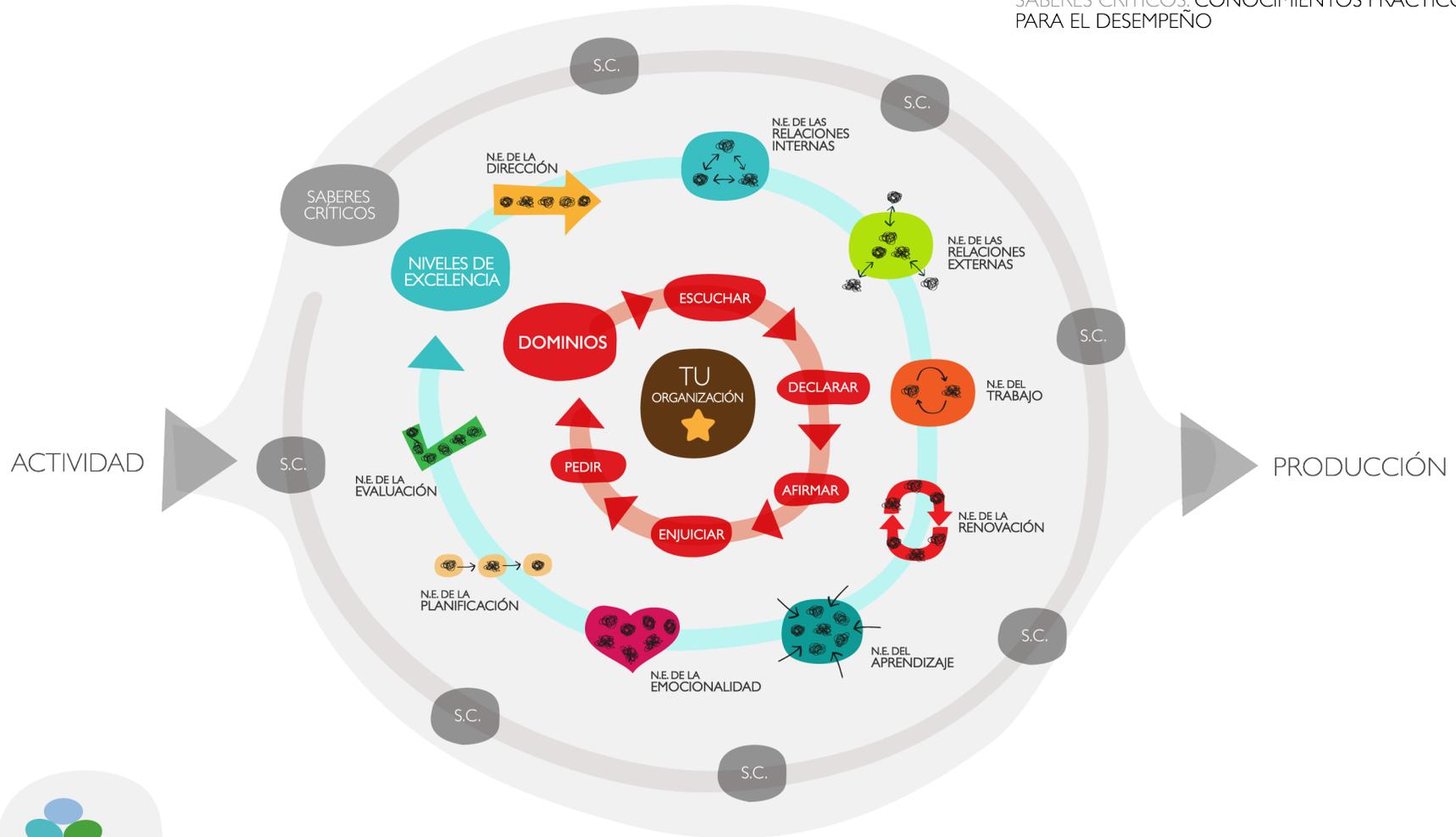
# FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN (SISTEMA)



**DOMINIOS:** DESTREZAS LINGÜÍSTICAS BÁSICAS (ESCUCHAR, DECLARAR, AFIRMAR, ENJUICIAR, PEDIR, PROMETER)

**NIVELES DE EXCELENCIA:** NIVELES DE DESEMPEÑO ESENCIALES PARA OBTENER RESULTADOS

**SABERES CRÍTICOS:** CONOCIMIENTOS PRÁCTICOS PARA EL DESEMPEÑO



**INTERVENCIÓN DE EMPRENDEDOREX**

▶ DIAGNÓSTICO

▶ NEGOCIACIÓN

▶ INTERVENCIÓN PROYECTO

▶ EVALUACIÓN



Trabajo, Renovación, Aprendizaje, Emocionalidad, Planificación, Evaluación.

En cada uno de los Niveles de excelencia desarrollamos una intervención práctica para que los procesos trabajados pasen a formar parte de la cultura de trabajo de la organización y se incorporen al sistema.

### ADQUIRIR COMPETENCIAS EN LOS 6 DOMINIOS TRANSVERSALES.

Trabajamos las 6 destrezas lingüísticas básicas desde la mirada del coaching ontológico: Escuchar, Declarar, Afirmar, Enjuiciar, Pedir, Prometer.

### SABERES CRÍTICOS.

Se trata del conjunto de conocimientos prácticos para el desempeño que la organización ha de ir incorporando y actualizando para incrementar sus resultados. El trabajo en los diferentes ámbitos transforma el sistema y la cultura de trabajo. El nuevo modelo se traduce en un nuevo concepto de la acción enfocado a la producción de resultados.

### LA ESPECIALIZACIÓN INTELIGENTE.

Es la agenda económica exitosa de las regiones y economías de referencia en el mundo. Consiste básicamente en centrarse en lo que una organización o un territorio es realmente bueno y puede ser altamente competitiva en un contexto nacional e internacional.

Una estrategia de especialización inteligente no puede funcionar sin un modelo de gobernanza y liderazgo actualizados, similar al menos al enunciado en el punto anterior. Necesita de un trabajo intenso

para que las personas de la organización adquieran competencias prácticas en materia de liderazgo, dirección y gestión, pues serán estas competencias las que garanticen el éxito de la organización, y con ellas poder abordar los aspectos críticos para alcanzar los objetivos de una estrategia de especialización inteligente o de cualquier otra estrategia en el futuro.

1. Proceso de participación bajo un modelo metodológico denominado descubrimiento emprendedor.
2. Diseño compartido de la visión, misión y planificación estratégica por parte de las personas de la organización o agentes del territorio.
3. Cuádruple hélice. En el caso de un territorio, participación activa de la sociedad civil, autoridades, empresas y sector del conocimiento.
4. Gobernanza multinivel. Capacidad de darnos nuevas fórmulas de gobierno que profundicen en la democracia y en las necesidades del nuevo tiempo.
5. Coliderazgo. Corresponsabilidad de todas las personas de la organización y asunción de roles y capacidades de liderazgo de cada persona en su ámbito de desempeño.
6. Ecosistema de innovación. Transformar el sistema de la organización en un entorno dinámico, flexible, innovador, abierto, investigador, tecnológico.

Transforma tu organización. No hay tiempo que perder!!!

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# 20 FÓRMULAS PARA FORTALECER TU LIDERAZGO EN TIEMPOS DE CAMBIO.

## FUNDAMENTOS DEL LIDERAZGO.

# 20 FÓRMULAS PARA FORTALECER TU LIDERAZGO

La ruptura de las coordenadas de nuestro mundo conocido exigen una nueva mirada para interpretar la realidad y actuar en consecuencia.

Nosotros te lo resumimos en 20 fórmulas que te ayudarán a ser más y mejor líder en estos tiempos de cambio.

### **Fórmula 1. F=O.**

Futuro = Oportunidad. El futuro ya no está escrito.

### **Fórmula 2. F=A.**

Futuro = Acción. Prepara tu futuro, nadie lo va a hacer por ti

### **Fórmula 3. E=ER+ER+...**

Éxito = Aprendizaje de los errores. El error es un paso necesario para el éxito.

### **Fórmula 4. E=I+M.**

Éxito = Identidad y Marca. Crea tu marca y aprende a venderte.

### **Fórmula 5. Ms=0.**

Matador de sueños = 0. Noquea a los matadores de sueños.

### **Fórmula 6. L=SC+D.**

Logro = Sentido y Criterio más Dedicación.



Aprende a trabajar enfocado con sentido y criterio.

**Fórmula 7. I=V.**

Imaginar = Vivir. Visualiza permanentemente tu objetivo vital.

**Fórmula 8: R=I+A.**

Resultados = Información más Acción. Obtén la información y ponla en acción.

**Fórmula 9. R=O.**

Relaciones = consecución de Objetivos. Desde la soledad no se puede hacer nada relevante.

**Fórmula 10. SI < S.**

La Sociedad de la Información es antes Sociedad que información.

**Fórmula 11. G=E+O.**

Ganar = Escuchar y Ofrecer. Conviértete en una oferta para otras personas

**Fórmula 12. CO=P+C.**

Confianza = Prometer más Cumplir. Tu mayor activo es la confianza.

**Fórmula 13. I=C+C+C.**

Identidad = Conversar recurrentemente. Hazte un hueco en las conversaciones de los demás.

**Fórmula 14. E=D.**

Escuchar = Descubrir. Trabaja el dominio de la escucha todos los días de tu vida.

**Fórmula 15. R=P+C.**

Redes = Personas haciendo Compromisos. Desarrolla redes y alianzas.

**Fórmula 16. P=E+C+A.**

Proyecto piloto = Ensayar, Corregir, Ampliar.

Desarrolla la acción de manera controlada y después amplifícala.

**Fórmula 17. F=E+M+O.**

Fidelizar = Escuchar más Mejorar más Ofrecer. Mejora de manera permanente tus ofertas.

**Fórmula 18. A=E+D+C.**

La Acción = Escuchar, Declarar y Coordinar. Utiliza el poder generativo del lenguaje.

**Fórmula 19. T=A+C+S.**

Trabajo = Acción más Coordinación más Satisfacción de necesidades. Aprende a planificar.

**Fórmula 20. L=C+M+F.**

Liderazgo = Compromiso, Misión y Futuro. Desarrolla tu liderazgo.

[VER ARTICULO EN BLOG](#)

# DIÁLOGOS CON CLAUDIA. 22 PREGUNTAS ESENCIALES SOBRE EL LIDERAZGO.

## FUNDAMENTOS DEL LIDERAZGO.



C. ¿Papá cómo puedo saber si una persona es líder?

P. Hija, hazle las siguientes preguntas: ¿Tienes seguidores? Hay alguna persona que te siga de forma voluntaria (fans, equipo, amigos...). Si la pregunta es no, no hay líder. ¿Tienes influencia sobre otras personas? Influyes en la visión que tienen de las cosas, en su toma de decisiones. Si la respuesta es no, no hay líder. Para que lo entiendas de forma sencilla, sin al menos un grupo pequeñito de seguidores sobre los que una persona ejerce influencia, no hay líder.

C. ¿Y Hitler era un líder?

P. Sí hija, Hitler era un líder que llegó a tener millones de seguidores y una gran influencia.

C. ¿Entonces hay líderes que son malos?

P. Digamos que todo liderazgo se sustenta en una serie de principios y valores. Ahí es donde reside su calidad.

C. ¿Y cuáles eran los principios y valores de Hitler?

P. La violencia, la superioridad de una raza, la destrucción de la dife-



rencia ....

**C.** ¿Y cuándo dicen en la tele que han detenido al líder de una banda mafiosa? ¿Ese también es líder?

**P.** Sí hija, también tiene seguidores e influencia sobre ellos, aunque sea para cometer atrocidades. Por eso es tan importante construir el liderazgo sobre principios y valores moralmente aceptados por la mayoría de los seres humanos (igualdad de las personas, libertad, fraternidad...). Eso te ayudará a lo largo de tu vida, si sabes cuales son tus principios, sabrás lo que tienes que hacer siempre, aunque sea en contra de tus propios intereses.

**C.** ¿Entonces hay líderes en positivo y en negativo?

**P.** Sí, sí, buena definición. Líderes positivos y líderes negativos.

**C.** ¿Y los seguidores de los líderes malos son malos también?

**P.** Digamos que la calidad de los seguidores determinan la calidad del líder; quien lidera un grupo de bandidos queda automáticamente definido. Sin embargo esto no es una regla fija, muchas veces los líderes como Hitler se han servido de la desesperación de la gente para construir su liderazgo, gente que no era mala y se dejó llevar por la frustración.

**C.** Hitler dejó muchos muertos.

**P.** Ese es el legado que dejó a la humanidad, destrucción, odio y decenas de millones de muertos. La nota final y definitiva de un líder

es la obra que deja al mundo.

**C.** ¿Entonces los principios y los finales son importantes?

**P.** Es lo más importante, definir qué principios van a regir tu vida y la obra que vas a dejar al mundo cuando ya no estés, eso ha de estar presente en las cosas que haces cada día, y eres tú quien tienes que decidirlo, igual que la actividad donde está tu pasión, donde quieres centrarte, y eso ni yo ni nadie puede decidirlo por ti.

**C.** Bueno papá y en qué actividades se puede ser líder.

**P.** Hija, en todas las actividades que te puedas imaginar: en el colegio has podido ver que hay niñas o niños que lideran la pandilla y tienen más influencia sobre los demás; lo mismo pasa en la familia, también en el fútbol pasa con personas como Guardiola o Raúl, en el trabajo, en el grupo de teatro. en la asociación de vecinos....

**C.** Papá se puede ser líder sin tener un cargo.

**P.** Claro hija, la mayor parte de los líderes no tienen cargo, igual que la mayor parte de los que tienen cargo no tienen liderazgo.

**C.** ¿Y si no tengo cargo como puedo hacer que la gente me escuche?

**P.** Pues ganándote el respeto de tu gente, lo puedes conseguir creando ofertas, haciendo promesas y cumpliendo a rajatabla con tus compromisos.

**C.** Eso es mucho trabajo, es como servir a todo el mundo.



**P:** Sí, es verdad, por eso tienes que elegir aquel ámbito o actividades donde quieres liderar, centrando tus esfuerzos ahí.

**C:** ¿Entonces no puedo tener un 10 como líder en todas las cosas que hago?

**P:** Ese no debe ser tu objetivo porque te puede llegar a abrumar y terminar desbordada. Te diría que no hay ningún líder con nota 10. Ya conoces algunas vidas de famosos, por ejemplo Cristo, entorno al cual hay un consenso sobre su elevado nivel de liderazgo, sin embargo en él hay actos que no le puntúan con un 10, por ejemplo se alejó de su familia. Sí hay liderazgos con nota muy alta si el líder descubre sus puntos flojos y se rodea de personas con habilidades que le cubren esas carencias.

**C:** ¿Ah, entonces tiene que ver con el trabajo en equipo?

**P:** Así es, los líderes crean equipos y equipan a su gente para que crezca y alcancen altos desempeños.

**C:** ¿Y hay líderes 0?

**P:** Aunque observes a una persona desenvolverse como un líder desastroso en un determinado ámbito, si eres paciente y observas su comportamiento, verás que tiene algunas habilidades para sacar un 2 ó un 3.

**C:** ¿Y si yo ahora tengo un 2 puedo subir nota?

**P:** Claro hija, si te lo curras podrás subir nota, es cuestión de aprendi-

zaje y entrenamiento.

**C:** Pues trabajaré duro hasta que consiga un notable, luego descansaré.

**P:** Hija, en el liderazgo es más difícil mantenerse que llegar, se trata de un esfuerzo de mejora y aprendizaje permanente. Tu liderazgo languidecerá si no lo cultivas, lo perderás si no cumples las expectativas, tu identidad se dañará y si quieres remontar tendrás que empezar de nuevo.

**C:** ¿Y cómo puedo evaluar y poner nota a un líder?

**P:** Primero tendrás que determinar la materia, campo o actividad en la que le vas a evaluar. Para ser justos a un líder hay que evaluarle en el ámbito donde desempeña su liderazgo. Por ejemplo a un entrenador de fútbol en los resultados que consigue con sus jugadores o las adhesiones de los aficionados; sería injusto hacerlo por su desempeño en otra actividad que no le interesa y en la que no pone cuidado. La evaluación global del liderazgo de Cristo no sería justo hacerla en relación a la dedicación y cuidado de su familia en su edad adulta.

**C:** ¿Y si es buen líder en más cosas?

**P:** Pues mejor que mejor, pero recuerda que puede ser agotador. Los líderes también buscan a otros líderes que cuiden de ellos.

**C:** ¿Entonces los líderes también buscan a otros líderes?

**P:** Eso es, los líderes buscan y se ven atraídos por otros líderes de ma-



yor nota precisamente porque su experiencia de crecimiento y mejora les lleva instintivamente a buscar ese tipo de relaciones. Nunca verás a un líder sobresaliente rodearse de líderes mediocres ¿cómo crees que se sentiría Mesi en un equipo de segunda división?

C. Papá imagínate que yo me empeñara en ser una buena líder en todo, dime que tengo que hacer y aprender:

P. Bueno hija, pues prepárate para aprender 600 cosas diferentes y

a la vez. Para eso hemos estudiado todo lo que saben hacer los líderes en los diferentes campos en los que operan, lo hemos llamado los rasgos del liderazgo. Aquí lo tienes. Cuando el trabajo te lleve al agotamiento, crea un equipo de personas cuyas capacidades sumadas cubran el mayor número de rasgos, únelas por una causa y serás una líder en crecimiento.

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# LAS 10 RUPTURAS DEL MUNDO QUE ABREN EL CAMINO AL LIDERAZGO.

## FUNDAMENTOS DEL LIDERAZGO.



Las rupturas que generan nuevos espacios para tu liderazgo y abren a un cambio global de paradigma.

La cuestión es: ¿Cuáles son esas rupturas para poder posicionarme? ¿Cómo puedo convertir una crisis en una oportunidad? ¿Cuáles son los campos donde puedo desarrollar mi liderazgo?

Las bases en las que se sustentaba nuestro mundo se han quebrado, no estamos en una crisis, estamos entrando en una nueva civilización caracterizada por una ruptura de los pilares de la Era industrial. Definitivamente estamos ante un cambio de paradigma global.

Los nuevos escenarios que surgen de las rupturas son inciertos, no hay terreno conocido, pero representan el campo de juego ideal para que surjan nuevos liderazgos, nuevas oportunidades, nuevos emprendimientos.

Las personas que aspiran a liderar han de permanecer atentas a los quiebres que se están produciendo para descubrir oportunidades donde la mayoría solo ven problemas.

Los tiempos de crisis son tiempos de cambio de poder.



### **1. Ruptura de la concepción clásica del ser humano.**

De la concepción del ser como eterno e inmutable, fraguada en una tradición de más de veinticinco siglos hemos pasado a un nuevo entendimiento del individuo como ser en transformación y cambio. Esta ruptura trastoca todos los esquemas en los que se sustenta la civilización y abre un nuevo cauce para la acción.

Puedo elegir abrirme al cambio, el aprendizaje, la transformación y el perfeccionamiento.

### **2. Ruptura del modelo espacial (centro / periferia).**

Las coordenadas geográficas se han roto, hasta hace pocos años el centro de gravedad estaba en EEUU, Europa, Japón.... Los centros eran las capitales y grandes ciudades de esos países (Nueva York, Tokio, Madrid, Barcelona, Londres...). Ahora si estás conectado con otras personas en la red, cualquier periferia del mundo puede ser "centro" si eres capaz de crear una comunidad de personas trabajando juntas.

Sí tienes una iniciativa, un proyecto que liderar, acabas de crear un centro de gravedad, depende de ti que se consolide y expanda. No tienes excusas. La centralidad es ubicua.

Puedo elegir vivir en el centro del mundo o crear un nuevo centro en el mundo.

### **3. Ruptura del modelo temporal.**

El tiempo como lo entendías hasta ahora ha cambiado. Un minuto no es un minuto, un día no es un día. Un año tecnológico es una era

geológica.

El futuro no es lo que era, pasa más rápido, tanto que el futuro ya está pasando en algún lugar del mundo.

Puedo elegir ser el primero.

### **4. Ruptura del modelo económico y de la riqueza.**

El patrón de la riqueza basada en las materias primas y el capital financiero está siendo superado por la economía de los intangibles y el conocimiento.

Con las herramientas que tengo a mi alcance y mi compromiso de liderazgo puedo transformar la vida económica de mi comunidad.

Puedo elegir una forma personal de crear economía y de ganarme la vida.

### **5. Ruptura en el modelo de poder (proveedor / cliente).**

Estamos asistiendo a una ruptura en la relación de poder. Un traspaso del poder del proveedor al cliente que no solo afecta al ámbito empresarial sino a todos los órdenes de la vida.

Puedo elegir la creación de una comunidad de personas a las que cuidar y satisfacer.

### **6. Ruptura del modelo laboral / profesional.**

Aprender una profesión o estudiar una carrera no garantiza la esta-



bilidad laboral ni el trabajo. Estamos pasando del ideal humano de la Ilustración y la Era industrial (homo academicus, homo aeconomicus) al modelo de la Sociedad del conocimiento (homo emprendedoris, homo liderensis). Todo un cambio civilizador

Puedo elegir un estilo de vida basado en la autónomo personal, el liderazgo y el emprendimiento.

### **7. Ruptura del modelo comunicacional-lingüístico.**

Desde cualquier lugar podemos comunicarnos y conversar con otras personas del mundo generando nuevas iniciativas y compromisos.

La ruptura de este modelo está relacionada con el entendimiento generativo del lenguaje (ontología del lenguaje), que nos permite inventar nuevos mundos.

La sofisticación en las formas de comunicarnos crea nuevos escenarios de futuro y genera un modelo socioeconómico mucho más interactivo.

Puedo elegir como creo mi realidad con la apropiación de las destrezas lingüísticas.

### **8. Ruptura del modelo relacional.**

Fruto de la amplificación de las conversaciones y la comunicación entre las personas a escala global, se produce un cambio cuantitativo y cualitativo en las formas de relacionarnos. En esta nueva cultura de las relaciones humanas, una persona puede establecer conversaciones, crear relaciones, establecer compromisos e interactuar con otras

personas del mundo, amplificando sus posibilidades para establecer alianzas y crear redes de colaboración, aumentando la capacidad para tomar acción y desarrollar iniciativas y proyectos con otras personas del mundo.

La ruptura del modelo de relaciones se manifiesta también en la transformación de la sociedad nucleada en la familia clásica, hacia otras formas diferentes de familia y relaciones sociales, cambio en las relaciones laborales, en la vida cotidiana...

Esta situación genera tensiones y sobresaltos en la visión del mundo y en los valores de las sociedades.

Puedo elegir la creación de un entramado de relaciones con personas de todo el mundo.

### **9. Ruptura del modelo emocional.**

Nuestros sentimientos y emociones son subjetivos. ¡Podemos cambiarlos!!!

Al aumentar mi espectro de relaciones puedo percibir como las personas de otras culturas sienten de forma diferente, puedo replantearme la forma de interpretar el mundo y educar mis sentimientos para ser más feliz.

Puedo elegir y entrenar mis estados de ánimo y emociones, construyéndome una fortaleza emocional.



## **10. Ruptura del modelo cultural.**

Al agitarse las culturas del mundo en la red (Internet), se ve afectado el propio concepto tradicional de cultura, a medida que se abre paso una visión compartida y superadora de la cultura como conocimiento de unos determinados usos y costumbres de un colectivo humano en una dimensión histórica. En el nuevo modelo de cultura subyacente, el ideal humano emergente, la persona culta, viene definida por la flexibilidad, adaptación, innovación, autonomía; frente a la cultura entendida como información y conocimiento de usos sociales y convencionalismos.

La cultura se mide en la capacidad para el desarrollo personal y profesional, hacerse cargo de la propia existencia, crear oportunidades para otros, escuchar y buscar soluciones, cambiar y adaptarse a distintos entornos, de ser flexible y operar en contextos diferentes...

Puedo elegir la cultura a la que quiero pertenecer para hacer una diferencia con mi vida.

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# 16 POSTULADOS FUNDAMENTALES PARA EL LIDERAZGO MODERNO.

## FUNDAMENTOS DEL LIDERAZGO.



El sentido profundo del liderazgo es la acción transformadora. La primera tarea del líder es conocer la realidad que pretende cambiar.

### **Postulado 1 . Un mundo en constante cambio. Acepto el cambio.**

El mundo ha cambiado y no somos plenamente conscientes de lo que esto significa. Necesitamos unas nuevas gafas (una nueva mirada) y unos planos actualizados para movernos en la nueva realidad.

### **Postulado 2. Zozobra, incertidumbre y desconcierto.**

### **Aprendo a vivir con la incertidumbre.**

Las cosas que dábamos por ciertas e inamovibles hace poco tiempo ya no lo son, esto nos genera desasosiego. Aunque sentimos la necesidad de abrir nuevos caminos, no tenemos referentes ni manuales de instrucciones. La única certeza que tenemos es la de vivir en un mundo incierto donde todo cambia a velocidad de vértigo.

### **Postulado 3. Horror vacui / horror erroris. Asumo el error como paso necesario para aprender.**

El miedo al vacío, a no contar con todos los elementos ordenados



y en equilibrio, y el miedo al error forman parte de nuestro ADN cultural y por ende de nuestro pensamiento y manifestaciones más profundas. Tenerlo todo organizado y bajo control para manejarlos en la certidumbre es una entelequia. La seguridad como aspiración universal para alcanzar la felicidad ya no existe.

#### **Postulado 4. Una nueva concepción del ser humano. Puedo cambiar.**

El entendimiento del ser humano como realidad eterna e inmutable, encarnada por una tradición de pensamiento de veinticinco siglos (metafísica) iniciada por Parménides ha llegado a su fin. Primero Nietzsche con su visión transformadora del ser humano y luego la filosofía del lenguaje (Austin, Flores, Echeverría) asestó un golpe mortal a un entendimiento del ser que nos había llevado a un callejón sin salida.

#### **Postulado 5. Una mirada distinta del conocimiento. Conocimiento para transformar.**

Asistimos a una ruptura con la tradición del conocimiento de la Ilustración, que hizo en su día un servicio impagable, y creó una nueva clase humana (homo academicus), modelo que persiste en nuestros días y está a punto de colapsar frente al conocimiento entendido como acción e innovación aplicado a la transformación del mundo. Estamos en la antesala de una nueva epistemología superadora del conocimiento entendido como descripción e interpretación de la realidad.

Marx en su tesis once sobre Feuerbach da en la clave cuando dice: los filósofos no han hecho más que interpretar de diversos mo-

dos el mundo, pero de lo que se trata es de transformarlo. Nada leí con tanta vigencia.

#### **Postulado 6. Cómo ocurre el cambio. Qué herramientas utilizo para cambiar el mundo.**

Tomar acción, crear una oferta, plantear un nuevo camino. Hay dos grandes palancas para producir el cambio, la primera se la debemos a Hegel, que la formula justo en un tiempo tan convulso como el actual (1810, inicio de la Revolución industrial). El cambio viene de oponer algo a la tradición (tradición: tesis, oposición/nueva oferta: antítesis, resultado: síntesis); de cuya acción surge una nueva realidad. La otra es obra de la filosofía del lenguaje. Austin establece 5 dominios básicos del lenguaje con poder generativo (crear nuevas realidades, nuevos futuros). Si aprendemos correctamente a declarar, afirmar, fundar juicios, pedir y prometer; tenemos en nuestras manos la máquina más potente para crear nuevas realidades.

Tanto en la dialéctica hegeliana, como en la ontología del lenguaje y en la corriente del pragmatismo hay una realidad subyacente que es la base del liderazgo efectivo: la acción dirigida a la creación de una nueva oferta que se contrapone a una determinada tradición y termina cambiando el mundo.

#### **Postulado 7. El sentido del ser es la acción y la transformación. Cómo hago una diferencia con mi vida.**

La sensación de pérdida de control, de cometer errores, de transitar terrenos desconocidos, de no pisar suelo firme, de andar a ciegas; puede sumirnos en un estado de ánimo de agobio, miedo, resignación, que son justamente los mayores enemigos que debemos com-



batir. En estas circunstancias corremos el riesgo de caer en la parálisis en la que están instaladas la mayor parte de las personas y organizaciones de nuestro tiempo, que buscan afanosamente el imposible de retornar a la certidumbre del pasado.

**Postulado 8. Una nueva mirada del ser humano como realidad corporal, lingüística y emocional. Aprendo a verme de una forma diferente.**

Mis condiciones biológicas, mis destrezas lingüísticas y el dominio de mis emociones, definirán mi capacidad para cambiar el mundo, todas ellas puedo incrementarlas y perfeccionarlas a lo largo de mi vida, y de su cultivo dependerá los resultados que obtenga.

**Postulado 9. El ser humano, un animal lanzado al futuro. Puedo crear el futuro.**

¿Vivir en el pasado o habitar el futuro? Esa es la cuestión. El cambio y la incertidumbre activan tres mecanismos distintos en el ser: la resignación y la bajada de brazos ante la sensación de que todo esfuerzo es inútil, la acción nostálgica para revertir la realidad y volver al pasado, y la acción transformadora que desde la confianza nos lanza al liderazgo y el emprendimiento para construir el futuro.

**Postulado 10. Toma posición. Cuáles son los campos en los que puedo actuar para crear el futuro.**

Los tres ámbitos principales de la acción humana donde se fragua el futuro son la empresa, la educación y el gobierno.

La empresa marca la línea de vanguardia, donde primero ocurre el futuro es en la empresa, luego salta a los otros campos. El empen-

dimiento, el liderazgo y la innovación tienen su ecosistema en la empresa. La educación, enquistada en una obsolescencia de siglos, va a sufrir una transformación radical en los próximos años, además en algunos casos va a ser traumática, toma partido ya, porque esto va a ser una gran oportunidad. El gobierno es el sistema que organiza y regula el resto de actividades, anclado en ocasiones en tradiciones y reglas seculares, precisa de líderes capaces de adaptarlo a los rasgos y realidades del nuevo tiempo.

**Postulado 11. Personas responsables dispuestas a tomar el control. Declaro al mundo mi responsabilidad.**

¿Y tú de qué te haces responsable? El nuevo rol del individuo en el mundo es el de ser una persona responsable que se hace cargo al menos de asumir un problema, coordinar un proyecto, crear una nueva oferta... El rasgo del futuro es que detrás de cada persona haya un compromiso de responsabilidad y transformación.

**Postulado 12. Personas dispuestas a cambiar. ¿Quiero cambiar?**

Si sigo haciendo las mismas cosas, si sigo siendo como soy, ya conozco los resultados que estoy produciendo. La cuestión es: ¿estoy de acuerdo con los resultados?

Para tener resultados diferentes hay que hacer cosas nuevas, eso ya lo tenía claro el mismo Einstein. El problema es que si se hace presente tu viejo ser histórico (metafísico), no podrás avanzar, adaptarte, crecer, emprender, liderar. Quedarás atrapado en una emocionalidad recurrente de resignación, resentimiento y nostalgia enfermiza.



La vieja melodía de Alaska ... yo soy así y nunca cambiaré... Está en recesión frente a la moderna de Mercedes Sosa... Cambia, todo cambia....

**Postulado 13. Los líderes cambian los sistemas. ¿Estoy dispuesto a cambiar el sistema en el que opero?**

En cada espíritu humano hay que poner un revolucionario. Los líderes, en este nuevo concierto están llamados a jugar un papel determinante. Los líderes mueven el mundo cambiando los sistemas y las reglas de funcionamiento de las organizaciones en las que operan, velando porque todas las personas del sistema mejoren sus resultados. Revolucionarios en la política, en la educación, en la empresa, en las artes, en la ciencia... Vivan los revolucionarios!!! Viva la revolución !!!

**Postulado 14. Nada hay inmutable. Asumo la responsabilidad de hacer posible lo que otros creen imposible.**

Rétate con los problemas difíciles y comprométete en su solución. Todo se puede cambiar: las reglas, los sistemas y la persona que somos. Cuando cambio el observador que soy, ante mi aparecen nuevas opciones como de la nada, aflorándome los recursos para construir la nueva realidad que quiero. Da igual el campo en el que opere: empresa, educación, gobierno, familia, grupo de amigos, organización, equipo de trabajo.

**Postulado 15. Apertura mental. Estoy decidido a cambiar.**

A partir de la decisión vital de abrirte al cambio, tendrás que hacerle cargo de algo (nuevo proyecto vital, iniciativa). En este momento

descubrirás que tu mente comenzará a interpelarte en torno a las siguientes cuestiones ¿crees en tu proyecto? Si no crees no hay cambio posible. Cuando ya creas te hará la pregunta ¿quieres hacerlo? De verdad lo deseas. Si es así te seguirá preguntando ¿sabes cómo hacerlo? Cuando este asunto esté contestado afirmativamente deberás hacerlo con resolución eludiendo todas las excusas.

Crear y querer genera el espacio emocional expansivo que abre al aprendizaje y a la acción. El deseo de saber nos abre con fuerza al aprendizaje transformador. Y toda esta concatenación de factores posibilita la acción, son las palancas emocionales del actuar. La comisión de errores y el aprendizaje de los mismos es el medio para la perfección. Este planteamiento nos lanza al emprendimiento y al liderazgo, como impulsos que nos conducen a la acción transformadora.

**Postulado 16. El sentido de la vida. Mi vida alcanza un nuevo sentido de valor y trascendencia.**

¿Qué legado voy a dejar al mundo? ¿Por qué quiero ser recordado cuando ya no esté? ¿Cuál será mi contribución a la comunidad? ¿Cuáles son mis compromisos con los problemas de mi tiempo? Las respuestas a estas preguntas son la cuestión central para la acción humana en el tiempo que nos ha tocado vivir. Responde a las preguntas y actúa en consecuencia.

Adelante!!!

[VER ARTICULO EN EL BLOG](#)

# QUÉ TENGO QUE APRENDER PARA SER JEFE.

## FUNDAMENTOS DEL LIDERAZGO.



## ¿DÓNDE PUEDO APRENDER A SER JEFE?

Una buena salida profesional en los tiempos que corren es ser jefe ¿No crees? ¿Para qué esforzarte en ser un empleado más? Ya que te pones, aspira a lo máximo, ¿por qué no? Nada te lo impide.

Bueno, si ya lo tienes claro (que es lo más importante), tendrás que aprender. Y ahí viene la primera barrera que debes escalar: ¿Dónde aprendo a ser jefe? Muchos como tú ya han repasado el catálogo de ofertas de las principales universidades y no han encontrado ninguna que encaje.

Deberás formarte. En este punto muchos se desaniman, no porque no tengan condiciones de partida para dirigir, sino porque tienen una idea preconcebida de que para liderar hay que haber nacido para ello o porque creen que se necesitan una serie de estudios y conocimientos muy especializados difíciles de adquirir. Tópicos, manidos tópicos!!!

Está claro que en universidades como Harvard y países como Estados Unidos hay programas excelentes para formar gerentes y directivos, el problema es que no están al alcance económico de cualquiera. Por allí pasan las élites económicas del país y del mundo para aprender a ser jefes; de allí salen buena parte de quienes dirigirán la economía, las empresas y las organizaciones del futuro.

### **Primer paso. Fuera excusas.**

El asunto está en como ayudamos a los jóvenes desde un planteamiento democrático y social a aprender dirección y gerencia. Para dar el primer paso debes abandonar las excusas, ya sabes: yo no puedo, es muy difícil, no tengo dinero, no tengo carácter, soy ya mayor...

### **Segundo paso. Aprender. ¿Qué tengo que aprender?**

Gerentes somos todos. Yo, igual que tú gerencio o cogerencio mi



familia, mi empresa, mi equipo de trabajo, y sobre todo mi vida.

Todos somos gerentes de la empresa más grande de nuestra existencia: nuestra vida. Sin embargo hasta ahora nuestra inercia cultural nos decía: no te preocupes, cuando eres pequeño y luego joven te gerencian tus padres (además te puedes declarar joven hasta los 30 o 35), luego te gerencia el estado... No te preocupes demasiado por esa engorrosa tarea, otros lo hacen por ti.

Todos tenemos en la cabeza la impronta y el estereotipo del jefe ordeno y mando en su atalaya y con su bola de cristal.

Ya dijo Peter Drucker que el modelo de gerente capataz está muerto. Estamos entrando en una etapa en la que te dediques a lo que te dediques, para hacerlo de manera satisfactoria deberás aprender gerencia/dirección/liderazgo.

Y además desde una vision disruptiva que te exige romper con los antiguos y desfasados tópicos de la dirección.

Para dirigir en tiempos modernos tengo que saber una serie de prácticas muy antiguas. Por ejemplo:

- **Conectividad.** Implica relacionarse con otros de forma efectiva.
- **Escucha.** Para conectarme con otros debo aprender a escuchar; crear un campo en el que permito que el otro entre en mi y me cambie.

- **Dirección y sentido.** Crear una imagen del futuro compartida por todos, un lugar al que dirigimos juntos y dar sentido a nuestra acción.

- **Coordinación.** Armonización de nuestras actividades para alcanzar la misión.

- **Planeación.** Recreación de los futuros posibles que pueden ocurrir (escenarios) para anticipar cambios y tomar decisiones. El futuro no se puede adivinar pero si leer sus tendencias.

- **Declarar.** Abrir un espacio para que un futuro nuevo ocurra determinando el contexto y momento oportuno. La declaración es la espoleta que pone en marcha la acción.

- **Fundar juicios y afirmar.**

- **Hacer ofertas.** Pedir y prometer:

- **Crear narrativas influyentes.**

- **Crear espacios emocionales de alta energía.**

- **Cumplir y ser impecables.**

En definitiva, cosas que se pueden aprender y están a tu alcance.

Todas tienen una cosa en común y es que se hacen hablando. Por tanto el saber decisivo es hablar de manera efectiva. Todo esto forma parte de una nueva mirada al ser humano como realidad corporal



(biológica), lingüística y emocional.

En los directivos y gerentes son las destrezas descritas, muy por encima de los conocimientos específicos del área en el que operan, las que definen su eficacia y eficiencia.

Nuestro equipo de EMPRENDEDOREX trabaja en el desarrollo de nuevos directivos, gerentes y líderes; también en la implementación de estas prácticas en el desarrollo de empresas y organizaciones. Para ello tomamos las aportaciones de la filosofía del lenguaje (Austin, Flores, Echeverría) y la corriente norteamericana del pragmatismo.

### **Tercer paso. Aprender practicas aplicadas a la dirección.**

Las prácticas efectivas de dirección producen acción y resultados. Los equipos altamente efectivos poseen los siguientes rasgos: las reuniones de coordinación son esperadas por todos, fluye la energía, la escucha es activa, hay conectividad... El líder convoca a la acción.

Nuestro equipo trabaja en cambiar las prácticas de las organizaciones proporcionando herramientas sencillas a los líderes y directivos en la siguiente línea: fijación de la visión, misión y plan estratégico, proceso participado por todos los miembros (aquí están contenidos los principios, valores, ideas...) y adquisición práctica de las destrezas descritas en el apartado anterior.

Bien cuando esto está escrito podemos recordarlo en cualquier momento, pero con eso no cambiamos nada. El cambio transformador opera cuando en un ambiente emocional de alta energía diseñado por el líder, éste convoca a su equipo para la acción.

El rendimiento explosivo se produce cuando se pasa de las ideas a la práctica y eso es visible en las reuniones.

En nuestro entrenamiento hay espacios muy reducidos (aunque necesarios) para el debate pero lo trascendente ocurre cuando las personas operan y crean cosas físicas y tangibles, sencillas y divertidas de ejecutar.

Por ejemplo: "...Bien está clara la visión y la misión pues hagamos aquí mismo el primer prototipo, que cada uno haga un dibujo o bosquejo en 2 minutos, bien, en 10 minutos hacemos una ronda de aportes. En 20 minutos con los recursos que tenemos en la mesa hacemos el primer prototipo... Ahora definimos quién se lo muestra a los clientes, quién lo evoluciona... Bien todo claro, distribuimos tareas... En dos días volvemos a la reunión, evaluamos y seguimos..."

Veis, sencillas herramientas para un gerente, sin grandes discursos (que son muy importantes), sin rictus carismático, sin directrices de capataz. Este es el perfil de las personas que están en el nivel de dirección, ellas producen espacios emocionales expansivos, ambientes de confianza, adhesiones, compromisos firmes, implicación etc.

En los equipos en los que el liderazgo convoca a la acción las personas se emocionan, son equilibradas, aprenden, investigan, innovan, emprenden. Y lo más importante, esta cultura se contagia desde el vértice superior de la pirámide al resto de la organización. Se genera un estilo que las personas acaban imitando y admirando y que se extiende desde los confines de la organización a otras esferas: seguidores, clientes, prescriptores, sociedad. Esencialmente enseñamos a los líderes a hacer un conjunto de cosas muy antiguas, pero eso sí,



con un propósito completamente nuevo.

Ahora veamos que pasa en los equipos de bajo rendimiento. Hace ya más de una década le decía a un colega que el diagnóstico principal sobre las organizaciones que nos contrataban no estaba en los informes o en las conversaciones iniciales con gerentes y trabajadores, estaba en la percepción de la energía emocional que se capta al entrar en la zona de trabajo y sala de reuniones del equipo. No está en lo que dice la gente acerca de su organización (las personas solemos mentir en este aspecto), sino en los estados de ánimo, que son transparentes y más contagiosos que cualquier virus conocido.

En la reuniones de los equipos de bajo rendimiento (sin liderazgo efectivo) la gente tiene la sensación de perder el tiempo, las personas no conectan entre sí, no se escuchan, los debates se hacen eternos, no se produce nada, los asuntos se bloquean, se discute sobre ideas, no hay producción práctica, al final se da una patada hacia adelante a los problemas para otra reunión.

Claro está, entre uno y otro equipo hay una amplia gama. En todo

caso la situación se puede revertir mediante el aprendizaje y la adopción de nuevas prácticas.

#### **Cuarto paso Crear tu espacio.**

Si en el espacio que quieres ejercer tu tarea como director no hay vacantes crea un espacio nuevo, crea tu equipo, tu organización. Si aspiras a más y los puestos de presidente están ocupados, siempre podrás crear una oferta nueva o quién sabe, declarar tu propia república independiente.

¿Quieres hacerlo tú? ¿Quieres formarte en los mejores y más asequibles programas de gerencia y dirección? En ese caso contacta con nosotros, ven a nuestra Escuela Internacional de Liderazgo.

No tienes excusas para ser jefe, adelante!!!

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# DE LÍDERES Y LIDERICIDIOS. LOS LÍDERES MOVILIZAN.

## FUNDAMENTOS DEL LIDERAZGO.



### CONVÓCAME A LA ACCIÓN Y TE SEGUIRÉ.

Muchos pensadores lo han expresado en términos parecidos a estos: las ideas nos separan y la acción nos une.

El tiempo actual está rompiendo los paradigmas clásicos de la organización, la gerencia, la dirección y el liderazgo. El elemento más distintivo y diferenciador entre las viejas y las nuevas organizaciones está en el estilo de liderazgo que las sustenta.

### LIDERAZGO CARISMÁTICO.

Es evidente que el liderazgo carismático del estilo de Luther King, Mandela o Teresa de Calcuta, seguirá siendo decisivo para abrir los nuevos espacios por los que discurra la humanidad, y es importante que se cultiven y surjan liderazgos de este tipo para hacerse cargo de los grandes desafíos que enfrentamos (cambio climático, conflictos bélicos, desigualdades globales...).

Para abordar la complejidad del mundo moderno en esferas me-



nos decisivas, pero sumamente importantes estamos asistiendo en un cambio global del modelo de liderazgo. Vivimos en un proceso de desgaste de la autoridad asociada al poder del cargo. De eso entendían de lo lindo en la antigua Roma y sabían la importancia del liderazgo asociado a la autoridad (auctoritas versus potestas). Y como la autoridad se gana a pulso con el ejemplo personal y en la praxis.

### EL LIDERAZGO ES UN ATRIBUTO DE CARÁCTER HORIZONTAL.

Las capacidades de liderazgo han dejado de ser un rasgo y espacio restringido para jefes, gerentes, directores, hasta convertirse en un rol que toda persona puede y debe ejercer en la práctica, independientemente de su status o posición. De ahí que me refiera al concepto de “intra liderazgo” como capacidad que cualquier persona puede ejercer independientemente de su posición en la organización (operario, técnico, empleado, colaborador, gerente, hijo, alumno, padre, profesor ...).

### DAR TRIGO ANTES QUE PREDICAR.

El entendimiento del líder como predicador con buena verborrea que suelta su discurso y se va “a lo calentito” o se recluye a la defensiva para mantener su posición está en franca decadencia. No hay “lidericidio” más seguro que el de aquel que no armoniza la acción con el discurso, acaba ocurriéndole como al rey desnudo del cuento.

Esto no supone minusvalorar la dialéctica y la importancia de expresarse bien y en público. Sin duda un buen orador es capaz de crear ambientes de alta energía con su plática, y esto es una potente palanca para impulsar su liderazgo, pero en los tiempos que corren si te

ven el plumero no eres nadie.

### ¿LIDERAZGO POR INMERSIÓN O POR ELEVACIÓN?

Puedes optar por el modelo que quieras, pisando la cabeza a tu gente para que se hundan en el barro para destacar o elevándola por encima de ti. Es tu elección (la segunda opción es más ética y rentable).

### EL LIDERAZGO CONVoca Y MOVILIZA LA ACCIÓN.

Los grandes líderes han sido reconocidos como tales cuando han declarado la realización de una obra o una tarea ambiciosa y han llamado a la movilización colectiva para hacerla realidad con una fecha de entrega. Compartamos un sueño y hagamos juntos una tarea y permaneceremos unidos, discutamos de ideas y garantizaremos una guerra sin cuartel de resultados infructuosos.

Ya, ya lo sé que las ideas son muy importantes, estoy de acuerdo que las ideas son el pilar que sustenta los principios y valores, y que éstos han de marcar la dirección de la acción. Sé que lo que escribo es políticamente incorrecto. Lo que estoy intentando decir es que la gente está hasta el gorro de debates de las ideas, precisamente porque lo que toca en este momento es la acción (los líderes son más penalizados por la inacción que por equivocarse en la acción).

El liderazgo es transformación y sin acción no hay cambio posible. Pese a eso asistimos a debates eternos sobre las ideas, después de los cuales no queda energía para nada más, más allá que reponerse de las heridas hasta la próxima revancha, donde ya no será el espacio para las ideas sino de las rencillas y el ajuste de cuentas.



Yo, igual que ustedes, tengo mis ideas y firmes convicciones, sin embargo esto no es obstáculo para que hagamos cosas juntos.

Mis líderes de referencia no son aquellos que pasan revista cada cuatro años a mi ideario y dan un recordatorio al catecismo de mi credo. Mis líderes me convocan a una obra de la que me hacen sentir parte (aunque sea pequeña). Mis líderes me inspiran con su ejemplo, me declaran que soy importante, me dan una visión del futuro que me reconforta y estimula, me sacan del letargo, me retan, me hacen una oferta y me piden que haga cosas, con ellos estoy dispuesto a jugarla e incluso a perder... Mis líderes me convocan a la acción... Mis líderes son valientes y se enfocan en la transformación, viven más en el futuro que en el pasado, me reparten juego, me permiten que me equivoque y aprenda, me alientan cuando desfallezco, me quieren y de vez en cuando me dicen que soy importante en la misión...

### DETRÁS DE CADA GRAN PROBLEMA HAY UN PUESTO VACANTE DE LÍDER.

Y miren ustedes si tenemos obras inacabadas para que nos convo-

quen nuestros líderes: la crisis económica, el cambio climático, las desigualdades, el hambre... Con la inercia actual asistiremos a muchos años de debates de las ideas y a una cadena de "lidericidios" y de gente quemada, hasta que de este guirigay surjan voces que digan: yo me hago cargo de este problema, yo prometo consagrar mi vida a esto, quiero hacerlo y empezar ahora...¿Quién me sigue?

Bueno a mi realmente lo que me interesa es como cada ciudadano experimenta una transformación tomando consciencia de que es un agente de cambio, un líder en el ecosistema social en el que opera (la familia, la empresa, el aula, la comunidad de vecinos). Solo te estoy pidiendo que hagas el esfuerzo para convocar a las personas de tu entorno a tareas practicas enfocadas a que todos participen y ganen, da a cada persona una función en la que se sienta importante y una reputación que pueda sostener. Tu vida cambiará, y la de ellas también.

Te lo prometo!!!

[VER ARTÍCULO EN BLOG](#)

# ESPEJITO, ESPEJITO, DIME CUAL ES EL LÍDER MÁS GUAY. LOS RASGOS QUE DEFINEN A LOS LÍDERES, DETERMINA TUS RASGOS DE LIDERAZGO.

## FUNDAMENTOS DEL LIDERAZGO.



Cuando se pide a un líder o a un experto en el tema que realice una definición breve del liderazgo, existe la sensación de que la definición siempre es incompleta y que se está aludiendo a unas facetas, ámbitos o rasgos del liderazgo, mientras que otras igual de importantes para quien escucha, quedan sin abordar.

Comenzamos por entender el fenómeno del liderazgo como el con-

junto de prácticas que tienen los líderes en los diferentes campos en los que operan (política, economía, ciencia, arte, deporte, cultura, organizaciones...); para identificarlas primero y entrenarlas después.

Podemos afirmar que los líderes se definen por lo que hacen. Observando lo que hacen los líderes en los diferentes ámbitos de la vida (organizaciones, empresas, política, ciencia, cultura, deporte...);



podemos definir sus rasgos, características y manifestaciones.

¿Cómo han de manifestarse esos rasgos para definir a un líder? Muchas personas pueden ser en algún momento proactivas, focalizadas, voluntariosas... Y sin embargo no responder al perfil de liderazgo.

En primer lugar deberemos identificar los rasgos que definen el liderazgo: el mayor número de rasgos adquiridos supone un aumento de la capacidad de liderazgo. Luego que ese rasgo se manifieste en una persona como una conducta permanente en el tiempo en forma de hábito hasta definir su carácter y personalidad.

Valiente no es la persona que pone de manifiesto su valentía una vez en su vida, decidida no es quien tomó una decisión en su vida. Valiente, decidida... Es la persona que manifiesta esa conducta recurrentemente, y esa conducta termina definiendo su carácter y personalidad.

Cuando analices tus rasgos como líder para saber si los posees, no debes responderte a preguntas como ¿soy valiente? ¿soy proactivo? Teniendo sólo en cuenta si has actuado de esta manera alguna vez en tu vida. Las preguntas correctas para descubrirlo serán: ¿tengo hábitos de valentía? ¿Tengo hábitos de proactividad? Si para éstas últimas preguntas tienes una respuesta afirmativa, ya tienes esos rasgos adquiridos, cuantos más reúnas, mejor líder serás.

#### MANIFESTACIÓN DE LOS RASGOS DEL LIDERAZGO. CADENA DE VALOR DE LOS RASGOS DEL LIDERAZGO.

Actos > Comportamiento > Hábito > Conducta > Carácter > Personalidad

*Siembra un acto y cosecharás un hábito. Siembra un hábito y cosecharás un carácter. Siembra un carácter y cosecharás un destino (Charles Reade).*

Te vamos a proporcionar una herramienta que te permitirá conocer los rasgos del liderazgo y a la vez determinar los que ya posees. [Haz clic aquí para descargarla.](#)

- Rasgos del liderazgo asociados a la interpretación y ubicación en el mundo. Los líderes crean sus propios mapas para moverse en el mundo.
- Rasgos del liderazgo asociados al autoliderazgo, autodomínio personal y apertura al cambio. Los líderes se gobiernan a sí mismos.
- Rasgos del liderazgo asociados al descubrimiento de un sueño, innovación y creación de ideas. Los líderes descubren, innovan y crean.
- Rasgos del liderazgo asociados a la creación de la visión/misión y plan estratégico. Los líderes visualizan y planean.
- Rasgos del liderazgo asociados al dominio emocional. Los líderes desarrollan fortaleza emocional.
- Rasgos del liderazgo asociados a la creación de organizaciones, equipos y redes. al dominio emocional. Los líderes crean y desarrollan comunidades de personas.



- Rasgos del liderazgo asociados a la organización y el lenguaje. Los líderes crean acción con el lenguaje.
- Rasgos del liderazgo asociados los clientes, prototipos, realización del trabajo y coordinación. Los líderes trabajan con excelencia para crear satisfacción.
- Rasgos del liderazgo asociados a la consecución del éxito. Los líderes conducen al éxito a sus seguidores.
- Rasgos del liderazgo asociados a los principios y el desarrollo de hábitos. Los líderes construyen hábitos y se guían por principios.

- Rasgos del liderazgo asociados a las leyes y el crecimiento continuo. Los líderes crecen y reproducen líderes.

Si quieres seguir trabajando en tu formación como líder te proponemos que puedas seguir un programa avanzado en nuestra Escuela Internacional de Liderazgo en Bolivia: [www.escuelasmoooc.com](http://www.escuelasmoooc.com). Está certificado por la UPSA, una prestigiosa universidad del país.

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)



## FILOSOFÍA FLOJA = LIDERAZGO CHUNGO.

### FUNDAMENTOS DEL LIDERAZGO.

Papá la filosofía no sirve para nada ¿te suena? Una buena pregunta a la persona que se acerca a la filosofía sería: ¿Qué prefieres describir el mundo o transformarlo? La descripción e interpretación de la realidad convoca más al intelecto y la transformación a la acción.

Aprendemos cuando hacemos y nos motivamos cuando fruto de esa acción producimos cambios que se traducen en resultados. La cuestión es: ¿Qué herramientas me ofrece la filosofía para transformar el mundo? ¿Cómo puedo utilizarlas para producir los resultados que quiero conseguir?

### BASES FILOSÓFICAS PARA SUSTENTAR LA ACCIÓN DEL LIDERAZGO.

La filosofía cobra sentido cuando nos ayuda a producir resultados, cuando nos sirve de palanca para transformarnos

como personas y hacer una diferencia con nuestra vida.

Todas las personas soportamos nuestra acción en un diseño y arquitectura filosófica, dependiendo de cómo interpretamos el mundo será nuestra acción (cosas que hacemos) y resultados que producimos con ellas.

Una persona puede desarrollar un pensamiento o filosofía propia por la que guiarse que remitirá a una determinada corriente o influencia, seguramente en línea con la cultura o pensamiento en los que se desenvuelve.

El liderazgo nos remite a una interpretación del mundo como realidad cambiante: el mundo puede cambiar, la realidad puede ser transformada, mi acción puede crear nuevos futuros...



Y la persona ¿puede cambiar? Hace 25 siglos ya se hicieron esa pregunta, Heráclito proclamó la condicion cambiante del ser humano frente a Parménides que sostuvo la realidad del ser como inmutable y eterna.

Las consecuencias de este hecho no son menores. Si elijo la interpretación de Parménides mi ámbito de acción será reducido: yo soy así, no puedo cambiar, el mundo es así .....

Os suena esto ¿verdad? Esto, y el millón de excusas, explicaciones y justificaciones en las que nos escudamos para no actuar y hacernos cargo de nuestra propia vida, para no ser responsables, para culpar siempre a otros de lo que nos ocurre.

Parménides ayudó a abrir la caja de Pandora de las excusas, del “es que...”: soy así, soy muy joven, soy torpe, soy muy viejo... Total, para qué lo voy a intentar si es inútil.

Pero la cosa no queda ahí, pongamos a esto 25 siglos de historia en acción invocando nuestro ser inmutable y podremos entender un poco quiénes somos y cómo hemos llegado hasta aquí.

Ahora me pregunto cuantas veces he dicho: yo soy así, y a continuación puedo entender las consecuencias que esta declaración ha tenido en forma de oportunidades perdidas, proyectos malogrados, justificaciones absurdas, arrogancia improductiva, resentimiento corrosivo y resignación autodestructiva.

Sé lo que me espera si invoco a esta tradición, y no me gusta. Por eso me estoy cambiando a Heráclito, él me ensancha el espacio de juego,

me convoca a la acción, a la transformación, a cambiar las reglas y el sistema, a la responsabilidad: yo puedo hacerlo, aunque aún no tengo competencias puedo aprender...

Yo puedo cambiar, puedo crear una obra y dejar un legado, puedo gestionarme, liderarme y emprender mi vida.

Esto crea un nuevo escenario para la acción y un espacio emocional diferente: puedo lograrlo, estoy confiado, tengo ambición....

Buena parte del pensamiento de los últimos dos milenios ha girado en torno a la interpretación, explicación y descripción del mundo. Y eso está bien aunque para mi hija Victoria y su pandilla de los Vikas es muy aburrido.

El cambio de civilización en el que estamos inmersos reivindica una nueva filosofía basada en la acción, una filosofía para cambiar el mundo, no para describirlo.

Marx, Heidegger y Nietzsche, fueron precursores de esta tendencia, también la escuela norteamericana del pragmatismo o el pensamiento de Echeverría y Flores.

Ellos rompieron las fronteras de la metafísica (el ser es eterno e inmutable) y nos abrieron un camino para la esperanza.

La herramienta para producir acción es el lenguaje.

El lenguaje tiene poder generativo, cualquier cosa relevante que ocurre en el mundo ha pasado previamente por una conversación.



Es el momento de la filosofía del lenguaje (ontología), rama surgida a mediados del siglo XX y que hoy constituye un aprendizaje esencial para las personas que quieran desenvolverse en este nuevo mundo, en especial en los campos del liderazgo, emprendimiento, gestión, dirección, desarrollo personal, entrenamiento (coaching ontológico)...

Podemos cambiar el mundo y transformarnos a través del dominio de los actos básicos del lenguaje: juicios, afirmaciones, declaraciones, pedidos y promesas; es decir, todo lo que deberían estar aprendiendo

de manera transversal nuestros jóvenes en las aulas.

Continuaremos con la aplicación práctica de la ontología del lenguaje al liderazgo, emprendimiento, dirección de equipos y organizaciones, coaching...

Lo prometo!!!

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# PAPÁ EXPLÍCAME QUÉ ES EL LIDERAZGO DE FORMA SENCILLA. LOS 10 MANDAMIENTOS DEL LIDERAZGO.

## FUNDAMENTOS DEL LIDERAZGO.

### LOS 10 MANDAMIENTOS DEL LIDERAZGO

El liderazgo es una realidad compleja en cuya naturaleza intervienen más de 500 rasgos que lo configuran y que hemos establecido a través del Programa DLIDEM (visión, planeación, estrategia, autogestión, decisión, acción...). Imagina la dificultad que se te plantearía si te pidieran definir una cosa que tiene 500 características complejas diferentes.

Además el liderazgo tiene un carácter no dogmático, no hay dos líderes idénticos, cada líder es singular pues desde su libertad desarrolla su carácter y personalidad a partir de la agregación de rasgos que terminan creando su identidad.

Sin embargo, fruto de nuestra tradición cultural, tenemos más facilidad para comprender las realidades complejas en un formato dogmático. Si entiendes los fundamentos del liderazgo bajo la licencia en la que te los voy a exponer, habré cumplido mi propósito:

Para alcanzar la gracia del liderazgo y ser merecedor de su don, estos son los actos de consagración por los que deberás conducir tu vida:

#### SACRAMENTOS DE INICIACIÓN AL LIDERAZGO.

Para las personas que quieren tomar los hábitos del liderazgo.



**El primero, ubicación:** aprenderás como se mueve el mundo y decidirás el lugar que quieres ocupar.

**El segundo, bautismo:** eliminarás el pecado original de tu ego y te comprometerás a contribuir a la sociedad con tu causa desde tu ser superior.

#### SACRAMENTOS DE CRECIMIENTO DEL LIDERAZGO.

Para las personas que quieren ejercer el liderazgo.

**El tercero, eucaristía:** recibirás las enseñanzas del liderazgo y las incorporarás cada día a tus prácticas.

**El cuarto, confirmación:** aprenderás a dirigirte y a conducirte a ti mismo antes de pretender dirigir y conducir a otros.

**El quinto, penitencia:** cometerás errores y aprenderás de ellos, comprometiéndote a seguir creciendo en una espiral de aprendizaje y mejora permanente.

#### SACRAMENTOS DE MULTIPLICACIÓN DEL LIDERAZGO.

Para las personas que quieren hacer una diferencia con el liderazgo, trascender y dejar un legado a la humanidad.

**El sexto, reproducción:** tomarás a otras personas y las entrenarás como líderes siendo paciente con ellas hasta que alcancen su ministerio.

**El séptimo, crecimiento transformador:** dedicarás el res-

to de tu vida a crear líderes y que estos creen a otros.

#### LOS 10 MANDAMIENTOS DEL LIDERAZGO.

Para alcanzar los más altos dones del liderazgo, este es el decálogo que guiará tus actos, y con el que establecerás una alianza nueva y eterna:

**El primero:** te prepararás para vivir en una nueva realidad, conociendo las nuevas reglas que rigen en el mundo y te harás cargo de manera responsable de tu propia existencia.

**El segundo:** desarrollarás una nueva disciplina para gestionar y conducir tu existencia basada en la adquisición de nuevas prácticas y hábitos.

**El tercero:** adquirirás capacidades creativas para producir nuevas ideas y desarrollarás hábitos de innovación permanente.

**El cuarto:** crearás una nueva visión para tu vida con una misión definida y un plan para su desarrollo, la harás pública y comprometerás el esfuerzo que sea necesario para hacerlo realidad.

**El quinto:** desarrollarás una fortaleza emocional, aprenderás a trabajar y manejar los estados de ánimo propios y ajenos.

**El sexto:** crearás en la práctica tu propio equipo u organización para llevar a cabo la misión a la que encomiendas tu vida.

**El séptimo:** aprenderás a crear satisfacción en las personas a las



que diriges tu ministerio y a convertirte en una oferta para ellas.

**El octavo:** aprenderás a ser impecable en la ejecución del trabajo, cumpliendo tus compromisos a rajatabla y creando excelencia en todo lo que haces.

**El noveno:** conducirás a tu organización hacia el éxito entendido como la realización en comunión de la misión perseguida.

**Décimo:** sustentarás tu acción en sólidos principios y valores, propiciarás la creación de una gran cantera de líderes y los entrenarás para que desarrollen su

ministerio por el mundo.

Estos 10 mandamientos se encierran en dos: te enfocarás en tu prójimo antes que en ti mismo y dedicarás toda tu vida para dejar un legado a los demás.

Perdona de nuevo la licencia ¿lo entendiste? Pues quítale la envoltura dogmática y aplícalo desde la libertad a tu vida.

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# EL LIDERAZGO ES EL PRINCIPIO QUE MUEVE A LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES.

## FUNDAMENTOS DEL LIDERAZGO.



Cuando te has formulado las grandes preguntas que un ser humano se hace a sí mismo, y cuando en el marco de esas preguntas has dado respuesta afirmativa a la siguiente: ¿Yo quiero ser el protagonista de mi vida?

Comienza un proceso de cambio en lo personal acompañado de una búsqueda incesante en la que te acosarán las dudas, aparecerá el miedo, te asaltarán los saboteadores y los matadores de sueños, transitarás largas jornadas por desiertos, cometerás errores; pero a pesar de ello notarás como te conviertes en otra persona en la que

la vida cobra un nuevo sentido lleno de significado, emoción y color.

Sentir que eres dueño de tu destino, que eres parte activa con el universo en la construcción del futuro, es una sensación inigualable, en esencia es una de las experiencias más elevadas que puede experimentar un ser humano.

Todas las personas que hemos tomado el camino de liderar y emprender nuestras propias vidas, elegimos la opción más compleja, la que nos obliga a ser aprendices eternos y a un proceso de creci-



miento permanente que combina la ambición y la humildad. Pensar en grande y a la vez ser humildes porque en el camino tropezamos y cometemos muchos errores.

Mi hija Claudia cuando tenía 12 años sintió su primera llamada a la vocación de liderar y emprender (ahora tiene 13), desde entonces aprendemos y crecemos juntos, ahora estoy ayudándola a escribir su primer libro sobre la materia.

En una de las largas conversaciones de trabajo que mantenemos sobre el tema, estuvimos analizando dónde residía uno de los principales motores que impulsan a los líderes y los emprendedores, y cómo podemos contribuir a poner en marcha ese motor en otras personas.

Reflexionábamos sobre el sentido de la vida, de cómo ven la vida las personas en los instantes previos a la muerte, pues eso nos podría aportar claves para conducir nuestra existencia.

Le comenté que las personas cuando estaban próximas a la muerte no se arrepentían de los errores cometidos, sino de aquellos sueños que tuvieron y que nunca se atrevieron a llevar a cabo por miedo a equivocarse.

Como dice Emerson, el miedo es el elemento que más batallas ha ganado al ser humano. Pero cómo podemos neutralizar ese miedo, siendo conscientes de que es una realidad indisoluble del ser humano.

Uno de los caminos sin duda es creyendo firmemente en lo que hacemos y poniendo el principio de la acción en ello. Y todo esto pasa

por el lenguaje.

Los dos somos convencidos del poder del lenguaje para producir cambio y crear nuevas realidades, estamos en la esfera del lenguaje desde su dimensión ontológica, y por consiguiente en su aplicación al entrenamiento de nuevos líderes y emprendedores.

Todas estas reflexiones y propuestas prácticas de trabajo forman parte de su libro **LIDERA. HAZ REALIDAD TU SUEÑO!!!** Lógicamente, están formuladas desde el entendimiento de una adolescente, pero en esencia conectan con esta dimensión paradigmática:

Para poner en marcha el motor que mueve a las personas es muy importante que se formulen preguntas, y en torno a ellas visualicen nuevas oportunidades de acción sintiéndose parte del juego verbal y de los compromisos que nacen.

En este caldo de cultivo conectamos con lo divino, con la dimensión poética de nuestro ser.

Podemos proponer directamente a una persona que haga una cosa, y posiblemente se sienta movida a hacerlo. Por ejemplo si decimos: ¿Haces esto conmigo? Pero como se sentirá verdaderamente emocionada e involucrada es cuando desde una conversación sincera trabajamos sobre la base de estas preguntas:

- ¿Crees en ello? ¿Crees que podrías lograrlo? Estas poderosas preguntas nos dan pie para vernos en la acción, implican creer en algo de verdad, interiorización, visión de lo posible, emoción.



- ¿Quieres hacerlo? Esta pregunta da pie a que se abra la voluntad y se inocule un deseo en la mente.
- ¿Sabes hacerlo? Esta pregunta abre el espacio para el aprendizaje, el entrenamiento y la adquisición de las destrezas prácticas. También para la cooperación ( yo puedo enseñarte lo que sé y ayudarte).
- ¿Lo hacemos ya? Implica acción práctica, pasar de la potencia al acto, impulso, empuje, y movilización, pero no una movilización ciega, sino cargada de energía emocional fruto de la respuesta a las preguntas anteriores.
- ¿Vemos el camino recorrido y tomamos impulso? Implica re-

tomar fuerzas, corregir y cargar las pilas para conseguir lo que queremos.

Cuando tengas que moverte o mover a otras personas prueba a decir: vamos a hacerlo “a secas”, o haciendo esas preguntas.

Cuando una persona ha verbalizado: sí creo, sí quiero, sí sé cómo hacerlo, ya lo estoy haciendo. Su carga energética es imparable. Ponlo en práctica y experimentarás uno de los principios más poderosos que mueve a las personas y las organizaciones.

Adelante!!!

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# EL PUNTO 0 DE MI APRENDIZAJE COMO LÍDER. LAS GRANDES PREGUNTAS.

## FUNDAMENTOS DEL LIDERAZGO.



El liderazgo en el siglo XXI será una disciplina que todas las personas tendrán que aprender y entrenar para enfrentar con éxito los retos personales y profesionales que les impondrá un mundo cambiante.

Para ello necesitamos conocer qué es el liderazgo, rompiendo con los mitos tradicionales que nos lo han presentado como un fenómeno asociado a personas sobresalientes, rasgos genéticos, tradiciones culturales, personajes míticos, manifestaciones religiosas...

Desde nuestra tradición cultural hemos desarrollado un entendimiento del liderazgo como una posibilidad restringida a los héroes, o como máximo a una élite de personas extraordinarias dotadas por la naturaleza.

Y claro está, desde esta visión reduccionista, hemos interpretado que liderar es cosa de otros, pues el común de los mortales no está programado para hacerlo.

Para despojar de solemnidad a la palabra, te diré, que sin saberlo, un gran número de personas está liderando sin ser conscientes de ello (posiblemente tú seas una de ellas). Imagínate lo que podrías llegar a hacer si tuvieses disciplina y entrenamiento.

Y es que el liderazgo se manifiesta en todos los ámbitos de la actividad humana (familia, grupo de amigos, trabajo...). Y no solo donde habías pensado siempre: política, deporte, cultura, empresa...



Seguro que con tu vida estás haciendo alguna oferta para otras personas, o que cuidas a otras personas, o que tienes un fuerte compromiso con una causa, o que has decidido tomar una iniciativa, o que solo quieres cambiar y tomar las riendas de tu vida....

En cualquier circunstancia, seguro que ya tienes una andadura mínima como líder y a partir de ahora puedes desarrollarte como líder de manera consciente. Atrévete y síguenos, adelante!!!

El liderazgo, como cualquier otra destreza humana se puede entrenar. Y como todo saber que es, se sustenta en una serie de dominios que podríamos definir como saberes prácticos en los que opera. Por tanto, podemos definir a los líderes por lo que hacen de manera práctica en los dominios en los que actúan.

Desde este momento voy a desmontar contigo los viejos mitos, y en su lugar vamos a trabajar juntos para hacer de ti un líder, dotándote de los conocimientos y el entrenamiento para hacerlo realidad.

El punto de partida de tu desarrollo como líder no se inicia en la búsqueda de respuestas, sino en la formulación de preguntas. La clave está en la calidad de las preguntas antes que en las respuestas.

Hazte estas preguntas y fórmulate otras nuevas que te surjan en torno a los siguientes dominios:

**Naturaleza del liderazgo:** ¿yo puedo liderar? ¿Yo puedo aprender? ¿Yo puedo hacer una diferencia? ¿Yo puedo construir mi sueño? ¿Yo puedo ser el dueño de mi vida? ¿Yo quiero ser el protagonista de

mi vida?

En el dominio general de la naturaleza del liderazgo me posiciono respecto al papel que quiero jugar como persona, recupero la capacidad de decidir sobre mi propia existencia: ¿qué quiero hacer con mi existencia? ¿Quiero dirigirme o que me dirijan?

**Ubicación:** ¿dónde estoy? ¿Cómo se está moviendo el mundo? ¿Qué puedo hacer? ¿Cómo es el mundo de hoy? ¿Qué oportunidades me ofrece? ¿Cuáles son las claves para actuar? ¿Qué puedo ofrecer? ¿Qué reglas hay en este nuevo mundo?

En el dominio general de la ubicación en el mundo, desarrollo una visión de apropiación de la realidad.

**Dominio de la autogestión:** ¿quién soy? ¿En qué persona quiero convertirme? ¿Qué tengo que hacer para ello? ¿Que hábitos debo adquirir? ¿Cómo me tengo que entrenar? ¿Qué compromisos adquiero?

En el dominio general de la autogestión decido cómo conducirme.

**Visión:** ¿qué quiero hacer? ¿Cuál es mi deseo? ¿A dónde quiero llegar? ¿Qué quiero alcanzar?

En el dominio general de la visión, desarrollo la imagen del futuro que quiero crear.

**Reflexión:** ¿quiero cambiar? ¿Cómo puedo lograrlo? ¿Qué necesito? ¿Cuáles serán las consecuencias de mis actos?



En el dominio general de la reflexión, analizo, reflexiono, evalúo cómo puedo hacerlo.

**Planificación:** ¿qué tengo que hacer? ¿Cómo hacerlo? ¿Cómo medirlo? ¿Cuáles son los pasos?

En el dominio general de la planificación planeo y elaboro los planes para hacerlo.

**Acción:** ¿cómo me movilizo? ¿Cómo me impulso? ¿Qué resolución tengo? ¿Por dónde comienzo? ¿Cuando empiezo?

En el dominio general de la acción, desarrollo impulso, esfuerzo, urgencia para hacerlo.

**Emoción:** ¿cómo gestiono mis emociones? ¿Cómo me sobrepongo a las adversidades? ¿Cómo construyo una fortaleza emocional?

En el dominio general de las emociones, desarrollo capacidad para gestionar y potenciar las emociones personales y colectivas para avanzar.

**Lenguaje:** ¿cómo declaro una nueva misión? ¿Cómo pido a otras personas que hagan cosas? ¿Cómo escucho a otras personas? ¿Cómo me comprometo? ¿Cómo me comunico con otras personas?

En el dominio general del lenguaje, desarrollo capacidad para crear nuevas realidades.

**Organización:** ¿puedo lograrlo solo? ¿Cómo formo un equipo?

¿Cómo lo movilizo? ¿Cómo lo coordino? ¿Cómo lo potencio? ¿Cómo lo conduzco?

En el dominio general de la organización, desarrollo capacidad para crear, mantener y hacer crecer comunidades de personas.

**Relaciones:** ¿cómo gestiono las relaciones? ¿Cómo me comporto con las personas? ¿Cómo uno a las personas? ¿Cómo cuido a las personas? ¿Cómo ayudo a las personas? ¿Cómo perfecciono a las personas?

En el dominio general de las relaciones, desarrollo la capacidad para manejar de manera satisfactoria las relaciones con las personas.

**Gestión:** ¿cómo gestiono? ¿Cómo organizo? ¿Cómo inspiro? ¿Cómo delego? ¿Cómo las conduzco? ¿Cómo saco lo mejor de las personas?

En el dominio general de la gestión, desarrollo la capacidad para dirigir a las personas.

**Trabajo:** ¿cómo organizo el trabajo? ¿Cómo implico a las personas? ¿Cómo consigo que las cosas se hagan? ¿Cómo genero excelencia? ¿Cómo creo satisfacción?

En el dominio general del trabajo, desarrollo capacidad para conseguir que las cosas se hagan bien hechas y produzcan resultados satisfactorios.

**Innovación:** ¿cómo creo cosas originales? ¿Cómo descubro anomalías? ¿Cómo produzco ideas? ¿Cómo resuelvo problemas? ¿Cómo



produzco un cambio? ¿Cómo hago una diferencia?

En el dominio general de la innovación, desarrollo capacidades para hacer las cosas de manera diferente y hacer una diferencia.

**Emprendimiento:** ¿cómo articulo una oferta nueva para el mundo? ¿Cómo puedo convertirla en una forma de vida? Con que personas tengo que hacerlo? ¿Cómo produzco valor?

En el dominio general del emprendimiento, desarrollo capacidades para crear una nueva oferta o convertirme en una oferta y ponerla

en valor:

**Crecimiento:** ¿cómo puedo multiplicar el valor de lo que hago? ¿Cómo puedo entrenar a otras personas? ¿Cómo puedo multiplicar líderes? ¿Cómo puedo trascender?

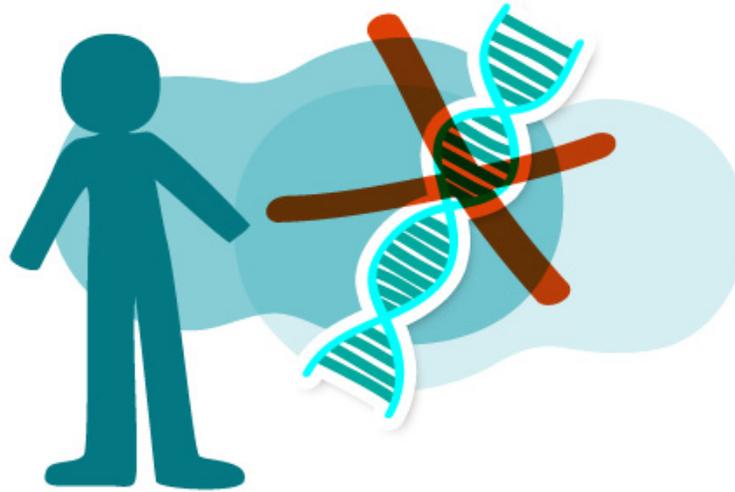
Por ahora interioriza estas preguntas como primer paso en tu comprensión y entrenamiento como líder:

Adelante!!!

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# CAMBIA TU SER HISTÓRICO

## FUNDAMENTOS DEL LIDERAZGO.



Cuando te mueves por el mundo y formas equipo con personas de otros países y culturas, comienzas a descubrir quién eres y de dónde vienes.

La identidad es una realidad ubicua que es visible para el resto de los mortales menos para su propietario. Somos seres históricos aunque no lo sepamos, parte de nuestro carácter y personalidad es nuestro, pero otra parte importante es más antigua y pertenece a un legado de creencias, tradiciones y visiones que viene de nuestros antepasados.

Realmente cuando pensamos, enjuiciamos, interpretamos, sentimos, hacemos...; está apareciendo como un fantasma viviente "el ser antiguo" que todos llevamos dentro, y que responde a paradigmas, categorías y estándares enraizados en otras épocas y generaciones, manifestándose como tics reconocibles de los que raramente somos conscientes.

Definitivamente no somos quienes creemos ser, ni siquiera soy yo solo, la mente de mí ser al menos tiene tres dimensiones: la mía, la de mis antepasados y la de otras personas que entran en mi vida y la están esculpiendo.



Si somos conscientes de esto, tenemos la ventaja de ampliar la mirada y la perspectiva sobre nosotros mismos, los demás y el universo. Podemos aprender a ver más y mejor; a asombrarnos de la maravilla que somos y a buscar respuestas a preguntas como las que se hacía Kant: qué puedo conocer; qué puedo hacer; qué puedo esperar; quién soy (qué es el hombre).

Podemos vernos desde el entendimiento de los demás, obteniendo una perspectiva inmejorable para explorarnos, y esto puede ayudarnos a descubrir nuestras cegueras, pensamientos limitantes y frenos para desarrollarnos como personas en comunidad.

Bueno, y qué les sorprende a “otros seres históricos de otros lugares” cuando están con nosotros. Entre otras cosas nuestro excelente desarrollo de la envidia y la tradición de atacar de manera furibunda a otras personas cuando se mueven, cuando hacen, cuando actúan. No importa que el movimiento sea hacia abajo o hacia arriba.

Atacamos sin piedad a los que lo intentan y se caen, apuntalamos y magnificamos su ¿“fracaso”? Pero lo más sorprendente es que somos aún más viscerales con quienes tienen éxito. Sin ser conscientes, estamos lanzando al universo el mensaje de la mediocridad: no hagas, no te muevas, espera...

¿Pero qué locura es esta? Es para tirarse de los pelos!!! Entonces ¿es la mediocridad el valor compartido al que estamos aspirando? ¿Podemos crear un futuro edificante desde estos cimientos?

Saco a la luz esta realidad no para afear o someter a escarnio a una

manifestación de nuestro ser histórico (que es también el mío), sino porque esto nos está haciendo un daño terrible como comunidad que aspira a desarrollarse con éxito en la sociedad del conocimiento.

Lo más importante es ser conscientes de que este estigma podemos cambiarlo, en nosotros mismos, en casa, en la escuela, en los medios de comunicación.

Necesitamos hacer piña para desterrar esta interpretación automática e histórica que tenemos asociada al emprendimiento, el liderazgo y la acción.

Para convertir a las personas que se mueven (fracasando o teniendo éxito) en auténticos héroes de nuestro tiempo. Revisemos nuestro código ético y ontológico, mensajes, libros de texto y sistemas de estímulo y recompensa.

Sin eso, el camino de la imaginación, la innovación, la calidad...

Lo tenemos cerrado, y con él, el de nuestras profesiones y empleos futuros, sanidad, educación... Sin eso estamos condenados a un seguro fracaso colectivo.

¿Empezamos?

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# CÓMO SERÁ EL TRABAJO Y LAS EMPRESAS DEL FUTURO.

## LIDERAZGO Y EMPRENDIMIENTO.

EMPLEO  
TRABAJO



No me digas que me ponga a crear una empresa, que me abruma, y eso que ya hemos creado unas cuantas (alguna de ellas con más de 10 años de antigüedad), y también nos ha dado tiempo a quebrar alguna, de lo que he aprendido mucho por cierto.

Mi consejo es que si quieres crear algo y venderlo, de momento no te plantees crear una empresa, y menos si no tienes completamente claro lo que quieres vender. Y sobre todo, no te fíes de los que te

aconsejan y son funcionarios o no han creado ninguna, será tan ridículo como un cura hablando de relaciones matrimoniales.

Olvídate de planes de empresa, estudios de mercado, estudios económicos financieros... A la mierda con todo esto!!! Piensa diferente.

Cuando las administraciones, las universidades, las escuelas de negocios convocan a las personas a crear su empresa yo me parto de la



risa. Me pongo en la piel de los jóvenes, desempleados y personas acuciadas por ganarse la vida cuando se les pone manos a la obra a hacer su empresa: el plan de empresa, el estudio financiero, las inversiones, las ayudas, las formas jurídicas ... Me genera depresión, y como crear una empresa no puede ser una tortura china, sino algo para disfrutar. No lo hago.

De hecho, quien crea su empresa siguiendo esa lógica me parece que está realizando un acto heroico, esas personas merecen un reconocimiento y un aplauso colectivo sin parangón. Pero la realidad es que en la vida corriente los héroes son minoría, y claro está, debemos generar itinerarios que faciliten a las personas un desarrollo por cuenta propia que sea transitable y no traumático.

Los referentes también echan para atrás, cuando asistes a una charla de un emprendedor de éxito y te cuenta los días que durmió debajo del puente, las veces que se arruinó, lo mal que se lo hizo pasar a su familia... la mayoría de los ciudadanos piensan, yo no quiero pasar por eso, y no les falta razón.

En primer lugar si quieres ganarte la vida vendiendo algo, identifica soluciones aunque sean pequeñas para problemas globales: alimentación, salud, medio ambiente... ¿Crees que podrías aportar algo a estos problemas y con ese aporte ayudar a muchas personas mientras te ganas la vida con ello? Si no es así, comienza a pensarlo.

Con la idea no vale, recuerda que una buena idea en sí misma es un candidato a cadáver.

No pienses en invertir, sobre todo si no tienes dinero coño!!!

No busques dinero, busca personas. Las personas son más importantes que el dinero.

### TÚ SOLO NO PODRÁS HACERLO.

Tu mundo está en el mundo, busca a personas en todo el mundo y relaciónate con ellas.

El entendimiento tradicional de la empresa invocaba al trabajo para reunir: capital, trabajadores, materia prima, fábricas, oficinas... Y parece que seguimos en la inercia de esa tontería. Si estoy jodido porque no tengo trabajo o porque tengo que inventármelo, más jodido me quedo cuando me dicen que tengo que conseguir todas estas cosas tan difíciles y riesgosas. Al común de los mortales esto les parece de ciencia ficción.

Hazme caso, abandona todo este pensamiento antiguo y empieza a pensar la empresa de manera completamente diferente.

En el futuro la empresa se comenzará a diseñar identificando y reuniendo a personas que tienen una pasión compartida, el nuevo perfil de empresario del futuro, será el de experto en unir personas y guiarlas en la búsqueda de una dirección para conseguir una meta.

- Estará atento a las tendencias, a las rupturas, a las crisis.
- Dedicará mucho tiempo a crear relaciones tanto presenciales como en las redes sociales.
- Tendrá identificadas a muchas personas en función de sus gustos



y pasiones.

- Será creíble y ético en sus comportamientos.
- Tendrá capacidad de convocatoria.
- Estará enfocado en la acción y los resultados.

La empresa será más un espacio virtual que reúne a un equipo de personas para llevar a cabo una iniciativa tendente a satisfacer una necesidad, que el entramado de factores con los que identificamos a una empresa en la actualidad.

Las fórmulas de la relación serán múltiples, por ejemplo:

1. Creación de comunidades de personas identificadas y dispuestas a trabajar para producir valor, poniendo en común su conocimiento y su voluntad de acción.
2. Comunidades de personas que se prestan servicios entre sí en un doble rol de proveedoras/clientes, o incluso en un juego de múltiples roles compartidos en el seno de la misma comunidad: clientes/proveedoras/financiadoras/prescriptoras.

En el seno de estas comunidades se identificarán líneas de trabajo compartidas.

La tarea del empresario estará más vinculada con el de un coordinador de conversaciones que trabaja en esta línea: he descubierto una oportunidad, reúno a las personas que saben de esto, reúno a

las personas que les apasiona esto, hago una declaración fundacional para trabajar juntas, ofrezco lo que van a ganar cada una de ellas, pido lo que tienen que hacer, apporto una visión y una misión, creo el espacio emocional para la acción, enfoco la acción a los resultados, diseñamos el plan y evaluamos...

La naturaleza del trabajo se centrará en tareas como: elaboramos un prototipo, se lo mostramos a los clientes a los que se lo queremos vender; implicamos a esos clientes en el diseño del mismo, mejoramos el prototipo, se lo volvemos a mostrar a los clientes y les preguntamos si lo comprarían y a qué precio, volvemos a mejorar el prototipo, repetimos la tarea hasta que el prototipo sea casi el fiel reflejo del producto o servicio final, y seguimos haciendo este ejercicio hasta el infinito...

Cuando el cliente diga qué chulo, cómo y dónde puedo comprarlo. Entonces comenzaremos a pensar en otras cosas: aspectos legales para venderlo, plan de producción, plan de ventas... de las tareas más desagradables podremos escaquearnos y encargarlas a gestores y funcionarios que aquí sí pueden ayudarnos con solvencia.

Nuestro valioso esfuerzo lo emplearemos en la parte más importante y haremos la casa por los cimientos.

En el futuro buena parte de las personas pertenecerán a estas redes, trabajarán y vivirán en ellas, pensarán el mundo, la empresa, el trabajo, la producción... desde una mirada disruptiva, se referirán a nuestro actual modelo de relaciones y regulaciones con la misma distancia que nosotros como trabajadores de la era industrial tenemos de las relaciones feudales. Serán coordinadores de redes de personas



trabajando juntas.

El fundamento general de la empresa seguirá siendo el que ya inventaron los fenicios hace uno milenios: vender cosas que les sirvan a la gente y ganar con ello, pero lo haremos de manera diferente, asumiendo que cada individuo es un creador de oferta, y de eso tiene que vivir sin necesidad de heroicidades.

Piensa en lo que más te gusta en el mundo y a continuación en las personas que te gustaría que estuvieran haciendo eso contigo y/o las que te podrían ayudar a hacerlo.

Identifica a esas personas.

Habla con ellas y pídelas que formen equipo contigo.

Elabora un plan y asigna a cada ellas un rol.

Declara a cada una de ellas qué va a ganar trabajando en el proyecto.

Esto te llevará un tiempo de propuestas y ajustes hasta que tengas formado y cohesionado al equipo.

No te veas como un empresario, mírate como un coordinador de personas.

Y sobre todo no te agobies, no actúes por necesidad, piensa que este es un planteamiento estratégico que debe formar parte de tu ser, desde la escuela, pasando por la universidad, y así toda la vida. Esta lógica formará parte de tu existencia, igual que lo era la búsqueda de empleo

para vivir del hombre de la era industrial.

Empieza desde abajo, desde lo más básico, estarás en el buen camino cuando consigas que te paguen tus primeros 100 euros por aquello que más te gusta en el mundo, por lo que tú mismo estarías dispuesto a pagar.

Todo esto hará replantearnos el mundo de la empresa, el trabajo, las relaciones laborales y legales, el empleo, el salario... Habrá un cambio obligado de las legislaciones y la normativa para adaptar estos conceptos a las condiciones de una época completamente nueva.

Estamos en la era postindustrial, regidos por estereotipos, normas y estándares del pasado, cuestión que genera una serie de disfuncionalidades y contradicciones. El modelo quebrará en torno a sus principales fundamentos, nuevas formas de trabajar se abrirán camino y la sociedad avanzará a pasos agigantados hacia una nueva realidad. Si no somos capaces de ver esto sufriremos mucho.

Te lo dice un consultor que ha dedicado media vida como profesional a ayudar a otros a crear empresas y la otra media a crear las suyas.

[VER EL ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# TU CARRERA PASA POR LIDERAR TU VIDA.

## LIDERAZGO Y EMPRENDIMIENTO.



¿Cómo orientamos a los jóvenes? ¿Cómo nos convertimos en sus cómplices? ¿Cuál es el futuro de las carreras? Mi hija se va a estudiar a la universidad el año que viene ¿Qué le aconsejo?

La inercia del pasado nos lleva a aconsejar a nuestros hijos de forma errónea acerca de la carrera más ventajosa para su futuro profesional. La buena fe y lo que fue seguro a veces no son los mejores consejeros.

El mundo cambia muy rápido y trastoca los esquemas y planes de vida rígidos, amenazando de forma severa las expectativas de futuro de nuestros jóvenes, que muchas veces asisten atónitos a los desfasados y bienintencionados consejos de padres y educadores.

### PREMISAS ERRÓNEAS.

Estudia mucho y haz una carrera, tendrás garantizado un buen futuro profesional. Es falso. Por supuesto que es positiva una sólida formación,



pero no suficiente, eso era antes, ahora hay un periodo de inflación de títulos universitarios (demasiado papel oficial circulante que devalúa automáticamente su valor), este principio que rige en la economía también vale para las certificaciones. La titulitis está en regresión.

Las carreras de ciencias tienen salida, las de letras no. Esta es una herencia clara de la era industrial en la que los ejes de la economía giraban en torno a la industria. Las necesidades de la sociedad del conocimiento son otras, incluso muchas profesiones de ciencias han quedado obsoletas al sustituir las máquinas las funciones de los profesionales que las ejercían. Esto no quiere decir que las carreras de ciencias no seguirán siendo importantes, pero esta regla no tiene la misma valencia.

Mi hija, que pronto irá a la universidad por decisión propia, tiene una inclinación natural hacia la música y una gran facilidad para los idiomas. Muchas veces le pregunto cuál es su pasión y me dice que aún no la ha descubierto, ante mi insistencia para que explore su vocación en torno a lo que se le da bien y disfruta, automáticamente me desautoriza y me dice que eso no tiene salida, que las salidas están en las ciencias

¿Pueden entender la frustración que siento después de dedicar los últimos 25 años de mi vida a romper con esta rigidez de esquemas? Le pregunto que a cuántos matemáticos o físicos conoce que se ganen la vida como físicos y matemáticos, que seguro conoce a más músicos, creativos o artistas. Pero no resulta.

### ROMPE CON LOS TÓPICOS Y SIGUE TU INSTINTO. PERSIGUE TU SUEÑO.

No podemos adivinar el futuro pero sí explorar sus tendencias.

No podemos establecer a priori las carreras que tendrán éxito en cuatro o cinco años, es posible que lo que tiene mucho éxito ahora en cuatro años no exista o esté obsoleto. Para defendernos de esto solo tenemos las herramientas de la formación permanente, la flexibilidad y el permanecer alerta a la aparición de nuevas tendencias (escucha).

### SINTONIZA TU SUEÑO CON EL SIGNO DE LOS TIEMPOS.

Siempre hay un espacio para reenfocar tu pasión y crear las condiciones para que florezca. Piensa que ese trabajo no lo va a hacer nadie por ti, tú tendrás que crear ese hueco en el puzzle del futuro.

### DISFUNCIÓN ENTRE MI PASIÓN Y MI PROFESIÓN.

Mi padre me decía, estudia una carrera y consigue un buen trabajo, luego podrás hacer lo que quieres. Esto que funcionaba así, ahora es al revés: descubre tu pasión y vuelca tu vida en ella. El objetivo último de la educación y de las personas es alcanzar la felicidad. La felicidad no está al final, está en el camino.

### LOS RASGOS QUE DEFINIRÁN EL NUEVO TIEMPO.

Aunque no podemos adivinar el futuro sí podemos determinar los rasgos que definirán el nuevo tiempo y que en consecuencia tendremos que cultivar: innovación, creatividad, liderazgo y emprendimiento. Quiere decir que independientemente de tu pasión, carrera o profesión, deberás desarrollar capacidades creativas y técnicas de innovación para reinventarte permanentemente, liderar tu vida y emprender de manera autónoma tu actividad buscando la forma de ganarte la vida con ella.

Lo más seguro es que la vida no te la solucionará el gobierno, ni una empresa, ni tu familia. Deberás hacerte cargo de tu propia existencia,



un duro trabajo que te traerá la recompensa de alcanzar la máxima expresión de la realización humana.

### CONVIÉRTETE EN UNA OFERTA PARA EL MUNDO.

En definitiva piensa que independientemente de lo que estudies, además de aprender todo lo relacionado con ese campo, y la flexibilidad para desaprender todos los conocimientos obsoletos, deberás enfocarte en todo momento en convertir lo aprendido en una iniciativa personal y profesional que deberás liderar y llevar a la práctica de manera autónoma.

Mientras estés estudiando tu carrera deberás estar diseñando esto y por tanto buscando alianzas, equipos, proveedores, financiadores, prescriptores ....Y sobre todo clientes.

### DESARROLLA UNA VISIÓN SOBRE EL FUTURO.

Independientemente de lo que estudies, construye una visión por la que deberás guiarte, visualízate en el futuro haciendo lo que te gusta realmente y en lo que eres feliz.

Esa imagen construida por ti te iluminará cuando estés perdida, cuando te fallen las fuerzas, cuando dudes. Te dará seguridad, y además de servirte para crear tu identidad y valor de marca, sentirás que el universo es amigable y que la fuerza de la atracción universal actúa cuando la invocas.

### UNA MISIÓN Y UN PLAN.

A partir de la visión construye una misión y defínela en una frase que tenga una fecha de verificación . A continuación elabora un plan para

llevarla a cabo. Todos los días haz algo, aunque sea poner un ladrillo en la construcción del edificio de tu proyecto vital. De vez en cuando mira para atrás y observa el camino recorrido, te reconfortará y dará sentido de dirección.

### CREA UNA COMUNIDAD DE PERSONAS TRABAJANDO JUNTAS.

Sola no podrás hacerlo, una de las destrezas que deberás aprender será a crear una organización de personas trabajando cooperativamente donde todas ganen mientras tú construyes tu proyecto vital. Sé generosa con tu equipo y cuídalo como si de estrellas de cine se trataran.

Y esto tendrás que hacerlo mientras estudias porque lo que estudies no puede ser un fin en si mismo sino un medio para hacer lo que quieres.

### APRENDER A CONVERSAR.

Ya, ya... me vas a decir que esto es una tontería y que ya sabes hacerlo. Yo insisto, este es el saber central de nuestro tiempo y será más importante aún en el futuro.

Si sabes manejar los actos del habla con maestría: declarar, afirmar, fundar juicios, pedir y prometer (hacer ofertas); si cultivas la escucha activa y la impecabilidad en tus actos haciéndote responsable de los compromisos que surgen al hablar, estás en la antesala de cumplir tu sueño.

### LIDERA TU VIDA.

También necesitarás aprender liderazgo, al menos para dirigirte a ti misma, y a coordinar al equipo de personas que tendrás que gerenciar para construir tu proyecto vital.



Si combinas todos estos ingredientes en aquello que te apasiona y para lo cual irás a la universidad a proveerte de conocimientos especializados, estarás sintonizando con las tendencias del nuevo tiempo.

Esto será parte del trabajo de los orientadores profesionales y laborales del futuro en coordinación con ingenieros sociales, entrenadores personales, filósofos, coordinadores de acciones, aceleradores de innovación, neurocientíficos, descubridores de talento... ; exponentes de un cambio de paradigma radical sobre el sentido del trabajo, las profesiones y las carreras.

La nueva realidad romperá los axiomas de nuestro antiguo entendimiento del ser humano, del “homo economicus” y “homo academicus”.

Pasaremos a un nuevo paradigma en el proceso de hominización hacia el “homo emprendedoris” y “homo liderensis”, una nueva cultura caracterizada por la formación permanente, la movilidad, la ubicuidad, la flexibilidad, la responsabilidad, la confianza, la impecabilidad, la acción, el riesgo, el atrevimiento, la osadía, la autonomía ... serán valores esencia-

les de la nueva generación que se está gestando.

Todo esto no es fácil para los padres y las madres que desde nuestro agudo instinto de protección queremos lo mejor para nuestros hijos con el menor riesgo y la máxima seguridad, en la búsqueda de una zona de confort que puede ser destructiva a la larga. Muchas de nuestras convicciones entran en flagrante contradicción con el nuevo signo de los tiempos.

Definitivamente nuestro entendimiento del mundo se ha hecho añicos, no estamos en una crisis cuyo fin nos retornará a la realidad del pasado, estamos en una nueva civilización con nuevas reglas que nos pueden gustar más o menos, pero que son las que definirán el campo de juego de nuestros jóvenes. Es el momento para que tomen el control.

Adelante!!!

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# MADRE MÍA. ¡LA ESTAMOS LIANDO PARDA!

## LIDERAZGO Y EMPRENDIMIENTO.



No sé quien dijo, y estaba en lo cierto, que un estadista piensa en la próxima generación y un mal político piensa en los próximos cuatro años.

Ya he dicho en otras ocasiones que nuestro futuro como sociedad depende de ensanchar la base de emprendedores, y para que eso ocurra lo primero que necesitamos es que quien toma las decisiones sepa lo que es el emprendimiento.

El emprendimiento es una actitud ante la vida, es una realidad que opera en todos los ámbitos y facetas de la actividad humana y se sustenta en una serie de saberes prácticos que pueden ser entrenados.

Qué pasa cuando quien tiene responsabilidades en materia de economía, emprendimiento y empleo no sabe que estamos en un cambio de era, en un nuevo tiempo, en una civilización postindustrial. Pues que piensa que el futuro será una réplica o un mero apéndice del pasado.



A nuestros gobernantes no les podemos pedir que entiendan que estamos en un tiempo nuevo, porque no lo vamos a conseguir. En su carga genética la concepción del tiempo se limita a 4 años. Pero sí podemos hacer un llamamiento al sentido común para que entiendan las aberraciones que están cometiendo por no entender en qué mundo vivimos.

Cuando hay un cambio profundo como el actual, necesitamos un nuevo paradigma para ver la realidad y tomar decisiones. A alguien que tiene una enfermedad nueva no podemos suministrarle un cóctel con los fármacos que se trataban las viejas enfermedades.

A día de hoy resulta que la enfermedad más devastadora que padecemos es el desempleo. Veamos el cóctel de fármacos que nuestros gobernantes han prescrito para los 6 millones de enfermos y los millones que con la actual terapia se sumarán a la lista en los próximos años.

Entienden nuestros responsables que las políticas de empleo y emprendimiento se sustentan en tres pilares principales, pensando en la lógica de la era industrial: que la gente busque activamente empleo, que la gente cree una empresa y que la gente se forme más.

Imaginemos la hipótesis de trabajo de que la gente se va a volver obediente y va a seguir las recetas al pie de la letra (cosa que no va a suceder porque la gente no es tonta). Lo vamos a analizar en una proyección de escenarios de futuro a través, por ejemplo, de los titulares de los principales diarios nacionales.

### **Escenario 1. Todos a buscar trabajo.**

Día 1 del desastre: “6 millones de españoles se echan a la calle buscando empleo”, “colapso de los portales de empleo en internet”, “colas kilométricas en las oficinas de empleo”, “miles de empresas cierran sus puertas a los demandantes de empleo”. Día 15 del desastre: “grandes manifestaciones en el país, los desempleados denuncian el engaño del gobierno”.

Día 30 del desastre “crisis de gobierno sin precedentes, el presidente acepta la dimisión en bloque de todos sus ministros”, “el presidente reconoce públicamente el error: efectivamente, debimos entender que no había 6 millones de empleos esperando a ser encontrados”.

Veamos que nos dice el sentido común: cuando alguien en su sano juicio, desde la responsabilidad de un cargo o una autoridad, pide a otros que busquen algo es porque algo se ha perdido o hay algo que encontrar. Cuando alguien juega con los desempleados y los moviliza tiene que ser consciente de no crear falsas expectativas, de lo contrario sería un irresponsable o un incompetente.

Veamos que nos dice la responsabilidad: para decir a 6 millones de personas que busquen empleo, se presupone al menos que hay algunos millones de ofertas de empleo disponibles.

### **Escenario 2. Todos a crear su empresa.**

Día 1 del desastre: “fervor emprendedor, millones de desempleados tramitando la creación de su empresa”. Mes 5 del desastre: “frustración en la calle. Millones de personas lo han perdido todo. Un portavoz de los afectados reconoce que los neoemprendedores no contaban con conocimientos ni prácticas en este campo”. Mes 12 del desastre: “un

país con 6 millones de desempleados pobres arruinados”. Mes 13 del desastre ” el presidente disuelve la cámara y anuncia unas elecciones en las que no será candidato”.

El sentido común dice que cuando alguien empuja a otra persona a hacer algo, lo hace desde la postura moral de haber medido las consecuencias. Emprender precisa de un ecosistema que un gobierno responsable debe contribuir a crear a través de políticas educativas, de innovación, financiación... Esto no funciona con una ley que rebaja unos euros en las cotizaciones. No funcionará nunca ¿se apuestan algo?

La responsabilidad dice que para declarar que el emprendimiento es un eje de gobierno, ese gobierno tiene que saber lo que es el emprendimiento, conocer la complejidad del asunto, y tener el arrojo y la valentía para convertirlo en un eje transversal que afecta a todos los ministerios.

### **Escenario 3. Todos a formarse.**

Día 1 del desastre: “se registran 6 millones de demandas de formación en una sola semana”, “colapsados los servicios públicos de empleo”. Mes 1 del desastre: “reunión urgente del gabinete, el gobierno reconoce que no dispone de recursos para financiar la formación y el reciclaje profesional”.

Mes 2 del desastre “6 millones de desempleados toman las aulas y boicotean el sistema educativo. Piden que el gobierno cumpla su palabra”. Mes 3 del desastre “el presidente anuncia su dimisión”.

El sentido común nos dice que el problema primero es la educación que tenemos, es nuestro sistema educativo. Como se nos ocurre decir

ahora que la solución está en el problema, en volver a repetir el error. Resulta que tenemos la generación mejor preparada de la historia (yo lo dudo, sí diría que es la generación con más títulos), sin embargo es la generación con menos posibilidades de encontrar un empleo de la historia.

La responsabilidad obliga a que cuando un gobierno dice a los desempleados que tienen que formarse, lo hace cuando tiene una estrategia y un plan de futuro para ellos.

Hay que desarrollar políticas activas de empleo, potenciar el emprendimiento y mejorar la empleabilidad. Faltaría más!!! Pero hay que hacerlo desde una nueva visión paradigmática, comprendiendo que estamos en una nueva realidad.

El problema es comprender que estamos entrando en un nuevo mundo. El ecosistema en el que vamos a vivir no es fácil, implica nada más y nada menos, que cada persona tiene que hacerse responsable de su vida, crear las condiciones para su desarrollo, diseñar su proyecto vital y conducirlo autónomamente.

En paralelo asistiremos a un adelgazamiento del estado y a la emergencia de una nueva clase política que entienda las claves que rigen esta nueva era en la que hemos entrado. No estamos en una crisis, estamos en una nueva etapa de la humanidad, la auténtica crisis que tenemos es la del sentido común.

Un buen punto de partida en este momento es que los gobernantes del mundo declarasen desde la humildad, su desconocimiento e incompetencia, estaríamos todos en una buena posición de partida para



iniciar desde bases solidas esta nueva andadura.

El nuevo camino será tan complejo que necesitaremos la complicidad y el esfuerzo de todos, así como voluntad para escuchar y articular propuestas conjuntas, como la que hemos realizado desde EMPRENDEDOREX en nuestro último libro: *Cómo crear 1.000.000 de nuevos emprendedores en tu país*, que aquí compartimos con nuestros lectores. [Descargar libro.](#)

Perdonad, suena el teléfono, me está entrando un cable. Presidente, presidente... he tenido una pesadilla .... la gente seguía nuestras directrices y... No te preocupes, eres muy joven, desde el gobierno tomamos estas medidas porque sabemos que la gente no se las cree y por consiguiente no va a hacerlo, seguiremos jodidos, pero por lo menos en los próximos 4 años no la liaremos parda. Dejaremos las cosas como están a ver qué pasa.

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# LAS IDEAS CAMBIAN EL MUNDO. Y UNA MIERDA!!!

## LIDERAZGO Y EMPRENDIMIENTO.



Las ideas no cambian el mundo, quitaos eso de la cabeza.

Claro que es mejor tener ideas (buenas) que no tenerlas. Lo de tener ideas y producir ideas es un complemento de uso obligatorio en todos los cerebros del siglo XXI; es como la enseñanza primaria en el siglo XX.

Ideas tenemos a mansalva: bancos de ideas, ideólogos, “ideadores”,

pensadores de ideas, expertos en ideas, celosos guardianes de ideas, endiosados con sus ideas, think-tank ...

Al contrario de lo que podríamos pensar, no existe tanta escasez de ideas. Lo verdaderamente escaso y por consiguiente valioso, son los que echan a rodar las ideas, los que ponen las ideas en acción.

Una idea es un trasto muerto en una estantería, un fósil en una cabeza



perezosa, un tesoro sin valor en la mente de un alumbrado sin luces, un candidato a cadáver; una joya pisoteada por el escarnio y la burla del público. Hasta que hace su aparición en la escena, un héroe o heroína y dice: te quiero!!! Prometo pasar todos los días de mi vida contigo!!! Me entregaré a ti!!! Te pasearé por el mundo como a una reina!!! Te haré crecer!!! No desfalleceré a tu lado!!! . Et voilà: ahí empieza a cambiar el mundo.

Que suenen las campanas!!! Alguien ha convertido a nuestra querida idea en oferta para el mundo. El ideólogo se ha pasado a la acción, se ha llenado las botas de barro, ha escuchado de verdad las sensibilidades, necesidades y preocupaciones de su público, ha ofrecido y se ha

equivocado, ha rectificado, se ha caído y se ha levantado... Hasta que su querido público le ha dicho: así está bien, te lo compro.

Duda de quien dice tener una buena idea y no hace nada con ella, de los gurús de las ideas, de quien tiene muchas ideas y está comprometido con todas (es como los maridos o mujeres infieles), de quien tiene una idea tan buena que si la cuenta se la roban, de quien dice que la culpa de que no se haga su idea es de otros.... Aquí estoy muerto con mi idea, dirá en sus esquelas funerarias.

Pongamos nuestras ideas en acción. ¿Empezamos?

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# HAGAMOS UN PACTO

## LIDERAZGO Y EMPRENDIMIENTO.



Queridos jóvenes.

En primer lugar quiero pedir disculpas en nombre de mi generación por el complejo legado del que os hacemos entrega y que tendréis que gestionar en las próximas décadas: cambio climático, conflictos bélicos, crisis, desempleo...

También quiero que valoréis los retos que nuestra generación y la de vuestros abuelos tuvimos que enfrentar, gracias a cuyos esfuerzos hoy tenéis entre otras cosas: educación, movilidad espacial, Internet...

Sin darnos cuenta, en una generación, rompimos la lógica de la historia: aceleramos el tiempo, achicamos el espacio, rompimos las coordenadas

geográficas, interconectamos el mundo etc... Abrimos el espacio de juego para inventar un futuro mejor, pero cometimos también grandes errores: no democratizamos las oportunidades del progreso, abusamos de la Madre Tierra y os transmitimos una forma de ver el mundo y aprender ya caducas.

Fuimos tan ciegos y estúpidos que cambiamos el mundo y no actuamos en consecuencia con la educación. Os pedimos disculpas por deciros que estudiando una carrera alcanzaríais el éxito, por mimaros en exceso, por no ayudaros a descubrir vuestra pasión y desplegar vuestros talentos, por impedirlos asumir riesgos ...

Lo hicimos por amor, porque así había funcionado hasta entonces en



nuestro mundo conocido. Creamos un nuevo paradigma pero se nos olvidó el software del antiguo en el lugar más importante: en las aulas. Y reconocemos éste como el mayor error de bulto.

Ahora, realmente estamos confusos, no sabemos qué aconsejaros porque hasta el futuro inmediato lo hemos convertido en incierto, nadie puede predecir las oportunidades que vendrán, y tan siquiera si las que hoy son, lo serán en dos o tres años.

En este tiempo, el papel del Estado se ha reducido, los órganos de representación política se han vuelto miopes y la ciudadanía en su zozobra diaria vive en un desasosiego que le impide articular soluciones con serenidad.

Con este ejercicio de humildad, un grupo de personas de mi generación propone un pacto intergeneracional con vosotros, del que esbozo algunas propuestas a la espera de contrastarlas con las vuestras y cerrar un GRAN PACTO.

Compartamos un diagnóstico en torno a las grandes preguntas que siguen vigentes: ¿dónde estamos? ¿Cómo es el mundo? ¿Qué ha cambiado? ¿Dónde están las oportunidades? ¿Cuáles son los cursos de acción para los próximos años? ¿Hacia dónde queremos ir? ...

Convirtamos este think tank en un action tank con una hoja de ruta con compromisos definidos para la acción.

Analicemos los retos que todos los seres humanos estamos enfrentando: clima, alimentación, democracia, educación... Y actuemos con estos problemas en clave de oportunidades.

Asumamos el reto de que nosotros, los firmantes del pacto, somos la parte más activa a la hora de tomar la iniciativa.

Esto no pasará si sólo lo convertimos en una queja al presidente, parlamento o al ministro. A nosotros nos corresponde tomar el toro por los cuernos. Las soluciones están principalmente en nosotros.

Planteemos otra educación posible que dé salida a los problemas inmediatos y cotidianos que tenemos, como el paro o la obsolescencia de nuestros conocimientos.

Elaboremos un catálogo de acciones inmediatas para reconducir la situación y comprometamos acción inmediata en ello:

- Aceleradoras donde las personas que hayan estudiado puedan convertir su conocimiento en una oferta para el mundo y una forma de desarrollo profesional.
- Creación de redes de personas trabajando en problemas recurrentes de los que surjan iniciativas: sociales, económicas, empresariales...
- Invención y recreación de espacios de futuro para anticipar nuevas tendencias.
- Desarrollo de programas de entrenamiento y formación masivos, de bajo coste para el acceso masivo de la población mundial, en los cuales una persona pueda desarrollar en la práctica un proyecto emprendedor, un plan de vida o un proyecto de liderazgo.



- Interconectemos de todas estas iniciativas y las que sumen todos los adheridos al pacto en una gran red social.

Hagámoslo juntos, aunque la iniciativa os corresponde a vosotros. Contad con nosotros, somos vuestro apoyo. El liderazgo es enteramente vuestro.

Pensad que con todos los errores cometidos y dificultades, las condiciones históricas actuales son inmejorables para el futuro de la humani-

dad, en ningún otro momento hubo tantas herramientas y recursos al alcance de una generación para transformar el mundo.

Definitivamente estamos en un cambio de Era, entrando en una nueva Civilización, y esto es una oportunidad única que no han tenido todas las generaciones.

Coged las riendas, tomad el mando, sed osados, atreveos, hacedlo!!!

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# EMPRENDED, CABRONES, EMPRENDED!

## LIDERAZGO Y EMPRENDIMIENTO.

Resulta vergonzoso y sonrojante el desconocimiento que demuestran nuestros políticos a cerca de cuestiones tan críticas y trascendentes para la cosa pública como el emprendimiento.

No conozco palabra más prostituida que “emprendedor”, más cuando muchos se llenan la boca con ella fruto de cierta moda. Y pocos, muy pocos entienden su verdadero calado y trasfondo.

En el lenguaje de lo políticamente correcto, emprendedor viene a significar: autónomo, empresario, “pringao” que paga impuestos, arriesgado....

En la acción política y de gobierno, cuando se echan las grandes cuentas del Estado existe un consenso evidente en torno la necesidad de ensanchar la base social de “¿emprendedores?”, pues con ello se garantiza mayor recaudación, capacidad de gasto público, mantenimiento de la sociedad del bienestar...

En esta lógica, las grandes cabezas pensantes en los despachos gubernamentales, elaboran sesudas leyes como la Ley 14/2013 de 27 de septiembre (<http://www.boe.es/boe/dias/2013/09/28/pdfs/BOE-A-2013-10074.pdf>). Y razonan (aunque tengo mis dudas), que a través de estas medidas los desempleados, trabajadores, estudiantes...; dirán: qué guay!! Me hago emprendedor.

Y claro la cosa no funciona, esto no crea emprendedores. ¿Por qué?

Porque el emprendimiento es un fenómeno mucho más complejo que tiene que ver con el cultivo de aspectos esenciales del ser humano que por desgracia no se hallan presentes en nuestra cultura, pero por suerte, pueden ser adquiridos. Me estoy refiriendo a un conjunto de dominios que serán centrales en el nuevo modelo educativo que sin ninguna duda surgirá de las cenizas del actual: emocional, lingüístico (ontología), hacer ofertas, crear prototipos, innovar y crear ideas, crear organizaciones y redes de colaboración, trabajar con clientes, liderazgo....

En realidad hemos pasado de la milonga del discurso oficial del Estado, la familia y la sociedad en general que decía a nuestros jóvenes: estudiad una buena carrera y tendréis un buen empleo. Ahora, de pronto y a pie cambiado, el mensaje es: eso ya no vale, hay que emprender.

Y claro está, esto crea una sensación de confusión, zozobra y desasosiego sin parangón en nuestros jóvenes, que con buen juicio piensan: bueno y qué hacemos, cómo se emprende... por qué nos dicen ahora que cambiemos el chip...

Lo que escuchan en realidad es: emprended!!! Cabrones, emprended!!! Porque ese es el mensaje de trasfondo, sin que haya una visión estratégica y un compromiso de facilitar esta tarea abordándola desde sus fundamentales. El fenómeno emprendimiento es cultural, trasciende a la creación de empresa y abarca la formación integral y a lo largo de la vida del ser humano. [VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# SALVEMOS A NUESTROS JÓVENES DEL SISTEMA EDUCATIVO.

## LIDERAZGO Y EDUCACIÓN.



Los líderes del futuro están estudiando y debemos rescatarlos de un sistema que les prepara para habitar un mundo que ya no existe.

¿Y qué están estudiando? ¿Y cómo están estudiando? ¿Y para qué futuro se están preparando? Esas son las cuestiones.

### CREAR CANTERA DE LÍDERES.

Lidiar con los retos del futuro precisa de una legión de líderes capaces de abordar los desafíos críticos que enfrentaremos como especie y eso no lo lograremos solo con buenos expedientes académicos. Será necesario forjar en ellos un espíritu emprendedor y de liderazgo, definido por los rasgos esenciales de la innovación, la imaginación y la

creatividad. Y claro está, también el conocimiento, pero como función auxiliar de los primeros.

No construiremos un mundo mejor con el solo hecho de que la gente sepa más cosas y esté “¿más preparada?”, es necesario crear un nuevo espíritu en los jóvenes para que se conviertan en artífices y protagonistas de su vida y de sus comunidades.

En el paradigma declinante bastaba con unos centenares de líderes para mover el mundo, en el paradigma naciente el ideal es que en cada persona florezca un líder, igual que la Revolución industrial consiguió crear disciplina industrial en cada persona, el nuevo tiem-



po necesita de personas responsables capaces de tomar el control (disciplina en liderazgo).

El mundo se cree que el futuro está en producir obreros, técnicos y funcionarios, en gran parte porque el pensamiento dominante en la política vive en la esfera del pensamiento del siglo XX y el sistema educativo está anclado en el siglo XIX.

Estamos en la antesala de las revoluciones más apasionantes de la historia de la humanidad, cuyo éxito dependerá de equipar a nuestros jóvenes con un nuevo espíritu y actitud ante la vida, y eso sólo se conseguirá con una nueva disciplina de liderazgo mediante la cual cada persona aprenda a ser líder y lo ponga en práctica en su proyecto vital.

### UN CAMBIO DE ENFOQUE DE PARTIDA.

Otro rasgo de los nuevos tiempos es el cambio de enfoque respecto al éxito personal. El éxito duradero se produce cuando añado valor a los demás, el retorno es mucho mayor frente a la búsqueda permanente de la ganancia personal e inmediata. El planeta tendrá una nueva oportunidad si logramos que el sistema educativo se enfoque en estas cuestiones: ¿qué puedo hacer por mi comunidad? ¿Cómo pongo en juego mi talento para solucionar un problema global? ¿Qué valor puedo agregar a los demás? La cuestión No es baladí cuando partimos de un sistema que potencia el individualismo, la malsana competencia y el egoísmo como el camino al éxito.

### CAMBIAR LA MISIÓN DE NUESTROS JÓVENES.

Antes que memorizar información y escupirla en un examen u opo-

sición para dejar tirados en la cuneta al mayor número de competidores, nuestros jóvenes necesitan una nueva forma de ver y actuar en el mundo basada en la colaboración, la coordinación, la honestidad y la confianza.

### ENFOQUE EN EL FUTURO.

Visualizar los nuevos escenarios del futuro para ubicarse en ellos. Las respuestas a las preguntas ¿Por qué estudio? ¿Para qué estudio? Deben conectar a los jóvenes con una parcela de futuro que se van a comprometer a liderar. El itinerario y la lógica para elegir estudios y profesión van a sufrir cambios. Debemos cambiar las preguntas que los padres y los profesores hacemos a los niños y jóvenes (qué vas a ser de mayor, vas a ser médico, abogado, funcionario...); por estas otras: con qué problema global te vas a comprometer, cómo vas a hacer una diferencia con tu vida, de qué parcela te vas a hacer cargo, qué legado dejarás a las futuras generaciones. Éstas preguntas son poderosas y generativas de nuevos senderos y conexiones neuronales en el cerebro, si las declaramos y las trabajamos estamos trazando nuevos espacios para la acción humana.

### NO PODEMOS SER ADIVINOS.

Ante la fungibilidad y obsolescencia de las profesiones y las carreras no podemos jugar a adivinar los estudios porque corremos el riesgo de que en pocos años esa actividad no exista o esté sustituida por una nueva tecnología. La cuestión crítica es saber qué rol estoy dispuesto a jugar en el mundo y cómo me preparo para asumir ese papel.

### UBICARSE EN EL FUTURO Y RECREAR ESCENARIOS.



Hace unos meses conversando con Tom Chi ( cocreador de las Google Glass) nos comentaba que la inspiración para fabricar las gafas les había venido de una película de ciencia ficción y que el primer prototipo lo habían hecho en 45 minutos a partir del alambre de una percha. Este es el principal rasgo de la modernidad en el que debemos ubicar a nuestros alumnos: ubicarte en el futuro y hacer pruebas. Si ya sabes de lo que te vas a hacer cargo, elabora en 45 minutos un prototipo o un bosquejo, mañana haces otro perfeccionado, y así todos los días, hasta que ya tengas lo que quieras.

### NUEVOS ESCENARIOS POR LOS QUE DISCURRIRÁ EL FUTURO.

Elige el escenario en el que quieres ubicarte, puede ser alguno de estos u otro que te inventes:

**Escenario 1.** La conservación y el cuidado del planeta (cambio climático, contaminación, destrucción de ecosistemas, nuevas fuentes de energía...), seguramente es el mayor desafío que tenemos como especie, millones de vacantes esperan a líderes que las ocupen.

**Escenario 2.** La alimentación y la salud (producción de alimentos, garantía alimentaria para todos, cura de enfermedades, investigación biomédica...).

**Escenario 3.** Comunicación humana y transportes (tecnologías de la información y la comunicación, exploración del Universo, conquista de otros planetas, nuevos medios de transporte ...).

**Escenario 4.** Gobernanza mundial (desarrollo de nuevas formas de gobierno de la sociedades humanas, las comunidades y las orga-

nizaciones). El mundo está pidiendo a gritos millones de líderes que entiendan de verdad lo que está pasando, que estamos al borde de la destrucción de la especie y del planeta, que profundicen en la democracia, que trabajen en la resolución de conflictos... Una tarea gigantesca, una tarea que no sólo es cosa de jefes y presidentes, una tarea donde tú tienes una gran responsabilidad.

**Escenario 5.** La educación (nuevos modelos, métodos, docentes, contenidos, materiales...). Nuestro sistemas educativos van a colapsar y saltar por los aires, muchos de los que no somos muy viejos vamos a conocer esta explosión. Necesitamos millones de líderes que se hagan cargo de levantar el nuevo modelo, aquí estará la tarea más ingente y decisiva para nuestra joven generación y las venideras.

Soy padre de dos jóvenes de 14 y 16 años, estoy asistiendo en tiempo real a los efectos perversos que el sistema educativo está teniendo sobre ellas, es la misma sensación que la persona que asiste a la ingesta de veneno de un ser querido, con la diferencia que la educación no destruye los órganos vitales sino que mata el talento y el futuro de las personas. Me declaro incapaz de abordar solo este reto y busco aliados para formar equipo y crear un nuevo modelo educativo.

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# EL CURRÍCULUM DEL HOY Y EL MAÑANA.

## LIDERAZGO Y EDUCACIÓN.



“Mamá estoy obsoleta, ayúdame a crear mi nuevo curriculum”. Y la madre en el 2025 le dijo: hija para empezar, tienes que aprender lenguaje, gerencia, actitud, autonomía personal y liderazgo. Luego tienes que desaprender todos esos conocimientos antiguos y actitudes pasivas adquiridas en tus años de estudios. Finalmente en función de tu pasión personal, puedes adquirir conocimientos específicos en un centro que ofrezca calidad.

Con todo ello definirás qué oferta vas a ser para los demás y en consecuencia harás que la conozca el mundo, concretándola en la práctica a través de una iniciativa personal. En torno a ella empieza a trabajar a más tardar esta mañana buscando tus clientes, proveedores

y colaboradores. Hazlo rápido y con decisión porque será tu más seguro sustento en el futuro.

Esto no es una crisis. Hemos entrado en una nueva civilización en la que cada persona ha de aprender a gerenciar su propia vida. Venimos de una época en la que para desenvolverse había que adquirir disciplina laboral o preparación universitaria.

Para pasar a otra donde además de eso necesito ser un eficaz gerente de mi proyecto vital, incluyendo la invención de mi propio trabajo.

Para adaptarme al cambio de paradigma debo hacerme cargo de mi



propia existencia, a ser responsable, a crear las condiciones para mi desarrollo personal y profesional, a no esperar a que otros me proporcionen el sustento, a convertirme en una oferta y oportunidad para los demás etc.

Para eso necesito saber gerenciar mi vida más que conocer un oficio o tener una carrera.

En primer lugar, aprender lenguaje. No, no se trata de aprender idiomas o reglas lingüísticas. Se trata de la apropiación y manejo excelente de los actos básicos del habla: declaraciones, afirmaciones, juicios, pedidos y promesas (ofertas).

La adquisición de estos dominios lingüísticos son la base para congregar a una comunidad de personas en torno a mí, generar espacios emocionales para mover a la acción, imaginar, innovar y generar nuevas realidades, crear vínculos y alianzas duraderas entre las personas, producir nuevas ofertas, descubrir anomalías, liderar (crear confianza, coordinación, influencia, magnetismo, movilización, seducción...).

Es decir, las destrezas centrales que me permiten inventar nuevas realidades.

La nueva civilización es mucho más exigente, nos obliga a tener la disciplina del trabajador de la era industrial, los conocimientos superiores de un universitario, la actitud de un emprendedor y las capacidades directivas de un gerente moderno; siendo preponderantes las últimas.

Realmente las nuevas competencias son antiguas, el dominio eficaz

de los actos del habla que nos permite crear ofertas, emprender, gerenciar, coordinar o liderar se remontan al inicio de la historia del hombre como ser lingüístico, tornándose en el siglo XXI como saberes centrales.

Planear la caza, ocupar nuevos territorios, transformar el medio o desarrollar la agricultura fueron fruto de la capacidad de iniciativa y la efectividad de los actos del habla de nuestros ancestros y serán las capacidades esenciales para alcanzar las conquistas de la civilización en la que acabamos de entrar.

Todo este alegato no menosprecia el papel del conocimiento en el curriculum, el conocimiento es el hardware y la nueva materia prima, pero el motor de la transformación reside en destrezas antiguas.

El conocimiento por si solo no produce transformación ni cambio, necesita de personas responsables con actitudes (empendedoras) y con capacidades de convocar, declarar, coordinar, ofertar... (actitudes lingüísticas), para conducir a la sociedad a nuevos espacios (actitudes de liderazgo).

Un grupo de personas con pocos conocimientos pero con capacidades de coordinación y actitudes para la acción pueden hacer una gran diferencia. Otro grupo de personas con muchos conocimientos, pero con una actitud pasiva y sin prácticas de coordinación, jamás harán una gran obra.

Un día cualquiera rastreando ofertas en un servicio público de empleo. Año 2035. Se buscan trabajadores, socios o aliados.



Obligatorio: persona con capacidad de iniciativa, comprometida, capaz de crear espacios emocionales expansivos, habilidades para la coordinación, capacidad para descubrir anomalías, desenvolvimiento de tareas bajo estándares de impecabilidad.

Importante: tener conocimientos prácticos en el ámbito del trabajo o estar en disposición de adquirirlos en tiempo récord.

Otros: cuando se cumplan los anteriores se valorará la posesión de

algún título universitario siempre que se garantice la actualización de conocimientos aprendidos o la disposición para desaprender todo el conocimiento obsoleto adquirido.

Necesario: estar en posesión del carnet para conducir de manera autónoma su vida.

Y tú ¿Estás adaptando ya tu curriculum?

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# PAPÁ DE MAYOR QUIERO SER REBELDE.

## LIDERAZGO Y EDUCACIÓN.



Una escuela de rebeldes. ¿Por qué no? Yo me declaro en rebeldía. ¿Y tú?

Si me preguntasen qué cosas importantes hemos perdido en los últimos años, respondería que además de altas dosis de sentido común, una carga enorme de rebeldía.

La rebeldía es un bien preciado que agita y moviliza al ser humano, definitivamente debemos recuperarla y ejercitarla. No les extrañe que dentro de unos años sea una parte valiosa del curriculum personal y en la entrevista de trabajo te pregunten: bueno y usted cómo anda de rebeldía. Está claro que en las organizaciones del futuro tendrán más cabida los inquietos rebeldes que los metódicos obedientes.

Pese a lo peyorativo del término por el influjo de los vigilantes del establishment, es mucho lo que debemos a los rebeldes, y no solo por los grandes logros que nos han traído. El virus de la rebeldía está en el día a día de las personas que emprenden y lideran sus vidas, en las empresas y en las organizaciones que son referentes, en las que no se resignan, en las que retan a hacer las cosas de manera diferente y acaban marcando el camino a seguir.

Mi padre me decía que había rebeldes con causa y sin causa, siempre me invitó con su ejemplo y valentía a estar en el bando de los primeros, y con acierto desigual intento seguir su ejemplo.

La actual deriva social nos ha privado de enemigos comunes reconocibles, como en otras generaciones fueron la opresión o la dictadura.



Esto ha generado una inercia cultural de apatía, adormecimiento y pusilanimidad colectiva, reduciendo el trascendental papel de la rebeldía a las formas de tertulia radiofónica, y al cinismo subyacente que transmiten los medios de comunicación. Bajo esa apostilla asimilamos la rebeldía como una actitud crítica hacia todo, ajena a cualquier compromiso personal, como algo que se puede ejercer sin mojarse. Ante este panorama, con toda propiedad podemos decir que el rebelde de verdad es una especie en vías de extinción.

Para cultivar el liderazgo hay que inocular el espíritu de rebeldía auténtico que pasa por cuestionarse si todas las cosas que nos hemos dado o nos han dado como ciertas lo son.

Cuando me sitúo en una actitud crítico-constructiva del mundo y a partir de las grandes preguntas sumo estas nuevas: ¿Será verdad todo lo que doy por cierto? ¿Se podrá mover aquello que me han dicho que es inamovible? Y en base a la existencia de principios irrenunciables que me rigen surge una decisión firme de acción. Aparece una mezcla de insatisfacción, compromiso, emoción, impulso y movilización que comienza a amenazar cierto statu quo.

Todos reconocemos que cosas tan importantes como la libertad, la ciencia moderna, la democracia, las conquistas de la sociedad del bienestar, la justicia social, las transformaciones artísticas y culturales... Las grandes rupturas que nos han traído un mundo mejor y un cambio de paradigma, son inventos de rebeldes que en su origen encontraron una gran oposición. Sin embargo, pocos somos los que nos declaramos rebeldes.

Colega, no caben medias tintas, si quieres desarrollarte como líder,

necesitas abrazar una causa, y las causas plantean conflictos con el orden de cosas establecidas. Y para eso necesitas declararte en rebeldía y adoptarla como una actitud vital positiva que tienes que cultivar:

Los rebeldes de verdad son capaces de imaginar el mundo de otra manera, de emocionarse con esa visión y poner su vida al servicio de un propósito mayor. El camino estará sembrado de detractores, y no porque el hombre sea lobo para el hombre, más bien porque somos seres refractarios al cambio. A pesar de todo, fruto del tesón, el rebelde acaba encontrando seguidores por el camino, y entonces la nube se convierte en tormenta.

La rebeldía es un rasgo indisoluble del liderazgo, conlleva enfrentar situaciones encontradas, conflictos a veces enquistados, injusticias sustentadas por el poder establecido, disgustos y dudas, e incluso el ostracismo y la travesía del desierto.

Antes de iniciar tu andadura como líder, mide tu capacidad de rebeldía, el tanque debe estar rebosante. Piensa que liderar no es dar un paseo en bicicleta ni convertirse en un jefecito, es una decisión que pondrá a prueba tu coraje y tu valentía para abrazar una causa por la que decides dar lo mejor de ti mismo.

Vivan los rebeldes!!!

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# APRENDER A INNOVAR (I). LAS FUENTES DE LA INNOVACIÓN. EL JUEGO DE LA INNOVACIÓN TRANSVERSAL APLICADA.

**LIDERAZGO Y EDUCACIÓN.**



Aprende a observar lo que está funcionando en otros lugares, campos, ámbitos de acción, actividades...; para adaptarlo a otro contexto y generar con ello un cambio o una oportunidad. A menudo las grandes innovaciones han surgido de aplicar algo que ya se estaba haciendo, con frecuencia de manera marginal, a un nuevo contexto, elevando con ese acto su categoría de marginal en universal. Busca lo residual, lo marginal y adáptalo para darle un nuevo uso como se hizo con los grandes inventos de la humanidad: la agricultura, la libertad, la democracia, el automóvil, Internet, el televisor... La innovación transversal aplicada se produce cuando una práctica salta de su ámbito a otro diferente (de forma programada y voluntaria o casual), produciendo un efecto mul-

tiplicador. Por tanto es algo transgresor que tú puedes forzar, fijándote en una rareza que se puede convertir en una práctica de uso masivo.

Innovar es una actividad que no forma parte de la tradición de una sociedad anestesiada en la que la realización personal y profesional se vincula con la adquisición del estatus de funcionario, o en el peor de los casos, de trabajador por cuenta ajena. En este contexto la innovación no es necesaria, e incluso puede convertirse en un inconveniente.

Al trabajador de la Era industrial se le exigía la realización de tareas lineales y repetitivas en las cadenas de montaje, conforme al modelo



taylorista y fordista de producción. Para el acceso a la función pública, lo necesario era aprender de memoria y sin salirse del guión un temario para “escupirlo” en una oposición.

De aquellos polvos resulta el lodazal en el que nos encontramos. Esta tradición configuró el ADN de nuestro actual sistema educativo, preparado para lanzar a la sociedad del conocimiento auténticos “zombis” programados para trabajar en una civilización que ya es historia.

Definitivamente, no estamos en una crisis, estamos entrando en una nueva era, en una nueva civilización, que está creando un tremendo shock colectivo por la velocidad y radicalidad de su entrada en escena.

Uno de los principales rasgos del nuevo tiempo es la innovación, que pasa a ser un bien trascendente que hay que socializar y redistribuir entre las personas, como apropiación colectiva necesaria para enfrentar con éxito los retos personales y profesionales.

Para el desarrollo de la innovación, las personas necesitamos una serie de herramientas, entrenamiento y creación de ecosistemas que faciliten su eclosión. La gente necesita aprender de manera práctica a innovar. Y para ayudar en esta tarea vamos a entrar en materia.

A lo largo de los últimos años, en el desarrollo de programas de capacitación en liderazgo y emprendimiento que hemos llevado a cabo con gobiernos y organizaciones de diversos países (España, Portugal, Uruguay, Paraguay, Bolivia, Nicaragua...); se nos planteaba la creación de materiales formativos de carácter práctico para entrenar a personas en la disciplina de la innovación, y como los que había no se

ajustaban a los rigurosos estándares de calidad de nuestra demanda, tuvimos que crearlos. Para ello generamos una serie de herramientas prácticas para innovar (innovación transversal aplicada, creación de ideas, desarrollo de prototipos).

Vamos con la primera. La innovación transversal aplicada tiene que ver con dar un nuevo uso a lo que ya existe para elevarlo de categoría. Para empezar, se trata de tomar un tubo de pegamento para unir cosas que ya existen en contextos diferentes y a partir de ahí crear otras nuevas. Es una práctica creativa que debes instalar en tu cerebro como hábito, fruto del cual generarás mucho desperdicio, gran parte de la producción terminará en la papelera, pero cuando hayas gastado varios tubos de pegamento mental, te asombrarás de lo que eres capaz.

A lo largo de la historia, incluida la fase de especialización productiva de la Revolución industrial, las actividades humanas han tenido un carácter horizontal, desarrollándose en compartimentos estanco. Su efecto visible no era sólo la fabricación. Una compañía elaboraba un artículo y centraba la innovación en la reducción de su coste sin mirar a otro lado, las universidades y los centros de estudios operaban con el conocimiento dentro de su ámbito, los productores de materias primas hacían lo propio en su campo. Y esto también ocurría en la economía, educación, cultura... Cada persona se desenvolvía horizontalmente en su ámbito, y las innovaciones surgían lentamente en esos compartimentos.

Los cambios trascendentes surgidos de la innovación, aparecen cuando se establecen vasos comunicantes entre esos compartimentos



estanco, cuando alguien se atreve a salir de su cadena de producción, de su círculo de rutina o de su zona de confort; y explora lo que hacen otros en ámbitos diferentes, no con la mirada de la Ilustración de conocer por conocer, sino con el deseo de apropiación del conocimiento para la acción (conocimiento aplicado). Por ejemplo: alguien observó la máquina de vapor y el coche de caballos (dos actividades diferenciadas), luego sacó el tubo de pegamento e imaginó la máquina de vapor sobre el coche de caballos. El resto de la historia todos la conocéis.

Pues bien, aquí hay una sencilla práctica de innovación transversal aplicada, que entre otras cosas cambio el mundo.

Como veis, la primera gran fuente de innovación no radica tanto en inventar algo nuevo desde 0, sino que el invento está en mirar de manera diferente a lo que existe y aplicarlo a otro campo, implicando intencionalidad del sujeto. Las prácticas asociadas para trabajarlo están relacionadas con la curiosidad, exploración y realización de combinaciones (a veces absurdas o improbables), planteadas como hipótesis de trabajo y proyectadas como escenarios de futuro.

La innovación transversal aplicada muchas veces surge como una irrupción anómala de un campo a otro, como si fuese una mutación deforme, que en sus inicios es observada como algo marginal y de poco valor. Los primeros que propusieron que el automóvil, el computador, el teléfono, internet, el televisor, la libertad, la democracia, que en sus orígenes eran realidades marginales; saltaron de su dominio primigenio (transporte en las minas, computación de datos, transmisión de voz, comunicación militar, recepción de imágenes); al medio de desplazamiento autónomo mundial, las formas de conec-

tarnos y comunicarnos masivamente...; como innovaciones transversales cruzadas, recibieron una sonora carcajada, incluso por los más reputados y experimentados líderes y pensadores de cada época: no funcionará, se venderán pocas unidades, no lo necesita la gente... fue su sentencia.

Aprende de ello, pues para vivir en la nueva civilización en la que ya hemos entrado, necesitarás desarrollar y actualizar tu propio plan de innovación. Y que esta lógica de hacer la acomodes a tu plan de vida, a tu actividad, a tu campo de interés. No se trata de que inventes la pólvora, sino que te apropiés de las prácticas que te ayudarán a desenvolverte en este nuevo tiempo.

Muchas veces quien introdujo algo en un campo nunca pensó en la trascendencia que podría tener en otro, lo hizo en un momento histórico y en un contexto particular (horizontal). Quien inventó el teléfono no pensó que en el futuro sería un instrumento global de comunicación del que se venderían más de 3000.000.000 de unidades. Con frecuencia las grandes innovaciones disruptivas las han hecho otros con inventos que no eran suyos, simplemente tuvieron la capacidad de hacer saltar el invento a otro contexto donde le estaba esperando su ecosistema ideal para desarrollarse.

Lo importante es que observes que la lógica de la innovación transversal aplicada se adecua a las necesidades que tiene cualquier persona desarrolle capacidades para innovar, independientemente de su nivel de conocimientos, campo o actividad en la que quiera aplicarla: economía, industria, ciencia, deporte, cultura, trabajo, profesión, relaciones personales... Y además, fruto de este aprendizaje pueda replicarla como aprendiz y maestra de otros.



Lo verdaderamente revolucionario de esta apropiación, es que el sujeto de la innovación, no introduce ningún elemento nuevo que no estuviera en el sistema (ya existía la máquina de vapor y el coche de caballos). Lo genuino y mágico del proceso es que genera una novedad transformadora recombinando lo existente y generando un curso de acción diferente que cambia el curso del mundo.

Este va a ser tu primer paso para convertirte en innovador; ahora no se trata de que aprendas a inventar nada (eso vendrá más adelante). Se trata de que hagas algo nuevo a partir de lo inventado. Ya tendrás tiempo de fabricar prototipos y otras cosas cuando hayas aprendido a hacer esto.

Gran parte de las cosas de valor que nos rodean han sido fruto de personas transgresoras que nos han proporcionado un mundo más amable y una mejor calidad de vida. Piensa como ellos, toma sus hábitos. En los billones de combinaciones posibles aún no intentadas a partir de las realidades actuales ya inventadas está el futuro ¿te atreves a sacar las cosas de su contexto originario? Buena parte de la historia de la humanidad se escribirá en esta clave. Todo está por hacer; el mundo está esperando a tu ocurrencia para que el futuro comience a escribirse con grandes titulares. Y seguirá haciéndose en una secuencia infinita de innovaciones transversales aplicadas: alguien vio el libro y después el video e ideó el videolibro, alguien vio una tienda de música y después un teléfono móvil e ideó una tienda de música en el teléfono...

Históricamente muchas innovaciones surgían desde la mirada inquieta de las personas que viajaban, al observar las cosas que se hacían en otros lugares y aplicarlas en su lugar de origen. De hecho las diferen-

tes formas de viajar (aventura, guerra, conquista...), se convirtieron en la principal fuente de innovación en otros tiempos. Después, la imprenta, los medios de comunicación de masas, el automóvil, los desplazamientos masivos, el turismo; han contribuido a la innovación transversal aplicada, pero ninguno de ellos tiene comparación con Internet y el desarrollo de las redes sociales que proporciona el ecosistema ideal para observar y estudiar lo que se está haciendo en otros campos, y que cada persona pueda desarrollar su plan de innovación vital.

Vivimos en un nuevo tiempo en el que las posibilidades para innovar se han democratizado y la horizontalidad de las actividades humanas se ha roto, surgiendo puentes y vasos comunicantes en todas las actividades donde opera el ser humano: las universidades con las empresas, se crean comunidades de personas cada minuto en la red, se accede a la información deseada en segundos... Todo está engrasado para la innovación, únicamente hace falta un entrenamiento rápido de las personas en esta disciplina.

La innovación requiere una intencionalidad, presupone que hay un individuo con una motivación o un deseo para hacer algo nuevo que produzca valor y haga una diferencia, entraña emocionalidad, además de conocimiento, visión y acción. Para que la innovación se ponga en marcha tienes que creer firmemente, querer hacerlo, saber que puedes hacerlo y ponerte en movimiento. El motor de la innovación está dentro de ti, el objeto está fuera, pero requiere de un sujeto que lo organice.

Antes de comenzar el entrenamiento ten en cuenta que:



- El futuro ya está sucediendo en otro lugar, al menos parcialmente. Por ejemplo, el iPhone ya estaba ocurriendo cuando se inventaron los teléfonos móviles y por separado se inventó la pantalla táctil.
- Millones de innovaciones silenciosas están ocurriendo en cada momento, muchas de ellas nunca eclosionarán si no hay un sujeto transgresor que las organice y las haga saltar de su contexto a otro. Serán futuros fallidos.
- Buena parte de las innovaciones son visibles a través de Internet, asómate a ellas.
- Es posible que aquello con lo que sueñas, quieres construir, hacer, fabricar... Ya está hecho. Tienes Internet, compruébalo. Te puedes encontrar que el uso que se le está dando es marginal.
- Puede que lo que quieres hacer ya esté hecho de manera disociada, es decir, alguien ya está haciendo parte de eso, y otro en otra parte del mundo, está haciendo el resto. Únelo y multiplica su valor.
- Quizá de lo que quieres hacer, solo este hecho parte del puzzle. Crea el resto de piezas y únelas.
- Innovar es el pegamento que une cosas antiguas o cosas antiguas con otras nuevas. Piensa en la lógica de quien pegó el fregón a un palo o el palo a un caramelo.

Innovar también es un ejercicio repetitivo de quitar y poner.

- Identifica las rarezas, esas cosas transgresoras que aparecen en el pensamiento, la moda, el arte...; esas tendencias emergentes a las que poca gente les concede importancia pero que apuntan una ruptura con una tradición determinada. El futuro está en marcha y se está anticipando en ámbitos distintos como la expresión artística, el cine, la cultura. La aeronáutica, la exploración del universo, el teléfono móvil, las gafas Google ya estaban en el cine años antes de ser una realidad.
- Las rarezas lógicamente están asociadas con gente "rara". Hazte un sitio entre la gente rara.

Identifica a otras personas que tengan tu mismo interés en un campo de innovación y forma equipo con ellas (grupos en las redes sociales, quedadas, reuniones virtuales, reuniones presenciales...). La capacidad de innovar se multiplica cuando desarrollas capacidades para crear confianza.

- Desarrolla prácticas de exploración sistemática de aquello que te gusta hacer o te apasiona.
- Si puedes, viaja y conócelo in situ.
- Identifica de qué actividades, fuentes, publicaciones, puedes recabar información o inspiración.
- Identifica los campos en los que se ubican las necesidades básicas de las personas, todo lo que tenga que ver con nuevas ofertas relacionadas con la mejora de la comunicación, salud, ocio, transportes, educación, nuevas experiencias; seguirán constituyendo

actividades de innovación permanente.

## APRENDIENDO A REALIZAR EL JUEGO CRUZADO DE LA INNOVACIÓN.

Algunas orientaciones que te ayudarán a sacar el máximo partido de la práctica que te voy a enseñar:

- Busca forzar combinaciones marginales, poco racionales o altamente improbables. Si pretendes hacer algo nuevo en un campo o actividad, no te limites a hacer combinaciones o asociaciones de ideas con otras actividades similares que hacen frontera con la tuya. Atrévete a mirar más lejos. Por ejemplo, si estás en la industria, mira hacia el campo del arte o el diseño. Si estas en lo analógico mira a lo digital, si estás en la agricultura mira lo que pasa en el pensamiento o la filosofía.
- Rompe con las interpretaciones lineales, con los tópicos, con los pensamientos limitantes, con los caminos transitados. Busca abrir nuevos senderos e interpretaciones, equivocarse, probar y experimentar forma parte del juego. La idea más descabellada puntúa.
- La búsqueda de la innovación tiene que coincidir con el campo donde está tu vocación, tu pasión o tu deseo, justo donde quieres hacer una diferencia.
- La innovación que buscas puede tener una naturaleza diversa: inventar algo nuevo a partir de lo que ya existe, crear un nuevo producto o servicio, mejorar un producto o servicio ya existente, crear una nueva identidad o estilo, crear nuevas experiencias o

experiencias memorables...

- Y sobre todo, proyecta todo esto a Internet, ahí tienes tu herramienta y campo de juego perfecto.

Empezamos.

1. Dibuja una circunferencia y escribe en ella el campo o actividad que quieres hacer o donde te gustaría innovar. Por ejemplo: la agricultura.

AGRICULTURA

2. En torno a esa circunferencia dibuja otras circunferencias de campos o actividades que tengan alguna relación y escribe sobre ellas el nombre del campo o la actividad. Por ejemplo: salud, medicina, ciencia, investigación, turismo.



3. En torno a esas circunferencias dibuja otras cuyos campos o actividades que en principio no guarden ninguna relación aparente. Por ejemplo: videojuego, cine, arte, filosofía, deporte.



Ten en cuenta que las actividades, campos o categorías que establez-

cas no tienen por qué ser lineales o responder a un patrón definido, sino que seguirá el criterio que tu decidas. Por ejemplo. Mi actividad o interés puede ser el diseño, los videojuegos, la agricultura, el cuidado de personas mayores, la política, trabajo social, hogar, deporte, creación literaria, industria del automóvil....

4. Investiga las innovaciones y tendencias que se están produciendo en esos campos (qué está funcionando, qué cosas nuevas están apareciendo, qué se podría aplicar a otro ámbito o actividad...).

**MEDICINA** ¿QUÉ ESTÁ FUNCIONANDO?

¿QUÉ COSAS NUEVAS ESTÁN APARECIENDO?

¿QUÉ PODRÍA APLICAR A MI ÁMBITO?

Por ejemplo: en relación a la medicina, están funcionando nuevas tendencias relacionadas con la medicina natural, están apareciendo nuevos alimentos ecológicos, se podría aplicar un nuevo criterio de producción agrícola dirigido a la obtención de principios químicos...

5. Ahora haz lo mismo con las circunferencias que no guardan relación alguna aparente con el tema central o ámbito en el que tienes interés en innovar.

6. Fruto del trabajo de investigación y análisis que has realizado en



cada circunferencia, puedes buscar las asociaciones que se te han ocurrido entre los diferentes campos y que podrían ser fuente de creación de innovaciones transversales aplicadas.

No importa que las asociaciones no tengan sentido, inicialmente resulten absurdas o altamente improbables. Lo importante es que generes todas las conexiones transversales posibles y desarrolles un nuevo esquema de pensamiento aplicado al análisis transversal.

**7.** Ahora construye una relación de lo que has trabajado, elaborando una plantilla que contenga la siguiente relación:

He identificado algo que está funcionando en la actividad o campo "x": \_\_\_\_\_

Si lo aplico a la actividad y lo adapto de esta manera: \_\_\_\_\_

Puedo conseguir esta innovación: \_\_\_\_\_

Este ejercicio no es puntual, lo inicias ahora pero has de darlo continuidad en el tiempo y convertirlo en parte de tu cuaderno de trabajo de la innovación a lo largo del tiempo.

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)

# MAMÁ, BÚSCAME UNA UNIVERSIDAD DONDE PUEDA ESTUDIAR FUTURO

**LIDERAZGO Y EDUCACIÓN.**



Conozco muchas universidades que ofrecen titulaciones de Historia (yo estudié Historia). Desde mi punto de vista, entre los objetivos de la educación están: ayudar a alcanzar la felicidad, dar una ubicación en el mundo, transmitir la cultura, ayudar al desarrollo profesional y a ganarse la vida, y enfrentar con garantías el futuro. Para esto la importancia de estudiar historia es grande, pero en la m

isma lógica, no es menor dedicar un tiempo valioso a construir y habitar el futuro. En este nuevo currículo podrían entrar materias como: inventar mi proyecto de futuro, analizar tendencias, recrear posibles escenarios en la tecnología, pensamiento, productos, servicios, inven-

tar futuros con otras personas ¡No creen que esto tendría un valor trascendente para nuestros jóvenes y la sociedad?

Por puro sentido común, éstas materias serán centrales en la educación del mañana, involucrando emocional y activamente al alumno en su proceso de aprendizaje: constructivismo, aprendizaje activo, inteligencias múltiples (sobre todo la intrapersonal e interpersonal), prototipado, ontología del lenguaje (utilización del lenguaje para producir realidad), creación de organizaciones y gestión de equipos, planificación y estrategia, innovación y creatividad o liderazgo y crecimiento personal formaran parte del nuevo currículo.



No esperemos a que este futuro que va a ocurrir lo inventen otros. Hagámoslo nosotros, pero desde un enfoque disruptivo. Si esperamos que suceda de esta manera: señora ministra hagamos esto, señor rector lideremos esto otro.... Así no funcionará. Para que ocurra tenemos que hacerlo nosotros, ¿Cómo?

Por ejemplo, formando equipo con profesionales, expertos y entusiastas comprometidos, haciendo proyectos piloto en los que ensayar la acción de manera controlada antes de poder replicarla a mayor escala en aras de crear el patrón de un nuevo camino para la educación. ¿Empezamos?

Cuando escucho la desazón de las personas que estudiaron en la universidad y están en el paro, quejándose de que no hay futuro en la educación les digo que estamos en la antesala de una revolución

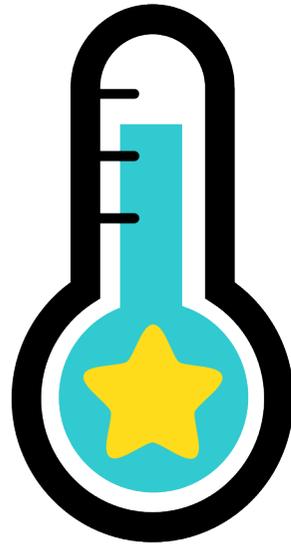
educativa sin precedentes de la que ellas pueden ser protagonistas, claro está, si toman el bastón de mando y deciden protagonizarla. Si yo fuera profesor en paro, ya lo estaría haciendo.

De hecho, con todo esto por hacer no me declararía en paro.

Bueno, si a alguno de los lectores le interesa la propuesta y quiere pensar en grande, es decir: convertirla en una empresa, iniciativa educativa o nueva oferta formativa, por favor que contacte con nosotros, ya estamos trabajando en ello y dispuestos a formar equipo para hacer de esto un gran proyecto.

Mejor juntos. Adelante!!!

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)



# EL LIDERÓGRAFO DE EMPRENDEDOREX

**LA VERDAD SOBRE EL LIDERAZGO  
DE LOS FAMOSOS**



# EL LIDERÓGRAFO DE EMPRENDOREX

LA VERDAD SOBRE EL LIDERAZGO DE LOS FAMOSOS

**VISIÓN** —————   
AMBICIÓN, CREATIVIDAD,  
OFERTA, FUTURO...

**AUTOCONTROL** —————   
ANÁLISIS, CONFIANZA,  
DISCIPLINA, SEGURIDAD...

**COMUNICACIÓN** —————   
CONEXIÓN, EMPATÍA, AUTENTICIDAD,  
MOTIVACIÓN, ESCUCHA...

**EMOCIÓN** —————   
ENTUSIASMO, SEDUCCIÓN,  
ORIGINALIDAD...

**IMPECABILIDAD** —————   
COMPROMISO, DEDICACIÓN, ENTREGA,  
CONFIANZA, REPRESENTATIVIDAD...

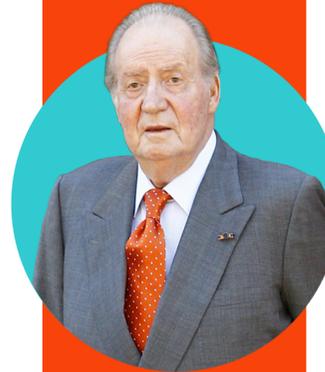
**MOVILIZACIÓN** —————   
ACCIÓN, IMPULSO,  
TENACIDAD, VALENTÍA...

**INFLUENCIA** —————   
AUTORIDAD, CAPACIDAD,  
CONDUCCIÓN, CONOCIMIENTO...

**TRASCENDENCIA** —————   
LEGADO, RELEVO, REPRODUCCIÓN,  
CAPACITACIÓN...

 **PERFIL GENERAL DE LIDERAZGO** —————  

ESTA SEMANA SE EXAMINA...



**EL REY**  
JUAN CARLOS I

LE YEN DA  
NIVEL ALTO   
NIVEL MEDIO   
NIVEL BAJO 

 **emprendorex**  
[www.emprendorex.com](http://www.emprendorex.com)

   
MEDIO/BAJO  
OHHHHHH!!!



## **NUESTRO ANÁLISIS**

Un rey no deja de ser la pervivencia de una institución antigua con un entramado organizacional y mediático para enaltecer y sacar brillo a su poder y autoridad (en su caso). A los reyes se le ponen todos los medios, artificios y señuelos a su alcance para ser un líder 10, por tanto no se le puede aplicar la misma vara de medir que a un súbdito; ganaría siempre de goleada. El test lo ha tenido que pasar aguantando la comparación con otros semejantes (monarcas, presidentes, padres santos...).

Juega a su favor la visión, compromiso y valentía que puso en juego para modernizar su país y llevarlo a la democracia. Juega en su contra que la institución a la que representa es una calle que desemboca en una vía muerta de la historia; también que sus buenas dotes de comunicación, conectividad, emocionalidad, siempre han estado relegadas y supeditadas a la liturgia y el rictus serio que le ha impuesto la teatralización del cargo.

Los buenos líderes reproducen líderes y abonan el terreno para que florezca el legado que dejan a las futuras generaciones. La verdad que los reyes tienen a huevo lo de la sucesión por eso que un rey deje un heredero no es motivo suficiente para alcanzar una gran nota (ahí los padres de Leticia serían supercampeones), es más determinante dejar un gran país, y eso tiene que juzgarlo la historia.

Lástima que Su Majestad no hubiera nacido un siglo antes, con sus obras el resultado del test hubiera sido sobresaliente pero los tiempos cambian y las reglas de medir también.

Suerte y larga vida!!!

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)



# EL LIDERÓGRAFO DE EMPRENDOREX

LA VERDAD SOBRE EL LIDERAZGO DE LOS FAMOSOS

## VISIÓN

AMBICIÓN, CREATIVIDAD, OFERTA, FUTURO...



## AUTOCONTROL

ANÁLISIS, CONFIANZA, DISCIPLINA, SEGURIDAD...



## COMUNICACIÓN

CONEXIÓN, EMPATÍA, AUTENTICIDAD, MOTIVACIÓN, ESCUCHA...



## EMOCIÓN

ENTUSIASMO, SEDUCCIÓN, ORIGINALIDAD...



## IMPECABILIDAD

COMPROMISO, DEDICACIÓN, ENTREGA, CONFIANZA, REPRESENTATIVIDAD...



## MOVILIZACIÓN

ACCIÓN, IMPULSO, TENACIDAD, VALENTÍA...



## INFLUENCIA

AUTORIDAD, CAPACIDAD, CONDUCCIÓN, CONOCIMIENTO...



## TRASCENDENCIA

LEGADO, RELEVO, REPRODUCCIÓN, CAPACITACIÓN...



## ★ PERFIL GENERAL DE LIDERAZGO



NIVEL ALTO ¡QUÉ CRACK!

ESTA SEMANA SE EXAMINA...



EL PAPA FRANCISCO

NIVEL ALTO



NIVEL MEDIO



NIVEL BAJO



emprendorex  
www.emprendorex.com



## NUESTRO ANÁLISIS

Este hombre apunta maneras, pese a ser el jefe de la organización más vieja y refractaria al cambio está mostrando un perfil de liderazgo alto.

Sus dotes de valentía, conectividad, comunicación y creación de espacios emocionales, avalan el crecimiento de su influencia en una institución muy desgastada y en caída libre. El compromiso demostrado para tender puentes entre credos y posturas irreconciliables le dan crédito, va en consonancia con su discurso sobre la injusticia, el modelo económico, las desigualdades, el respeto a las minorías ... A muchos les puede parecer insuficiente, pero dicho en el seno de una casta que ha vivido en los aledaños del poder mundano y la opulencia durante siglos, resulta de un arrojo y un mérito notables.

La gente puede pensar que lo tiene muy fácil a quien se dota de un poder descomunal, que por el carácter sacrosanto de su ministerio se convierte automáticamente en autoridad sobre centenares de millones de personas, pero hay que tener en cuenta lo desafiante de la tarea y los contrapoderes a los que se enfrenta.

La valoración de su liderazgo y el contexto de su evaluación sólo se puede hacer en relación con un universo restringido de iguales; no podemos establecer parangón alguno con líderes de otros ámbitos (política, deporte, ciencia...). Él está en el rango de las personas a las que se transfiere el poder de un cargo gigante y una dosis mágica de autoridad (otros papas, monarcas, chamanes, jefes de tribu, popes, califas, caciques...).

El Liderógrafo ha sido benévolo en la nota, aunque está por ver si se consolida la tendencia y los gestos se convierten en acciones, o por el contrario todo queda en agua de borrajas. De momento lo exigible para el más alto desempeño de un liderazgo de estas características son los resultados y el legado, y eso está todavía por ver.

Suerte Francisco, a la vuelta de unos años nos volveremos a ver en el Liderógrafo. Veremos.

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)



# EL LIDERÓGRAFO DE EMPREDEDOREX

LA VERDAD SOBRE EL LIDERAZGO DE LOS FAMOSOS

## VISIÓN

AMBICIÓN, CREATIVIDAD, OFERTA, FUTURO...

## AUTOCONTROL

ANÁLISIS, CONFIANZA, DISCIPLINA, SEGURIDAD...

## COMUNICACIÓN

CONEXIÓN, EMPATÍA, AUTENTICIDAD, MOTIVACIÓN, ESCUCHA...

## EMOCIÓN

ENTUSIASMO, SEDUCCIÓN, ORIGINALIDAD...

## IMPECABILIDAD

COMPROMISO, DEDICACIÓN, ENTREGA, CONFIANZA, REPRESENTATIVIDAD...

## MOVILIZACIÓN

ACCIÓN, IMPULSO, TENACIDAD, VALENTÍA...

## INFLUENCIA

AUTORIDAD, CAPACIDAD, CONDUCCIÓN, CONOCIMIENTO...

## TRASCENDENCIA

LEGADO, RELEVO, REPRODUCCIÓN, CAPACITACIÓN...

## ★ PERFIL GENERAL DE LIDERAZGO

ESTA SEMANA SE EXAMINA...



# JESUCRISTO

NIVEL ALTO



NIVEL MEDIO



NIVEL BAJO



emprededorex  
www.emprededorex.com



# LÍDER "CUM LAUDE"



## NUESTRO ANÁLISIS

Personaje famoso entre famosos, con una visión y convicción sobrenatural, con una seguridad en su causa que rebasa los límites de la fe para situarse en la frontera de la certeza.

Dominador sin igual de la comunicación, con una capacidad de conexión magnética y empatía total desde la autenticidad.

Creador de un campo emocional de alta energía en torno a sí, capaz de producir entusiasmo a raudales y seducción sin límite. Consecuente como nadie, hizo gala de una valentía sin concesiones hasta la inmolación personal, en rebeldía con el poder y la tradición a la que se enfrentó con un compromiso, entrega y dedicación para enmarcar.

Posiblemente estemos ante la persona más influyente de la historia de la humanidad, su autoridad fue y es monumental, convirtiéndose en un referente para la conducción de muchas comunidades humanas.

A todo liderazgo se le pueden poner “peros”: dejó tirada a la familia, tuvo momentos de duda, es muy fácil prometer un cielo, su “institución y seguidores” han generado codicia, guerras, terror, sufrimiento, ... La evaluación del liderazgo siempre dependerá del punto de vista del observador que la realiza, es como la historia (“la verdad” la escribe siempre el que gana), todos sabemos que en su época fue un proscrito, vamos, un sin papeles, un fuera de la ley. Los grandes liderazgos surgen como oposición a una tradición. No hay pero que valga, hasta aquí, todos los registros del Liderógrafo marcan techo.

Pero donde es realmente excelente este hombre es en los Arcanos mayores del liderazgo: Los principios que recoge su credo tienen su

anclaje en lo mejor de la tradición oriental y occidental, en torno a valores universales que son comunes en las más antiguas corrientes religiosas y de pensamiento (amor, respeto, compasión, perdón, justicia), él las aunó en una proclama: ama a tu prójimo como a ti mismo.

¿Y el legado? Descomunal, no conozco a ningún mortal que haya mantenido abierto su “chiringuito” más de 2000 años ¡y sin cambiar los muebles!

Liderazgo es reproducción y crecimiento, y esto se hace creando jerarquía y disciplina organizacional. Los líderes reproducen líderes y crean una cadena de mando para hacer crecer la organización cuando ellos falten.

Tan grande es el liderazgo de Cristo, que el propio modelo y concepto de liderazgo lo cambió, dotándolo de vigencia para muchos milenios y haciendo un gran favor a todas las escuelas de liderazgo del futuro (incluidas las actuales). Dejó definido el método y la hoja de ruta para formar líderes: sólidos principios, una doctrina, una promesa, un compromiso, clientes digo discípulos, formación de apóstoles, apostolado, crecimiento explosivo de clientes... Lo dejó todo hecho, el diseño de la obra fue celestial, otra cosa es lo que terminaron haciendo los arrimados, pero sobre eso nadie puede ejercer control, ni el mismo Jesucristo. Juzgarlos a ellos sólo lo puede hacer el Liderógrafo, y ante él tendrán que rendir cuentas.

Chapó para Jesucristo, para quitarse el sombrero, “cum laude”.

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)



# EL LIDERÓGRAFO DE EMPREDOREX

LA VERDAD SOBRE EL LIDERAZGO DE LOS FAMOSOS

ESTA SEMANA SE EXAMINA...



LIONEL MESSI

## VISIÓN

AMBICIÓN, CREATIVIDAD, OFERTA, FUTURO...



## AUTOCONTROL

ANÁLISIS, CONFIANZA, DISCIPLINA, SEGURIDAD...



## COMUNICACIÓN

CONEXIÓN, EMPATÍA, AUMENTICIDAD, MOTIVACIÓN, ESCUCHA...



## EMOCIÓN

ENTUSIASMO, SEDUCCIÓN, ORIGINALIDAD...



## IMPECABILIDAD

COMPROMISO, DEDICACIÓN, ENTREGA, CONFIANZA, REPRESENTATIVIDAD...



## MOVILIZACIÓN

ACCIÓN, IMPULSO, TENACIDAD, VALENTÍA...



## INFLUENCIA

AUTORIDAD, CAPACIDAD, CONDUCCIÓN, CONOCIMIENTO...



## TRASCENDENCIA

LEGADO, RELEVO, REPRODUCCIÓN, CAPACITACIÓN...



## ★ PERFIL GENERAL DE LIDERAZGO



ALTO ALUCINANTE!

LE YEN DA

- NIVEL ALTO
- NIVEL MEDIO
- NIVEL BAJO

empredorex [www.empredorex.com](http://www.empredorex.com)



## NUESTRO ANÁLISIS

Los aficionados y los jugadores de su equipo lo consideran el líder actual ¿Cómo puede ser si el perfil no se corresponde con esa categoría? Es un chico con poca conexión, poco comunicador, poco carisma, escasa capacidad para crear emociones, un tipo gris ....

Además, en la cancha apaga el talento de grandes jugadores como Alexis o Neymar, que se arrugan ante la superioridad y el aura del mejor del mundo, si los líderes se distinguen por hacer mejores a sus compañeros.

Entonces en qué se basa su liderazgo: precisamente en la producción de resultados para el equipo (jugadores, técnicos, organización) y la masa social (socios, aficionados, fans, forofos). La persona que produce resultados extraordinarios para la organización (títulos) hace que su liderazgo se dispare aunque su perfil sea bajo.

La producción de resultados genera influencia y produce seguidores en masa. Le puede catapultar a un tipo mediocre a los más altos niveles del liderazgo. Cuando los resultados se mantienen en el tiempo, estamos hablando de la creación de legado y trascendencia, como valor extraordinario que una persona deja a toda una masa social, en este caso en forma de capital emocional (resultados deportivos memorables).

El problema que tiene este perfil de liderazgo es que si los logros son temporales, la influencia cae en picado y se pierde ¿Cuántos jugadores han tenido una temporada extraordinaria y a la siguiente han perdido sus seguidores e influencia? Prueba que Mesi ha superado al

ser capaz de producir resultados en el tiempo.

Resultados, resultados, resultados. Esa es la cuestión, los resultados confieren poder, e incluso, cuando son extraordinarios, autoridad en su ámbito (para el que no le gusta el fútbol Mesi es un tipo del montón).

Los resultados son un cañón, si quieres crecer como líder piensa en la fórmula Mesi: produce resultados extraordinarios en tu campo, habrás conseguido seguidores y un montón de gente que quiere jugar en tu equipo.

Traslada esta visión a tu vida cotidiana y a otros ámbitos (política, empresa, familia, amigos...), y verás que las personas que producen resultados tienen magnetismo, la gente quiere estar con ellas porque sabe que a su lado pueden crecer.

Mesi no tiene el compromiso de Puyol, ni el carisma de Xavi, ellos poseen un perfil con rasgos más acentuados de liderazgo (sacrificio, compromiso, coordinación, gestión y fortaleza emocional...), su liderazgo es más completo, pero los resultados extraordinarios son un plus.

Seguro que pensarás que el Liderógrafo se ha estropeado, concediendo a Mesi un perfil alto, cuando ha suspendido o sacado un aprobado por los pelos en la mayor parte de las materias. Pero en el apartado de influencia por resultados y legado es un crack.

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)



**EL LIDERÓGRAFO**  
DE EMPRENDOREX  
LA VERDAD SOBRE EL LIDERAZGO  
DE LOS FAMOSOS

**VISIÓN**

AMBICIÓN, CREATIVIDAD,  
OFERTA, FUTURO...



**AUTOCONTROL**

ANÁLISIS, CONFIANZA,  
DISCIPLINA, SEGURIDAD...



**COMUNICACIÓN**

CONEXIÓN, EMPATÍA, AUNTENTICIDAD,  
MOTIVACIÓN, ESCUCHA...



**EMOCIÓN**

ENTUSIASMO, SEDUCCIÓN,  
ORIGINALIDAD...



**IMPECABILIDAD**

COMPROMISO, DEDICACIÓN, ENTREGA,  
CONFIANZA, REPRESENTATIVIDAD...



**MOVILIZACIÓN**

ACCIÓN, IMPULSO,  
TENACIDAD, VALENTÍA...



**INFLUENCIA**

AUTORIDAD, CAPACIDAD,  
CONDUCCIÓN, CONOCIMIENTO...



**TRASCENDENCIA**

LEGADO, RELEVO, REPRODUCCIÓN,  
CAPACITACIÓN...



★ **PERFIL GENERAL**  
DE LIDERAZGO



**LÍDER EN** ¡VAMOS!  
CRECIMIENTO

ESTA SEMANA  
SE EXAMINA...



**RAÚL**  
**DÍAZ**

NIVEL  
ALTO



NIVEL  
MEDIO



NIVEL  
BAJO



 emprendedorex  
www.emprendedorex.com



## **NUESTRO ANÁLISIS DE RAÚL DÍAZ**

Raúl Díaz ¿no le conoces? Bueno realmente no es un tipo famoso, pero sí es un líder en crecimiento, como lo son centenares de millones de personas en el mundo. Como posiblemente lo podrías ser tú si te propusieras levantar una causa o hacerte cargo de tu propia vida. El liderazgo abunda, no es un bien escaso o una rareza, si bien necesita cultivarse mediante el aprendizaje y el entrenamiento.

Raúl vive en Estelí (Nicaragua), es afable y empático, pese a su juventud imparte clases en la universidad, su sencillez es magnética y su capacidad de escucha brillante.

La fuerza de Raúl reside en el compromiso que mantiene con su comunidad, en la perseverancia, en la conexión y autenticidad en el trato y las relaciones, en la lealtad.

Raúl no responde al perfil carismático de los líderes fabricados en el laboratorio de las escuelas americanas, caracterizado por la oratoria de diseño, el manejo de las formas superficiales y el uso artificioso de la inteligencia emocional.

Raúl es un botón de muestra de los millones de jóvenes anónimos que están trabajando desde las trincheras en todos los países y continentes para construir un mundo mejor, líderes en ciernes de cuya acción depende el futuro de todos nosotros.

Cuando le digo, Hermano Raúl tú sí eres un líder, él me mira y sigue a lo suyo con el pensamiento en su gente y la emoción de haber llevado al fin el agua potable a su comunidad.

Necesitamos impulsar millones de nuevos líderes como Raúl, desde nuestras escuelas y comunidades, poniendo en valor su obra y convirtiéndolos en un referente para todos.

Por cierto, Raúl tiene germinando su semillero de líderes. Los líderes reproducen líderes. Hermano, darás mucho juego al Liderógrafo. Hasta siempre!!!

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)



# EL LIDERÓGRAFO DE EMPREDEDOREX

LA VERDAD SOBRE EL LIDERAZGO  
DE LOS FAMOSOS

## VISIÓN



AMBICIÓN, CREATIVIDAD,  
OFERTA, FUTURO...

## AUTOCONTROL



ANÁLISIS, CONFIANZA,  
DISCIPLINA, SEGURIDAD...

## COMUNICACIÓN



CONEXIÓN, EMPATÍA, AUNTENTICIDAD,  
MOTIVACIÓN, ESCUCHA...

## EMOCIÓN



ENTUSIASMO, SEDUCCIÓN,  
ORIGINALIDAD...

## IMPECABILIDAD



COMPROMISO, DEDICACIÓN, ENTREGA,  
CONFIANZA, REPRESENTATIVIDAD...

## MOVILIZACIÓN



ACCIÓN, IMPULSO,  
TENACIDAD, VALENTÍA...

## INFLUENCIA



AUTORIDAD, CAPACIDAD,  
CONDUCCIÓN, CONOCIMIENTO...

## TRASCENDENCIA



LEGADO, RELEVO, REPRODUCCIÓN,  
CAPACITACIÓN...

## ★ PERFIL GENERAL DE LIDERAZGO



ESTA SEMANA  
SE EXAMINA...



**HITLER**

NIVEL  
ALTO



NIVEL  
MEDIO



NIVEL  
BAJO



 **emprededorex**  
www.emprededorex.com



## **NUESTRO ANÁLISIS DE HITLER**

Hitler, ambicioso y visionario, dominador del momento oportuno, con una idea clara para Alemania, un tipo disciplinado y decidido.

Con una capacidad de seducción e influencia fuera de lo común, con un magnetismo para atraer casi de manera hipnótica a millones de personas y construir una masa social de seguidores como pocos en la historia.

Con unos valores que defendió e hizo públicos sin tapujos (superioridad de la raza, espacio vital, dominación y conquista), y con una entrega a su causa sin vacilación ni desaliento.

Unido a una determinación y una emocionalidad explosiva, capaz de hacerse cargo del estado de ánimo de una nación sumida en una depresión colectiva.

Ganador de una autoridad descomunal puesta al servicio de la conducción de un proyecto de tintes titánicos y apocalípticos.

Capaz de crear equipo, disciplina y movilización colectiva.

Nos sitúan ante un tipo con un dominio descomunal de muchas de las principales destrezas del liderazgo.

Fue un oportunista, se aprovechó del momento y la desesperación, se valió de malas artes, utilizó la demagogia, fines espúreos .... Sí, de acuerdo.

Hasta aquí, la imparcialidad del Liderógrafo no tiene más remedio que otorgarle la máxima nota ¿alguien duda que fue sobresaliente

en esto?

Pero la calificación definitiva del liderazgo tiene que pasar la difícil y definitiva prueba de los principios y el legado. Porque nadie puede dudar de los sólidos valores del nazismo, pero otra cosa son los principios, que son los valores compartidos que están presentes en las diferentes culturas a lo largo de la historia (respeto a la vida, filantropía, libertad, paz...); muy distintos a sus valores (odio, violencia, racismo). Su calificación aquí es muy deficiente.

Y el legado todos lo conocéis: guerra, dolor, sufrimiento, destrucción, 40 millones de muertos... Terrorífico.

Nadie puede negar que Hitler fue un líder fuerte que alcanzó con nota los Arcanos menores de este arte, pero el desprecio de los mayores le convirtieron en el mayor Monstruo de la historia. La peor de las categorías y la mayor de las vilezas del ser humano: convertirse en un líder destructivo.

Con el liderazgo se pueden edificar las más grandes obras y levantar las más nobles causas, y también cometer las más deleznable atrocidades.

Los principios (el punto de partida) y el legado (final del viaje) son los anclajes del liderazgo constructivo, al que todos debemos aspirar y ejercer en alguna faceta de nuestras breves vidas.

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)



# EL LIDERÓGRAFO DE EMPREDEDOREX

LA VERDAD SOBRE EL LIDERAZGO  
DE LOS FAMOSOS

**VISIÓN** —   
AMBICIÓN, CREATIVIDAD,  
OFERTA, FUTURO...

**AUTOCONTROL** —   
ANÁLISIS, CONFIANZA,  
DISCIPLINA, SEGURIDAD...

**COMUNICACIÓN** —   
CONEXIÓN, EMPATÍA, AUMENTICIDAD,  
MOTIVACIÓN, ESCUCHA...

**EMOCIÓN** —   
ENTUSIASMO, SEDUCCIÓN,  
ORIGINALIDAD...

**IMPECABILIDAD** —   
COMPROMISO, DEDICACIÓN, ENTREGA,  
CONFIANZA, REPRESENTATIVIDAD...

**MOVILIZACIÓN** —   
ACCIÓN, IMPULSO,  
TENACIDAD, VALENTÍA...

**INFLUENCIA** —   
AUTORIDAD, CAPACIDAD,  
CONDUCCIÓN, CONOCIMIENTO...

**TRASCENDENCIA** —   
LEGADO, RELEVO, REPRODUCCIÓN,  
CAPACITACIÓN...

 **PERFIL GENERAL  
DE LIDERAZGO** — 

ESTA SEMANA  
SE EXAMINA...



EL PEQUEÑO  
**NICOLÁS**

NIVEL  
**ALTO** 

NIVEL  
**MEDIO** 

NIVEL  
**BAJO** 

 **emprededorex**  
www.emprededorex.com



## **NUESTRO ANÁLISIS DEL PEQUEÑO NICOLÁS**

Este chico ha pasado de ser un estereotipo de éxito que nuestra sociedad estimula y alienta en todas sus manifestaciones: conversaciones diarias (pegar el pelotazo), medios de comunicación (grandes hermanos, islas de famosos), relaciones sociales (qué hay de lo mío); a someterse al escarnio público.

Producto de una sociedad sin rumbo que es capaz de pisotearte con el mismo argumento con el que te encumbró. ¿Víctima o culpable? Difícil de saber. Lo único claro es que hemos equivocado los valores y el talento, generando con ello una gran confusión, hasta invertir la relación natural entre mérito y recompensa social. Liderazgo, emprendimiento, osadía, atrevimiento, innovación, creatividad... Se han convertido en palabras huecas carentes de su auténtica naturaleza y capacidad transformadora.

Para ser justos, a Nicolás no podemos negarle trazas importantes de

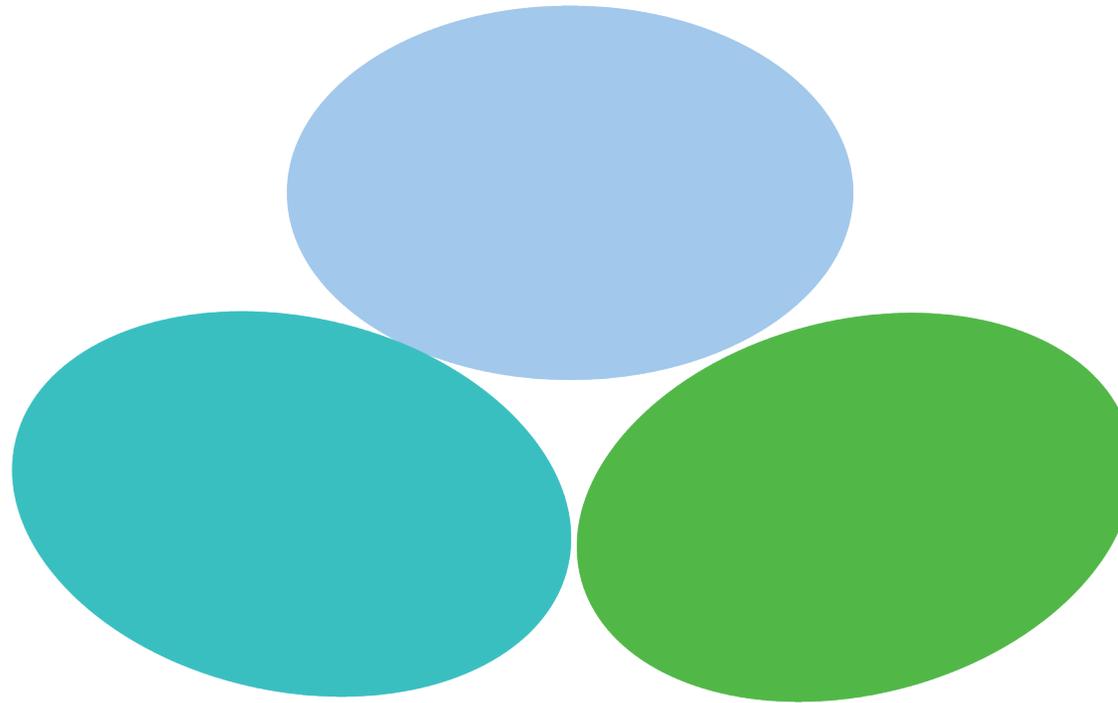
visión, creatividad y autoconfianza; que con una guía y un apoyo adecuados, quién sabe si podrían haber cuajado a una persona notable y meritoria.

También ha puesto de manifiesto el manejo de ciertas artes: comunicación, emocionalidad, seducción y tenacidad.

Sin embargo todo ello se desmorona ante unos principios y valores equivocados en cuyos señuelos quedó atrapado, ante el apremio por conseguir el éxito a toda costa, ante lo cual no cabe crecimiento, obra ni legado. La identidad está destruida.

¿Villano? ¿Fracaso colectivo? El que esté libre de culpa que arroje la primera piedra.

[VER ARTÍCULO EN EL BLOG](#)





emprendedoresx  
**EDITORIAL**  
@ 2014



emprendedoresx  
www.emprendedoresx.com

juancarlos casco.emprendedoresx.com 

info@emprendedoresx.com 

facebook.com/emprendedoresx 

625 633 587 