

Serie 5

Reflexiones agustinianas sobre

INNOVACIÓN Y LIDERAZGO

ENRIQUE ARENAS MOLINA, OAR



Vitalis Mineducación



© Universitaria Agustiniiana
© Editorial Uniagustiniana
© Enrique Arenas Molina, oar

Primera edición, 2022

ISBN (impreso): 978-958-5498-74-7

ISBN (digital): 978-958-5498-79-2

Colección *Reflexiones agustinianas sobre*

ISBN (impreso): 978-958-5498-69-3

ISBN (digital): 978-958-5498-75-4

Edición

Editorial Uniagustiniana

Campus Tagaste, Av. Ciudad de Cali n.º 11B-95

coor.publicaciones@uniagustiniana.edu.co

<https://editorial.uniagustiniana.edu.co>

Ruth Elena Cuasialpud Canchala, Coordinadora editorial y de difusión

Pablo Castellanos, editor asistente

Inti Alonso, diseño y diagramación de contenido

Éndir Roa, diseño de cubierta

Impresión y acabados, DGP Editores S.A.S.

Imagen de cubierta: George Maigret y Hieronymus Petri, *Iconographia magni patris Aurelli Augustini: Hipponensis episcopi, et ecclesiae doctoris excellentissimi*, 1624. Fuente: <https://digital.library.villanova.edu>

Impreso y hecho en Bogotá, Colombia. Depósito legal según Decreto 460 de 1995.

Derechos reservados conforme a la ley. Prohibida la reproducción parcial o total de esta obra, por cualquier medio o procedimiento, sin el permiso escrito de la Uniagustiniana.

Arenas Molina, Ramón Enrique

Reflexiones agustinianas sobre / Ramón Enrique Arenas Molina. -- Bogotá : Uniagustiniana, 2022.

v.

Contenido: v. 1. El doctor de la Iglesia -- v. 2. El cristianismo -- v. 3. Actitudes en tiempos de crisis -- v. 4. Educación y pedagogía -- v. 5. Innovación y liderazgo.

ISBN 978-958-5498-69-3 (obra completa) -- 978-958-5498-70-9 (v. 1) -- 978-958-5498-71-6 (v. 2) -- 978-958-5498-72-3 (v. 3) -- 978-958-5498-73-0 (v. 4) -- 978-958-5498-74-7 (v. 5)

1. Agustín, Santo, Obispo de Hipona, 354-430 - Vida religiosa 2. Vida espiritual - Iglesia Católica 3. Vida cristiana 4. Felicidad - Aspectos religiosos 5. Perdón - Aspectos religiosos I. Título

CDD: 204.4 ed. 23

CO-BoBN- a1089300

CONTENIDO

El arte de liderar	4
No existe gran talento sin gran voluntad	33
Sueña en grande y atrévete a fallar	71
Es la acción lo que crea la motivación	112

EL ARTE DE LIDERAR

"Aquel que nunca aprendió a obedecer no puede ser un buen comandante"
Aristóteles

AMBIENTACIÓN

Estamos en un mundo nuevo, el mundo digital; es el fruto de un esfuerzo extraordinario de la ciencia y la técnica, ha transformado nuestro ambiente de vida y nuestra forma de comunicarnos y de vivir. Solicitamos líderes que lleven a las personas a donde quieren ir. Un gran líder las lleva a donde no necesariamente quieren ir, pero deben de estar. Su principal responsabilidad como líder es definir la realidad. La última es dar las gracias. Entre ambas circunstancias, el líder es un servidor. Es un negociador de esperanzas. La innovación es lo que distingue al líder de los seguidores.

El arte de liderar es lograr que las personas con las que trabajas alcancen y mantengan un estado óptimo de rendimiento. Pues, el valor de una idea radica en el uso de la misma.

Como líder, una de tus principales tareas será hacer que las personas con las que trabajas saquen y quieran dar lo mejor de sí mismos y, además, se sientan bien haciéndolo. No debemos olvidar que el estado en el que la gente rinde al máximo es también el estado en el que se sienten en su mejor momento.

Inadmisible es solo una palabra que utilizan los débiles que encuentran más fácil vivir en el mundo que les ha dado que explorar el poder que tienen para cambiarlo. Imposible no es un hecho. Es una opinión. Imposible no es una declaración. Es un desafío. Imposible es potencial. Imposible es temporal. Nada es imposible.

Nada que merezca la pena resulta fácil. Las relaciones (de todo tipo) cuestan trabajo. Los clientes cuestan trabajo. La formación de un equipo requiere mucho trabajo. Lo fácil con frecuencia no merece la pena y casi nunca conlleva una ventaja competitiva.

Los líderes destacados salen de su camino para fomentar la autoestima de su personal. Si las personas creen en sí mismas, es increíble lo que pueden lograr y por eso requerimos líderes que, con su habilidad de comunicación, capacidad para trabajar en equipo, aceptación de las críticas, toma de decisiones y su actitud positiva, ayuden a liderar la innovación del cambio del mundo actual.

Todo líder emprendedor sabe que el éxito de sus servicios reposa en sus propios hombros. Sí, el producto puede ser resultado del trabajo en equipo, pero el liderazgo adecuado es lo que dirige a la institución.

Liderarse a sí mismo y después crear el contexto conveniente para el perfeccionamiento del equipo es una misión que un líder innovador debe enfrentar como meta básica, enfocándose en las personas más que en la tarea.

En diferentes procesos tropezamos con estas dos imágenes, líder y motivador, realizadas por un mismo ser humano. El mundo ha cambiado y requerimos ahora más que nunca el trabajar en equipo, para asumir los nuevos escenarios globales que inciden directamente en todas las instituciones sociales y las obligan a innovar rápidas transformaciones de liderazgo en los saberes.

El líder que actualmente requieren las organizaciones tiene una misión esencial: concebir un ambiente propicio para que los miembros del equipo logren motivarse y explotar su potencial al máximo. Ya que un buen liderazgo provoca un excelente ambiente de trabajo y mayor satisfacción laboral.

El aprendizaje no puede ser ajena a este fenómeno y, por esta razón, el sistema educativo hoy enfrenta significativos desafíos

para dar respuestas oportunas y pertinentes a las nuevas necesidades de formación y transformación de los ciudadanos del siglo XXI. Dos clases de personas fracasan en la vida: aquellas que no saben nada y aquellas que creen saberlo todo.

San Agustín dice que como el principio de un hecho es partir, y la culminación es la llegada; la tarea de la enseñanza es el comienzo, y la culminación, la comprensión o asimilación de la doctrina (ciu. 7,9,1). En este estilo de liderazgo se facilita la capacidad de comunicarse con un grupo de personas, influir en sus emociones para que se dejen dirigir, compartan las ideas del grupo, permanezcan en el mismo, y ejecuten las acciones o actividades necesarias para el cumplimiento de uno o varios objetivos. La sabiduría es la medida del hombre (beata u. 4,43).

Permítanme comenzar este artículo con esta metáfora sobre la carpintería, para explicar el fenómeno del liderazgo:

“Cuentan que en la carpintería hubo una extraña asamblea, una reunión de herramientas para arreglar diferencias. El martillo ejerció la presidencia, pero la asamblea protestó porque se pasaba el tiempo haciendo ruido. El martillo reconoció su culpa, pero pidió que fuera expulsado el tornillo, argumentando que había que darle demasiadas vueltas para que sirviera. El tornillo aceptó el ataque, pero exigió la expulsión de la lija. Señaló que era áspera en su trato y tenía fricciones con los demás. Y la lija estuvo de acuerdo, pero exigió que fuera expulsado el metro que siempre se la pasaba midiendo a los demás como si fuera el único perfecto. En eso entró el carpintero, se puso el delantal e inició la tarea. Utilizó el martillo, la lija, el metro y el tornillo. Finalmente, la tosca madera se convirtió en un hermoso mueble. La asamblea pudo ver entonces que el martillo es fuerte y el tornillo une, la lija pule asperezas, el metro es preciso. En-

tonces se vieron como un equipo capaz de producir muebles de calidad. Habiendo finalmente logrado tan excelso resultado, no fue necesario echar a nadie. Se sintieron entonces un equipo orgulloso de su fortaleza y de trabajar juntos”.

Moraleja

1. Nadie trata de echar la culpa a nadie. Tratamos de hacer un trabajo completo, de investigar las causas de todos los accidentes. Tratamos de hacer una buena labor al inspeccionar las condiciones peligrosas y seguimos las recomendaciones que resultan de esas inspecciones. No hacemos estas cosas para poner a nadie en evidencia o cargarle el muerto a nadie. Lo hacemos por una sola razón prevenir los accidentes.
2. El líder verdadero es aquel que pone el foco no en los defectos de sus participantes, sino en sus cualidades.
3. El líder verdadero es aquel que logra que superemos la mezquindad de nuestros intereses personales y las podamos poner al servicio de un objetivo superior, aprovechando todo nuestro potencial.
4. La próxima vez que veamos conflictos internos en nuestros equipos de trabajo, recordemos la historia de la carpintería y reflexionemos ¿Dónde estoy poniendo el foco en mi mirada?
5. ¿Trabajo aprovechando las virtudes actuales y potenciales de mi equipo, o sólo me encuentro criticando sus debilidades? ¿Construyo una visión compartida que los aglutine e ilusione a todos?
6. ¿Qué clase de líder estoy siendo que no logro transformar la emocionalidad y el compromiso de mi equipo?

Como desenlace de esta metáfora, no hay problema que no podamos resolver juntos, y muy pocos que podamos resolver por nosotros mismos. O como dice san Agustín:

“Los hombres dicen que los tiempos son malos, que los tiempos son difíciles: vivamos bien y los tiempos serán buenos. Nosotros somos los tiempos: así como nosotros somos, son los tiempos” (s. 80,8).

¡Recuerde estas palabras!

No existen malos equipos, sólo malos líderes. Un buen líder lleva a las personas a donde quieren ir. Un gran líder las lleva a donde no necesariamente quieren ir, pero deben de estar.

En este artículo, **El arte de liderar**, enseñaré 10 aspectos principales de reflexión sobre el arte de la comunicación que es el lenguaje del liderazgo y a partir del cual un verdadero líder conserva la confianza para estar solo, el coraje para tomar decisiones difíciles y la compasión para escuchar las necesidades de los demás. Él no se propone ser un líder, sino que se convierte en uno debido a sus acciones y la integridad de su intención, también el líder es aquella persona que lucha por su idea, que se reúne con personas que tienen un interés en común y además tienen un modo de comunicarse, estos aspectos son:

1. La identidad del líder
2. El perfil del líder
3. Características del líder
4. El arte de ser un líder
5. Todos somos líderes emprendedores
6. El líder es un motivador
7. El líder es un catalizador
8. Liderar en tiempos difíciles
9. El liderazgo en la familia
10. El liderazgo ético

El ser humano perennemente perfecciona, aprende y desarrolla habilidades y competencias, gracias a la actitud que tengan hacia el trabajo y la lealtad hacia la organización para la cual trabajan. Esta orientación hacia la vida personal y profesional, se convierte en una fortaleza y no en un obstáculo para el logro de metas.

Quien anhele liderar deberá, primero, poder liderarse a sí mismo –tal vez, la tarea más difícil–, dando el ejemplo y siendo el primero en todas las acciones que se procuren. Porque el liderazgo es el arte de conseguir que alguien haga algo que tú quieres porque él quiere hacerlo.

1. LA IDENTIDAD DEL LÍDER

Uno no elige sus pasiones; las pasiones lo eligen a uno.

La persona líder se identifica por diferentes rasgos que son habituales a todo buen guía. En primer lugar, debe estar pronto a servir a su comunidad, a su institución, a su familia o a su entorno, proporcionando los medios y condicionantes para que puedan satisfacerse las necesidades del conjunto y alcanzar los objetivos comunes. Uno de los mayores errores que se cometen es provocar un entusiasmo forzado.

Platicamos de necesidades y no de deseos, porque es la satisfacción de sus necesidades lo que inducirá su crecimiento. Un deseo no es más que una apetencia en la que no se tiene en consideración los requisitos físicos o psicológicos para el bienestar. El siguiente ejemplo ilustra esta diferencia perfectamente: Soñaba con una preciosa casita en la playa, pero lo que realmente necesitaba era un hogar.

Un líder con principios y valores concibe que su identidad viene, primordialmente, de Dios y es consciente que debe ayudar a formar otros líderes. No se trata, de crear un nuevo ministerio, sino de generar condiciones para que las personas desplieguen los valores cristianos en su vida social y familiar. Si entiende que su identidad es la formación de principios y valores, entonces desplegará en su medio ambiente la innovación de la identidad.

A lo largo de la historia, personajes tan diferentes como Jesucristo, Martin Luther King, Gandhi, Teresa de Calcuta, Steve Jobs o Michael Jordán (por sólo nombrar unos pocos) han sido considerados grandes líderes para nuestra sociedad. A primera vista sus personalidades pueden parecer totalmente opuestas. Sin embargo, todos ellos reúnen todas y cada una de las cualidades que un verdadero líder debe poseer.

Un líder se identifica por su humildad. Siente un respeto por toda aquella persona que pertenece a su equipo. Porque es gracias a cada uno de sus miembros el mejor modo de alcanzar su objetivo. Un buen líder es aquella persona que acepta más de lo que le toca de culpa y menos de lo que le corresponde de crédito.

Debe ser paciente. Y no deberá perder su paciencia en ningún momento. Si se trata de un líder de verdad, todos y cada uno de los miembros de su equipo serán personas que han elegido libremente estar a su lado y eso debe ser tenido en cuenta y agradecido.

Así que, en vez de exigir y mandar, tiene que saber enseñar a sus discípulos, corregir y entrenar adecuadamente para ayudar a su crecimiento y mejora continuos. Pero de ninguna manera deberá castigar los errores. De este modo, castigando y reprochando, no estará sino dejando crecer las malas hierbas de su jardín, disfrazadas de rencor, odio y desmotivación. Consciente de que hemos sido bendecidos de encontrar gente más inteligente, y que ellos nos ayudan a ejecutar la visión que tenemos.

2. EL PERFIL DEL LÍDER

Todo es posible, siempre y cuando realmente creas en ello.

El líder auténtico anima, entusiasma y motiva. Este perfil corto me debe llevar a reflexionar sobre mi propia forma de trabajar con mis discípulos, puesto que a veces no solo soy líder de un equipo de personas, sino que soy un miembro de un equipo que ha de marchar. Mi liderazgo ha de estar en consonancia con los objetivos a conseguir y en la autorrealización de todos los miembros del equipo al alcanzarlos.

Dentro del perfil del líder, conseguimos precisar el liderazgo como el arte de influir sobre las personas que, movidas estas por el entusiasmo, trabajen o se comporten más eficiente, y todo ello en beneficio de un mismo objetivo habitual, como el liderazgo de la identidad agustiniana que se agrupa en un proceso integral, espiritual, moral, intelectual y de voluntad, enfocado a hacer brotar e intensificar, mediante la fuerza cognitiva del amor, todas las potencialidades recónditas en el ser humano.

Enumeremos algunos elementos del perfil del líder:

- Liderar es influir en otros con el poder del buen ejemplo, la magia del carisma y la fuerza del amor y la confianza.
- Una de las mayores cualidades de un buen líder es lograr que un equipo alcance un equilibrio en todas las áreas de la vida. Es armonizar lo racional y lo emocional, lo interior y lo exterior, lo material y lo espiritual.
- El liderazgo conlleva dolor, sufrimiento, y pide coraje y heroísmo. Ese coraje viene de una fuerza superior y permite soportar lo indecible

- El líder se debe acercar a los compañeros con deseo de conocerlos, sin estereotipos y sin ideas preconcebidas. Sólo en la relación de vida se puede ser discípulo y maestro.
- Líder es aquella persona que puede poner en acción principios, planes y política, en una forma tan dedicada y efectiva, que al resto de nosotros le nace respaldo y ayudarle en su trabajo.

El liderazgo es el arte de conseguir que alguien haga algo que quieres porque él quiere hacerlo.

Para ser un buen líder hay que ser una persona de valores, tener ética, preocupada por el bienestar de quienes conforman tu equipo, interesada en hacer un buen trabajo y no sólo en ganar dinero o crecer en tu carrera profesional.

Los líderes en las empresas no nacen, se hacen fomentando todas sus capacidades y para ello las organizaciones desempeñan una labor significativa. Aprende como si fuera a vivir toda la vida, y vive como si fueras a morir mañana.

3. Características del líder

Al dar una característica del líder, se designa de esta forma al conjunto de habilidades que debe poseer determinado hombre para influir en la manera de pensar o de actuar de las personas, motivándolos para hacer que las tareas que deben llevar a cabo dichas personas sean realizadas de manera eficiente ayudando de esta forma a la consecución de los logros, utilizando distintas herramientas como el carisma y la seguridad al hablar además de la capacidad de socializar con los demás.

No solo se debe generalizar este término a la forma de cambiar de parecer a las personas, sino también a las capacidades de

tomar la iniciativa, proporcionar ideas innovadoras, evaluar determinados proyectos de manera eficiente. En mi corazón soy lo que soy (conf. 10,3,4).

Enumeremos algunas características del líder:

- Nuestros líderes han de ser expertos en la vital actividad de estimar el futuro. Los principios del liderazgo (tolerancia, responsabilidad, flexibilidad y visión) han de ser lo mismo, cualquiera que sea el tamaño del proyecto.
- Ser líder implica serias consecuencias: Una vida o una familia dependen de ese líder ¿Cómo vive, actúa y dirige con su ejemplo? Esto significa muy frecuentemente, la diferencia entre triunfar o fracasar.
- El líder trabaja con entusiasmo; acepta realizar un trabajo cuando se lo solicitan y considera que es apto para ello. Facilita el cumplimiento del sabio y saludable principio de la rotación en los cargos o funciones.
- No escoge trabajos, aunque le gusten unos más que otros y si lo hace, es sólo con fundamento en sus aptitudes; sabe que es más fácil criticar que obrar, por eso siempre acciona.
- El líder debe saber para qué sirve. No todos servimos para todo, pero todos servimos para algo. Unos nacieron para ser locomotoras y otros para ser vagones en el tren de la vida.

Varios piensan que basta llegar a ocupar un cargo significativo para sentirse los súper y que el resto los respeten.

Hay despotismos de poder en algunos: presionan, agreden y abusan de los demás; estos serán atendidos por temor o miedo, pero jamás por respeto y de buena gana. Innegablemente que esto es un grave error, sea porque no está realmente preparado para el cargo

que ocupa, o debido a una insuficiencia como persona que lo impide actuar con sapiencia y capacidad en relación con sus subordinados.

Para que una persona que dirige una empresa, institución, oficina o departamento de Recursos Humanos, se encuentre provisto de autoridad, no solo requiere de un conjunto de conocimientos y cualidades indispensables, se hace imprescindible también haber aprendido a dirigir con solvencia a un grupo o grupos humanos y, sobretodo, sus cualidades, sencillez y capacidad para una adecuada toma de decisiones. Nuestros primeros esfuerzos son puramente instintivas incitaciones de una vívida e indisciplinada imaginación. Pero esos impulsos tempranos, aunque no son inmediatamente productivos, son del momento más grande y podrían darle forma a nuestros mismos destinos.

4. EL ARTE DE SER UN LÍDER

*Es posible robar las ideas, pero nadie puede robar
su puesta en práctica ni la pasión por ellas.*

Un líder es aquella persona que lucha por su idea, que se reúne con personas que tienen un interés en común y además tienen un modo de comunicarse. Un líder es alguien que conoce el camino, recorre el camino y muestra el camino. Porque una visión de una idea sin la capacidad de ejecución es únicamente un engaño.

En este momento las personas buscan líderes, las personas buscan contactos que les permitan crecer que planteen escenarios nuevos, alternativas diferentes que causen impacto e innovación. Un líder lidera dando ejemplo, no por la fuerza.

El liderar no es exclusivamente precisar objetivos, instituyendo planes estratégicos para cumplirlos y lograr beneficios, es un

arte. Tiene que tener un propósito más elevado y que se perciba que tiene un gran alcance. Que impactara en beneficios organizacionales, en las personas y también en la zona en la que se está actuando. De ahí que tener claro cuál es la misión y la visión es fundamental, antes, incluso, que pensar en la cuenta de explotación.

Hoy más que nunca requerimos la autoridad de un liderazgo: líderes de maestros, padres, estudiantiles, directores, de la comunidad, todos tienen un papel que desempeñar en la construcción de una visión compartida de cambio en la enseñanza. Los líderes tienen como misión ser innovadores y competentes, de unir a la gente y construir una visión simultánea de lo que requieren los hombres de hoy.

Un líder es una persona que debe fijar los objetivos de su mercado y de sus empleados, definir habilidades, establecer tareas, evaluar el desempeño, tener la capacidad de ser firme y empático, aplicar políticas de recursos humanos, y poder hacer todo esto en forma propositiva y nutritiva para él y los demás.

Un buen líder que escuche, acepte ideas e involucre a su gente en los procesos seguramente se reflejará en mejoras y competencias de la producción de una organización.

El genuino líder que sirve a una organización y a las personas que la forman, se compromete en el desarrollo de éstas, pero esencialmente le inquieta que se vayan creando nuevos líderes. El asunto no es si tiene más o menos seguidores, sino si hay más líderes potenciales que logren entrar en escena y certificar una organización sostenible en el tiempo en cuanto a la capacitación y formación de su personal. Único camino para seguir siendo una empresa competitiva.

En el entorno profesional es de vital valor la presencia de la figura del líder ya que se cree que dicha persona puede guiar a un

determinado grupo de personas en la consecución de los objetivos de manera más rápida y efectiva que si cada una de estas lo hiciera por sí sola.

Vive tu pasión, ¿y qué significa eso? significa que cuando te levantas por la mañana para ir a trabajar, cada mañana, lo haces impulsado por el hecho de ir a hacer lo que más interés tiene para ti en este mundo. Ya no piensas en las vacaciones, no sientes necesidad de descansar de lo que haces -trabajar, el ocio y la relajación van todo en uno-. Ni siquiera prestas atención a la cantidad de horas que empleas en ello, porque para ti no se trata realmente de trabajo. Ganas dinero, pero lo harías de todas formas, incluso de manera gratuita.

5. TODOS SOMOS LÍDERES EMPRENDEDORES

Todos, desde que nacemos, somos emprendedores. Una de las tantas definiciones sobre el emprendedor dice lo siguiente:

“tiene decisión e iniciativa para realizar acciones que son difíciles o entrañan algún riesgo. Emprender es parte de la naturaleza humana, la diferencia está en el compromiso, responsabilidad y disciplina que ponemos en lo que queremos hacer”.

Emprendimiento, como término, no aparece en el diccionario de la Real Academia Española (RAE). Logramos afirmar que emprender (verbo) es llevar adelante un proyecto o empresa, que se suele desarrollar con esfuerzo, no exento de dificultades y con la intención de conseguir un fin u objetivo.

Comenzamos un nuevo año e inundamos nuestras listas de deseos de propósitos y proyectos: perder peso, dejar de fumar,

aprender un idioma, dedicar más y mejor tiempo a uno mismo y a la familia, mejorar la alimentación, menos internet y más contacto personal con los amigos, incrementar la actividad física, manejar el stress, montar una empresa y cambiar de trabajo. Está bien celebrar el éxito, pero es más importante prestar atención a las lecciones del fracaso.

El emprendedor líder debe desarrollar factores clave de su personalidad como foco, autenticidad, persistencia, confianza y pasión. El liderazgo se desarrolla y se aprende, como cualquier otra competencia.

Todos estos planes implican emprendimiento. Así pues, no es sólo emprendedor el que monta un negocio, empresa o actividad profesional por cuenta propia, sino que lo somos en muchas perspectivas de nuestra vida e incluso se puede ser emprendedor trabajando dentro de una empresa ajena, una gran corporación, en un servicio público o en una ONG. Empezar es acción y también actitud. Porque uno de los grandes errores que comete la gente es tratar de forzar su interés. Tú no eliges tus pasiones; tus pasiones te eligen a ti.

Palabras sabias de Steve Jobs, cofundador de Apple, en una ceremonia de graduación en Stanford:

“Tu tiempo es limitado, así que no lo desperdicies viviendo la vida de alguien más. No te dejes atrapar por el dogma, que es vivir con los resultados de los pensamientos de otras personas. No dejes que el ruido de las opiniones de otros ahogue tu voz interior. Y lo más importante: ten el coraje de seguir a tu corazón e intuición. De algún modo ellos ya saben lo que realmente quieres ser. Todo lo demás es secundario”.

Todo emprendimiento solicita de respetos que nos deben ayudar a cumplir con los objetivos planteados y, sobre todo, a evitar frustraciones e incluso que nos llegue a afectar negativamente. La satisfacción de conseguir lo que pretendemos será energía pura para nuestro ser, puede ser nuestro sustento económico y desarrollo profesional, pero también puede convertirse en algo que nos afecte seriamente la salud reflejándose en ansiedad, agotamiento, dolor de cabeza, problemas digestivos, alteraciones del sueño o hipertensión, por citar algunos.

La principal habilidad para confortar ese talento de líder emprendedor es pensar siempre en cómo mejorar lo que hacemos.

En todo orden de cosas: familiar, laboral, amical, etcétera. No importa si ya lo hacemos bien. Recordemos que nada es tan bueno que no pueda mejorarse. Superémonos a nosotros mismos. En el camino hallaremos las barreras de siempre, pero incluso a ellas tomémoslas como una oportunidad para pensar en caminos alternos y creativos que nos lleven inexorablemente al éxito para el que todos hemos nacido.

Un emprendimiento es, en un principio, solo un sueño, una idea, que debe no solo convencer sino motivar a los socios potenciales, a los inversionistas, a los colaboradores en el proyecto y a los potenciales clientes, y eso solo lo puede lograr una persona con dotes de liderazgo. Si pretendes que compren tu idea, corran el riesgo contigo y te sigan en tu sueño, primero debes ser un buen líder.

Algunas características del líder emprendedor son:

Foco • Autenticidad • Persistencia • Confianza • Pasión

Hay características innatas en el líder, es cierto, pero hay que desarrollarlas. Incluso, la gran mayoría de los emprendedores famosos coincide en decir que el liderazgo se puede aprender, tal como se aprende a codificar.

Un emprendedor es ante todo un líder que conduce a un equipo de personas a construir un producto o servicio que escale rápidamente.

Si tienes en mente abrir tu propia empresa, comienza a verte como un líder y modela tu personalidad para que otros crean en tu idea, confíen en ti, y te sigan. Es una competencia más, y que también necesitas.

6. EL LÍDER ES UN MOTIVADOR

Un líder emprendedor es, ante todo, alguien con el compromiso y el poder de tomar decisiones. Y entre las mismas no solo están las relativas a la idea de negocio, los productos que ofrezca o el estado de las cuentas, sino que un buen líder motivador asimismo debe velar porque sus empleados den lo mejor de sí mismos.

Un líder que motive se agrupa esencialmente en el acrecentamiento y el bienestar de las personas y las comunidades a las que corresponden. Si bien el liderazgo convencional al que se le suponía hace unos años un acopio de poder ya ha venido dando síntomas de agotamiento y se ha ido renovando. En cambio, el liderazgo de los servidores es diferente, porque en cuanto a la capacidad de ejercer ese poder, prefiere primero las necesidades de los demás, auxiliando a las personas a desplegar y ejecutar lo más posible. En cierto sentido, está compartiendo una cuota significativa de poder.

Jesús de Nazaret es nuestro líder. Su vida habla por sí mismo.

Un líder motivador que entregó la ciencia hecha sabiduría, hecha proyecto de vida. ¡No he venido para ser servido, sino para servir! (Mc 10,45). Vino a dar su vida en rescate de muchos. Él es el Mesías siervo, anunciado por el profeta Isaías (Is 42,1-9). Aprendió de su Madre, que dijo: “¡He aquí la esclava del Señor! (Lc 1,38)”. Propuesta plenamente nueva para la sociedad de aquel tiempo. Es un líder que mueve al mundo con su testimonio de vida.

Jesús ama a los humildes, a los sencillos, a los que son como niños. El que es sencillo nunca desea el primer puesto para sí, sino para los demás. El que quiera ser grande, el que tenga poder, debe hacerse servidor de los otros, el que quiera ser primero debe hacerse esclavo (Mc 10,35-45). Lo expresa san Agustín:

“el verdadero Maestro ¡Se deleita en la verdad, en la felicidad, en la justicia y en la eternidad, y Cristo es todas estas cosas!
(In Ioan. ev. 26,4).

*Nadie logra de Dios la firmeza, sino quien en
sí mismo reconoce su flaqueza (s. 76,6).*

El líder motivador no solo debe tener la capacidad de proporcionar leyes y también debe tener en cuenta las inquietudes y opiniones que las personas que se encuentran bajo su cargo puedan ofrecer, lo que genera seguridad en los subordinados y esto a su vez evita la discusión sobre su rol dejando bien en claro la figura que éste representa, en alguna ocasiones el liderazgo es ejercido utilizando tácticas autoritarias y de intimidación, en cuyo caso la figura del líder puede llegar a ser respetada pero de manera obligatoria y no voluntaria, pues, lo que amas eres (ep. Io 2,14).

En la actualidad hay gran cantidad de personas que poseen las cualidades de un líder motivador y que ejercen este rol de di-

ferentes maneras, es por eso que el liderazgo se clasifica según el tipo de método que se utilice para dirigir a un determinado grupo de persona.

a. Características del liderazgo motivador

Puestos a analizar ciertas características del liderazgo servidor, se observa que en cierto sentido se parte de una más aguda sensibilidad hacia las personas en la organización, por lo que se atienden esencialmente los siguientes aspectos:

- La escucha activa. Consiste en una forma de comunicación que demuestra al hablante que el oyente le ha entendido.
- Empatía. Participación afectiva de una persona en una realidad ajena a ella, generalmente en los sentimientos de otra persona.
- Cuidado de la salud emocional y física.
- Crear en las personas la consciencia de sí mismos.
- Persuasión en vez de autoridad.
- Crear un estado de valores, misión y visión en el personal.
- Alentar la acción, pero sujeta a la prudencia.
- Asumir la responsabilidad de las acciones y desempeño de personas y equipos.
- Compromiso con el desarrollo personal de los empleados.
- Crear el sentido de comunidad en las personas.

Los líderes motivadores se esfuerzan en conservar un equilibrio conveniente entre ciertas conductas que guiarán a sus negocios hacia delante y el nivel de sensibilidad en las relaciones interpersonales con todas y cada una de las personas, no importa la función y responsabilidad que desempeñen.

7. EL LÍDER ES UN CATALIZADOR

Un líder catalizador es aquel que siempre está preguntando las cosas que suceden en su entorno asimismo de ser un fino escuchador. Sabe que para llegar a un lado necesita estar comercializando continuamente conocimientos con otras personas para así extender la visión de su mundo.

De igual forma siempre esta fomentado los cambios dentro de su vida, así como en sus actividades con sus colegas.

Los admirables líderes catalizadores son casi siempre grandes simplificadores. Pueden interrumpir cualquier argumento, debate y duda y ofrecer una solución que todos puedan entender. Estos líderes se han distinguido por conservar el arte de poder construir relaciones humanas que funcionan a través del tiempo. En gran medida, la creación de ese entorno agradable y favorable para las relaciones humanas rescata un mayor crecimiento de su comunidad, con mayor producción y tareas más eficientes.

Lograr que una institución tenga éxito no sólo depende de las condiciones económicas y financieras del lugar en que se instala; existen factores que deben considerarse a la hora de evaluar si el negocio es o no productivo, tales como:

- El tipo de trabajadores contratados.
- La forma en la que éstos son dirigidos también.

De hecho, el liderazgo en cualquier compañía es un elemento que puede resultar muy provechoso. El líder debe ser congruente como profesionista o empresario, y también como persona.

Un líder catalizador debe reunir dos características:

- a. tener pasión por lo que hace, por la labor, y

b. ser una persona íntegra.

Además, sobre todas las cosas, ser coherente entre la forma en la que uno se expresa y los actos que se realizan.

Así el liderazgo puede ser utilizado como una herramienta para el desarrollo de la calidad; eficiencia y producción de la compañía, siempre y cuando se considere que se trata de un proceso de aprendizaje continuo, tanto para ésta como para sus colaboradores, en el que es muy importante reconocer los errores.

No aprendes de las victorias, en absoluto, sino del análisis de lo que la persona ejecuta erróneamente para con ello mejorar los procesos.

Los mejores líderes son innovadores y visionarios, capaces de identificar oportunidades para la institución y crear un ambiente que estimule la creatividad e impulse la producción. Analiza tus habilidades de liderazgo y establece metas realistas para convertirte en un buen jefe.

Como desenlace de este artículo contrastamos que, el líder es una pieza clave en una empresa, en un emprendimiento, en un proyecto o en un negocio, ya que, finalmente es él quien toma las decisiones, representa a su equipo frente a los demás, encamina los objetivos y consolida la idea general de las actividades que se realicen.

“El líder tiene que ser humano, responsable, leal, resiliente y humilde tanto consigo mismo como con las personas que están a su alrededor, pues resulta que él llega a ser incluso el ejemplo a seguir de sus colaboradores y por qué no de las compañías o líderes que son su competencia.

8. LIDERAR EN TIEMPOS DIFÍCILES

Los malos tiempos perennemente nos sitúan a prueba. Liderar en tiempos difíciles es complejo. El liderazgo no es una función cómoda, una acción a realizar cuando todo va bien, eso lo puede hacer cualquiera. El pensamiento positivo te permitirá hacerlo todo mucho mejor que el pensamiento negativo. Puedo aceptar el fracaso, todos fracasamos en algo. Pero no puedo aceptar el no haberlo intentado.

El liderazgo, para ser auténtico y memorable, es el que los mejores líderes practican en tiempos complicados y difíciles, es entonces cuando todo el peso de la responsabilidad está sobre uno, y cuando salen a la luz todas nuestras potencialidades, y también debilidades.

Vivimos en el mundo digital, es el fruto de un esfuerzo maravilloso de la ciencia y la técnica, ha innovado nuestro ambiente de vida y nuestra forma de comunicarnos y de vivir, pues, no hay buen viento para quien no sabe a dónde va.

La tecnología ha tenido desde siempre una relación difícil con el hombre, que es su creador. Por un lado, el hombre se sirve de ella y la utiliza masivamente, depende de ella de forma casi absoluta y basa su supervivencia y la de sus sociedades avanzadas en su existencia y evolución continuada. Por otro, la tecnología demuestra una y otra vez su peligrosidad, le causa graves daños, incluida la muerte y la discapacidad, y produce importantes externalidades negativas a su entorno.

La educación tal como hoy existe, es fruto de un largo proceso histórico, es una experiencia de vida marcada por unas encrucijadas reales que responden a otras tantas situaciones existenciales que exigen respuestas nuevas. Lo que es el ser humano hoy nos lo dirá su historia.

Es innegable que el elemento primordial de toda educación es la concepción de la persona que se pretende formar y que subyace

a todo proyecto educativo. Agustín no reflexiona sobre un ser humano abstracto y desencarnado, sino que centra la mirada sobre sí mismo. Es entonces cuando desvela y narra la dramática experiencia de la búsqueda inquieta que ocupó su vida durante años.

Aunque sean tiempos difíciles en el líder perennemente se está renovando con un buen trabajo en equipo, con la tremenda fuerza de la sinergia. Es decir, uniendo las energías y, lograr que cada persona dé lo mejor en función de unas metas comunes. Eso pide que un buen líder inspire confianza, una a los demás y sepa ubicarlos en el cargo conveniente.

*Tener presente: quise cambiar el mundo y
nada cambió, cambié Yo y todo cambió.*

Una labor en equipo exige un ambiente agradable, planificación fielmente y que todos estén motivados. Cada persona debe estar bien, sentirse acogida en el grupo y que haya un ambiente de mutua confianza y compromiso.

Es indispensable un clima de participación, que todos tengan claros los objetivos y los sientan como propios. Entonces se dan buenos resultados como lo vemos en un equipo deportivo cuando aplica estas prácticas.

Un buen líder no es el que más ruido hace para solucionar un problema, es el que lo soluciona: tiene clara la misión, encuentra las palabras del éxito, cuida de sí mismo, comunica mucho a su equipo, aguanta, tiene paciencia y sin miedo.

Varias personas creen que el liderazgo y cierto protagonismo están unidos, aunque no es así. El liderazgo puede ser ejercido sin necesidad de mostrarnos más o menos protagonistas, simplemente accionando las palancas necesarias para provocar el cambio que necesitamos.

9. EL LIDERAZGO EN LA FAMILIA

El ser cabeza de familia requiere de tanta habilidad y gestión como dirigir una empresa. Si no existen unos objetivos, una misión, unos plazos y una habilidad, entre otras cosas, es difícil llevarla a buen puerto. Por el camino desaprovecharemos parte de su valor y tomaremos decisiones que en algunas ocasiones pagaremos con un altísimo precio. Si la empresa posee todos estos elementos, pero no es encaminada por un buen gestor, por un líder, de nada servirán todos los esfuerzos que inventemos por organizarla. Y lo mismo ocurre con nuestra familia, en la que los líderes naturales son el padre y la madre. El gran líder no es necesariamente el que hace grandes cosas. Es el que hace que la gente haga grandes cosas.

De los padres obedece el bienestar físico, psíquico y espiritual de los hijos. ¡De nuestros hijos! Porque un buen padre o madre debe ser un buen líder. O pretender trabajar para acercarse lo máximo posible a este estado de excelencia. El que se conforme con menos conducirá una familia abocada al fracaso o a la mediocridad.

El Papa Francisco, conversando sobre el liderazgo de la familia, dice:

“La familia es un grupo de personas llenas de defectos, que Dios reúne para que convivan con las diferencias y desarrollen la tolerancia, la benevolencia, la caridad, el perdón, el respeto, la gratitud, la paciencia, el derecho, el deber, los límites, en fin, que aprendamos a Amar: haciendo por el otro lo que le gustaría que hicieran por sí mismos. Sin exigir de ellos la perfección que aún no tenemos. No nacemos donde merecemos sino donde necesitamos evolucionar”.

Liderar una familia se debe estar dispuesto a apoyar decisiones de la propia pareja; respetar al otro en ocasiones en las que no pretende, saber pedirle perdón. Donde no hay visión no hay esperanza.

Tener un lugar a donde ir, se llama hogar. Tener personas a quien amar, se llama familia, y tener ambas se llama Bendición.

El líder que organiza su tiempo profesional, podrá contar con el tiempo necesario para la convivencia con su familia, practicar un deporte, charlar con los amigos, celebrar las tradiciones de la ciudad donde vive, atender su salud, viajar y disfrutar de la vida. Si se toman en cuenta estos aspectos, sin duda la gestión del tiempo tendrá un éxito infalible.

Podríamos hablar casi de una experiencia universal en cuanto al liderazgo en la familia al decir que quien no sabe ceder ante el otro, penosamente sabrá mandar. Quien no sabe apoyar una decisión sensata de su pareja, difícilmente podrá conseguir que su familia tome en serio sus propias decisiones.

Familias que gozan de un matrimonio estable, el padre y la madre no suelen ser autónomas en sus decisiones. Normalmente se tienen que coordinar y respetar la recíproca autoridad de forma mutua.

La participación del líder en la familia también es importante: mantener el núcleo familiar integrado, bajo lazos de comunicación y afecto; sin olvidar la responsabilidad económica que mantener un hogar implica. En la familia debe prevalecer la honestidad, la sinceridad, la comunicación, el amor y el afecto, pero también la atención a los hijos.

Un líder, nunca ha sido entrenado como padre de familia, y sin embargo instruye a los hijos; aconseja a los integrantes de la familia y asesora a los colaboradores en el trabajo. En ambos nú-

cleos se aplica el autoliderazgo. Así como el líder da el ejemplo en el ámbito laboral, también lo hace en la familia.

Los amigos también son significativos para el líder, por lo que conviene cultivar con ellos para una relación duradera y no pasajera.

Un líder que sólo habla bonito, que sólo predica pero que nada de lo que pregona lo aplica, no arrastra, no convence, no es un verdadero líder. Lo es el que atrae con su ejemplo, el que trabaja, el que sirve y no elude las situaciones difíciles. No dice hagan sino hagamos. Es el que hace y desaparece, es decir, no presenta facturas de cobro por sus realizaciones. Por eso dice hicimos, no hice.

10. EL LIDERAZGO ÉTICO

Un profesionalista puede crearse en unos meses o unos cuantos años; una persona tarda toda una vida en formarse.

¿Cómo emprender a ser un líder ético? El primer paso está en contratar a las personas correctas. En este punto, la recomendación está en elegir a los candidatos no por su experiencia y conocimientos, sino por sus valores y pasión. Toma en cuenta que, con una capacitación y la práctica, una persona puede obtener usualmente cualquier aptitud; sin embargo, es imposible enseñarle a sentir emoción por su trabajo y mucho menos aún, a comportarse como un ser humano de bien.

Un líder ético es justo y recompensa discretamente a sus seguidores. No tiene favoritismos, ni se deja llevar por aspectos físicos como el dinero y las adulaciones. Además, es alguien que está preocupado por el desarrollo de su equipo, por lo que les brinda oportunidades para mejorar su salud, cultivar relaciones afectivas (cumpliendo con los horarios establecidos y favoreciendo la diver-

sión en la oficina) y aumentar sus conocimientos y aptitudes, por medio de capacitaciones y clases.

Un auténtico líder es aquel que actúa con ética e integridad. Pues en la vida de los negocios existen valores mucho más significativos que los resultados económicos. Las actitudes y los comportamientos éticos son de gran calidad para el futuro de las empresas y sus directivos.

Ser éticos, nos otorga como líder, una mayor credibilidad, nos permite ganar la confianza de los demás, lo cual es de suma importancia tener la confianza de nuestros colaboradores. La ética en un líder es un elemento fundamental para que nuestros seguidores continúen con nosotros de manera incondicional.

El diferente trueque de paradigma revela que con la gestión conveniente los beneficios de la institución logran acrecentar, pues conseguiremos la fidelidad de los empleados y de los clientes, convirtiéndose en una gran ventaja profesional.

Algunas de las formas en las que la ética incrementa la actividad de la institución, son:

- Reduce los conflictos de los miembros que la forman.
- Mejora la imagen exterior de la misma.
- Supone un componente esencial de calidad total, tan significativo en el día de hoy.

Si pretendemos ser realmente líderes, debemos emprender ahora mismo a actuar con ética y rectitud. Pues, es esencial en un líder, generar confianza y credibilidad.

Un líder ético puede creer en su responsabilidad, tener una fuerte personalidad, poner la ética a la cabeza de su agenda y disponer de todas las habilidades y virtudes necesarias para desarrollar un li-

derazgo eficiente, y sin embargo no lograrlo. Esto es posible porque, aunque habitualmente un liderazgo asentado en prácticas éticas es aceptado y aplaudido por todos, pueden existir determinadas circunstancias que dificulten la actuación del líder ético.

El liderazgo ético se cimienta en virtudes, en la propia condición humana, en el respeto a la persona, centro de toda institución, en valores antropológicos, propios del hombre, porque toma como referencia primera y última al propio hombre, a la persona. Sólo desde el profundo respeto a la persona es posible entender el liderazgo ético.

Francesc Torralba, en su libro *Lideratge Ètic. L'emergència d'un nou paradigma*, plantea la necesidad de un liderazgo basado en valores éticos y en el respeto a las personas y al entorno social y ecológico y que éste es el camino para reconducir la gravísima crisis de confianza y pérdida de credibilidad de los líderes que existe en la actualidad. Presenta como virtudes del liderazgo ético, las siguientes:

- La fuerza del entusiasmo.
- La práctica de la humildad.
- La práctica de la escucha activa.
- Audacia y resiliencia.
- Empatía y amabilidad.
- La práctica de la justicia distributiva.
- La prudencia en la toma de decisiones.
- La práctica de la transparencia.
- Ejemplaridad e integridad.
- La práctica de la gratitud.

La gente suele tener una idea poco acertada de qué es la felicidad. No consiste en echarse flores a uno mismo, sino en perma-

necer fiel a unas ideas que beneficien a toda la sociedad. Al estilo de san Agustín,

“muéstrame un corazón que esté libre de necios sueños, y te enseñaré a un hombre feliz (s. 56,8).

Adelantar en el desarrollo de estos valores, y que éstos impregnen la institución no quedándose en meras palabras sino revirtiendo en el quehacer diario, es clave para facilitar el crecimiento personal de cada uno de los profesionales y, con él, el de las instituciones. Debe partir del ejemplo de sus líderes, esos líderes que deben estar presentes en todos los rincones posibles.

La envidia en uno de los peores defectos del ser humano, sobre todo porque no deja ver los grandes beneficios que otras personas pueden estar generando para la institución y para ellos mismos. Esto les ocurre a muchos trabajadores de los empleados de la institución, principalmente a los que se hallan en la misma posición jerárquica que el líder, incapaces de alegrarse ante los logros de sus compañeros.

El universo está gobernado por el yin y el yang. Luz y oscuridad, materia y antimateria, frío y calor. Por lo tanto, no tengas miedo de llorar, porque sin tristeza no hay una felicidad verdadera.

La felicidad es una de las vibraciones y sentimientos más gratificantes que poseemos, nos hace sentirnos bien con nosotros mismos y con lo que nos rodea. La felicidad cuando se comunica se vuelve mucho más valiosa, y puede llegar a crecer más de lo que piensas. Nadie puede hacerte sentir menos sin tu consentimiento.

Un líder es un negociador de esperanzas. Es significativo que a pesar de los malos momentos que pueda facilitar la vida, valores aquellos más positivos y luches por ellos, ya que solo así lograrás la felicidad plena en todo lo que haces, abrigando bien no solo con otras personas o con el medio que te rodea, sino más revela-

dor, contigo mismo. Cuando uno se siente bien con aquello que hace y que piensa, tanto a nivel personal, como con el resto de seres queridos, comienza a ser feliz y a lograr todo por lo que ha luchado en esta vida y esta sensación es simplemente increíble y muy satisfactoria.

En desenlace del liderazgo ético precisamos que un buen líder lleva a las personas a donde quieren ir. Un gran líder las lleva a donde no necesariamente quieren ir, pero deben de estar.

Concluamos con esta oración para ser un buen líder:

Confía en Jesús

Amado Dios, ayúdame a tener una actitud correcta hacia las personas que están bajo mi influencia. Conviérteme en un dador, no un receptor. Ayúdame a ver el potencial que tú has dado a cada persona, según sus dones y talentos, y dame la capacidad y el deseo de ayudarles a alcanzar su potencial. Enséñame a respetar a las personas en un nivel más profundo a fin de llevarlos al nivel más elevado, no para provecho mío, sino para el de ellos y por tu causa.

Amén

NO EXISTE GRAN TALENTO SIN GRAN VOLUNTAD

*“Recuerdo haber dicho que se necesitaba mucho talento para hacer soportable un poco de genio”.
André Gide.*

AMBIENTACIÓN

No se puede imitar lo que se quiere crear. Estamos en la era del conocimiento en la que el talento ocupa un lugar apreciable. La búsqueda y gestión del talento se convierte en un punto clave. Dios te ha dado algo, habilidades, dones y talentos, un algo que puede exaltar a otros. La parábola de los talentos que analizaremos en el artículo es lo que nos va a enseñar. Asimismo, su saber primordial es que depende de ti que en el futuro aumenten las bendiciones de Dios sobre tu vida o disminuyan. Como expresa, Tim Notke, entrenador norteamericano de basket en escuelas secundarias: “El trabajo duro supera al talento, cuando el talento no trabaja duro”. Esta frase parece un juego de palabras, describe la articulación entre capacidad, habilidades, dones y laboriosidad, constancia y esfuerzo.

Muchas cosas ya fueron dichas, pero como nadie escucha es preciso comenzar de nuevo. Jesús, el verdadero Maestro, fiel intérprete del Padre, es quien confía sus dádivas a los hombres con la obligación de que los desarrollen y espera una respuesta fructífera por parte de cada hombre, y que la inactividad –por miedo, exceso de preocupación o cobardía, pereza o simple omisión consciente– en hacer rendir los talentos recibidos es criticada por el propio

Jesús. A pesar de que la palabra en esta narración hace referencia a una moneda que representa una gran suma de dinero, nada impide que extendamos su significado a cualquier otra esfera de la vida. Es interesante leer la historia utilizando el significado actual de la palabra talento: aptitud; capacidad para el desempeño o ejercicio de una ocupación que, de hecho, proviene de esta misma historia.

Las capacidades y competencias no sólo simbolizan las pertenencias materiales. Las cualidades que Dios nos ha traspasado a cada uno y la actitud, es el valor más significativo del talento. Con una actitud positiva y asertiva, lo aprendido nos hace más fuertes, nos da confianza en nosotros mismos y nos permite crecer como personas. Como en la escuela agustiniana que se enseña por amor a los demás y se aprende por amor a la verdad.

Al recapacitar nuestro quehacer cotidiano con base en proyectos o programas. Cuántas veces, por ejemplo, suponemos la tarea de la misión en torno a miles de estrategias, tácticas, maniobras, artimañas, buscando que las personas se conviertan en base a nuestros argumentos. Con la lógica de la realidad en la enseñanza pedagógica de Jesús, y de hablar con autoridad, no se convence con los argumentos, con las estrategias, con las tácticas, sino simplemente dando a conocer su testimonio, su talento y aprendiendo a alojar, a hospedar al otro; menos palabras y más acciones concretas.

Sin vacilación el mundo solicita una generación sencilla, humilde, educada, respetuosa, con fuerza de voluntad, que enseñe a las siguientes generaciones en consecuencia y que valore su aptitud. El talento de enseñar es un tesoro y vale mucho. Cada día ¡más! No existe gran talento sin gran voluntad: sin ayudas, sin palancas, donde lo más importante es su capacidad. Más allá del conocimiento y la experiencia. Muchos creen que el talento es cuestión de suerte, pero pocos saben que la suerte es cuestión de capacidad.

Se señala que no nacemos con la misma cantidad de talento, algunos de nosotros incluso parecemos no tener ninguna aptitud especial en absoluto, en estos casos la perseverancia, disciplina y la dedicación serán nuestras mejores armas para poder alcanzar el éxito, unas fantásticas herramientas sin las cuales incluso el más talentoso nunca podría triunfar en la vida.

John Wooden, expresa: “El talento es dado por Dios. Se humilde. La fama es dada por el hombre. Estar agradecidos. La vanidad es auto-dada. Ten cuidado”. Porque tu talento determina lo que puedes hacer, tu motivación determina cuánto estás dispuesto a hacer, tu actitud determina qué tan bien lo haces, nuestras cualidades no deben eclipsar nunca a nuestros valores y siempre debemos estar agradecidos por todos aquellos dones que poseemos.

Con esta historia de autor anónimo: el talento de un niño, especificamos las competencias, actitudes y las capacidades recibidas.

El talento de un niño

“Ana, era una niña de 10 años que vivía en una zona fría de Europa con unas tías, hermanas de su padre. En un accidente automovilístico, en el que ella viajaba con sus padres cuando era una bebé, ellos perdieron la vida y la niña fue la única sobreviviente. Afortunadamente pudo quedarse con unas tías. Ella tuvo tanto amor, que no sintió la ausencia de los seres más importantes en la vida de todo ser humano, nuestros padres. La tía Julia era una gran pianista y Ana aprendió a tocar el piano con mucha pasión, destacando en todas las actividades en las que podía participar, ya sea en el colegio, la Iglesia o en reuniones familiares. Ana también tocaba la guitarra, era bailarina de ballet y dibujaba muy bien. ¿Cómo

puede hacer tanto una niña?, decían las amistades de las tías. ¡Ah!, es que ella es muy disciplinada. No pierde el tiempo. Es una niña, pero sueña con llegar muy lejos. Sabe que la constancia y tener metas claras, hará que logre todo lo que se propone, así como nosotras, decía la tía Lupe. ¡Sí!, decían sus hermanas a la vez. Ana tenía buenos ejemplos y eran una familia luchadora que no se rendía ante nada. Todo tiene solución, decían siempre. La constancia es muy importante. Debemos perseguir nuestros sueños, repetían en sus conversaciones. Ana siempre recordaba lo que oía y sobre todo lo que veía, como todos los niños que aprenden por imitación. Hacen todo lo que ven”.

Haciendo una revisión de vida a profundidad acentuamos que la mejor etapa para que un niño asimile varias cosas positivas son los ejemplos y testimonios. Los niños crecen y tarde o temprano serán hombres y mujeres. Desde pequeños, debemos ayudar a descubrir y desarrollar en ellos algún talento, pues será como si tuvieran un seguro de vida que les permita salir adelante en cualquier circunstancia.

Alrededor del mundo sensible y cognitivo hay que desplegar las tres dimensiones del talento: conocimiento, habilidades y actitud; personificadas en las palabras propias de la parábola de los talentos: ‘Has sido fiel en lo poco, pasa al banquete de tu Señor’. Estas palabras tienen un comienzo, un desarrollo y un desenlace, que iluminan el principio, el núcleo y el final de nuestras vidas. Observamos que Dios recompensa nuestra fidelidad. Nos pasa al banquete celestial cuando hemos sido fiel en lo poco.

En su marco de conectividad subrayamos puntos fundamentales de reflexión sobre este pasaje de la parábola, texto teológico, bíblico y pastoral de las aptitudes:

1. Tenemos talento
 - a. Has sido fiel en lo poco
 - b. Dado por Dios
2. Descubre su competitividad
 - a. Sé aquello para lo que has nacido
 - b. Aprendemos unos de otros
3. Valor de la gestión
4. Cuestión de competencia
5. Potencia su aptitud
6. El trabajo duro supera al talento si el talento no funciona

En buena medida el talento es una cuestión de insistencia. Enterrar un tesoro es una forma de abuso, y conduce a una manera de herirnos por causa de la negación a desarrollar los talentos de las personas. Nuestra acción de gracias nos cuida, y nos ayuda a desdoblar una amante relación con el Dios que nos dona.

1. TENEMOS TALENTO

El talento debe ser visto como el ingrediente más indispensable para el éxito, pero el éxito también depende de cómo se gestiona esa aptitud de competencia. Porque el talento es el primer paso para emprender. Se expresa que es el set de habilidades y potencias naturales con las que nacemos. Sin duda que es un regalo que nos es dado, no depende de nosotros el tenerlo; pero sí depende de nosotros crecerlo, fortalecerlo y ponerlo a trabajar.

Estamos en la era del conocimiento en la que el talento ocupa un lugar respetable. La búsqueda creativa y gestión del talento se convierte en un punto clave. La mayor gloria del talento es conocer la verdad. En buena medida, es una cuestión de insistencia. De

esta manera, tú tienes un set de habilidades y capacidades particulares. Recapacita ¿qué cosas se te facilitan a ti más que a otras personas? ¿Qué cosas te vienen de forma natural? ¿Qué materias eran más sencillas para ti en la escuela? ¿Qué cosas señalan de ti otras personas? Quizás tu aptitud son los números, quizás las palabras, quizás las relaciones, quizás el dibujo, quizás los deportes, quizás la música, quizás el negocio.

El talento es un tesoro y vale mucho. Cada día ¡más! Todos tenemos un talento. El talento es como la electricidad. No entendemos la electricidad, pero la usamos. Puede ser que tengamos más de un talento. Pero nadie, absolutamente nadie, tiene todos los talentos. El talento es parte de lo que somos. Y si elegimos un negocio o una carrera alineada con nuestra capacidad, entonces será mucho más fácil para nosotros encontrar el éxito allí, destacar, vender y crecer. No existe gran talento sin gran voluntad: Sin ayudas, sin pa-lancas, donde lo más importante es su capacidad competente.

Más allá del conocimiento y la experiencia, muchos creen que el talento es cuestión de suerte, pero pocos saben que la suerte es cuestión de aptitud competente. Algunas personas te dirán que “la perseverancia es más importante que el talento”. Pero se equivocan. Si no tienes talento, no importa la cantidad de perseverancia que inviertas: Nunca podrás ser el mejor. Puede ser que seas aceptable o suficiente, pero nunca el mejor. En términos claros alcanzamos precisar lo siguiente:

- Talento sin perseverancia = Desperdicio.
- Perseverancia sin talento = Mediocre.
- Talento y perseverancia = Ventaja real.

Si el talento no se hace realidad, se vuelve invisible. Unos no nacemos con la misma cantidad de talento, algunos de nosotros

incluso parecemos no tener ninguna aptitud especial en absoluto, en estos casos la perseverancia, disciplina y la dedicación serán nuestras mejores armas para poder alcanzar el éxito, unas fantásticas herramientas sin las cuales incluso el más talentoso nunca podría triunfar en la vida.

El talento no es un don celestial, sino el fruto del desarrollo sistemático de unas cualidades especiales. De esta forma, el primer paso para iniciar un negocio o elegir una carrera es mirarse a uno mismo al espejo y preguntarse ¿Qué soy? ¿Cuáles son mis aptitudes naturales? Puede ser lo que sea. Todos los talentos pueden convertirse en un negocio: los artísticos, los deportivos, los científicos, los manuales, los mentales y los sociales. Hay dinero en todas partes para aquellos que saben ponerse en su lugar ideal, en su elemento de fuerza.

a. Has sido fiel en lo poco

El foco del escrito es la parábola, historia narrada por Mateo, pretendemos valorar algunos comentarios auténticos que serán de ayuda en el análisis sobre el talento: las cualidades humanas, o la fe, o los valores que pueden ponerse al servicio de la Iglesia, de una empresa, institución y del mundo. Pero esto no elimina la reflexión personal. ¿Cuál es el capital que he recibido y cómo debo invertirlo? Esto, si pensamos imitar a los primeros empleados. Lo grave sería que imitásemos al tercero, escondiendo el don recibido bajo tierra e intentando justificar nuestra postura. La parábola en su narración no puede dejar indiferente a nadie. El mensaje es evidente y poderoso como para no remover conciencias.

En su descripción de parábola de los talentos, tomada de Q, se encuentra también en Lucas 19,11-27. Las diferencias de detalles entre ambas versiones son tantas que no merece la pena indicar-

las. La Fuente Q es una colección hipotética de dichos de Jesús, aceptada como una de las dos fuentes escritas detrás del Evangelio de Mateo y del Evangelio de Lucas. Q se define como el material ‘común’ que puede encontrarse en Mateo y Lucas y que no puede hallarse en su otra fuente escrita, el Evangelio de Marcos.

“Jesús dijo a sus discípulos esta parábola: El Reino de los Cielos es como un hombre que, al salir de viaje, llamó a sus servidores y les confió sus bienes. A uno le dio cinco talentos, a otro dos, y uno solo a un tercero, a cada uno según su capacidad; y después partió. En seguida, el que había recibido cinco talentos fue a negociar con ellos y ganó otros cinco. De la misma manera, el que recibió dos ganó otros dos; pero el que recibió uno solo hizo un pozo y enterró el dinero de su señor. Después de un largo tiempo, llegó el señor y arregló las cuentas con sus servidores. El que había recibido los cinco talentos se adelantó y le presentó otros cinco. Señor, le dijo, me has confiado cinco talentos: aquí están los otros cinco que he ganado. Está bien, servidor bueno y fiel, le dijo su señor; ya que respondiste fielmente en lo poco, te encargaré de mucho más: entra a participar del gozo de tu señor. Llegó luego el que había recibido dos talentos y le dijo: Señor, me has confiado dos talentos: aquí están los otros dos que he ganado. Está bien, servidor bueno y fiel; ya que respondiste fielmente en lo poco, te encargaré de mucho más: entra a participar del gozo de tu señor. Llegó luego el que había recibido un solo talento. Señor, le dijo, sé que eres un hombre exigente: cosechas donde no has sembrado y recoges donde no has esparcido. Por eso tuve miedo y fui a enterrar tu talento: ¡aquí tienes lo tuyo! Pero el señor le respondió: Servidor malo y perezoso, si sabías que cosecho donde no he sembrado y recojo donde

no he esparcido, tendrías que haber colocado el dinero en el banco, y así, a mi regreso, lo hubiera recuperado con intereses. Qúitenle el talento para dárselo al que tiene diez, porque a quien tiene, se le dará y tendrá de más, pero al que no tiene, se le quitará aun lo que tiene. Echen afuera, a las tinieblas, a este servidor inútil; allí habrá llanto y rechinar de dientes” (Mt 25,14-30).

¿Terminará Mateo salvando a todo el mundo? De nuevo encontramos a un señor y sus empleados. En este caso, no tiene una tarea concreta que cumplir, sino la obligación de administrar la hacienda. Cada uno recibe una gran cantidad, de acuerdo con su capacidad. El talento era la mayor unidad de peso y de valor; en el siglo I se calcula que eran unos 20 kilos, pero no se dicen si eran de plata o de oro. La diferencia es enorme: casi 4.000 dólares el de plata, 229.000 dólares el de oro. Pero estas minucias solo interesan al biblista. Al oyente le basta saber que los tres han recibido una buena cantidad de dinero. Los dos primeros la invierten y la duplican, sin que la parábola indique los procedimientos empleados. El tercero cava un hoyo en la tierra y esconde el talento.

El señor de la parábola no es un escéptico ni un moralista, solo quiere ver crecer su capital. Por eso le gusta tanto los dos primeros empleados, que, cuando se presentan ante él, solo hablan de dinero y beneficio: ‘cinco talentos me dieron, he ganado otros cinco’, ‘dos talentos me dieron, he ganado otros dos’. El tercero, en cambio, no empieza hablando de dinero, le recuerda cómo es: exigente y capaz de encontrar dinero debajo de las piedras, cosa que a él no le inspira deseo de imitarlo, sino miedo. Más vale no arriesgar nada. Aquí tienes tu talento. Pero el señor no se contenta con su talento, quiere más. Lo insulta llamándolo malo y perezoso, le indica lo que debería haber hecho y ordena que le quiten el ta-

lento. Si todo quedara aquí, el empleado se habría sentido a gusto. No es preciso que le quiten el talento, ya lo ha devuelto. Pero la historia termina con una nueva orden: 'expulsadlo a las tinieblas de fuera; allí será el llanto y el crujir de dientes'.

Al final queda claro que 'el hombre que marchaba al extranjero' es Jesús. Sólo Él puede condenar a un castigo terrible. Pero el cristiano se pregunta: ¿Qué quiere decir con la parábola? Jesús no me ha dado unos cuantos millones de euros. ¿Qué me ha dado para que yo pueda invertir? ¿En qué y cómo lo debo invertir? Mateo no lo aclara deja que el lector lo piense.

Cuando uno hacía un viaje, tenía que ver dónde dejar el dinero. No había bancos tan grandes ni con tantas garantías como los de ahora. Tampoco existía el papel moneda. Las monedas antiguas pesaban demasiado. ¿Cómo llevarlas en los viajes? ¿Y si se las robaban? Por eso un rico de entonces llamó a tres de sus empleados y los dejó encargados de su dinero: a uno le dejó cinco talentos de plata, a otro dos, a otro uno; a cada cual según su capacidad; luego se marchó.

En el retrato que se hace del relato de la parábola, los dos primeros cumplieron. Fueron en seguida a negociar con los talentos y ganaron otro tanto. Y el señor les premia con responsabilidades mayores. Pero hay un tercer empleado desconfiado y perezoso: el que, por miedo al patrón, cavó un hoyo, escondió allí el talento y lo dejó improductivo. Este tercer empleado es condenado por no haber hecho nada. A pesar de su aparente inocencia, la narración de los talentos encierra una carga explosiva. Asombroso, el 'tercer siervo' es condenado sin haber cometido ningún acto malo. Su única falta consiste en 'no hacer nada': No expone su competencia, no la hace progresar, la conserva intacta en un lugar seguro.

El mensaje de Jesús es sereno. No al tradicionalismo, sí a la creatividad e innovación y gestión. No a una vida estéril, sí a la

respuesta activa a Dios. No a la obsesión por la seguridad, sí al esfuerzo arriesgado por transformar el mundo. No a la fe escondida bajo el conformismo, sí al trabajo comprometido en abrir caminos al reino de Dios.

El pecado de los discípulos de Jesús puede ser siempre el no arriesgar a seguirlo de manera creativa. Es característico observar el lenguaje que se ha empleado entre los cristianos a lo largo de los años para ver en qué hemos centrado con frecuencia la atención: Guardar el depósito de la fe; guardar la tradición; guardar las buenas costumbres; guardar la gracia; guardar la vocación.

Esta tentación de tradicionalismo es más fuerte en tiempos de crisis religiosa. Es fácil entonces invocar la necesidad de controlar la ortodoxia, reforzar la disciplina y la normativa; asegurar la pertenencia a la Iglesia. Todo puede ser explicable, pero ¿no es con frecuencia una manera de desvirtuar el Evangelio y congelar la creatividad del Espíritu? Pues, el propósito de la parábola no es amedrantar: Pretende recordar que el Reino de Dios tiene sus exigencias. Los siervos de la parábola son los cristianos que deben hacer fructificar los dones recibidos para el progreso del Reino.

Para los jefes religiosos y los responsables de las comunidades cristianas puede ser más cómodo ‘repetir’ de manera monótona los caminos heredados del pasado, ignorando los interrogantes, las contradicciones y los planteamientos del hombre moderno, pero ¿de qué sirve todo ello si no somos capaces de transmitir luz y esperanza a los problemas y sufrimientos que sacuden a los hombres y mujeres de nuestros días?

En la actualidad se escribe que las actitudes que hemos de cuidar al presente en el interior de la Iglesia no se llaman prudencia, fidelidad al pasado y resignación. Llevan más bien otro nombre: búsqueda creativa, audacia, capacidad de riesgo y escucha al Espíritu que todo lo hace nuevo. Lo grave sería que lo mismo que

le ocurrió al tercer siervo de la parábola, juzguemos nosotros que estamos confesando fielmente a Dios con nuestra actitud moderada, cuando estamos defraudando sus esperanzas. El quehacer de la Iglesia en este instante no puede ser conservar el pasado, sino aprender a comunicar la buena noticia de Jesús en una sociedad sacudida por cambios socioculturales sin precedentes.

Somos flemáticos en ocasiones. Pensamos en guardar lo que asumimos. Jesús confía en que alcancemos en cooperar algo al Reino de Dios. Pero hay que trabajar, hay que usar lo que tengo y lo que he recibido para que llegue el 'Reino de los Cielos'. Nuestra responsabilidad como seguidores de fe: Atesorar y guardar la fe, y, por otra, promoverla. Hay peligro de perder la fe, como el tercer empleado que perdió su talento. La forma de preservar la fe o cualquier otro talento que Dios nos ha dado, es ponerlo a trabajar y hacer que produzca fruto.

b. Dado por Dios

En la antigüedad un talento era una medida de peso. Metafóricamente, en este momento, un talento se refiere a las habilidades innatas de una persona. Los dones intelectuales y físicos, si no se ejercitan se disminuirán. De igual modo nuestros dones espirituales. De la misma manera, el sirviente plagado de ansiedad, con su tímida inactividad, sufre la parálisis de una mente cerrada y también tacaña. ¿La consecuencia? Un discípulo atrofiado. La parábola es una exhortación a usar bien nuestras cualidades. Es sobre el Reino, que es tarea de todos de saber extenderlo mientras el Maestro hace un largo viaje y que cuando vuelva, espera que sus servidores hayan hecho trabajar las riquezas.

Ser consciente de las cualidades que uno tiene y tener la constancia para trabajarlas depende de uno mismo. Es una cosa mara-

villosa que sea capaz de dar alegría a Dios al poner en práctica las capacidades recibidas. Es el tiempo del saber en el que el talento ocupa un lugar destacado. Igualmente, la búsqueda y gestión del talento se convierte en un punto clave. Todos poseemos talentos y habilidades especiales que hemos recibido de Dios. Cuando nacimos, trajimos con nosotros esos talentos y habilidades. Debemos utilizar y mejorar nuestros talentos. A pesar de nuestras debilidades podemos desarrollarlos.

Esta frase, 'quien no trabaja no descansa', se le puede destinar al pasaje escrito por Mateo sobre los talentos que nos ostenta la sabiduría de un hombre que llamó a sus siervos y les suministró conforme a sus capacidades a uno cinco talentos, a otro dos y a otro uno, el primero ganó cinco más, el segundo gana dos más y el tercero cavó un hoyo en tierra y lo escondió, a este último el amo lo castigó quitándole el talento y se lo dio al que tenía diez talentos.

En esta narración histórica creyera descubrir un Dios severo, un Dios ambicioso que sólo se preocupa por su dinero y por la eficacia de sus empleados. No, así no es. Pero necesito no quedarme en lo superficial de una mera interpretación del pasaje bíblico sino poder ir a lo profundo, a la enseñanza que me quiere dejar. ¿Qué has hecho en el momento? ¿Cuántas veces has dejado sin hacer lo que debías? Sólo es para que nos demos cuenta de una realidad propia entre los seres humanos que es innata y no la detonamos: valorar el talento, es decir, esa capacidad o aptitud de inteligencia para desempeñar o ejercer una actividad. El talento suele estar asociado a la habilidad innata y a la creación.

La capacidad debe ser vista como el ingrediente más indispensable para el éxito, pero el éxito también depende de cómo se gestiona ese talento. De hecho, algo en lo que podría fijar mi mirada en el pasaje es que no deja a ningún obrero sin talento. A todos les da algo con lo cual puedan fructificar. A uno le da cinco,

a otro dos, a otro uno. Y a mí, ¿cuántos me has dado? Siendo sinceros hay que suplicar a voz en alto, al Señor: “Dame la gracia de descubrir cuáles son esos talentos y ayúdame a no compararme con aquellos que puedan tener más o mejores talentos que los míos. Tú has repartido los talentos de acuerdo a la capacidad de cada uno”. Amén.

Cree en ti mismo. Eres más valiente de lo que piensas, más talentoso de lo que crees y capaz de más de lo que imaginas

El talento crea sus propias conformidades. En su estudio se expresa que los talentos no son un derecho. Son un regalo que recibimos. Ordinariamente un regalo se recibe para usarlo, ponerlo en acción, compartirlo. No lo recibo para guardarlo sin destapar y mantenerlo ajeno a mi vida. Esto fue lo que hizo aquel siervo de la parábola. No se detuvo a valorar la confianza que le había dado su señor, ni lo valioso del único talento que poseía, ni lo mucho que podía ganar con él. Simplemente recibió y escondió, desenterró y entregó.

Alabar en voz alta al Señor:

“Dame la gracia, Señor, de poner a trabajar los regalos, los talentos que me has dado. Que no tema arriesgar los talentos que me has regalado para así hacerlos multiplicar. Dame la confianza necesaria para poner toda mi vida al ruedo y así crecer en mi plenitud personal y en la extensión de tu Reino”. Amén.

El talento para ser feliz es apreciar lo que tienes, en lugar de lo que no tienes. Por eso el satisfacer el deseo de Dios, toma diferentes formas para cada uno de nosotros, tanto como nuestras bendiciones y situaciones varían. Rezo para no llegar a ser ni vano

ni desesperado, pero ser capaz de estar enteramente vivo en cada oportunidad. La verdad es que todos nosotros alcanzamos el mayor éxito y felicidad posible siempre que utilizamos nuestras capacidades innatas en su mayor medida.

Es evidente que me examine si soy como los dos primeros encargados, que trabajaron duramente para que sus talentos dieran fruto; o como el tercero, que estaba más interesado en no perder lo que tenía y terminó perdiéndolo todo. Posiblemente soy un poco de ambos, así que pido la gracia de la libertad interior para ser capaz de expresar mi gratitud a través de la forma en que vivo. El talento nunca es estático. Siempre está creciendo o muriendo.

2. DESCUBRE SU COMPETITIVIDAD

Un llamado a manejar las capacidades: “El bosque estaría muy silencioso si sólo cantasen los pájaros que mejor cantan”, exhibe Henry Van Dyke. Porque antes de pensar cuáles serán mis talentos y cuantos serán, me vuelvo hacia el Uno del cual vienen todas las bendiciones y descubre mi aptitud.

Los sirvientes no se juzgaban entre ellos, ni observaban lo que decía el mercado. Cada uno se presentó modestamente frente a su señor, tal como yo lo hago en el momento. Hay un elemento de valor en la parábola, es la responsabilidad del seguidor fiel en la obra del Reino de Dios. Jesús con su Palabra, sus signos y su misma persona inaugura en la historia de los hombres el Reino y confía su crecimiento a sus seguidores, a todos y cada uno de nosotros.

El artista no es nada sin el don, pero el don no es nada sin trabajo. Los dones o capacidades humanas, excepto en algunos pocos casos, son como los recursos naturales: No están a la vista, están ocultos bajo la superficie y hay que hacer un esfuerzo para

buscarlos. Cómo descubrir tu talento te exigirá no sólo indagar en tu interior, sino, sobre todo, trabajar para desplegarlo. La verdad no nos hará libres, hasta que desarrollemos las destrezas, el hábito, el talento y el coraje moral para usarla. Por eso hay que utilizarlos, sin subestimar las habilidades y aprovechando las oportunidades de prosperar.

En la gran mayoría de los casos no es algo que surge sin querer como una mera casualidad o un descubrimiento fortuito: el talento surge con auténtico sacrificio, con una enorme disciplina y esfuerzo, pagando un alto precio, renunciando a muchas cosas para lograr eso que realmente deseamos. A la pregunta ¿Cómo descubre tu talento? Apunta: sacrificio, esfuerzo y dedicación. Tenerlo no es suficiente. He visto a muchas personas que han desperdiciado sus capacidades, personas que tenían todo y más que un don especial, pero no tenían la pasión, no tenían el hambre, la cabeza, el compromiso ni la disciplina necesaria.

El talento se puede considerar como un potencial. Lo es en el sentido de que una persona dispone de una serie de aptitudes que puede o no llegar a desarrollar, o desplegarlas a un ritmo mayor o menor en función de diversas variables que se pueda encontrar en su desempeño. Así como el necio está muerto antes de morir, el hombre de talento vive aun después de muerto.

Al verificar en las personas sus competencias, brota esta inquietud: ¿Es el talento innato o adquirido? ¿Hay más de un talento? Estudiando a K. Anders Ericsson, psicólogo, señala: “El talento existe como capacidad innata, aunque el factor fundamental para desarrollarlo es la práctica intensa”. Otros van más allá al decir: “Que es el entorno el que fomenta el impulso del talento”. ¿Qué pasaría si el talento dependiera de la actitud del individuo? De su responsabilidad en situar toda su capacidad, de pensar que efectivamente lo puede llevar a cabo y de su decisión

de actuar. ¿Y si el éxito tiene lugar cuando existe conjunción entre talento y dedicación? Lo que está claro es que nadie es talentoso sin práctica y experiencia.

Somos sabedores de personas con mucho talento y en sus instantes suelen decir: Mi mejor talento fue no rendirme. Porque el talento no es sólo lo que distingue a cada persona, sino también lo que nos distingue de la máquina y el software. Es sustancial desidealizar el mito de que al nacer ya eres talentoso o no lo eres. Si el niño potencialmente talentoso no crece en un entorno que fomenta su talento será más difícil que lo desarrolle, de igual forma, si el entorno inmediato de un adulto, como puede ser su empresa no lo fomenta, ¿qué pasa?

Somos de la era del conocimiento en la que el talento invade un lugar apreciable. La exploración y misión del talento se convierte en un argumento clave. A este punto, manifestaba Francisco Umbral, Premio Cervantes del año 2000, que “El talento, en buena medida, es una cuestión de insistencia”, aunque estoy seguro de que él mismo no se lo creía porque era un escritor con talento natural, no adquirido o desarrollado a lo largo del tiempo. La aptitud, como en la vida, el papel activo tiene más que ventajas. En la mayoría de los casos, el talento es una parcela invisible, aunque sus resultados sean concretos. En el caso de la música, por ejemplo, no se aprecia a simple vista quien dispone de este don, y a base de practicar sale a luz. De la misma forma pasa con las personas del ámbito de la ciencia, la tecnología o la educación, entre otros. “El genio se hace con un 1% de talento y un 99% de trabajo” dijo Albert Einstein.

En el descubrir su competitividad y al retornar a la parábola tropezamos con estas dos instrucciones: Una apunta al que recibió cinco monedas y a su compañero, que negoció con dos. Cada uno debe producir al máximo según lo que ha recibido de su señor. En

la parábola se felicita al que ha ganado dos talentos, por sus frutos ganados. Su señor no le exige como al primero, ya que esperaba de él otro rendimiento. Esta realidad es aplicada a nosotros según las posibilidades reales de cada uno. Algunos tienen influencia sobre los demás, otras son muy serviciales, otras, en cambio, son capaces de entregarse con heroísmo al cuidado de personas enfermas, los hay con una profesión, con un trabajo, con unos estudios, con una responsabilidad compendia en la sociedad. Se puede revelar el caso del tercer siervo: No produjo nada con su talento. Esta actitud es dolorosa. Vivimos con alguien convocado a hacer un bien, aunque fuera pequeño, y resulta que no ha hecho nada. Es como una falta de omisión que tanto daña al corazón de Jesús, porque es una expresión de pereza, dejadez, falta de interés y desprecio a quien le ha regalado el talento.

Al revisar nuestras conciencias, nos indagamos ¿Qué has hecho en este momento? ¿Qué cualidades han dado su fruto? ¿Cuántas veces has dejado sin hacer lo que debías? El talento no es un don celestial, sino el fruto del desarrollo sistemático de unas cualidades especiales. Muchos creen que tener talento es una suerte; nadie que la suerte pueda ser cuestión de tener talento, es significativo que la actitud se convierte por tanto en un aspecto de suma relevancia para cualquier persona, institución o empresa que piense en el medio y largo plazo. Puedes retener a las personas por un determinado dinero, pero más tarde o más temprano tus empleados estrella tomarán la puerta hacia ese equipo que despierta su interés y despierta su actitud.

El talento se desarrolla en lugares tranquilos y con calma, por eso creo que mi mejor talento fue no vencer. Algunos expresan en el momento que el éxito de lo que han hecho es gracias a un talento personal, no estoy bien convencido, porque sé que la vida nos enfrenta a escenarios provocativos de donde surgen fuerzas inespera-

das. Es, entonces, ante esos problemas que nos atrevemos a hacer cosas que antes no nos atrevíamos a hacer; y es ahí cuando descubrimos y desarrollamos nuevos talentos donde no parecían existir.

He vivido y compartido con diferentes amigos que a priori no poseían de nada, ni aparentemente tenían ninguna capacidad sorprendente; personas de las que no se esperaba mucho de ellas pero que, sin embargo, más adelante, sorprendieron al mundo. Y no fue porque tuvieran una capacidad innata, sino porque se sacrificaron de manera increíble, con disciplina, perseverancia y dejaron todo para desarrollar su talento, renunciaron a muchas cosas, pagaron un enorme precio por todo ello. La mayor gloria del talento es conocer la verdad: solamente es apreciable cuando es útil; pero en manos de un perverso es un arma cruel.

a. Sé aquello para lo que has nacido

Erica Jong es una escritora de best Sellers estadounidense, expresa: “Todos tienen talento. Lo que es raro es tener el coraje para seguirlo hasta los lugares oscuros a donde conduce”. ¿Cuántas veces hemos ansiado que nos expresen que tenemos talento? Tanto si nos lo han dicho como si no, por el camino a muchas personas se nos ha olvidado recordar que es así. Hay talento e incluso si nos lo han dicho lo hemos visto como un cumplido al que a veces no le damos credibilidad. Parece que la palabra talento es como demasiado para poder recibirla y creernos que es algo que habita en todos, hemos creído que es sólo de unos pocos. Es de conmemorar que todos los artistas fueron primero aficionados.

Afortunadamente, el talento dura mucho más que la belleza que personificamos. Sé que tienes talento, y por eso lo digo. No es una frase creada o bonita de decir, es una verdad. El talento es un don, un regalo en forma de habilidad que nos ha sido dado desde

que nacimos, por la vida, por Dios, una especie de facultad que viene incorporada en nuestro ADN. Cuando me encuentre ante Dios al final de mi vida, espero que no me quede un solo talento y pueda decir: Utilicé todo lo que me diste; ya que, prefiero tener mucho talento y poca experiencia que mucha experiencia y poco talento.

Un día le dijeron a Eric Patrick Clapton, -más conocido como Eric Clapton, es un guitarrista, cantante y compositor de rock y blues británico, conocido por su magistral habilidad con la guitarra eléctrica, en concreto con su Stratocaster- “daría la vida por tocar la guitarra como tú lo haces. A lo que Eric le respondió: ¿y qué crees que es lo que yo he hecho”? No hay enseñanza para que descubra el talento, nuestra vocación natural o nuestra pasión; no nos educan para apremiar nuestros sueños y desarrollarnos como seres humanos. Hay ilustración para obtener un título y una profesión, para buscar la ansiada seguridad, un trabajo estable, no para arriesgarnos o desarrollar nuestro potencial. No hay respeto por el talento oculto. Los deportistas más avanzados hacen que el deporte que practican parezca fácil a los ojos de los inexpertos, un dato del que solo nos podremos dar cuenta si somos practicantes habituales de ese mismo deporte.

Al evaluar los talentos encontramos que hace falta pasión. Esa emoción definida como un sentimiento muy fuerte hacia una persona, tema, idea u objeto. También es una emoción intensa que engloba el entusiasmo o deseo por algo. La palabra se aplica a menudo a un vivo interés o admiración por una propuesta, causa, actividad, y otros. Ella es la que nos llena de energía incansable y la que hace que el tiempo vuele cuando estamos disfrutando de algo. Conservar pasión para un alto nivel de compromiso para con nuestro oficio con el paso del tiempo, puede ser sin duda una ardua tarea. El tiempo es algo que no pasa en balde para ninguno de nosotros.

Agustín de Hipona, indica:

“La vida feliz es gozo de la verdad, porque este es gozo de ti, que eres la verdad” (conf. 10,23,33).

Aristóteles, un filósofo nacido en la ciudad de Estagira. Es considerado junto a Platón, el padre de la filosofía occidental, defendía la idea de “felicidad como bien supremo, como aquello que da sentido y plena finalidad a todo fin querido por el hombre”. El discípulo de Platón ya nos alertaba de que las naturalezas vulgares y groseras creían que la felicidad era el placer y estaba aquí la respuesta a por qué solo amaban la vida material. Otros objetarían que, al menos, una de sus metas en la vida es conseguir la felicidad. Pero, ¿sabemos todos de qué forma encontrarla? “La felicidad plena sólo se hallará en aquella vida donde ya nadie será siervo” (ciu. 4,33). Agustín de Hipona, nos llevan a detenerse sobre las oportunidades que la vida ofrece e incluso aunque no las percibamos como tal.

Escribir en estos momentos el curioso caso de Benjamin Button, es una película del 2008 dirigida por David Fincher, con guion de Eric Roth y protagonizada por Brad Pitt y Cate Blanchett. Basada en un relato de F. Scott Fitzgerald, cuenta la historia de Benjamin Button (Brad Pitt), un hombre que nacería con el cuerpo de una persona de 80 años y que con el transcurso del tiempo va rejuveneciendo, expresa: Una vocación es algo que haces porque lo amas. Todo el mundo debería tener como meta realizar su vocación:

“Algunos nacen para sentarse junto a un río.

A algunos les cae un rayo.

Algunos tienen oído para la música.

Algunos son artistas.
Algunos nadan.
Algunos entienden de botones.
Algunos saben de Shakespeare.
Algunas son madres.
Y otras, bailan”.

Hay que hacer aquello que amas. La presencia de diferentes retos que aparecen en nuestro día a día sin necesidad de escalar la ‘cumbre del Himalaya’. A esto debe acompañarle la relatividad como individuo, pero no un relativismo filosófico, sino a la relativización personal. Debemos aprender que ni nuestros actos, ni nuestras decisiones, son tan trascendentes como creemos. No se puede abandonar nuestra pasión. El guerrero no se rinde ante lo que le apasiona, encuentra el amor en lo que hace. La aptitud del hombre es dedicar su tiempo a cultivarla. Sé aquello para lo que has nacido. Hay que valorarnos y conocerse a uno mismo y reconocer nuestros valores para saber que la cumbre no es el final ni la meta a alcanzar, sino cómo realizas el camino. Está en nuestra voluntad construir una sociedad que reflexione en torno a la felicidad para dar sentido a nuestra presencia en el mundo. Pero, ¿será suficiente hacerlo de forma individual? ¿Es necesario crear una conciencia en comunidad para conseguirlo? Es necesario pasión, valores y crecimiento personal y dejar que cada cual se entregue a la práctica de aquella profesión que conozca bien. Sé aquello para lo que has nacido.

b. Aprendemos unos de otros

“Los militares deben recordar que son servidores de la República y no sus amos. Y en vez de guardar las urnas deben guardar

mejor el patrimonio nacional y los derechos humanos”, explica: Raúl Alfonsín. Volvamos a la parábola: El hombre de la narración personifica a Jesús, los siervos somos nosotros y los talentos son el patrimonio que el Señor nos confía. ¿Cuál es el patrimonio? su Palabra, la Eucaristía, la fe en el Padre, su perdón, en definitiva, tantas cosas, sus más lindos bienes. Es el patrimonio que Él nos confía. ¡No sólo para custodiar, sino para multiplicar! Mientras en el lenguaje común el término talento indica una notable cualidad individual –por ejemplo, talento en la música, en el deporte–, en la parábola los talentos encarnan los bienes del Señor, que Él nos confía para que los hagamos rendir.

Traigo a la remembranza este recuerdo de una amiga compañera de estudios, cercana que me expresaba asiduamente con desencanto: La semana comienza el viernes al mediodía y termina el domingo. Me dejaba pensativo siempre hasta que llegó el momento de exponerle un pensamiento de Herm Albright, decía: “Alcanza que una actitud positiva no resuelva todos los problemas, pero molestará a suficientes personas para que el esfuerzo merezca la pena”. Con esta experiencia personal relatamos el mundo emocionante de las actitudes, de la importancia de las actitudes, del valor de las actitudes. Aún más trascendental en el ambiente existente en el que la diferencia en las personas, en los servidores, la va a marcar precisamente la actitud.

Las actitudes son contagiosas. ¿Merece la pena contagiarse de la tuya? Víctor Küppers, afirma en su libro ‘El efecto Actitud’, que “La actitud de las personas que trabajan en una empresa es su principal activo, ya que la empresa vive de las ganas de aportar, de crecer, de mejorar y de luchar de las personas que trabajan en ella”. Las personas son el principal activo de la empresa. Ciertamente, aquí hemos defendido que las personas son el activo más determinante de la empresa, pero igualmente es obvio reconocer que

las personas no son iguales, y la diferencia principal radica en su actitud. El pan más sabroso y las comodidades más gratas son las que se ganan con el propio sudor.

La diferencia entre unas personas y otras está en la actitud, y en la forma de enfrentarse a sus problemas y a la vida en general. La actitud es el valor del talento. A un hombre le pueden robar todo, menos una cosa, la última de las libertades del ser humano, la elección de su propia actitud ante cualquier tipo de circunstancias, la elección del propio camino.

Un ejemplo, sencillo lo está describiendo la parábola porque subraya que no todos poseemos las mismas cualidades, los mismos talentos y las mismas actitudes. Las encontramos muy repartidas. Cada uno ha recibido lo propio. Las personas tienen algunas cualidades, al final comparte lo que tiene con el otro. Nadie es solamente alumno, nadie es solamente profesor: aprendemos unos de otros.

El patrimonio tiene que ser considerado como el peso. Algunos hombres podrían ser más grande sin realmente intentarlo. Es por eso que en la parábola se nos insiste en que debemos trabajar con los talentos recibidos y quien así lo haga recibirá su premio. Sin embargo, la realidad nos indica que no todos somos capaces de hacer multiplicar aquello que se nos ha confiado, a veces por miedo o mezquindad. ¿Cuáles son nuestros miedos que nos hacen enterrarlos y no ofrecerlos a la sociedad?

Hay que darnos tal cual somos y respetar la misión encomendada.

Puede ser aleatorio que el vestigio de la vida que cargamos nos haga indiferente al progreso de estas herencias de talentos recibidos y que los usemos solo en beneficio personal. No permitamos caer en la enfermedad del inmovilismo y la desolación. El Papa Francisco insiste:

“La vida no se nos ha dado para que la conservemos celosamente para nosotros mismos, sino que se nos ha dado, para que la donemos. ¡Tengan un corazón grande! ¡No tengan miedo de soñar cosas grandes!”.

En una revisión de vida decimos que: En nuestra existencia, ¿tratamos de conocer y valorar los dones de cada persona? Nuestra comunidad ¿es un espacio donde las personas pueden desenvolver sus dones? A veces los dones de una persona engendran envidia y competitividad en los otros. ¿Cómo reaccionamos?

3. VALOR DE LA GESTIÓN

La gestión e innovar el talento se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral y que, además, retiene a un recurso humano existente. El trabajo duro supera al talento cuando el talento no funciona bien, por eso la importancia de la gestión del talento.

Al proyectar valor de la gestión de las actitudes de los servidores en la parábola es cierto ver en esta última etapa del año, etapa de balances y evaluaciones y preguntarnos ¿con cuál de los servidores me veo más representado hoy? El Señor nos desafía. ¡Hay que arriesgarse e intentar producir aún más!, de eso se trata el Reino de Dios, de actuar, de poner todo lo que somos, lo que tenemos y animarse día a día a mejorar lo que Dios nos dio. El esfuerzo y la perseverancia son valores esenciales para la vida.

Siempre que dialogamos de talento parece lógico que nos refiramos a un intangible, pues no es algo que podamos tocar ni pesar, pero que es un elemento al que cada vez se le da mayor importancia y que cada vez es más valioso para las organizaciones.

Uno de los objetivos de la educación es desarrollar el talento de las personas y de las colectividades y no educamos para tener buenos resultados escolares, sino buenos resultados vitales fuera de la academia. En este sentido, si partimos de la idea de que la escuela no solo nos prepara para el saber y el saber hacer, sino también para el saber ser y estar (aprender a vivir en sociedad) parece obvio que la detección y la búsqueda de los talentos personales nos ayudarán a estar mejor en la sociedad de la que formamos parte y también a aportarle mejor y mayor valor.

El valor de la gestión como representación admite desplegar un alto nivel de competitividad en cualquier ámbito en concreto con una gran facilidad. En el mundo actual solo teniendo un gran talento para ello, lograremos convertirnos en fantásticos profesionales de nuestros respectivos oficios.

Dialogando sobre las estrategias para captar y fidelizar el talento y de cómo afrontar la enorme demanda de talentos, nos preguntamos. Pero ¿qué es realmente el talento? El que debe ser visto como el ingrediente más indispensable para el éxito, porque el éxito también depende de cómo se gestiona ese talento.

Aunque el talento crea sus adecuadas oportunidades. Pero a veces parece que el deseo intenso crea no solo sus propias oportunidades, sino también sus propios talentos. Unos exponen que el talento es como la electricidad. No entendemos la electricidad, pero la usamos. Todos tenemos talento, porque todos los seres humanos tenemos algo que expresar. En la Real Academia Española, ésta relaciona la inteligencia con la capacidad de entendimiento y la aptitud como capacidad para realizar. En el ámbito empresarial esta definición no es suficiente, ya que no va relacionada con la generación de valor complemento.

“Si el talento no se hace realidad, se vuelve invisible”, señala: Lola Kabuki. De esta manera, para entender el talento en las empresas, es importante tener en cuenta 4 factores:

- Habilidad: saber hacer.
- Capacidad: poder hacer.
- Actitud: querer hacer.
- Circunstancias: que te dejen hacer.

El verdadero talento es cuando en cada acto realizado existe una cuota de amor y compromiso y alguien con talento es aquella persona que aporta un valor añadido a los resultados de lo que realiza, compaginando sus habilidades con capacidades y actitudes; que solo se dan en determinadas condiciones y circunstancias. Esta persona va más allá de desempeñar una labor siguiendo unas instrucciones u objetivos predeterminados, en unos plazos temporales fijados previamente que le lleven a conseguir los resultados esperados. Esta persona talentosa va más allá y aporta un valor añadido no contemplado en estos procesos estandarizados.

Por eso, al presente, las empresas entienden el talento como la generación de valor añadido al trabajo que uno ejecuta. La persona que tiene talento es también aquella que dispone de flexibilidad y empatía, que pueda adoptar diferentes puntos de vista ante el mismo problema. Debe saber trabajar en equipo, con una gran capacidad de análisis y sin temor a arriesgarse cuando está seguro de sí mismo.

A partir de lo que ya sabe que funciona, la persona con talento puede generar nuevas ideas y corregir errores además de continuar haciendo lo que funciona y dejar a un lado lo que no. Esta actitud no es necesariamente innata, pero sí es posible trabajarla y perfeccionarla a través de: el estudio y análisis, el intercambio de

ideas y metodologías, el trabajo en equipo, el esfuerzo y el trabajo personal. Al fin al cabo, en la vida, necesitas muchas más cosas además del talento. Cosas como buenos consejos y sentido común.

4. CUESTIÓN DE COMPETENCIA

Muchas veces damos por hecho nuestros hechos. En cuestión de competencia el talento para un puesto de trabajo o cargo no es un don innato, sino más bien una conquista, un logro que se realiza a partir del desarrollo perseverante, disciplinado y consciente de las múltiples inteligencias y capacidades que alberga cada ser humano. Pensamos que, porque podemos hacer algo bien, cualquiera puede. A menudo eso no es verdad. ¿Cómo puedes saber cuándo pasas por alto una habilidad o talento? Escucha lo que otros expresan. Tus puntos fuertes captarán la atención de los demás y los atraerán hacia ti.

Hay un enorme potencial en cada persona para desarrollar, dolorosamente, solo unos pocos consiguen descubrir y despertar esa esencia oculta, transformándola en ese talento que los acerca a su mejor versión. Por eso se suele decir que los talentos están ocultos bajo la superficie; hay que hacer un esfuerzo para buscarlos. Sin duda, para descubrir tu talento tendrás que investigar en tu interior y, muy importante, trabajar para desarrollarlo.

“El trabajo y la lucha llaman siempre a los mejores”

Séneca.

El futuro pertenece a quienes creen en la belleza de sus sueños. Víctor Hugo ya dijo que “El futuro tiene muchos nombres. Para los débiles es lo inalcanzable. Para los temerosos, lo des-

conocido. Para los valientes es la oportunidad". ¿De cuál eres tú? El trabajo más productivo es el que sale de las manos de un hombre contento. Pues, hay que confiar más en el trabajo y el talento que en la suerte.

El trabajo endulza siempre la vida y hecho con gusto y con amor, siempre es una creación original y única. Por eso el talento es un asunto que despierta mucho interés, como demuestran la gran cantidad de artículos, ensayos y opiniones que sobre él se pueden leer. Y no parece que haya un consenso sobre qué es el talento, cómo encontrarlo o incluso cómo cultivarlo y mantenerlo en las organizaciones. Incluso en un post que compartí recientemente se afirmaba, en base a las respuestas de empresarios de todo el mundo, que la escasez de talento es un problema mundial.

Se considera que la gran riqueza de las organizaciones es el talento y su cuestión de competencia. Tiene que ver con la inteligencia. Aquella inteligencia que sabe elegir las metas, poner en acción recursos intelectuales, operativos y emocionales para ejecutar acciones para llegar a esas metas y que la felicidad depende del talento, coraje y del trabajo con que realicemos las cosas. Si concebimos el talento como una actitud, quizá sea más fácil captarlo. Y las actitudes se muestran a través de conductas.

5. POTENCIA SU APTITUD

En la narración de la parábola en la que Jesús, el verdadero Maestro habla de los dones que las personas reciben de Dios. Toda persona tiene alguna cualidad, recibe algún don o sabe alguna cosa que puede traspasar a los otros, sólo es potenciar su aptitud. Nadie es sólo alumno, nadie es sólo profesor. Aprendemos unos de otros y potencia su aptitud.

Lo que con mucho trabajo se adquiere, más se ama, al preguntarnos ¿Qué has hecho en este momento? ¿Cuántas veces has dejado sin hacer lo que debías hacer? Siempre que te pregunten si puedes hacer un trabajo, contesta que sí y ponte enseguida a aprender cómo se hace. Se sabe que las personas tienen la disposición de trabajar creativamente. Lo que sucede es que la mayoría jamás lo nota. Hay que potenciar tu talento. Nadie puede llegar a la cima armado sólo de talento. Dios da el talento; el trabajo transforma el talento en genio.

Lo que importa es cuanto amor ponemos en el trabajo que realizamos. Por lo tanto, el trabajo ayuda siempre, puesto que trabajar no es realizar lo que uno imaginaba, sino descubrir y potenciar el talento, lo que uno tiene dentro.

Hay muchos momentos en la vida que no son fáciles, pero se superan. Por eso hay que aprender a potenciar el talento, pues es el vestigio para la ambición en los procesos de selección que te postules, y alcanzar cualquier meta profesional que te propongas. Aunque a menudo tendemos a pensar que el factor más importante a la hora de escoger un candidato es la formación o las capacidades objetivas que definen la capacidad del profesional, existen una serie de competencias conocidas como habilidades blandas, que se convierten en determinantes en caso de duda entre dos candidatos similares.

Al hablar de las habilidades blandas de las personas mostramos que son pruebas cada vez más solicitadas en entidades formativas, de educación escolar y superior. Debido a que los nuevos modelos administrativos priman la calidad del ser sobre el saber. Como en Agustín de Hipona:

“Con los valores del aprender a ser y aprender a compartir”.

Estos valores, atributos y principios son de vital importancia para el desarrollo social, la convivencia y un buen desenvolvimiento en cualquier mercado y más aún para un buen profesional, que las tenga impregnadas para que las enseñe. Siendo el punto de partida de todo logro el deseo.

Todos requerimos en algún momento de nuestra vida palabras de exaltación que nos den el empujón que nos falta para arriesgarnos, levantarnos, querernos, cuidarnos, o así de cliché como va a sonar: empezar de cero. Y, es que, el talento se entrena y se desarrolla cuando el profesional empieza a adquirir conciencia de aquellas habilidades personales que no pueden faltar en su currículum de vida y obtener una ventaja competitiva en los procesos de selección.

Nada se crea por arte de magia, ni con solo leer frases bonitas se desvanecen tus problemas. No existe una única forma de potenciar el talento, ya que en función de la personalidad del profesional existen ejercicios y herramientas más óptimas que otras. Sin embargo, alcanzamos a escribir 5 consejos más significativos que deberás tener en cuenta para potenciar tu talento:

- Mejora la gestión del tiempo.
- Descubre tus capacidades personales.
- Sé constante y perseverante.
- Apuesta por la formación.
- El papel de la motivación.

No escondas tus talentos, se hicieron para su uso, ¿qué es un reloj de sol a la sombra? Los antiguos explican que el trabajo, la motivación y la lucha llaman siempre a los mejores, es por eso que la motivación es esencial para aprender a potenciar el talento, ya que sirve de brújula en el camino hacia el crecimiento personal

y profesional. Cuando un profesional está motivado de verdad y tiene razones de peso para mejorar en su trayectoria, los obstáculos que van surgiendo en el camino se hacen mínimos y sin importancia. Nadie que esté entusiasmado con su trabajo puede temer nada de la vida.

Nos indican que el talento crea sus propias oportunidades. Hay que tener en cuenta que, aunque el hombre se siente capaz de todo por amor, el amor no aumenta en nada la habilidad personal. Lo que se necesita principalmente es habilidad en lugar de maquinaria.

Algunas habilidades personales que no pueden faltar en la vida cotidiana:

- La capacidad de tomar decisiones.
- Facilidad para trabajar en equipo.
- Persistencia y constancia para obtener los resultados deseados.
- Buena capacidad de comunicación, tanto verbal como escrita.
- Ser un gran apasionado por el trabajo que se desempeña.
- Conocer y tener amplia experiencia en el tema que se está manejando.
- Tener la capacidad de negociar.
- Excelente capacidad de liderazgo.
- Disponer de pensamiento estratégico.
- Buena capacidad para adaptarse a los cambios.

En un mundo laboral cada vez más competitivo, las buenas oportunidades de empleo resultan cada vez más escasas, más difíciles de encontrar. El número de candidatos que se presenta a los puestos vacantes es muy superior al de años atrás, lo que implica que las posibilidades de ser seleccionados se reducen ampliamente. Mi padre siempre me decía: encuentra un trabajo que te guste y no tendrás que trabajar un solo día de tu vida. El trabajo hecho

con gusto y con amor, siempre es una creación original y única. Porque al final de cuentas nunca te das cuenta de lo que has hecho; sólo puedes ver lo que queda por hacer. El éxito está detrás del trabajo y del sacrificio, y luego está el talento.

6. EL TRABAJO DURO SUPERA AL TALENTO SI EL TALENTO NO FUNCIONA

Tropezamos con un punto neurálgico en la actualidad, es la Iglesia, que tiene como misión comunicar, evangelizar y ser profeta en el momento. Ella no puede detenerse como los tres siervos de la parábola de los talentos, que han recibido una cantidad de dinero; dos de ellos la transforman y la duplican. El otro, cava un agujero en la tierra y esconde el talento. La Iglesia es la caricia del amor de Dios al mundo. “Amad a esta Iglesia, permaneced en esta Iglesia, sed vosotros esta Iglesia”, expresa Agustín de Hipona. Dios confía sus talentos a los hombres con la responsabilidad de que los desarrollen, que espera una respuesta fructífera y que la inactividad -por miedo, exceso de precaución o cobardía, pereza, o simple omisión consciente- en hacer rendir los talentos recibidos es criticada por el propio Jesús.

No existe gran talento sin gran voluntad que beneficia el impacto tecnológico en la prestación del servicio digital. El problema no está en que la Iglesia notifica. La Iglesia está dando su cambio a lo tecnológico, ha utilizado el talento de la persona y ha buscado mejores maneras para comunicarse, es otro lenguaje. El Papa Francisco ha aprovechado un espacio innovador como las charlas TED -es una organización sin ánimo de lucro estadounidense dedicada a las Ideas dignas de difundir- para abrazar la disrupción:

“Sería bueno si el crecimiento de los proyectos tecnológicos se correspondiese también con una mayor igualdad e inclusión social”.

Decimos que el trabajo duro supera al talento si el talento no funciona. Hay un nuevo desafío para la Iglesia que no puede ser ignorado, porque estamos inmersos no sólo en los tradicionales medios de comunicación -radio, televisión, Internet- sino en una nueva generación de medios que incorporan los medios tradicionales, los entrelazan y potencian su acción, tanto en su alcance a todo tipo de personas. En este momento la Iglesia se apropia de estas redes sociales: Facebook, Instagram, Pinterest, Twitter y Snapchat para su transmisión de comunicación.

Debemos atraer y retener el talento, es necesario entender: Los motivos que llevan a los aspirantes a invertir su talento en una empresa; promover activamente los valores, la cultura y las oportunidades que ofrece su empresa, la estrategia de la compañía en diversidad e inclusión y ayudar a los aspirantes potenciales a entender cómo es trabajar para su marca y si encajan con la organización. Aunque los motivos que atraen a los candidatos a una empresa son diversos, las características más comunes que los profesionales con más talento valoran son:

- Identificación de valores.
- Una propuesta de valor para el empleado atractiva.
- Una buena reputación.
- Oportunidades de desarrollo.

“No estamos en una era de cambios, sino en un cambio de era caracterizado por la digitalización de prácticamente todo lo que nos rodea”.

La tecnología es por lo tanto uno de los factores más importantes que están transformando y mejorando la gestión del talento en nuestras organizaciones. Vivimos en un mundo saturado por la tecnología, y probablemente nuestras vidas también lo estén. Pero la manera de combatirla no es a través de más tecnología: filtros de internet o aplicaciones, sino más bien mediante el desarrollo de carácter, sabiduría y valor para redimir su uso. La transformación digital no conoce fronteras ni sectores. La revolución digital es el proceso que ha hecho añadirse a las tecnologías conocidas como analógica, mecánica y electrónica, una nueva tecnología, en ocasiones de reemplazo de las anteriores, llamada tecnología digital.

La clave está en la revolución digital. Los entornos de trabajo se han convertido en grandes redes inteligentes de personas. Empleados siempre conectados, que, desde cualquier lugar del planeta, comparten información de manera constante. Además, en los últimos años, han surgido una serie de cuestiones que sin duda han transformado el concepto de talento y su forma de gestionarlo en las organizaciones actuales, convirtiéndose en una de las principales preocupaciones de los CEOs de todo el mundo. Hoy en día podemos hablar de 5 tendencias claves que marcan la ejemplo en cuanto a la gestión de talento:

- Desaparición de fronteras geográficas.
- Economía del conocimiento.
- Impacto de la Tecnología.
- Cambios demográficos.
- Desarrollo y trayectoria profesional.

Las 5 tendencias aludidas han auxiliado por tanto a redefinir la forma de gestionar el talento trayendo consigo cambios notables que afectan a todos los procesos de recursos humanos.

Como impulsores de esta transformación, los líderes de recursos humanos necesitan soluciones que les ayuden a superar con éxito los nuevos retos surgidos en todo lo que respecta a la gestión del talento en este nuevo escenario. Los mercados son cada vez más globales, tanto en el marco económico como en el laboral, por ello, las empresas para ser realmente competitivas necesitan más que nunca identificar y atraer el mejor talento en cualquier parte del mundo.

Más allá del conocimiento, la tradición y la experiencia está el impacto de la tecnología en las organizaciones que es un factor esencial a tener en cuenta para llevar a cabo una gestión del talento eficaz. Su efecto tiene como resultado cambios en todas las esferas de la gestión, no solo en la definición de nuevos puestos de trabajo y redefinición de los tradicionales, sino que también surgen nuevos perfiles, como por ejemplo los ‘trabajadores del conocimiento’ que serán los que mejor se adapten a estos nuevos puestos y entornos definidos por los avances tecnológicos. En un entorno complejo y en constante cambio, las compañías deben ser ágiles y flexibles para ser competitivas y para adaptarse a las nuevas necesidades de sus negocios. La innovación, la proactividad, la diferenciación y la transformación son factores decisivos para el éxito. En este sentido, los recursos humanos juegan un papel crucial para conseguir una empresa más cooperativa, creativa e innovadora.

La dirección de la parábola de los talentos, como una breve comparación basada en una experiencia cotidiana de la vida, cuyo fin es tomar lección de existencia. La parábola no diluye lo que es profundo, sino que acerca al corazón del mensaje por imágenes que ayudan a comenzar a razonar y nos dan una intuición en la que obra la gracia. A la vez hace resonar cómo un señor llamó a sus siervos, le entregó a cada uno una serie de talentos y atentos

que esto es trascendental 'a cada uno según su capacidad'. Luego les reclamó a cada uno de ellos según los talentos entregados.

Finalicemos con este himno del alfarero del hombre, mano trabajadora. Talento de la vida a realizarse. Imagen de Dios como alfarero presente en la Biblia. Cuando se reza o se canta, parece estar reviviendo el origen del universo. Es como si toda la creación se pusiera de nuevo en marcha, como si las cosas desgastadas recobraran su frescura primitiva. Es, pues, un himno antioxidante, revitalizador:

Alfarero del hombre, mano trabajadora.

Alfarero del hombre, mano trabajadora
que, de los hondos limos iniciales,
convocas a los pájaros a la primera aurora,
al pasto los primeros animales.

De mañana te busco, hecho de luz concreta,
de espacio puro y tierra amanecida.
De mañana te encuentro, vigor, origen, meta
de los profundos ríos de la vida.

El árbol toma cuerpo, y el agua melodía;
tus manos son recientes en la rosa;
se espesa la abundancia del mundo a mediodía,
y estás de corazón en cada cosa.

No hay brisa si no alientas, monte si no estás dentro,
ni soledad en que no te hagas fuerte.
Todo es presencia y gracia; vivir es este encuentro:
tú, por la luz; el hombre, por la muerte.

¡Que se acabe el pecado! ¡Mira que es desdecirte
dejar tanta hermosura en tanta guerra!
Que el hombre no te obligue, Señor, a arrepentirte
de haberle dado un día las llaves de la tierra.
Amén.

SUEÑA EN GRANDE Y ATRÉVETE A FALLAR

*“El éxito no se logra solo con cualidades especiales.
Es sobre todo un trabajo de constancia, de método
y de organización”.*
Víctor Hugo.

AMBIENTACIÓN

Si fuéramos a definir en pocas palabras el emprendimiento indicamos que es el proceso de diseñar, lanzar y administrar un nuevo negocio. Que el emprendimiento viene dado en un momento vital en el que proveemos un cambio de rumbo, que ordinariamente comienza como una pequeña empresa o una emergente, ofreciendo a la venta un producto, servicio o proceso. El emprendimiento en este momento ha ganado una gran importancia por la necesidad de muchas personas de lograr su independencia y estabilidad económica. Llega una etapa en la vida donde la persona se cuestiona todo en cuanto a sus capacidades, para terminar en la conclusión que definitivamente no puede hacer lo que tanto soñó. Por eso te provooco a que “sueña en grande y atrévete a fallar”, como describe Norman Vaughan, un conductor y explorador de trineos tirados por perros estadounidense cuyo primer reclamo a la fama fue participar en la primera expedición del almirante Byrd al Polo Sur.

Según el filósofo Peter Drucker: “emprender no es ni una ciencia ni un arte. Es una práctica. Se hace y se practica emprendiendo”. Para comprender lo que nos quiere transmitir Peter

Drucker, hay que ver al inicio el valor de la innovación dentro del proceso de la ejecución de una idea. Es la capacidad de aportar lo que nos permite el desarrollo. Sin embargo, la propia naturaleza de la innovación la hace poco proclive a depender de la teoría, es mucho más fácil alcanzarla con la práctica.

Las fuentes de la innovación, por tanto, que nos llevan a las oportunidades que creamos nosotros mismos deben ser identificadas con éxito. Ya que esto es producto del constante vivir donde la sociedad te dice que no puedes tener éxito porque es muy difícil y solo las personas con suerte pueden lograrlo. Por tanto, la clave de todo emprendedor es la toma de decisiones. Saber cómo tomar buenas decisiones, por ejemplo, qué ponerse para una entrevista de trabajo o cómo invertir el dinero, podría ser la clave para vivir una vida más feliz. El poder tomar esas decisiones de manera oportuna y sentirse seguro acerca de tus habilidades para tomar decisiones podría ahorrarte mucho tiempo y molestias.

A tal punto que la persona se lo cree y piensa que toda su vida vivirá bajo límites. Y la verdad es que tienes razón, tanto si piensas que puedes hacer las cosas como si piensas que no estarás en lo correcto. Para lograr algo primero debes creerlo tú, ninguna otra persona lo hará antes. La vida se trata de tener un impacto, no una entrada y como emprendedor debes saber que una idea se ejecuta con diferentes objetivos, pero uno de los principales es ser consciente de que se desea aportar algo a la sociedad, cambiar el mundo y convertirlo en un mejor lugar para vivir y la inspiración es uno de los combustibles más enérgicos para el éxito.

*Emprender ni es una ciencia ni es un
arte, es una práctica constante.*

Nada mejor para inspirarse que aprender de exitosos personajes emprendedores de varios períodos de la historia. ¿Quién no recuerda un trabajo exitoso, ejecutado por una figura histórica o un determinado personaje notable? De esta manera, sabemos que la inspiración es uno de los principales combustibles para aquellos que quieren hacer más y emprender con alto impacto. Se establece una meta que es el punto de partida de todo logro y el “secreto para hacer realidad los sueños pueden ser resumidos: curiosidad, confianza, coraje y constancia, y la mayor de todas es la confianza”, dice: Walt Disney. De ahí expresamos que el camino al éxito es largo y lleno de obstáculos, muchas veces con caídas constantes antes de alcanzar los sueños.

Una historia que quiero compartir de Francisco García Pimentel, conferencista, escritor, papá de cuatro: “No busques un buen negocio. Busca tu negocio”. Ayudará a percibir mejor el emprendimiento. O dice él mismo: “Seguir al dinero es una mala manera de llegar al dinero”. Todos los negocios son buenos negocios. Pero no todos son para ti. Emprender es un juego solitario.

“Hubo un momento en mi vida en que, decidido a emprender y a salir de la carrera de la rata, me reunía con mis amigos una vez por semana y atendía a grupos de networking buscando la respuesta a una simple pregunta: ¿Dónde hay un buen negocio? En este proceso tenía un socio: Mi amigo Arturo, que estaba más o menos en la misma línea. Íbamos de un lado a otro buscando algún negocio. Otras veces, como muchos, me acercaba a mis amigos o conocidos que ya tenían cierto éxito o cuyo negocio estaba creciendo. Mira eso -le decía a Arturo- a Pepe le está yendo bien. Ahí está el negocio, ahí está el dinero. Y El negocio podía ser, literalmente, cualquier cosa: Vender casas, vender coches, vender chicles, vender muebles, limpiar oficinas.

Después los analizábamos para tomar una decisión, con palabras y frases que habíamos aprendido en cursos de negocios. Preguntábamos ¿Cuál es el Retorno Sobre Inversión de este negocio? o ¿Qué tipo de plataforma requiere? o ¿Qué podemos aprender del Benchmarking? Éramos hombres de negocios sin negocios, sin producto, sin clientes y, desde luego, sin dinero. No porque no lo intentáramos, claro. Durante esa década emprendimos o tratamos de emprender -algunos juntos, algunos por separado- varios negocios que fallaron: Una tienda de 'todo por el mismo precio', una cadena de máquinas de vending, una desarrolladora de apps, una importadora de sillas, un local de sándwiches ¡y hasta una granja de lombrices! Hubo de todo, pero no más no dábamos con el negocio. ¿Qué estábamos haciendo mal?"

Esta historia está lejos de ser única. La confianza en uno mismo es muy particular para alcanzar el éxito; para tener confianza, es primordial estar dispuesto. Esfuérzate no para ser un éxito, sino para ser valioso. Cada día son más las personas que resuelven iniciar su propio negocio. Una opción que cobra especial relevancia en estos momentos de incertidumbre económica. ¿Qué ventajas ofrece el emprender? ¿Cuáles son sus características existentes?

Esencialmente, el emprendimiento consiste en la creación de un negocio para obtener beneficios. Aunque en la actualidad también se valora su capacidad de resolver problemas, promover el cambio social y mejorar en gran medida la calidad de vida de los ciudadanos. Por tanto, si alguien no está agradecido por lo que tiene, probablemente nunca estará agradecido por lo que reciba.

Como se mencionó antes, esta narración está apartada de ser única. Les pasa a miles de juventudes y adultos mayores en todas partes del mundo, todos los días de la semana: tras tomar algún cur-

so o seminario de negocios, deciden que quieren iniciar un negocio. Después ‘buscan un negocio’ entre sus amigos o conocidos, o con las mismas personas que -casualmente- ya les vendieron el seminario.

Enumeremos algunos puntos principales de la reflexión que vamos a trabajar en este apartado.

1. Si crees que puedes, ya estás a medio camino
 - a. Tenemos talento
 - b. Talento y pasión
 - c. Encuentra tu elemento
2. Si puedes soñarlo, puedes hacerlo
3. Características y tipos de emprendimientos
4. Averigua lo que sabes hacer, y hazlo mejor que nadie
5. Emprender ni es una ciencia ni es un arte, es una práctica
 - a. Dificultades y viabilidad
 - b. ¿Cómo funciona una empresa solidaria?
6. El secreto de salir adelante es comenzar

Numerosas personas tienen ideas, pero solo algunas deciden hacer algo hoy. No mañana. No la siguiente semana. Sino hoy. El verdadero emprendedor actúa en lugar de soñar. A manera, de lo que dice Benjamin Franklin: “Escribe algo que valga la pena leer, o haz algo que valga la pena escribir”. Pues, en lugar de rendirte y tirar la toalla, mantén tu cabeza arriba y toma nota de las siguientes enseñanzas.

1. SI CREES QUE PUEDES, YA ESTÁS A MEDIO CAMINO

“Si crees que puedes, ya estás a medio camino”, esta frase de Teodoro Roosevelt, contrasta algo que todos decimos, pero que se tiene poco en cuenta. La forma en que se piensa de uno mismo, de las

propias posibilidades, de lo que se puede o no se puede, marca la diferencia en lo que se logra. Las creencias, pensamientos y discurso interno, acompañan habilitando o frenan obturando posibilidades.

El poder de la imaginación nos hace infinitos.

Varios de nosotros no estamos viviendo nuestros sueños porque somos llevados por los miedos, falta la confianza en uno mismo. El emprendimiento se puede transformar en una tarima de movilidad social, donde la pasión, las ganas y el entusiasmo se mezclan con la racionalidad y el conocimiento generando una mezcla atractiva de valores que les permite a los jóvenes asumir el desafío de avanzar en sus proyectos: “Si crees que puedes, ya estás a medio camino” o emprendimiento. Es obvio que las prohibiciones viven solo en nuestras mentes y que, si usamos nuestra imaginación, nuestras posibilidades se vuelven inmensas.

Nadie dijo que era fácil ser emprendedor. Si vas por la calle, casi todos los negocios con los que te tropiezas son negocios viables: esta ferretería, esta panadería, la pintura de los postes y los letreros espectaculares. Todo es negocio. Todos son buenos negocios, pero no todos son para ti. Sin duda unos son mejores negocios en términos estrictamente financieros. Unos tienen más ganancias, más ventas o mejor retorno. Pero ¡cuidado! Este no es el único parámetro para elegir un negocio que emprender. Ni siquiera es el más importante. El retorno sobre la inversión (ROI) es un gran parámetro para invertir, pero no para emprender. A la hora de emprender, hay que empezar la búsqueda por otra parte.

Esfuerzo no es intentarlo, es hacerlo. Y esa parte ya la tienes. De hecho, solo tú la tienes. Hay miles o millones de distintos negocios; pero solamente hay una persona con tu ADN, tu nombre y tu apellido, y esa persona eres tú. Todos somos únicos en muchos

sentidos y, sobre todo, todos nacemos con una potencia que nos distingue de los demás: esa fuerza se llama talento.

A veces no faltan oportunidades para que tú vivas de la manera que deseas. Lo que falta es la voluntad de dar el primer paso. Ya sea que estés iniciando tu negocio, acabando de asegurar el financiamiento de tu *startup* o listo para lanzar tu producto, siempre habrá mecanismos a la hora de preguntarte si todo esto vale la pena.

Te has preguntado ¿Qué tan cerca estas de cumplir tu más anhelado sueño? ¿Qué tan cerca estas de hacer ese viaje que tanto deseas o de emprender ese negocio que tanto has querido? El emprendimiento está de actualidad. Tan pronto como creas en ti mismo, sabrás cómo vivir. “No esperes hasta que todo sea perfecto. Nunca estará bien. Siempre habrá desafíos y obstáculos ¿Y qué? ¡Comienza ahora! Con cada paso que des, serás más fuerte, más hábil, más seguro y más exitoso.

Al significar la palabra emprendimiento expresamos que, proviene del francés *entrepreneur* (pionero), y se describe a la capacidad de una persona para hacer un esfuerzo adicional por alcanzar una meta u objetivo, siendo utilizada también para referirse a la persona que iniciaba una nueva empresa o proyecto, término que después fue aplicado a empresarios que fueron innovadores o agregaban valor a un producto o proceso ya existente, lo que en el momento ha derivado en el concepto de emprendimiento actual.

Un líder emprendedor ve oportunidades allá donde otros solo ven problemas. Por eso al hablar del emprendimiento, más que una disciplina es una actitud frente a la vida. No solo va entregar ventajas y beneficios a los jóvenes cuando tienen que tomar la decisión al término de sus estudios superiores, si optan por trabajar de manera dependiente o asumir el desafío de emprender. Por tanto, si quieres hacerlo, hazlo ahora. Si no lo haces te vas a arrepentir.

Al simbolizar lo que es el emprendimiento identificamos el efecto de emprender, una palabra que hace referencia a llevar adelante una obra o un negocio. No existe una definición prácticamente aceptada de iniciativa emprendedora. Unos autores la consideran una actividad coherente con la destrucción creativa de Schumpeter, a veces denominada vendaval de Schumpeter, es un concepto en economía el cual desde los años 1950 se ha identificado fácilmente con el economista austriaco Joseph Schumpeter. Otros han puesto el énfasis en el descubrimiento de oportunidades y otros se han centrado en la creación de nuevas empresas.

Lastimosamente, la vida es lo que sucede mientras estás ocupado haciendo otros planes. Tanto si crees que puedes, como si crees que no puedes, estás en lo cierto.

Entonces, el emprendimiento implica convertir una idea nueva en una innovación exitosa utilizando habilidades, visión, creatividad, innovación, gestión, persistencia y exposición al riesgo.

No hay que tener miedo al fallar. Tenga miedo de no intentarlo. Por eso es que el emprendimiento es como la manera de pensar, sentir y actuar, en búsqueda de, iniciar, crear o formar un proyecto a través de identificación de ideas y oportunidades de negocios, viables en términos de mercados, factores económicos, sociales, ambientales y políticos, así mismo, factores endógenos como capacidad en talento humano, recursos físicos y financieros, que le permiten al emprendedor líder una alternativa para el mejoramiento en la calidad de vida, por medio del desarrollo de un plan de negocio o la creación de empresas. Es así como el emprendimiento se ha convertido en una opción de vida.

Hay una cultura creada del emprendimiento y es un modo de pensar y actuar, orientada hacia la creación de riqueza, a través del

aprovechamiento de oportunidades, del desarrollo de una visión global y de un liderazgo equilibrado, de la gestión de un riesgo calculado, cuyo resultado es la creación de valor que beneficia a los emprendedores, la empresa, la economía y la sociedad.

Los orígenes del emprendimiento están en el inicio de la historia de la humanidad, puesto que ésta en toda su historia ha luchado por superarse, por encontrar mejores formas de hacer las cosas y mejorar su calidad de vida. El emprendimiento es algo innato en la humanidad, algo que siempre ha estado presente en el hombre, aunque claro está, el emprendimiento no se ha desarrollado en todos los hombres. Quizás el emprendimiento ha sido la diferencia entre el hombre y los demás seres vivos, pues éstos últimos prácticamente no se han superado en miles de años, contrario al sorprendente progreso de la humanidad, y todo gracias al espíritu emprendedor que él caracteriza.

En la acción emprendedora, el emprendedor es una persona con posibilidades de innovar, cambiar el mundo, o sea con la capacidad de generar bienes y servicios de una forma creativa, metódica, ética, responsable y efectiva. Acción emprendedora es toda acción innovadora que, a través de un sistema organizado de relaciones interpersonales y la combinación de recursos, se orienta al logro de un determinado fin. Su acción emprendedora tiene que ver con la capacidad de crear algo nuevo y con la creación de un nuevo valor.

a. Tenemos talento

El talento debe ser visto como el ingrediente más indispensable para el éxito, pero el éxito también depende de cómo se gestiona esa aptitud de competencia. Porque el talento es el primer paso para emprender. Se dice que es el set de habilidades y potencias

naturales con las que nacemos. Sin duda que es un regalo que nos es dado, no depende de nosotros el tenerlo; pero sí depende de nosotros crecerlo, fortalecerlo y ponerlo a trabajar. “El trabajo duro supera al talento si el talento no funciona”, dice: Tim Notke, entrenador norteamericano de basket en escuelas secundarias.

Estamos en la era del conocimiento en la que el talento ocupa un lugar respetable. La búsqueda creativa y gestión del talento se convierte en un punto clave. La mayor gloria del talento es conocer la verdad. En buena medida, es una cuestión de insistencia. De esta manera, tú tienes un conjunto de habilidades y capacidades particulares. Recapacita ¿qué cosas se te facilitan a ti más que a otras personas? ¿Qué cosas te vienen de forma natural? ¿Qué materias eran más sencillas para ti en la escuela? ¿Qué cosas dicen de ti otras personas? Quizás tu aptitud son los números, quizás las palabras, quizás las relaciones, quizás el dibujo, quizás los deportes, quizás la música, quizás el negocio.

El talento es un tesoro y vale mucho. Cada día ¡más! Todos tenemos un talento. El talento es como la electricidad. No entendemos la electricidad, pero la usamos. Puede ser que tengamos más de un talento. Pero nadie, absolutamente nadie, tiene todos los talentos. El talento es parte de lo que somos. Y si elegimos un negocio o una carrera alineada con nuestra capacidad, entonces será mucho más fácil para nosotros encontrar el éxito allí, destacar, vender y crecer. No existe gran talento sin gran voluntad: sin ayudas, sin palancas, donde lo más importante es su capacidad competente.

Más allá del conocimiento y la experiencia. Algunos creen que el talento es cuestión de suerte, pero pocos saben que la suerte es cuestión de aptitud competente. Otras personas te dirán que la perseverancia es más importante que el talento. Pero se pueden equivocar. Si no hay talento, no interesa la cantidad de perseverancia que inviertas: tal vez nunca podrás ser el mejor. Puede ser

que seas aceptable o suficiente, pero nunca el mejor. Con términos puntuales logramos precisar lo siguiente:

- Talento sin perseverancia = Desperdicio.
- Perseverancia sin talento = Mediocre.
- Talento y perseverancia = Ventaja real.

Si el talento no se hace realidad, se vuelve invisible. Unos no nacemos con la misma cantidad de talento, algunos de nosotros incluso parecemos no tener ninguna aptitud especial en absoluto, en estos casos la perseverancia, disciplina y la dedicación serán nuestras mejores armas para poder alcanzar el éxito, unas fantásticas herramientas sin las cuales incluso el más talentoso nunca podría triunfar en la vida.

*Hay dinero en todas partes para aquellos que saben
ponerse en su lugar ideal, en su elemento.*

El talento no es un don celestial, sino el fruto del desarrollo sistemático de unas cualidades especiales. De esta forma, el primer paso para iniciar un negocio o elegir una carrera es mirarse a uno mismo al espejo y preguntarse ¿Qué soy? ¿Cuáles son mis aptitudes naturales? Puede ser lo que sea. Todos los talentos pueden convertirse en un negocio: los artísticos, los deportivos, los científicos, los manuales, los mentales y los sociales.

b. Talento y pasión

Hay dos conceptos que de tanto usarlos juntos podemos llegar a pensar que significan lo mismo. Me refiero al talento y a la pasión. Son dos cosas distintas que a veces se dan al tiempo y otras no.

Sencillamente los describimos, así:

- **Talento** es aquello que se nos da bien, aquello para lo que tenemos facilidad, una especie de don.
- **Pasión** es aquello que nos gusta muchísimo, aquello que, aunque le dediquemos mucho tiempo parece que no pasan las horas.

Cuando talento y pasión se unen surge la magia. Si se te da bien tocar la guitarra y, además, te gusta muchísimo hacerlo estás de suerte. Con un poco de esfuerzo, que tú apenas percibirás como tal, tocarás estupendamente.

Nada en este mundo puede tomar el lugar de la persistencia. El talento no lo hará. Erica Jong, una escritora estadounidense de *best sellers*, expresa: “Todos tienen talento. Lo que es raro es tener el coraje para seguirlo hasta los lugares oscuros a donde conduce”. ¿Cuántas veces hemos ansiado que nos expresen que tenemos talento? Tanto si nos lo han dicho como si no, por el camino a muchas personas se nos ha olvidado recordar que es así. Hay talento e incluso si nos lo han dicho lo hemos visto como un cumplido al que a veces no le damos credibilidad.

Nada es más común que los hombres con talento que no han tenido éxito. El genio no lo hará; genio sin recompensa es casi un proverbio. De esta manera, parece que la palabra talento es como demasiado para poder recibirla y creernos que es algo que habita en todos, hemos creído que es sólo de unos pocos. Es de conmemorar que todos los artistas fueron primero aficionados. Tropezamos con otra concepción común a la hora de buscar un negocio es haz lo que amas o sigue tu pasión o alguna variante de este concepto porque, según dicen, si haces lo que amas, nunca tendrás que trabajar ¿estás de acuerdo con este enunciado?

La educación no lo hará: el mundo está lleno de abandonos educados. Al seguir tu pasión es revelador a la hora de elegir un negocio, pero no es lo más valioso. Lo primero, según notamos, es encontrar tu talento y una vez que has definido cuáles son tus aptitudes, el siguiente paso es seguir tu pasión y colocarte en tu elemento, es decir, colocarte como pez en el agua, en el mejor lugar posible para potenciar tu naturaleza y tu personalidad. Porque una pasión es algo que puedes hacer por muchas horas, sin cansarte, sin aburrirte, y qué harías incluso si no te pagaran. Es algo que disfrutas, que amas y que hace que el tiempo pase sin darte cuenta. La persistencia y la determinación son omnipotentes.

Ken Robinson, fue un escritor, orador y asesor internacional sobre educación británico, considerado un experto en asuntos relacionados con la creatividad, la calidad de la enseñanza, la innovación y los recursos humanos, en su libro 'el Elemento', plantea que todos los seres humanos tienen habilidades e inclinaciones, mismas que pueden servir para alcanzar objetivos inimaginables, hacer consciente esto puede cambiar la ruta de nuestra vida, y quizá asegurarnos el legítimo y duradero éxito.

Un sinnúmero de personas desconoce sus verdaderas capacidades naturales, por esta razón tienen una visión muy limitada de sí mismos. Propone que a medida que crecemos perdemos la habilidad de jugar con nuestra imaginación, intuición y espiritualidad; afirma también que no hay un descubrimiento pleno de sus aptitudes por la tendencia a categorizar las cosas y no verlas como un todo, es decir parte integral y orgánica de su ser.

Con las pasiones uno no se aburre jamás y seguir sin más tu pasión puede ser un juego atrevido, que millones juegan con malos resultados. Mi sueño es bailar, dice alguno, pero si no tienes los pies buenos, entonces no importa cuánto 'ames' bailar. Nunca pasarás de ser un bailarín del montón: Allí no está tu profesión,

ni tu negocio, ni tu misión. Por tanto, tu talento determina lo que puedes hacer. Tu motivación determina cuánto estás dispuesto a hacer. Tu actitud determina qué tan bien lo haces.

Observando esta situación parece inhumano. No lo es. Sólo es la realidad. Por eso si tu sueño es ser futbolista o basquetbolista o nadador, de poco servirá el sueño si, como yo, tienes dos pies izquierdos; ya que pasión sin talento no lleva a ninguna parte y puede convertirse en una fuente inagotable de frustración y derrota. Pues, no busques negocio en lo que amas; hay que buscar negocio en tu Elemento, que es el lugar en donde se reúnen tus talentos y tus pasiones. Las pasiones son como los vientos, que son necesarios para dar movimiento a todo, aunque a menudo sean causa de huracanes.

Esto mismo pasa al revés. Seguir un talento sin que exista la pasión necesaria para hacerlo día y noche, con perseverancia y resiliencia, resulta pronto en una carrera abandonada. En términos claros expresamos:

- Talento sin pasión: Trabajo aburrido o negocio fallido.
- Pasión sin talento: Un gran hobby. ¡Se vale!
- Talento y pasión: Tu Elemento. El sitio donde puedes crecer.

Cree en ti mismo. Eres más valiente de lo que piensas, más talentoso de lo que crees y capaz de más de lo que imaginas.

¿Buscas un negocio? No lo hagas. Busca tu negocio. El negocio en donde podrás destacar -por tu talento- y que podrás hacer incluso cuando la cosa se pone difícil -por tu pasión-. Ahora sí: Persevera. Nos dicen que el talento crea sus propias oportunidades. Pero a veces parece que el deseo intenso crea no solo sus propias oportunidades, sino también sus propios talentos. Es la

combinación entre el talento razonable y la capacidad de perseverar ante el fracaso lo que nos conduce al éxito.

c. Encuentra tu elemento

Varias personas comentan que se han movido en ciertos ambientes artísticos, entre escritores, poetas, actores de teatro y músicos. Algunos entre ellos resienten el hecho de que no hay mercado para sus talentos, y que no logran alcanzar un nivel de vida. Casualmente acaban por abandonar su elemento, tu elemento, dice: Ken Robinson, “es el lugar en donde tus talentos y tus pasiones se reúnen”, y emprenden un trabajo para poder defenderse. De esta manera, han perdido una gran oportunidad.

El mundo va cambiando a una velocidad vertiginosa. Es inadmisibles predecir cómo viviremos en el futuro: lo único que sabemos es que hará falta mucha imaginación y creatividad para transformarnos y afrontar los nuevos retos. Descubrir el Elemento es recobrar capacidades extraordinarias en nuestro interior, y desarrollarlo dará un giro radical no sólo a tu entorno laboral, sino también a tus relaciones y, en definitiva, a tu vida.

En este descubrir el elemento es sugestivo y preguntarnos: ¿Qué es el elemento? Con palabras de Ken Robinson, “elemento es allí donde convergen las cosas que te encanta hacer y las que se te dan bien”. Ese es el punto de encuentro entre las aptitudes naturales y las inclinaciones personales. Sin duda es lo que fortalece el sentido de tu identidad y mejora tu bienestar. En este momento que sabes qué se entiende por el elemento, llega el instante de que aprendas cómo lograrlo.

Cuando nos apasiona lo que hacemos y tenemos la preparación adecuada para hacerlo bien, estamos en nuestro elemento, un estado maravilloso en el que trabajamos sin cansancio y con gran

creatividad. Cuando estás en él, tienes más ideas, te sientes muy contento, el tiempo pasa volando y estás lleno de energía. Todos tenemos una actividad que nos hace sentir así y es importante que sepamos cuál es, aunque no sea en lo que trabajamos o a lo que le dedicamos más tiempo al día.

*Antes de abandonar tu elemento, haz un alto y pregúntate
¿de verdad no hay nadie que comparta mis talentos y
pasiones y que, a la vez, tenga éxito en el negocio?*

Este paso es clave, porque es una condición necesaria para cualquier negocio, y es algo que todos pueden aprender si se lo proponen, pero que muchos dejan de lado. Este paso es encontrar mercado para aquello que haces en tu elemento. Hay mercado para todo, y aún más en un mundo tan relacionado. Conozco artistas exitosos lo mismo que abogados exitosos; y filósofos exitosos lo mismo que vendedores exitosos.

Seth Godin afirma en su último libro *Imprescindibles*: “el hecho de que aprendas a vender no significa que estés perdiendo tu esencia”. Encontrar tu mercado puede significar transformar tu producto, buscar plataformas, cambiar de continente o repensar toda tu profesión. El mundo no te recompensará asombrosamente por hacer lo que te gusta hacer: Por eso existen los artistas y los inventores y los deportistas fallidos. Necesitas hacer lo que pocos quieren hacer: diseñar tu elemento de fuerza como un negocio y no solo como un hobby.

El esfuerzo sin talento es una situación deprimente. Esto involucra partes que pueden parecer aburridas. Hacer un plan, un presupuesto, contratar gente, promover, tener un contador, pagar impuestos. Aquí es donde muchos se detienen, porque simplemente no desean todos estos problemas. Quieren un negocio que

sea divertido el 100% del tiempo, pero eso no existe. En términos claros expresamos lo siguiente:

- Elemento sin mercado = Frustración y abandono.
- Mercado sin elemento = Sensentido y deriva.
- Elemento con mercado = Tu negocio ideal.

Son estos tres elementos ¡y en ese orden! los que hay que tomar en cuenta al buscar un trabajo, una carrera o un negocio. Siempre estoy buscando algo nuevo: Una nueva inspiración, una nueva filosofía, una nueva forma de ver algo, nuevos talentos. Dinero hay en todas partes, pero antes debes saber quién eres y qué quieres. En definitivo, encontrar las herramientas para ofrecer un valor que el mercado reconozca como útil.

La brevedad es la hermana del talento. La mezcla única de talento y pasión da cabida a docenas de negocios distintos. Antes de considerar un negocio definitivo, escribe en un papel la lista de varias cosas que caben en tu elemento. Si eres un pintor, por ejemplo, puede que tu negocio esté en ilustrar libros, dar clases a otros, montar una galería o inventar un sistema de pintura para niños. ¡No te cierres a la primera opción, o la opción obvia, o lo que todos hacen! Piensa fuera de la caja e idea maneras de vivir en tu elemento y crear negocio. No te conformes con menos. El talento nunca es estático. Siempre está creciendo o muriendo.

La suma de talento, pasión y mercado da como resultado un negocio exitoso. Si lo ponemos en términos gráficos:

$$T + P + M = N$$

Talento + Pasión + Mercado = Negocio

No tengo talento específico. Solo soy apasionadamente curioso.

Con estos tres pasos, y en ese orden, son necesarios para encontrar tu negocio perfecto. Estoy seguro que puedes hacerlo. Por ahora ¡deja de buscar un negocio! y, en cambio, descubre tu negocio, aquél en donde encontrarás una vida emocionante, ayudarás a los demás, cobrarás bien por ello y dará un sentido a tu vida completamente distinto que solamente buscar el siguiente cheque.

De esta manera, una vez que has encontrado tu negocio ideal, podrás ponerlo al servicio de otras personas y causas. El dinero es necesario, pero no es el objetivo final de nuestra vida. Encuentra tu elemento, hazlo negocio y ayuda a los demás. Es una forma distinta de pensar en el éxito ¿no crees?

2. SI PUEDES SOÑARLO, PUEDES HACERLO

Los sueños están presentes a lo largo de nuestra vida. Por tanto, el secreto de salir adelante es comenzar. Algunos desde pequeños sueñan con tener super poderes, ser astronautas, viajar, vivir en un castillo, entre otros muchos sueños, decimos ya hay algo que podemos llamar emprendimiento, que es una palabra últimamente muy utilizada en todo el mundo. Siempre ha estado presente a lo largo de la historia de la humanidad, pues es inherente a ésta, en las últimas décadas este concepto se ha vuelto de suma calidad ante la necesidad de superar los constantes y crecientes problemas económicos.

Las personas exitosas tienen preguntas e inquietudes y planes. Simplemente no dejan que esos sentimientos gobiernen su vida. “Si puedes soñarlo, puedes hacerlo”, quien dijo estas palabras fue un hombre que desde el anonimato llegó a una posición en el mundo que pocos han alcanzado, el creador y dueño de todo lo que conocemos como ‘Disney’, Walt Disney.

Se entiende por proyecto a una planificación consistente en un conjunto de actividades que se encuentran interrelacionadas y coordinadas, con el fin expreso de alcanzar resultados específicos en el marco de las limitaciones asignadas por elementos claves que en mayor medida condicionan el éxito de un proyecto de grupos: un presupuesto, un lapso de tiempo o una serie de aptitudes establecidas y que son necesarias para emprender. Son asimismo los planes como la preparación y disposición por escrito de los elementos teóricos, materiales y humanos que se necesitarán para elaborar un producto, servicio o resultado único, por lo que en ciertos ámbitos puede ser equivalente a bosquejo, guion previo, primer borrador.

Varios empresarios de éxito cuentan cómo dieron el paso de montar su propio negocio. Un emprendedor verdadero tiene la confianza para estar solo, el coraje para tomar decisiones difíciles y la compasión para escuchar las necesidades de los demás. Con la carta de despido en la mano, un amigo supo que jamás trabajaría para nadie más que no fuera él mismo. No hay edad para emprender. Montó su propia empresa y la razón por la que decidió embarcarse en su propia aventura empresarial obedece también al deseo de poder desarrollar ideas innovadoras y que nadie le ponga freno.

Puedes conseguir todo lo que quieras o simplemente envejecer.

Cuando se menciona que emprender es la palabra de proyecto, sabemos que la vida se reduce o se expande en proporción a tu coraje. Al decir que el emprendedor no tiene un esclarecimiento determinado, lo cual genera dudas. ¿Cómo saber si se es un emprendedor? Si bien existen muchas enunciaciones o concepciones acerca del término emprendedor, se puede identificar muchas características comunes en todas ellas.

Porque además de la satisfacción de sacar adelante un proyecto, apunta, Carlota Pi, “eres propietario de tu tiempo, y eso no se paga con dinero”. Como definición básica se puede decir que un emprendedor es aquella persona que ha convertido una idea en un proyecto concreto, ya sea una empresa con fines de lucro o una organización social, que está generando algún tipo de innovación y empleos.

Pocas cosas pueden ayudar a una persona más que ponerle responsabilidades y hacerle saber que se confía en ella. Al precisar el emprendimiento expresamos que es aquella actitud y aptitud de la persona que le permite iniciar nuevos retos, nuevos proyectos; es lo que le permite avanzar un paso más, ir más allá de donde ya ha llegado. Es lo que hace que esté insatisfecha con lo que es y lo que ha logrado, y como consecuencia de ello, quiera alcanzar mayores logros e iniciar nuevos caminos. O como, dice Aristóteles:

“Solo hay una forma de evitar las críticas: No hagas nada, no digas nada y no seas nada”.

Emprender es la palabra de proyecto, es uno de los tantos conceptos de novedad, por tanto, un proyecto de emprendimiento es la empresa que se inicia a fin de construir o lograr algo. Por lo tanto, emprender significa actuar o iniciar acciones para concretar o materializar algo, que en el campo empresarial se traduce en la creación de empresas y negocios.

En la actualidad logra escucharse el término asociado a una amplia gama de negocios que, sin embargo, experimentan fuertes diferencias en su fondo y en su forma. Así el concepto emprendimiento actúa como una generalidad referida a toda pyme, de nueva creación que surja en el mercado con facilidad de establecerse en él. Pyme, -pequeña y mediana empresa-, que cuenta con ciertos

límites ocupacionales y financieros prefijados por los estados o regiones. Las pymes son agentes con lógicas, culturas, intereses y un espíritu emprendedor específicos. Todos comienzan con impulso.

Es una realidad que se presentan diferentes tecnologías como herramientas valiosas para pequeñas y medianas empresas y para emprendedores; asimismo, se discuten posibilidades de participación conjunta entre ellos y el sector académico y se exponen asuntos de éxito en la experiencia de los autores. Se destaca que la relación universidad-empresa debería concebirse más como un enlace y menos como una brecha. En este sentido, las tecnologías son un elemento unificador, ya que son estudiadas e investigadas en la universidad y son requeridas en las empresas.

3. CARACTERÍSTICAS Y TIPOS DE EMPRENDIMIENTOS

Se ha dicho que el poder de la imaginación nos vuelve infinitos; un emprendimiento es un proceso de imaginación e innovador que involucra múltiples actividades para proporcionar soluciones a apuros de las personas. Cada negocio debe enfocarse en una actividad específica; a su vez remediar una necesidad personal. Por esta razón es que existen diferentes características o tipos de emprendimientos, que ayudan a cada persona con interés de innovar e indagar nuevos modelos de negocio, el saber los rasgos característicos con sus tipos de emprendimientos ayudará a destilar su creatividad y gestión.

“Unos sueñan con el éxito, otros nos despertamos temprano y trabajamos duro para conseguirlo”, indica: Abilio Diniz, Empresario brasileño. El éxito requiere disciplina. Independiente de lo que definas como éxito. La disciplina es hacer lo que deberías hacer, cuando deberías hacerlo, tanto si te apetece como si no,

pasando a la acción, aunque no tengas motivación. Se trata de un recurso personal y como tal podemos desarrollarlo.

El autor de desarrollo personal Steve Pavlina ha desarrollado un modelo de autodisciplina basado en cinco pilares primordiales:

- **Aceptación:** Saber qué nivel de autodisciplina tenemos, de qué somos capaces y de qué no.
- **Fuerza de voluntad:** La capacidad de actuar con energía en un momento determinado, aunque no se sostenga en el tiempo.
- **Trabajo duro:** La capacidad de hacer lo que es difícil y retador.
- **Laboriosidad:** La capacidad de realizar el trabajo, es decir, aplicar el tiempo y el esfuerzo necesario hasta que esté hecho, aunque sea algo rutinario y aburrido
- **Persistencia:** La capacidad de seguir adelante cuando perdemos la motivación, el esfuerzo sostenido a lo largo del tiempo.

Richard Branson, es un multimillonario empresario inglés; conocido por su marca Virgin, con más de 360 empresas que forman *Virgin Group*. Branson, quien fundó su primera empresa con éxito a los 16 años, cuando publicó la revista *Student*, expresa: “No aprendes a caminar siguiendo las reglas. Aprendes haciendo y cayendo”. Pues, todos comienzan con fuerza y con voluntad.

El éxito va llegando a quienes tienen un compromiso inquebrantable de mantenerlo así hasta el final y si crees que puedes o no puedes, tienes razón. Pero, ¿cuáles son los tipos de emprendimientos existentes? tantos tipos de emprendimientos hay como empresas que emprenden, ya que cada una de ellas ofrece un producto o un servicio, que, aunque puedan tener semejanzas, son singulares y excelentes. Sin embargo, es posible identificar unos talentos que unifican y diferencian unos emprendimientos de otros, permitiendo así clasificarlos. La vida no se mide por la can-

tividad de respiraciones que damos, sino por los momentos que nos quitan el aliento.

Los diferentes tipos propios existentes de emprendimientos dependen del nivel de financiamiento que estas exijan, la innovación que aporten al mercado, la necesidad que suplan o el impacto que estas puedan provocar en la humanidad. Desde emprendimientos tecnológicos hasta de índole social, son muchos los proyectos que sirven como ejemplo de esta categorización.

Describamos el grupo de emprendimientos existentes en estos momentos:

- Pequeños emprendimientos.
- Emprendimientos escalables.
- Emprendimientos grandes.
- Humanistas o sociales.
- Imitación o negocios espejo.
- Tecnológicos.
- Digitales.
- Solidario.

En todo este emprendimiento que es innovador hallamos estas cuestiones: ¿Tienes las cualidades y habilidades de un emprendedor y quieres iniciar tu negocio, pero no sabes en cuál área desarrollarte? ¿O tienes un emprendimiento y no sabes a qué ámbito pertenece? Hay varios tipos de emprendimientos que se ajustan a tus gustos o necesidades e, incluso, al tipo de inversionista que buscas.

Describiré casi literal a continuación algunos tipos de emprendimientos, muy prácticos y útiles, los encontramos en este enlace: coworkingfy.com › **tipos-de-emprendimientos**.

Pequeños emprendimientos

Quien le teme al fracaso, también le teme al éxito. El éxito es como un tren, todos los días pasa, pero si no te subes tú, se subirá otro. Al expresar que estos pequeños emprendimientos son pequeñas empresas creadas para fomentar el autoempleo, como peluquerías, panaderías o pequeños cafés. Por el instante, son encaminadas por su propio dueño, cuentan con pocos empleados y la mayoría de estos suelen ser familiares. Su mayor parte de estos emprendimientos generan el mínimo de rentabilidad suficiente para sostener a la familia y suplir gastos.

Características

- No crean nada nuevo, pero sí suplen necesidades del mercado.
- Son oportunistas, siempre suplen una necesidad de su localidad. En muchos casos las personas prefieren ir a una panadería cercana que dirigirse a una panadería más apartada. Esto ocurrirá siempre y cuando tengan una buena combinación entre precio, servicio y producto.
- Si bien requieren de capital para empezar, no es tan alto como en los emprendimientos tecnológicos. En muchos casos, estos tipos de emprendimientos empiezan con capital propio.
- Son emprendimientos de tipo local, sin intención de internacionalizarse. Aspiran progresar en la localidad en donde se desarrollan.

Emprendimientos escalables

Estos tipos de emprendimientos crean modelos de negocio repetibles y escalables. Se trata de empresas que tienen un potencial de crecimiento muy fuerte, que se puedan internacionalizar y que sean capaces de hacer crecer los beneficios sin reinvertir en infraestructuras al mismo nivel que aumentan los ingresos. Su propósito es alcanzar grandes niveles de crecimiento. Suelen ser de corte tecnológico, relacionados con el desarrollo de software y dispositivos electrónicos. Pueden alcanzar un gran crecimiento en un período corto de tiempo. Por esta razón, existen inversores de capital de riesgo que apuestan grandes sumas de dinero en negocios incipientes en apariencia.

Rappi es un ejemplo de emprendimiento escalable. Hasta el año 2018 había recibido casi 500 millones de dólares de fondos de inversión y, posteriormente, recibió una inversión de capital de 1.000 millones de dólares del grupo japonés SoftBank. Gracias a estas inyecciones de capital, Rappi ha podido escalar su modelo de negocio en cada país donde opera. Por tanto, donde hay una empresa de éxito, alguien tomó alguna vez una decisión valiente.

Características

- Sus estrategias van enfocadas en la innovación, con el propósito de escalar.
- Se valen de todas las estrategias posibles para incursionar en el mercado.
- Requieren de altos niveles de financiación. Una vez que encuentran el modelo apropiado, el capital de riesgo se hace necesario para su rápida expansión.
- Buscan la internacionalización. Por lo general, este tipo de innovación se expande en mercados extranjeros.

Emprendimientos grandes

Este tipo característico de emprendimiento se refiere a grandes empresas con ciclos de vida finitos. Estas compañías deben mantener en constante innovación sus productos y servicios para poder mantenerse en el mercado y crecer.

Un buen ejemplo de este modelo de emprendimiento es Coca Cola. Esta compañía ha demostrado estar a la vanguardia y se ha convertido en una empresa líder e innovadora. Desde la prueba de nuevos productos locales, hasta el levantamiento y desplazamiento de marcas exitosas alrededor del mundo son parte de sus estrategias para mantenerse en el mercado. La emoción de ganar debe ser mayor al miedo de perder. Si pierdes de vista tus sueños, no se podrán hacer realidad.

Características

- Son innovadores. Para mantenerse en el mercado estudian asiduamente los cambios a los que se enfrentan, las nuevas tendencias en cuanto a los gustos de los clientes, tecnologías, normativas y nuevas propuestas de los competidores.
- Deben mantenerse en un proceso de continua investigación y comprensión de los cambios del mercado para aprovechar las oportunidades que este presenta.
- Emplean gran parte de su presupuesto para la investigación e innovación de sus productos.
- Son empresas sólidas que han incursionado en distintos mercados y que siempre se mantienen en la vanguardia para no desaparecer. Suelen internacionalizarse.

Humanistas o sociales

“A nadie le van a afectar tus fracasos, ni a ti deberían importarte. Lo único que importa en los negocios es acertar una sola vez y entonces todos te dirán cuan afortunado eres”, lo dice Mark Cuban. Estos tipos de emprendimientos buscan triunfar a través de la innovación. Su propósito es generar un impacto positivo en el mundo. Se forman como empresas sin fines de lucro y buscan generar un beneficio en sectores relacionados con los derechos humanos, educativos, salud, desarrollo social y el medio ambiente. Buscan triunfar a través de la innovación.

Un ejemplo de esto es la iniciativa de la marca deportiva Adidas, que se unió a la organización Parley For The Oceans. Juntas crearon un modelo de zapatillas deportivas hechas casi en su totalidad con plástico reciclado, recogido en el mar y zonas costeras. Hay que elegir un trabajo que te guste y no tendrás que trabajar ni un día de tu vida. No necesitas tener una empresa de 100 personas para desarrollar esa idea.

Características

- Sean rentables sobriamente o no, siempre deberán buscar la innovación para lograr un impacto en el ámbito en el que se desarrollan.
- Siempre buscan aprovechar las oportunidades que les ofrece el medio empresarial para el logro de sus propósitos.
- Consiguen financiamiento por medio de programas de políticas públicas, financiamiento privado o financiamiento colectivo.
- Cuando estos proyectos logran un impacto real en la sociedad, suelen incursionar en otros contextos internacionales o ser imitados.

Imitación o negocios espejo

En el emprendimiento de los negocios espejo se presentan dos codificaciones. Una radica en la imitación de un producto o servicio ya existente en el mercado y otra corresponde a la adquisición de una franquicia, cuyo modelo de negocio ya está establecido. Palabras que a veces sentimos: “Hay muchas razones por las que empezar una empresa, pero solo una buena, una legítima: Cambiar el mundo”.

El ejemplo visible de este último es McDonald's, una franquicia de restaurantes de comida rápida estadounidense, con sede en Illinois, Chicago. Sus principales productos son hamburguesas, refrescos, helados, postres y papas fritas. Tiene más de 30 mil restaurantes en más de 100 países.

Características

- Su propósito es buscar rentabilidad a través de la inversión realizada.
- La oportunidad que buscan es obtener el mismo éxito que ha tenido el producto o modelo de negocio.
- Para la adquisición de este tipo de negocios se requiere de un gran capital.
- En el caso de las franquicias, por lo general son modelos de negocios extranjeros que incursionan en el mercado regional.

Tecnológicos

El mundo cambió y estos emprendimientos relacionados con la ciencia y la tecnología, que logran revolucionar al mundo por su alto impacto están de ayuda. Pueden ser diseñados para ayudarnos

a medir o completar tareas cotidianas e, incluso, hacer uso de la inteligencia artificial para resolver problemas.

Las apps para corredores, como 5K Runner o Runkeeper son un buen ejemplo de cómo la tecnología puede contribuir con una vida más sencilla y satisfacer nuestras necesidades. En este caso, estas herramientas ayudan a los corredores a tener un mejor control de sus rutinas y entrenamientos.

Características

- Estos emprendimientos surgen en los centros universitarios y son apoyados por los parques tecnológicos.
- Abarcan desde invenciones tecnológicas hasta la robótica.
- Buscan revolucionar el mundo con su producto o servicio.
- Son proyectos que requieren de altos niveles de financiamiento para su proyección.
- Sus invenciones suelen tener alcance internacional.

Digitales

Estos tipos de emprendimientos se refieren al comercio que se ejerce a través de las redes sociales y páginas web, lo que se conoce como comercio electrónico. Puede tratarse de un producto o un servicio que pretenda rentabilizarse por medio de las redes y que tenga como objeto satisfacer una necesidad.

El ejemplo visto en realidad por excelencia lo representa Amazon, que ha cambiado el concepto de vender productos, con su variedad y su disposición al cliente las 24 horas.

Características

- Surgen en un contexto donde se puede identificar patentemente la oportunidad de satisfacer una necesidad.
- En muchos casos su financiación es menor, siempre que se trate de emprendimientos de asesoría, en los que se puede emprender con capital propio. La situación es diferente en los negocios de ventas de productos en el ámbito internacional, en donde se requiere de gran capital.
- El emprendimiento se ejerce a través de las redes, por lo que posee la cualidad de internacionalizarse fácilmente.

Solidario

Hay una variedad de tipos de emprendimientos productivos. Por lo general, son emprendimientos creados con inversión privada y pública. En muchas oportunidades, el gobierno fija alianzas con el sector privado con el fin de promover el desarrollo económico y social en una determinada región.

Un buen ejemplo lo constituye la plataforma Compra Local, auspiciada por la Alcaldía de Medellín, en Colombia. El gobierno local en alianza con los campesinos del municipio, creó un mercado virtual para que los habitantes de la ciudad se abastecieran de alimentos de producción regional. En solo tres días (durante el primer mes del portal), los granjeros aliados percibieron ingresos por 16 millones de pesos, equivalentes a más de 4 mil dólares.

Características

- Suelen establecerse para ayudar a las personas en situaciones vulnerables.

- Aprovecha las necesidades de su localidad para emprender y suplir sus necesidades.
- Requieren de financiación por parte del Estado, que establece alianzas con el sector privado, y en muchas oportunidades con organismos internacionales que buscan el desarrollo de regiones empobrecidas o vulnerables.

Está bien celebrar el éxito, pero es más importante prestar atención a los fracasos. O como dice, Tim Notke: “El trabajo duro supera al talento, cuando el talento no trabaja duro”. Porque cuando el contexto es favorable para el emprendimiento, existe una mayor probabilidad de éxito y progreso. Varios gobiernos han tomado consciencia sobre esto y favorecen el emprendimiento en masa. Este se lleva a cabo cuando las políticas de gobierno están direccionadas a ofrecer estímulos para los pequeños y medianos emprendedores. Al mismo tiempo, favorecen la invención por medio de estímulos estudiantiles, programa de becas y financiación de proyectos científicos.

El trabajo duro ayuda a convertir los sueños en realidad. Por eso estos y otros tipos de emprendimientos brindan al potencial emprendedor la oportunidad de incursionar en el mercado empresarial en diversos ámbitos, que se ajusten a sus gustos o necesidades.

Una pregunta sólo para usted ¿Te encuentras emprendiendo dentro de alguna de estas clases? ¿Cuál te parece más interesante? Puedes retroceder, pero nunca darte por vencido.

4. AVERIGUA LO QUE SABES HACER, Y HAZLO MEJOR QUE NADIE

Cuando nos esforzamos por ser mejores que nosotros mismos, todo a nuestro alrededor también mejora. Lo característico de un buen emprendedor es sin duda la toma de decisiones, como dice Jason Goldberg: “Averigua lo que sabes hacer, y hazlo mejor que nadie” y el rasgo propio para contratar a las personas adecuadas es este; busca gente que quiera cambiar el mundo y entrega siempre más de lo que se espera de ti. Convertirte en tu propio jefe y poder establecer libremente los horarios suena realmente tentador. Pero no todas las personas alcanzan el éxito en sus proyectos propios. Para ser un emprendedor es indispensable tener olfato para los negocios y detectar las necesidades del público antes que lo haga tu competencia.

Observa, escucha y aprende. Tú no puedes saberlo todo por ti mismo. Cualquiera que piense eso está destinado a la mediocridad. Aprende cómo emprender tu propio negocio y triunfar. Debes tomar la iniciativa y transformar esa idea innovadora que tienes en tu cabeza en un producto o servicio que esté listo para su distribución en un determinado plazo de tiempo. Esto requiere planificación y altas dotes de liderazgo. Ya que en ocasiones tendrás que seleccionar y gestionar un equipo de trabajo.

No podemos resolver nuestros problemas con la misma forma de pensar que usábamos cuando los creamos. Por supuesto que, te encontrarás con numerosos problemas e imprevistos en tu camino. Por lo que tendrás que resolverlos con una actitud positiva y muchas dosis de creatividad y no te avergüences de tus fracasos, aprende de ellos y empieza de nuevo.

En toda historia de victoria encontrarás a alguien que tomó una decisión valiente. Por eso si quieres emprender, lo primero

que debes saber es que un emprendedor debe ser un líder, una persona capaz de llevar a su equipo por el camino correcto y de tomar las decisiones más plausibles para la empresa.

Los retos no pasan, los creas y las capacidades técnicas y competitivas de cada emprendedor son diferentes, pues dependen del área del emprendimiento y los intereses personales de la persona. Sin embargo, aquí podemos describir ciertas características específicas que todo emprendedor debe tener:

- Buen liderazgo.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Manejo del estrés y el trabajo bajo presión.
- Visión y habilidades de planeación.
- Buenas relaciones interpersonales.
- Deseos de aprender constantemente.
- Conocimientos básicos de gestión y administración.
- Espíritu emprendedor.

Las oportunidades no pasan, las creas.

Algunos asumimos tendencia a querer cambiar y corregir nuestro entorno cuando las cosas no se desenvuelven como deseamos, pero sólo si centramos nuestra energía en cambiar nuestro comportamiento, podremos mejorar las circunstancias. Para ello es fundamental desarrollar nuestra actitud proactiva. Si puedes soñarlo, puedes hacerlo. No debes centrarte en por qué no puedes hacer algo, eso lo hace todo el mundo. Céntrate en conseguirlo y convertirte en la excepción. Ya que, en 20 años estarás más decepcionado por las cosas que no hiciste que por aquellas que hiciste, así que suelta amarras y navega fuera de puertos seguros.

El emprendimiento dentro su importancia encarna entre otras consideraciones, tener en cuenta las aportaciones que hace a la comunidad como un factor determinante para el desarrollo económico, el cambio social y estructural, pero también es visto como una fuerza impulsora que estimula la adquisición de conocimiento, el cambio tecnológico, la competitividad, la gestión y la innovación.

Al emprender hay que tener una gran virtud que es la paciencia, perseverancia y dedicación, al mismo tiempo, de organización tanto en la planeación como en la ejecución de proyección.

Estos son algunos tips imprescindibles para emprender y proyectarse en la vida:

- Tener una idea clara de aquello en lo que deseas emprender.
- Revisar bien el estado del arte del tema de tu emprendimiento.
- Identificar a tu público objetivo.
- Haz un cronograma con una planeación.
- Haz una lista de recursos necesarios y redúcela al mínimo.

La imagen del emprendedor ha cobrado especial relevancia en nuestros días y varios estados los tratan como auténticos activos nacionales. Motivándolos y ayudándolos a prosperar en sus negocios. Crean riqueza por su cuenta, nuevos puestos de trabajo y productos y servicios que aumentan la prosperidad de los ciudadanos.

Esto supone una considerable disminución de las cargas administrativas del Estado. Ya que las pequeñas y medianas empresas forman la columna vertebral de nuestro tejido empresarial. Además, algunos emprendedores de éxito invierten en proyectos comunitarios y benéficos. Colaborando activamente a crear una sociedad más libre y con menos desigualdades.

5. EMPRENDER NI ES UNA CIENCIA NI ES UN ARTE, ES UNA PRÁCTICA

En los rasgos especiales del emprendimiento decimos que emprender es la palabra de novedad. En la generosidad solidaria, si crees que puedes, ya estás a medio camino y no importa lo lento que vayas mientras no te pares. Sin duda alguna que los sueños de los emprendedores, son solidarios no solitarios; están centrados, no en ellos mismos, sino en el bien común; en un mundo mejor. Porque un emprendedor no es un emperador; su meta no está centrada en el poder ni en el dominio, sino en la posibilidad de hacer realidad su sueño. Asimismo, el gran riesgo que corren los emprendimientos sociales, es que sean ‘usados’ como pretexto, para conseguir metas egoístas o fines lucrativos.

Desde diversos foros se presenta el emprendimiento como la mejor forma de triunfar en la vida, de desarrollarse profesionalmente o simplemente de tener un trabajo. Aunque el emprendimiento también es una vía para la generosidad solidaria.

Esta dimensión generosa se manifiesta patentemente en el emprendimiento solidario. Este consiste en crear empresas y organizaciones cuya actividad revierte en beneficio de la comunidad en la que se ponen en marcha.

En cierta medida, se parece al emprendimiento social, aunque este último aspira más bien a resolver algún problema de la sociedad, mientras que el emprendimiento solidario se dirige directamente a elevar el bienestar económico y social de sus asociados o de una comunidad.

Tras hacernos una idea de qué es el emprendimiento solidario, veremos qué hay que hacer para llevarlo a cabo. En primer lugar, es necesario tener una idea de negocio clara, unos objetivos defini-

dos y contar con una oportunidad de mercado. También es preciso desarrollar aptitudes y experiencia antes de dar el salto y disponer de los recursos económicos necesarios.

a. Dificultades y viabilidad

Hasta aquí, hay pocas diferencias con otros tipos de emprendimiento. Pero los emprendedores solidarios se encuentran con obstáculos extra. Fundamentalmente la dificultad para financiarse, relacionada con la falta de confianza de los inversores. Al fin y al cabo, muchos desconocen qué es el emprendimiento solidario. Tampoco ayuda el carácter intangible de algunos beneficios de la empresa. Además, el retorno de la inversión suele llegar más tarde que en un startup tradicional. Por ello, los emprendedores solidarios deben contar con una dosis añadida de ilusión y compromiso.

Una vez que todo esto queda claro, el primer paso es poner en común los objetivos de los fundadores. A continuación, precisar las necesidades de la comunidad a las que dará respuesta la empresa y a quiénes se quiere beneficiar. Delimitar el campo de actuación y los requisitos financieros, administrativos y legales de la empresa también es clave.

Con estas ideas, se debe evaluar la viabilidad del proyecto. Es posible que, a pesar de sus beneficios para la comunidad, no pueda ser rentable, por lo que la forma de empresa solidaria no sería la más adecuada. Si la empresa es viable, habrá que proceder a la constitución de la entidad.

b. ¿Cómo funciona una empresa solidaria?

El funcionamiento de una empresa solidaria también marca la diferencia con una compañía tradicional. Debe basarse en los princi-

pios de participación democrática, igualdad de derechos y obligaciones de sus socios y una estructura más abierta, participativa y flexible.

Respecto al ámbito de actuación, el emprendimiento solidario abarca muchos campos. Los más habituales son educación, medicina, discapacidad, ocio inclusivo, cooperación, cultura y medio ambiente. Es habitual, por último, que las empresas solidarias se agrupen social y económicamente con entidades afines. De esta manera, crean una red capaz de generar riqueza social allá donde se desarrolle genera un beneficio bidireccional, pues repercute en la sociedad de manera directa.

Hay una diferencia entre emprendedor y emprendedor social; como una primera pincelada, podemos entender que el emprendimiento social incluye aspectos como: una idea innovadora unida a una visión emprendedora cuyo objetivo es generar un cambio social profundo. Se habla mucho sobre emprendimiento social y muchas personas apuestan por este modelo de emprendimiento a la hora de lanzar su negocio. Pero ¿en qué se diferencia un emprendedor social del emprendedor tradicional?

*El fin del emprendimiento social es
satisfacer unas necesidades sociales.*

La diferencia principal entre emprendimiento y emprendimiento social, ésta radica entre oportunidad y solución. La oportunidad está más relacionada con perseguir algo. Tiene como fin último la utilidad individual. La segunda en cambio apunta más a generar una solución que repercute en el bienestar colectivo. Busca por lo tanto la generación de un valor compuesto.

El emprendedor social, a través de un modelo de negocio empresarial, busca satisfacer las necesidades de la sociedad. Utiliza o se sirve de las necesidades del mercado para alcanzar un fin social.

Elementos que contiene un proyecto de emprendimiento social:

- Crean un valor social.
- Utiliza principios y herramientas empresariales.
- Presta soluciones innovadoras a problemas sociales.
- Persigue un cambio social.

La creación de valor social es el fin último y la razón de ser del emprendimiento social. Utiliza además herramientas y conceptos típicos de empresas convencionales.

Algunas características de las empresas sociales:

- Incentiva la participación de uno o varios grupos de ciudadanos.
- Su principal objetivo es beneficiar a la comunidad.
- Los beneficios no son el principal objetivo de este tipo de empresas.
- Garantizan la igualdad de oportunidades al margen del sexo, edad, raza y religión.
- Se basan en la fuerza de trabajo.
- Promueven la innovación económica y social.
- Su objetivo es la autofinanciación.

Al igual que otros emprendedores, ante la detección de una oportunidad, responderá creando una empresa, sólo que el foco de atención será diferente al del emprendedor tradicional.

6. EL SECRETO DE SALIR ADELANTE ES COMENZAR

¿Qué actitudes necesita un emprendedor? Sólo existe un éxito, poder vivir tu vida a tu manera y la clave del éxito radica en tomar las decisiones correctas, en el momento correcto. Conoce cuáles son

las actitudes que debe tener un emprendedor. Toma nota, aplícalas y conviértete en un gran empresario. De ahí que el emprendimiento es una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado, su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, la economía y la sociedad.

En muchas ocasiones emprendemos proyectos sin estructurar lo que deseamos, sin una estrategia de acción ni un proyecto de futuro. Es decir, aún existen muchos emprendedores aficionados que cometen el grave error de olvidar hacer un correcto plan de negocios. Sin embargo, lo que mueve a todos los emprendedores, -ya sean aficionados, con poca experiencia y los experimentados- es la actitud emprendedora.

La principal característica de todo empresario es lo que lo mueve al emprendimiento y la innovación. Esta actitud es la que lo diferencia del resto de las personas, pues le permite estar consciente en todo momento que los retos y los compromisos son grandes, pero aun así atreverse a dar el paso necesario.

La actitud del emprendedor es su manera de actuar ante las cosas, lo cual es una consecuencia natural de su mentalidad y de su manera de pensar. Sin embargo, en realidad son un conjunto de actitudes que, en muchas ocasiones, necesitan desarrollar para alcanzar el éxito.

Algunas actividades básicas precisarán la forma en la que reaccionarás frente a las circunstancias que te encierran: el riesgo, iniciativa, ser progresista, actualización permanente, decisión, tenacidad, entusiasmo, creatividad, recuperación frente al fracaso, ser positivo, eficacia, autoconfianza, inconformidad, perseverancia, flexibilidad, independencia y ser propositivo.

¿Sabes realmente qué significa ser emprendedor? Éste es un concepto que envuelve muchas cualidades y formas de aplicar ciertas aptitudes a acciones efectivas. Conoce cuáles son las actitudes y

las aptitudes que deben de desarrollar con compromiso y responsabilidad los emprendedores para iniciar su propio negocio con éxito:

- **Aptitudes:** Muchos autores se han dedicado a enumerar las aptitudes básicas que debe tener un emprendedor. Agrupándolas podemos decir que se trata de personas optimistas, abiertas, flexibles a los cambios, cooperadoras, interesadas en métodos y procedimientos y que siempre quieran aprender. Un emprendedor es alguien que tiene un deseo incesante por crear, y aplica esa motivación a todas las esferas de su vida.
- **Actitudes:** Luego de las aptitudes, tenemos las actitudes. Una actitud positiva marca diferencia entre un emprendedor y otro. Si se mantiene un nivel alto de actitud, de optimismo, de estímulo, de llevar a cabo una gestión eficaz de las cualidades a actos concretos que busquen el objetivo, se mantendrá un camino ascendente.

Entre las actitudes más valoradas en un emprendedor dinámico, están:

- **Cambiar para mejorar:** Para experimentar crecimiento es necesario cambiar. Los cambios deben ser buscados y realizados.
- **Entusiasmo en todos nuestros emprendimientos:** Vivir con esta cualidad nos da la fuerza necesaria; esta fuerza hay que avivarla a diario. Serenidad, autocontrol y visión positiva son las mejores armas para enfrentar con éxito los problemas.
- **Establecer metas:** Sin la acción es difícil lograr nuestro objetivo. Llevar a cabo nuestras ideas puede convertirse en algo grandioso, sólo lo sabremos si actuamos.
- **Ser personas integrales:** Si ampliamos nuestros conocimientos sobre distintas áreas, estaremos más preparados y aportaremos más. Nunca podemos decir que 'sabemos lo suficiente'.

- **Terminar las tareas:** La perseverancia y el compromiso no pueden faltar en un emprendedor.

Al final en ningún tiempo proporciones una orden que no pueda ejecutarse; las personas que consiguen todos sus objetivos, y especialmente los emprendedores que llevan a cabo sus proyectos con éxito, lo hacen gracias al esfuerzo, el trabajo, disciplina, y, sobre todo, la actitud positiva. Todos ellos son líderes, unos vendedores de esperanza que aprovechan la creatividad, motivación, gestión e innovación para sus negocios.

Concluamos con estas palabras del Himno de alabanza donde hay una petición al Señor de levantarnos y emprender nuestro camino a la meta.

Levántame Señor, que estoy caído

Levántame Señor, que estoy caído,
sin amor, sin temor, sin fe, sin miedo;
quiérome levantar, y estoyme quedo;
yo propio lo deseo, y yo lo impido.
Estoy, siendo uno solo, dividido:
a un tiempo muerto y vivo, triste y ledo;
lo que puedo hacer, eso no puedo;
huyo del mal y estoy en él metido.
Tan obstinado estoy en mi porfía,
que el temor de perderme y de perderte
jamás de mi mal uso me desvía.
Tu poder y bondad truequen mi suerte:
que en otros veo enmienda cada día,
y en mí nuevos deseos de ofenderte.

Amén.

ES LA ACCIÓN LO QUE CREA LA MOTIVACIÓN

“Gestión es hacer las cosas bien, liderazgo es hacer las cosas”.

Peter Drucker, filósofo.

AMBIENTACIÓN

El éxito consiste en ir de fracaso en fracaso sin desesperarse. Es común en la actualidad hablar del papel de los líderes frente a los procesos de innovación. “Un buen líder lleva a las personas a donde quieren ir. Un gran líder las lleva a donde no necesariamente quieren ir, pero deben de estar”, Rosalynn Carter.

La acción del liderazgo empieza por la escucha. Un líder crece a través de su desarrollo personal y con la repetición de hábitos positivos, de buenos valores. Además de tener iniciativa y saber gestionar conflictos, responsabilidad, generosidad, humildad y la confianza son valores para ser un buen líder. Se lidera dando ejemplo, no por la fuerza. Los niños no nacen líderes, sin embargo, muchos de ellos tienen las capacidades para serlo y por ello deben preocuparse de desarrollarlas.

En un mundo donde todas las empresas innovan con sus grupos, el dilema no es innovar sino cómo hacerlo más rápido que los competidores. Prefiero mirar al futuro y soñar, que mirar al pasado y arrepentirme. Sin duda que la acción del liderazgo es la fuente para el desarrollo de la creatividad y la innovación. El líder debe desarrollar la estrategia, estructura, crear el ambiente adecuado

para la renovación, y desarrollar la cultura organizacional que promueva la innovación y gerenciar la diversidad.

“Un líder es mejor cuando la gente apenas sabe que existe, cuando su trabajo está hecho y su meta cumplida, ellos dirán: Lo hicimos nosotros”. Lao Tzu, filósofo chino. Ya sea en el campo de batalla o en una empresa, los mejores líderes siempre son capaces de inspirar grandeza en los demás a través de sus palabras y acciones. Y aunque los problemas a los cuales se enfrentan han cambiado con el pasar de los años, las cualidades de ellos permanecen.

Nadie puede hacerte sentir menos sin tu consentimiento. El liderazgo es la clave para funcionar la empresa. Sin embargo, encontrar a personas que desarrollen su dirección de forma acertada en un equipo no es una tarea fácil. Muchos de los problemas derivan del desconocimiento o distintos puntos de vista sobre la definición del liderazgo. Por poner un ejemplo, un buen líder se basa en la motivación o en los resultados. Gestión es hacer las cosas bien, liderazgo es hacer las cosas; es la capacidad de transformar la visión en realidad. La creación de un equipo eficaz requiere habilidades de autoridad y antes de decidir sobre la estructura de él, asegúrate que todos están debidamente cualificados para las tareas que van a llevar a cabo según los objetivos establecidos y que debes tener en cuenta como líder para que tu equipo sea eficaz.

El empresario y magnate de los negocios en el sector informático y de la industria del entretenimiento estadounidense, expresa: “La innovación es lo que distingue al líder de sus seguidores”, Steve Jobs. El emprendedor ve oportunidades allá donde otros solo ven problemas. El líder debe crear espacios para el desarrollo de las personas; fomentar una cultura de respeto y confianza son elementos básicos para el desarrollo de la innovación. Su rol es el de crear el ambiente apropiado y requiere conocer sus límites y capacidades. La figura es muy primordial para conducir equipos

de trabajo, empresas, grupos y organizaciones gubernamentales, municipios e, incluso, naciones.

Para lograr la supervivencia de cualquier institución es vital la dirección. Esto se debe ya que es necesario contar con talento que conozca y utilice adecuadamente sus capacidades para guiar y dirigir. Sin importar si se trata de una gran compañía o de un grupo pequeño de personas. Hay que prepararnos en este espacio, tanto los ejecutivos, directores, administrativos y jefes de equipos.

Algunas personas quieren que algo ocurra, otras sueñan con que pasara, otras hacen que suceda. La importancia de un líder aparece en la mayoría de los proyectos que involucran equipos humanos. Representado por aquella persona capaz de organizar y guiar a un grupo, para cumplir diversos objetivos. Un líder no toma ventaja del conjunto, todo lo contrario, usa su habilidad para empoderar a cada uno de los integrantes.

Se considera como buen líder a aquella persona que enseña e inspira a otros para alcanzar un objetivo en común. Más no a quien reprime o desvaloriza desde el autoritarismo. Los buenos suelen ser recordados por su accionar y por cómo hacen sentir a los demás. No solo por su nivel académico o logros personales alcanzados. El liderazgo en la empresa es imprescindible porque es lo que lo define. En gran medida, la correcta administración de la misma. Así como el capitán de un barco es la persona más importante de la tripulación. También como el director de una importante orquesta.

El papel de un líder dentro de la empresa es esencial. La innovación es implementar una nueva idea que creé valor. “Los líderes sobresalientes salen de su camino para potenciar la autoestima de su personal. Si las personas creen en sí mismas, es increíble lo que pueden lograr”. Sam Walton, empresario y militar estadounidense.

La imagen del líder en una empresa coincide con el dueño de la misma, o, cuando ésta es muy grande, con el gestor que la dirige. Es en estas personas donde el liderazgo es imprescindible, por varias razones, que veremos a lo largo del artículo: Primero hablaremos un poco acerca del líder para después comentar la importancia del liderazgo.

1. Viaje del líder
2. Característica del liderazgo innovador
3. Retos innovadores
 - a. Tareas del liderazgo
 - b. Innovación y creatividad
4. Ser líder, cuestión de actitud
5. En la unión está la fuerza

La labor del líder y liderazgo están relacionados desde su rasgo. El liderazgo es la condición de una persona de poder ser líder y, dirigir a un equipo de personas e influenciar de forma positiva mentalidades y comportamientos. El liderazgo permite al líder desarrollar nuevas habilidades o características, y orientar a un grupo de personas para alcanzar los objetivos trazados, y así lograr el éxito de la empresa.

1. VIAJE DEL LÍDER

Cómo ser un buen líder en el mundo de hoy. Ningún hombre será un gran líder si quiere hacerlo todo él mismo, u obtener todo el mérito para sí mismo por hacerlo. Es largo el viaje del líder y de muchos tropiezos. Pues, “no hay problema que no podamos resolver juntos, y muy pocos que podamos resolver por nosotros

mismos”. Lyndon Johnson, el trigésimo sexto presidente de Estados Unidos. Muchas veces quisiéramos poder hacer todo nosotros mismos para asegurarnos de no perder el control; sin embargo, cuando tienes un equipo, debes ser capaz de confiar y delegar tareas en ellos. La clave está en aprender cómo hacerlo con eficacia.

¿Cuáles son las cualidades de un líder? Para Aristóteles existían tres cualidades: Ethos, pathos y logos. El Ethos es el carácter moral y la fuente de su capacidad para convencer a otros; el pathos es su capacidad de entrar en contacto con los sentimientos y de movilizar a las personas emocionalmente; el logos es la capacidad de dar motivos sólidos para acciones concretas y, en consecuencia, para movilizar a las personas intelectualmente.

Un jefe dice ir, un líder dice vamos. Ser un líder cristiano de valores no es tan fácil como parece, pero si somos llamados por Dios, Él es quien nos dará las herramientas necesarias para cumplir nuestro rol, como líderes de su palabra y que podamos ejercer un ministerio preparados. Que es tan hermoso servir a Dios y a la persona, que, aunque nos traiga situaciones malas nos llena de satisfacción poder llevar la verdad a donde no la conocen.

Un líder lleva a la gente a donde nunca habrían ido solas.

El Apóstol Pablo, fue un hombre cuyo propósito estaba enfocado en el liderazgo. Consideremos algunos de estos principios que tiene valor permanente en la Escritura. Con su gira, en su liderazgo demostró que verdaderamente no le preocupaba su reputación, sino la del Evangelio y la perseverancia de predicar la palabra de Dios. Pero al mismo tiempo expone también cuáles son las verdaderas motivaciones que un siervo de Dios debe tener, en consideración con lo que el Apóstol expresó a través de la palabra en las Escrituras desglosaremos el liderazgo del Apóstol.

Es la acción lo que crea la motivación. En el sector de la empresa, el líder ya no se puede basar en la jerarquía, ni en el poder. Debe ser capaz de atraer el mejor talento hacia el proyecto, no sólo por dinero, sino por la contribución de ese proyecto a sus integrantes y a la sociedad.

Entonces, al definir el líder significamos que es la persona con capacidad de analizar los puntos positivos y negativos de la gestión del personal subordinado, y de esta forma diseñar un plan estratégico para apoyar lo eficiente y superar los fracasos a través de la comunicación. Por ejemplo, en una organización, es muy importante el liderazgo ya que está relacionado con el suceso o fracaso, es decir, con conseguir o no los objetivos planteados permitiendo a la empresa alcanzar volúmenes de ventas, producción y activos.

El arte de la comunicación es el lenguaje del liderazgo. Un gran líder debe garantizar la comunicación en todo momento. Evita malentendidos, analiza la situación y hace que su mensaje se comprenda con facilidad por cualquier persona. Por supuesto que los líderes serán aquellos que impulsen a otros. Su misión es impulsar el desarrollo de su equipo para que cada miembro sea aún mejor. Aquí la formación y la puesta en práctica de los conocimientos adquieren protagonismo.

En realidad, un buen líder es una persona que tiene autoridad de manera natural y que la ejerce de manera natural. Sin tanto esfuerzo ni autoritarismo.

Si tus acciones inspiran a otros a soñar más, aprender más, hacer más y convertirse en algo más, entonces eres un líder. Dedicar tiempo para entender qué motiva a tu equipo. Cada persona es diferente, pero tener un propósito claro, promover el sentimiento de pertenencia y fomentar el desarrollo profesional son algunas de

las acciones capaces de maximizar la motivación de las personas. ¡Haz la prueba! El líder es aquella persona en torno a la cual todos los demás se agrupan por determinación casi inconsciente. Al observar que esa persona tiene carisma, capacidades y seguridad para dirigir al grupo. En muchas ocasiones, las situaciones que se experimentan son las que hacen que la persona en cuestión se convierta en líder por sus propios rasgos.

La retroalimentación es igual de importante que los reconocimientos, ya que es la única forma de identificar qué está bien o mal para poder mejorarlo. Por ende, el *feedback* puede ser positivo o negativo, pero siempre ha de ser constructivo. No des a tus empleados por sentado. Si no valoras a tu equipo, ellos no valorarán a tus clientes. El significado de este enunciado va más allá, ya que si tu equipo no recibe reconocimientos puede perder la motivación. Cada vez que puedas reconocer y recompensa de forma inmediata el buen trabajo, los avances y el cumplimiento de objetivos.

Otro aspecto esencial: “Dar ejemplo no es la principal manera de influenciar a los demás, es la única manera”, Albert Schweitzer, teólogo, filósofo, músico francés. Un gran líder debe construirse de adentro hacia afuera. Lidera con tu buen ejemplo y genera *feedback* a diario. No hay mejor manera de promover algo que con tus acciones.

Debe buscar resultados para todos, no solo para él. El liderazgo constituye un estilo de vida que camina hacia la transformación de la sociedad. La sociedad necesita del liderazgo y el lugar donde este comienza es el sitio de estudio o de trabajo diario.

El auténtico líder preocupado por la innovación es aquel que no solo se preocupa por mejorarse a sí mismo y sus resultados personales, sino que ve por todo el equipo de trabajo y los ayuda a aprender, tomar riesgos, experimentar, cambiar y, sobre todo, crecer profesionalmente. Debe inspirar confianza y, en el caso parti-

cular de la innovación dentro del espacio de trabajo, también debe proyectar seguridad en que sus decisiones son las correctas.

Sin duda que, en el panorama empresarial actual, ser un líder innovador es una cualidad indispensable. El mercado es competitivo y aquellos que no evolucionan se quedan en el camino. La integridad personal existe si hay valores y principios asumidos que se reflejan en la conducta personal, familiar y social del líder.

2. CARACTERÍSTICA DEL LIDERAZGO INNOVADOR

Necesitamos líderes; y ellos son tan preciados como poco comunes. El liderazgo no tiene que ver con la jerarquía ni la posición de nadie en la empresa, no tiene que ver con imponer opiniones sino con escuchar a los que saben. Existe un vacío de liderazgo en nuestra cultura. El verdadero liderazgo debe anclarse en la autoridad. Esto es lo que impide que el liderazgo se transforme en demagogia y dictadura. Es lo que distingue al líder del falso profeta o del manipulador interesado.

El liderazgo transformador caracterizado por el liderazgo innovador es aquel que conserva una coherencia entre lo que piensa, lo que dice y lo que hace. Es una persona con espíritu firme. Sus valores éticos no pueden faltar: el compromiso, la honestidad o la lealtad. Tampoco pueden faltar valores orientadores como la visión, creatividad, valentía o afán emprendedor. Estos valores tienen que interiorizarse de tal forma que se lleven a la práctica de forma inconsciente.

El liderazgo en su proceso es una virtud que una persona tiene de dirigir a otros en camino a un fin, pero sobre todo de dirigirnos a nosotros mismos. Tener el carácter para ser firme en la toma de decisiones y en la exigencia de que estas se cumplan. Tanto con

otros, como consigo mismo. Es característico que, en la época de mayor transformación de la historia de la humanidad, las organizaciones y proyectos necesitan cada vez más la combinación de esa excelencia técnica con grandes habilidades interpersonales y de liderazgo para la comunicación y la innovación:

- **Crear** una cultura de impulso del cambio.
- **Desarrollar** una visión global de los proyectos.
- **Entrenar** la capacidad de inspirar y motivar a las personas.

“Si quieres ir rápido, camina solo. Si quieres llegar lejos, camina acompañado”.

Proverbio africano

Estas habilidades interpersonales de liderazgo motivan a los demás y ayudan a transformar a las personas. Son el conjunto de habilidades que sirven para influenciar en la manera de pensar o de actuar de otras personas. Sin embargo, este término tampoco debe enfocarse nada más que en el hacer cambiar de parecer a las personas. Porque un líder también tiene la capacidad de tomar la iniciativa y proporcionar ideas innovadoras, y no solo de dar órdenes.

El proceso de aprendizaje del liderazgo abarca varios aspectos, un claro resumen de ellos es el que sigue:

- El liderazgo es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores.
- El liderazgo es un potencial y se puede desarrollar de diferentes formas y en situaciones muy diferentes unas de otras.

Se relaciona de manera muy estrecha con el cambio y con la transformación personal y colectiva.

- El liderazgo es una oportunidad, puede ser ejercido por muchas personas en medios variados: Educativo, familiar, deportivo, profesional, científico, social, militar y político.
- El liderazgo es una capacidad que se desarrolla a partir de un potencial variado en personas y grupos.

“Gestión es hacer las cosas bien, liderazgo es hacer las cosas”, Peter Drucker, filósofo. “Un líder es un vendedor de esperanza”, Napoleón Bonaparte, militar y estadista francés. Debe innovar y atreverse a mejorar cosas que parece que son inamovibles. No es suficiente con tener talento, carisma, experiencia, motivación, buena voluntad, debe contar con ingenio, valentía e innovación y al mismo tiempo debe poseer varios rasgos primordiales, como estos:

- **Visión:** Uno de los primeros elementos que no puede faltar en ningún buen líder es la visión de futuro. Esta es una de las diferencias entre una persona común y un líder. El líder tiene la capacidad de prever qué va a suceder y hacer planes a futuro, de forma que la empresa siempre esté avanzando, cumpliendo objetivo tras objetivo.
- **Empatía:** Ésta es imprescindible para que el ambiente en la empresa sea lo más reconfortante posible, y, derivado de ello, la gente se sienta cómoda trabajando allí. Una empresa donde los trabajadores están contentos, funciona mejor.
- **Capacidad de formar equipos:** También es importante formar equipos que funcionen. Este es uno de los errores más comunes entre los emprendedores y empresarios novatos que no tienen capacidad de liderazgo. En el momento de formar equipos, se juntan con personas que son como ellos, en lugar

de buscar personas complementarias, que permitan crear un equipo que funcione en varias direcciones.

- **Dinamismo:** El líder tiene que tener dinamismo. ¿Por qué? Porque la visión que mencionábamos en el primer punto, puede fallar. Perfectamente se puede hacer un plan y que éste falle. En ese momento, es necesario ser capaz de pivotar y ofrecer una respuesta que permita a la empresa seguir avanzando, mientras los demás miembros de la misma están perdidos.

No limites tus desafíos, desafía tus límites. Para liderar a la gente, camina tras ellos y para saber qué es liderazgo es necesario tener una visión integrada y una actitud de aprendizaje para identificar los caminos por los que tiene que andar y enseñar a los demás a hacerlo. A través de esta visión debe mirar hacia el futuro para anticiparse, asentar las bases de una organización y posibilitar un desarrollo social sostenible. La visión de un líder está formada por los sueños que desea alcanzar, por ejemplo, la visión de un líder empresarial puede ser mejorar la imagen de su empresa. Para lograr esta visión debe compartirla con los miembros de la organización para que todos trabajen en el mismo sentido.

Un líder será capaz de establecer una buena comunicación y mejorar la capacidad de integración de los miembros, todo con el fin de lograr un objetivo. Una de las cualidades básicas en todo líder que se preste al éxito es precisamente la inteligencia emocional, esa capacidad -a menudo innata- que tienen los líderes para ponerse en el lugar de los demás, comprender sus preocupaciones y dar solución a los problemas. Los líderes conocen los secretos de su negocio y por eso pueden mostrar empatía con los clientes y con los miembros de su equipo: esa empatía consigue inspirar y establecer lazos que conducen al éxito. Si quieres liderar con éxito,

respeta la creatividad de los demás y aprende de la gente que te rodea, seguro que sus ideas suman en lugar de restar.

3. RETOS INNOVADORES

Un emprendedor ve oportunidades allá donde otros solo ven problemas, y en la actualidad, la mayoría de las empresas están de acuerdo con que el liderazgo es uno de los factores más importantes para asegurar su trabajo general, así como para facilitar sus procesos de cambio e innovación. La innovación es la concepción e implantación de cambios reveladores en el producto, el proceso, el marketing o la organización de la empresa con el propósito de mejorar los resultados. Los retos innovadores se realizan mediante la aplicación de nuevos conocimientos y tecnología que pueden ser desarrollados internamente, en colaboración externa o adquiridos mediante servicios de asesoramiento o por compra de tecnología.

*Dentro de los cambios innovadores el líder sabe
lo que es verdad; el mal líder sabe lo que se vende
mejor y lleva a las personas a donde quieren ir.*

Un gran líder las lleva a donde no esencialmente quieren ir, pero deben de estar. La percepción de liderazgo se ha determinado como el proceso de influir sobre otras personas para que entiendan y estén de acuerdo acerca de las necesidades que se deben atender y cómo llevarlo a cabo de forma efectiva. Comprendemos que el liderazgo es un mecanismo para facilitar esfuerzos individuales y colectivos en la consecución de objetivos compartidos de cambios innovadores. Es decir, que el liderazgo es un proceso que se cristaliza en una persona, la figura del líder.

El liderazgo es la fuente para el desarrollo de la creatividad y la innovación. El líder debe desarrollar la estrategia, la estructura, crear el ambiente adecuado para la renovación, y desarrollar la cultura organizacional que promueva la innovación.

Mucho se habla del liderazgo para la innovación y mucho se habla sobre innovación ¿Cuál es la relación entre las dos? Para responder qué es el liderazgo y construirlo hay que estar a la ofensiva, es decir, primero hay que construir un sueño y después tratar de hacerlo realidad, utilizando los medios necesarios, y con responsabilidad y motivación.

Hay necesidad de líderes que cuenten con una buena base y sepan cuál es la dirección correcta en la que deben caminar para conseguir la meta fijada. A la pregunta qué es el liderazgo hay que responder precisamente que es la exaltación de responsabilidad, es ser creativo, innovador, proactivo, asertivo, arriesgado, optimista y luchador por una sociedad mejor. Como dice el enunciado de Toynbee:

“El crecimiento de las sociedades humanas se explica por la presencia de unas minorías o personalidades creadoras que dan siempre respuestas exitosas a los retos del medio y que, en razón de su integridad y de sus compromisos con el grupo, son libremente seguidas por la mayoría”.

Las actividades de innovación incluyen todas las actuaciones científicas, tecnológicas, organizativas, financieras y comerciales que conducen a la innovación. Se consideran tanto las actividades que hayan producido éxito, como las que estén en curso o las realizadas dentro de proyectos cancelados por falta de viabilidad.

La innovación implica la utilización de un nuevo saber o de una nueva combinación de saberes existentes. La obtención de nuevo conocimiento se realiza mediante una o varias de las ac-

tividades señaladas a continuación: ¿De qué manera el liderazgo afecta la innovación?

El cambio es una constante con la que lidiamos cada día. Elementos como los avances tecnológicos, las habilidades de las nuevas generaciones, las necesidades cambiantes de los consumidores, las reglas de juego de la competencia, la influencia de variables globales en los mercados locales, y las variables ambientales, hacen que los líderes empresariales estén atentos a desarrollar acciones que les permitan hacer frente a nuevas realidades.

Como parte de los retos a los cuales se enfrentan las empresas están los nuevos competidores, la necesidad de renovación y optimización de procesos, el desarrollo de nuevas competencias personales y organizacionales, la lectura oportuna de la incidencia de las variables sociales y políticas, el rediseño del modelo de negocios, la excelencia de las operaciones, clientes cada vez más exigentes, colaboradores que buscan un mayor desarrollo en el sitio de trabajo, búsqueda de nuevos mercados, renovación de productos y/o servicios.

En estos retos el papel de los líderes es el de crear el ambiente propicio para responder de manera ágil y efectiva a estas condiciones que, de una forma u otra, nos desafían a transformarnos.

¿Cómo desarrollar un liderazgo que cree el ambiente propicio para la creatividad y la innovación ante los retos? Si bien el desarrollo de un ambiente de creatividad y de innovación es responsabilidad de los líderes, el proceso de innovación no sería posible sin la determinación de algunos elementos que lo ordenen.

Vamos a analizar el papel del líder frente al proceso de innovación desde tres perspectivas, incorporación de la innovación a la estrategia transformadora, tipos de interrelaciones para hacer frente a la innovación y la aplicación de prácticas para la innovación. Marla Capozzi, consultora de McKinsey & Company, establece la incorporación de la innovación en la agenda estra-

tégica de la empresa como uno de los principios fundamentales para su desarrollo.

- Es importante que la vinculación del concepto de innovación a la estrategia de la organización esté acompañada de una definición clara de su significado, o propósito de acuerdo con la realidad empresarial.
- Es necesario darle cabida al desarrollo de la función dentro de la estrategia de la empresa.
- Los procesos de innovación no son resultados aislados, son consecuencia de una estrategia sostenida que brinda el marco para fortalecer de la creatividad, y que incentive comportamientos que rompan las barreras y generen nuevas realidades.

Así como en otras áreas de desarrollo estratégico, la incorporación de la innovación debe contar con elementos de medición para monitorear su impacto. Este proceso implica tener una definición clara del concepto y de los objetivos de innovación que persigue la empresa, definir áreas para el desarrollo del concepto, incentivar la interacción entre diferentes actores internos y externos, definir planes de desarrollo, hacer seguimiento periódico al proceso, definir indicadores y metas, darle a la innovación el cuidado y la importancia requerida para que sea parte de la cultura organizacional.

Las empresas de excelencia han incorporado el concepto de innovación como un elemento para generar valor agregado y mejorar los niveles de desempeño. Este valor agregado puede ser aplicado a productos, servicios, procesos, modelos de negocios, mercadeo y estructura organizacional. La incorporación de la innovación implica darles una lectura apropiada a las condiciones del mercado, a los avances tecnológicos, construir redes internas y externas de aprendizaje, incorporar programas de desarrollo tec-

nológico e innovación a los procesos de entrenamiento, mejorar los procesos y realizar cada día los esfuerzos para que sea parte de la cultura organizacional.

Cuando la empresa está creciendo, necesita del mejor liderazgo posible. Es el momento en el que se ha comprobado que el modelo de negocio funciona, que la empresa puede ser rentable. Pero también es el momento en el que se encuentra con los problemas de escalabilidad, y tendrá que debatirse entre obtener créditos rápidos para poder crecer, o llevar a cabo ese crecimiento en base al dinero que la propia empresa genera. Una empresa sin un buen líder al frente, no podrá crecer y, desde luego, si crece, no podrá mantenerse en el sector frente a una competencia que está ofreciendo lo mismo, pero con un liderazgo fuerte al frente.

a. Tareas del liderazgo

Algo que hay que tener claro es que el liderazgo es imprescindible desde antes de que nazca la empresa. Durante la fase de planificación y creación de la misma, se harán necesarias las características de la personalidad del líder.

El papel del líder es fundamental desde el primer momento. También es importante durante el crecimiento de la misma. En la fase de crecimiento, el papel del líder es todavía más importante. En el caso anterior, todavía se está a tiempo de hacer cambios y arreglos, y, en la siguiente etapa, la empresa puede sobrevivir sin líder.

Son muchas las personas que sienten que tienden a dispersarse a la hora de realizar sus tareas diarias, tanto en el entorno laboral como en el personal, algo que hace mella en su productividad. Esto ocurre porque intentan abarcar más tareas de las que nuestro cerebro puede asumir. Esa situación de multitarea, que para muchos parece el culmen de la productividad, es la que se debe evitar.

Son muchas las tareas de liderazgo que conforman el discurso del éxito. Podemos mencionar al menos 4 tareas indispensables que un buen líder no puede obviar y que resumimos en este ranking:

- 1. Centrarse en lo importante:** Muchos confunden el liderazgo con asumir un gran número de tareas. A menudo el exceso de carga de trabajo es sinónimo de hacer mucho y liderar poco. Los líderes deben centrarse en lo importante, comprometerse en sacar adelante aquello que es verdaderamente crucial para el éxito de su organización. Muchos equipos se derrumban cuando sus líderes están más preocupados de actividades irrelevantes que no aportan a la consecución de los objetivos. Estos managers con frecuencia se pierden en distracciones, detalles, discusiones que no van a ningún lado. Un líder debe ser un gran priorizador para él y para su equipo.
- 2. Facilitar el camino a tu equipo:** Una de las más importantes responsabilidades que asumen los líderes es garantizar los recursos necesarios para que su equipo lleve a cabo sus tareas con eficiencia. En cuestiones de liderazgo, es primordial optimizar al máximo los medios con los que contamos para dar el máximo. Para allanar el camino y hacer más fácil el trabajo diario, el líder puede y debe realizar acciones encaminadas a ofrecer los recursos, las herramientas y los sistemas necesarios para que el equipo pueda hacer bien su trabajo.
- 3. Agilizar la comunicación:** La comunicación es un asunto de liderazgo, clave en la gestión de equipos eficientes. Un líder tiene que ser capaz de comunicar con claridad los objetivos y lo que espera de cada uno de los miembros de su equipo, de manera que:
 - Aquellas personas que no estén obteniendo buenos resultados, corrijan su comportamiento para mejorar.

- Aquellos que están cumpliendo sus metas mantengan alto su nivel de motivación.
 - Las personas infrautilizadas encuentren tareas acordes con sus capacidades.
 - La organización promueva el trabajo en equipo.
 - Exista una dinámica de mejora continua que posibilite la consecución de objetivos.
4. **Hacer *coaching*:** El coach busca instruir y entrenar a una persona o a todo un equipo para que éstos desarrollen competencias específicas y mejoren el desempeño de sus funciones.

b. Innovación y creatividad

La innovación es un desafío y no un drama, una oportunidad y no una amenaza, en la innovación y creatividad en el liderazgo empresarial ha alcanzado un papel realmente importante a la hora de gestionar equipos y organizar el trabajo. Ya no se trata solo de un estilo de dirección, sino de una filosofía para la empresa. Sin embargo, este proceso evoluciona continuamente y por ello es importante renovarnos. En este punto, la creatividad y la innovación cobran un papel fundamental.

Lo que conduce y arrastra al mundo no son las máquinas sino las ideas. La innovación es primordial ya que, al revisar los tipos de liderazgo implantados en la empresa, se pueden detectar problemas o introducir mejoras para solucionarlos.

Algunas veces las estrategias son más importantes que la innovación en sí misma. El problema es que raramente te dejan una segunda oportunidad. Es aquí donde la creatividad puede ser totalmente beneficiosa para las organizaciones ya que supone otra manera de hacer las cosas y de llegar a los empleados y a los objetivos. De esta manera, permitiremos desarrollar iniciativas por parte

de los empleados o prepararlos para que perciban nuevas ideas y no se cierren a ellas.

En tanto que haya alguien que crea en una idea, la idea vive. Asimismo, tanto creatividad como innovación son importantes a la hora de tomar decisiones, llevar a cabo la comunicación en la empresa y realizar negociaciones. No se trata solo de los objetivos comunes, sino de que los miembros del equipo se establezcan metas propias, por lo que el liderazgo bien ejercido puede llevarnos a altos niveles de motivación, productividad y satisfacción laboral.

En la naturaleza de las innovaciones está implícito el vértigo de emprender grandes cambios para poder dar grandes saltos. El mejor camino para que una nación se proyecte mejor en el futuro es que definitivamente asuma que sólo innovando podrá alcanzar a los países más prósperos. “Si buscas resultados distintos, no hagas siempre lo mismo”, Albert Einstein.

Creatividad es pensar en nuevas ideas.

Innovación es hacer cosas nuevas.

El conocimiento es la habilidad más valiosa que uno puede vender. El líder ha de estar constantemente buscando nuevas ideas y soluciones para mejorar, para guiar y desarrollar las posibilidades de su grupo. Está claro que el cambio, como en muchos otros ámbitos de las organizaciones, se produce rápidamente, por ello es importante adquirir una formación constante y actualizada.

4. SER LÍDER, CUESTIÓN DE ACTITUD

En cuestión de actitud hay necesidad del liderazgo práctico para gerenciar la ejecución de la estrategia e incentivar la inno-

vación en la organización. Es muy significativo elegir los líderes educados, crear la estructura de liderazgo conveniente, despertar y fomentar el interés por la innovación, brindar la autonomía para el desarrollo de la innovación, establecer objetivos dinámicos, promover caminos proactivos y desarrollar habilidades para la gerencia del cambio.

El líder debe saber aceptar errores, incluso cuando no son directamente su culpa. Ser líder, cuestión de actitud. De lo contrario, será difícil que la empresa pueda retomar su curso cuando sea obvio que un objetivo no va a cumplirse. Es por esto que el liderazgo está relacionado con saber cómo tratar a cada miembro de un equipo. Para llegar a ser un líder práctico, lo primero es asumir que podemos mejorar y que necesitamos cambiar algunos aspectos de nuestra conducta y, lo segundo, es tener la voluntad y la motivación para hacerlo.

Reuniendo ambas condiciones, estamos en camino de llegar a ser líderes más efectivos. Todos los líderes quieren ser efectivos, es decir, desean ser capaces de lograr las metas que se proponen con el menor costo de tiempo y de recursos materiales y humanos posibles.

La innovación, cuando es bien aplicada, tiene el potencial de cambiar no sólo a una empresa, sino a todos sus involucrados. El liderazgo está involucrando a la mayoría de las personas que nos rodean, ya sean en el ámbito familiar, personal, profesional o laboral. La idea de líderes innovadores, pero creo que no se nos educa para ser líder, claro habrá algunos de forma innata, pero lo importante es que tengan el conocimiento y la inteligencia para impulsar a su personal, no es solo tratar bien al empleado, sino darle herramientas que lo hagan sentir útil a la empresa, para que él empiece a aportar sin miedo a que le roben sus ideas.

Un líder es el ejemplo a seguir, ser líder, cuestión de actitud siendo un modelo para todo el grupo o equipo de trabajo dentro

de la organización. Es una persona sencilla, auténtica, dispuesta a trabajar de manera colaborativa, capaz de expresar sus ideas, luchadora por sus principios, con adecuadas relaciones humanas. Diseña y utiliza estrategias durante su gestión, ostenta una visión de largo plazo, es flexible, proactivo, negocia, toma la iniciativa, convoca, motiva, incentiva y evalúa de manera sistémica a su equipo de trabajo.

Si nos preguntáramos el líder nace o se hace ¿cuál sería nuestra respuesta? Simplemente expresaríamos que un líder toma las mejores decisiones en el momento oportuno con el fin de dirigir a su equipo hacia la meta en común. Es capaz de convocar, gestionar, promover, incentivar, motivar y tomar la iniciativa. Con todas estas características puedes creer que un líder nace, pero lo cierto es que no todos nacen siendo uno, la mayoría se forma en el camino, estudiando y trabajando diferentes aspectos de su personalidad.

Un líder ¿nace o se hace? Cuando se piensa en algún líder de orden mundial llega a la memoria, sin dificultad personajes como Martin Luther King, Mahatma Gandhi, Madre Teresa de Calcuta, Nelson Mandela, entre otros. Estos son personajes que a lo largo de su vida mantuvieron una influencia visible, manifiesta y positiva en la sociedad en que vivieron, y que permanece en la actual. Dando respuesta a la pregunta si el líder nace o se hace, es necesario hacer un cuestionamiento alrededor de un liderazgo que esté sujeto al efecto del líder en los seguidores, más que de la personalidad de éste.

Con esta idea o concepto, se puede responder que el líder no nace, sino que se hace, aquí se está frente a un liderazgo accesible a personas que llegaran a ser líderes en atributo de las responsabilidades y compromisos que asumen; además, por la influencia que ejercen sobre los demás, en lo que respecta al trabajo en equipo para el cumplimiento de metas establecidas dentro de la empresa u organización.

Es de anotar que el ambiente en donde se desenvuelven los seres humanos, se ven sujetos a influencias, en este caso podríamos afirmar que la relación constante y permanente en un medio en donde los que le rodean, tienen características de liderazgo y hará que el individuo exponga desde su infancia algunas características específicas que lo ubican como líder; podría en este caso parecer, que el líder nace. Cabe recalcar, que existen personas que por su genética han heredado los requisitos necesarios para liderar.

Los líderes deben ser capaces de comunicar a su equipo los objetivos y aspectos necesarios para lograr alcanzar una meta común, un líder convierte la comunicación en un arte, porque no solo él debe hablar, sino que debe convertir a su equipo en líderes que sean capaces de expresar sus opiniones y consejos, que puedan tomar decisiones y comunicar el porqué de las mismas con confianza y seguridad en sí mismos.

5. EN LA UNIÓN ESTÁ LA FUERZA

Un jefe dice ir, un líder dice vamos.

¿Cómo y cuándo una persona se convierte en líder? Estamos en un mundo que evoluciona a una velocidad que, en ocasiones, nos es difícil asimilar. En la unión está la fuerza y hay que escuchar. Las empresas se ven en la obligatoriedad de conocer cuáles serán los futuros escenarios a la hora de tomar decisiones. Para ellas es necesario establecer una perspectiva empresarial, es decir, analizar las distintas posibilidades en lo que a sociedad y mercados se refiere, a fin de estar en la mejor posición posible para afrontar los cambios a medio y largo plazo.

Se trata de invertir dinero y esfuerzo en realizar diferentes estudios exhaustivos sobre los cambios que se están produciendo continuamente, con el propósito de conocer y adaptarse a las tendencias futuras, las nuevas formas de financiación empresarial y, si es posible, tratar de influir en las mismas.

Es la acción lo que crea la motivación y la unión está en la fuerza, pues, el entramado empresarial está dividido a la hora de utilizar la prospectiva empresarial. Algunas empresas son reacias a esta técnica porque toman sus decisiones en base a su experiencia y el análisis técnico. Por otro lado, son muchos los empresarios los que dan una enorme importancia a la intuición en lo que a la posición de su empresa en el futuro se refiere.

Estas son las 6 cuestiones claves que debes plantear a tu grupo de trabajo, pues, “hay que buscar caminos que no hayan sido transitados antes”, Eduardo Chillida:

1. **¿Qué es para ti el éxito?** Es muy posible que el éxito no sea lo mismo para ti que para tu grupo. Por eso es tan importante plantear esta pregunta y esbozar entre todos el mismo lienzo para que el triunfo sea algo compartido por toda la organización.
2. **¿Qué necesitas para alcanzarlo?** Si ya conoces lo que es el éxito para tus compañeros o incluso, lo has definido de forma conjunta, el siguiente paso es preguntar qué está en tu mano para ayudar a que lo consigan. Tu función como líder de equipo consiste en facilitar el camino a tus empleados para que alcancen el éxito y éste redunde en beneficio de tu empresa.
3. **¿Cuál es tu papel?** Cada persona jugamos un papel distinto en nuestro equipo. Un líder debe preguntarse dónde encaja cada empleado, más allá de lo que diga su título en el organigrama. Pregúntales directamente en qué han contribuido al departa-

mento las últimas semanas, cuáles son las próximas metas, en qué tareas está implicado cada uno directa o indirectamente.

4. **¿Cómo mides el rendimiento?** Es obligación del líder preguntar por el rendimiento del equipo y, por supuesto, informarles si van o no por el buen camino. Liderar a tu equipo implica medir el desempeño mediante el seguimiento de las tareas completadas. Pues por lo general el rendimiento del equipo aumenta cuanto más información reciben las personas sobre su productividad y puede ser también una fuente de motivación.
5. **¿Qué vamos a hacer para cumplir con los objetivos?** Una discusión imprescindible en toda agenda del líder es la definición de objetivos. Es importante ser capaces de definir un plan, un objetivo y un triunfo para celebrar incluso hoy mismo, pero no hay que descuidar los grandes objetivos que son los que, a la larga, hacen posible el progreso de tu empresa. Establece reuniones periódicas para diseñar el camino que ayude a tu organización a cumplir los objetivos marcados.
6. **¿Qué vamos a hacer para corregir lo que hacemos mal?** No es la pregunta más fácil, pero es una de las más importantes para el manager. Ser un líder de equipo requiere por tu parte saber corregir los errores, por eso también es importante preguntarse qué medidas hay que tomar cuando las cosas no salen como esperábamos.

Los buenos planes forman buenas decisiones. Es por eso que una buena planificación ayuda a hacer realidad los sueños evasivos. Un líder ha de tener claro sus objetivos y los de su equipo. Es de vital importancia que exista una planificación clara que permita entender hacia dónde quieren ir y cómo van a lograrlo. Porque un buen líder motiva e inspira al resto del equipo y logra el éxito de

los proyectos que emprende, mientras que los malos líderes hacen justamente todo lo contrario. Es decir, tener un mal líder al frente de un grupo de trabajo puede provocar que éste se frustre y se desbarajuste fácilmente.

A continuación 6 características presentes en los malos líderes:

- **Los malos líderes no tienen visión:** La falta de visión en una persona que desempeña el rol de líder provoca que no se llegue a aprovechar al máximo el potencial de un equipo de trabajo. Los malos líderes se conforman con el esfuerzo mínimo de cada integrante del grupo y esto, naturalmente, dificulta la prosperidad de éste y de la empresa.
- **Los malos líderes no colaboran:** Un mal líder no colabora con su equipo de trabajo, delegando siempre las tareas al resto o poniendo un mínimo esfuerzo de su parte para sacar un trabajo a flote. Toman el trabajo como un trámite y no sienten jamás pasión por lo que hacen. Esto se traduce y contagia a los empleados, que no se sentirán motivados si ven que la actitud de quien los conduce es siempre desganada.
- **Los malos líderes no dan seguimiento a sus proyectos:** Quizás te encuentres con una persona que tiene muy buenas ideas, pero no las pone en marcha o si lo hace, no le da seguimiento. Tu jefe, líder puede proponerte un proyecto y dejarte “naufgando” cuando necesites orientación.
- **Los malos líderes son egoístas:** La actitud de colaborar con el equipo convierte a un líder en un buen líder, ya que la colaboración es también reconocer el trabajo y esfuerzo de los demás; sin embargo, los líderes egoístas se adjudican el éxito de los proyectos del equipo que conducen.
- **Los malos líderes no aceptan críticas:** Errar es humano, pero aceptar los errores es algo que a muchas personas les cuesta.

Si algo no ha salido bien en un proyecto, es probable que cada integrante que participó del mismo tenga su parte de culpa. Cuando todo va bien, los malos líderes se adjudican el éxito; pero, al contrario, cuando las cosas salen mal los malos líderes no aceptan su cuota de responsabilidad.

- **Los malos líderes son severos:** No consiguen innovar porque creen que la manera que conocen y tienen de hacer las cosas es la mejor. En un mundo que está en constante cambio, las organizaciones y los empleados deben adaptarse y evolucionar de estos cambios; y la tarea de los líderes es animarlos y no ser reacios ante las nuevas formas.

El líder está al servicio del equipo, y no al revés. Los miembros del grupo deben contar y sentir el apoyo de su líder, tener al alcance las herramientas necesarias para desempeñar su trabajo de forma adecuada, ver reconocidos sus esfuerzos y saber que hay una persona atenta para corregir los malos hábitos. Todo eso forma parte de un liderazgo que sirve a su equipo, y no al revés.

A continuación, culminamos con una alabanza que recorre toda una súplica de invocación al Señor, como un líder que debe construirse de adentro hacia afuera.

Enséñame a ser paciente

“Señor, ayúdame a ser paciente,
que en lugar de aumentar los conflictos
tú me des la capacidad para calmarlos,
lléname de amor y serenidad.
Enséñame a ser paciente,
que en este proceso sea lento para enojarme,
lento para hablar, que piense más antes de decir algo.

Tú eres mi Dios y creo en ti,
creo que continuarás haciendo
esa obra maravillosa en mi interior.
Dame paciencia cada día y para cada persona.
Así también te pido que ayudes a mi familia
a mis amigos y compañeros a ser paciente conmigo
que puedan soportarme y apoyarme
en todo este camino que llevo adelante”.

Amén.



*Este libro fue editado por la Editorial Uniagustiniana
en abril de 2022. Bogotá, Colombia.*