

Del iluso a la ilusión

Recientemente fui requerido para prestar mis servicios en una prestigiosa empresa de transportes. A mi llegada me enseñaron 70 nuevos camiones que acababan de adquirir al precio de 300.000 € cada uno. Impresionante. Nuevos, relucientes, sin estrenar y preparados para la batalla.

Obviamente no fui llamado para que los viera. Me explicaron que tenían serios problemas con su personal, los conductores, ya que estos tenían un pésimo clima laboral en la empresa, hablaban mal de ella, eran su imagen por toda Europa y la estaban dejando por los suelos, y algo pasaba que la dirección no entendía el porqué de esa situación.

Me atreví a responder "lógico". Y digo me atreví porque desconocía toda la información, pero la imaginaba.

¿Por qué lógico? me inquirieron incluso molestos.

¿Cuánto decís que habéis invertido en cada camión?
¿300.000 €? ... ¿y en cada persona que tiene ahora que llevar ese camión, cuanto habéis invertido?
¿Nada? Lógico.

¿Ocurre eso con la gente de su empresa?. Si es así, para que se produzca un cambio, requiere una inversión en su equipo y una transformación cultural en su empresa.

La actitud típica de las compañías es destinar la mayor parte de su inversión a la adquisición de capital inconsciente y gastar relativamente poco en el desarrollo del capital consciente, es decir, el capital humano.

Lo primero que tenemos que hacer es ver a nuestra gente como seres humanos más que como recursos humanos. Nunca me ha gustado eso de "Recursos humanos", porque la única manera feliz de alcanzar objetivos, resultados y fines es comenzar por principios que valoren lo humano de los recursos.

Y cada vez menos se tienen y trabajan principios y valores humanos. Sólo recursos.



Los valores que buscamos en las personas para desarrollar un alto desempeño solo los podremos obtener si lo dejamos florecer del interior de cada persona. El amor y el entusiasmo con que las personas hacen su trabajo no se puede comprar.

Revise los contratos de su gente. En ninguna cláusula figura el entusiasmo, optimismo, fe y pasión con la que va a desempeñar su tarea.

La entrega no se exige, se regala. Y hay que ganársela día a día

Piense en su equipo. Si a la habilidad en sus capacidades no le vamos sumando profundidad en sus actuaciones nos costará que den sentido a lo que hacen y a su vez lo logren transmitir a los demás.

No evalúe a la gente que tiene a su cargo sólo por la eficiencia de lo que hace. Fíjese en la parte invisible del mismo. En su generosidad, su actitud ante los demás, su gratitud, su humildad, sus ganas de cooperar y contribuir en bien del equipo... Sus valores además de su conocimiento.



Sé que no estamos acostumbrados a este mensaje porque no se enseña en el colegio, en la universidad, en los masters ni en las empresas. No conviene. A una sociedad consumista lo que le interesa es que nos consumamos gastando rápido y sin esfuerzo.

A nuestros hijos sólo se les califica por sus conocimientos, pero no nos dicen qué han aprendido en los años escolares como personas. Y la enseñanza no es meter información, es extraer potencialidades. En la escuela y en la empresa.

¿Cuánto tiempo dedica para hacer las cosas bien y cuánto para ser mejor persona?

No se hace un mundo (ni una empresa, ni una familia) diferente, con gente indiferente.

Uno de mis maestros, M.A. Cornejo, nos costaba la siguiente historia.

En una subasta pública, ante una



asistencia superior a los 300 compradores se subastaba un viejo violín, el cual se mostró sucio, lleno de polvo y con las cuerdas flojas.

Al momento de exhibirlo el rematador fijó la base inicial y solicitó al público sus ofertas; se levantó una primera mano y ofreció un 10% más, después de una segunda y una tercera oferta triplicó su valor y ya nadie propuso más.

Saber de alguien no es conocerle. Pase tiempo con su gente. Hágala sentirse importante.

No crea que son ilusos. Quizá les falte ilusión.

El subastador estaba a punto de adjudicarlo cuando de pronto un hombre de edad avanzada pidió su consentimiento para revisar el violín.

Al no haber mejor oferta solicitó permiso al público para probarlo, el cual no tuvo objeción alguna. El anciano subió al estrado, tomó el instrumento entre sus arrugadas manos, con su pañuelo lo limpió, tensó las cuerdas y empezó a ejecutar una maravillosa melodía de Vivaldi.

En 10 minutos el salón de se convirtió en sala de conciertos y el público extasiado escuchaba atentamente.

Cuando el anciano dio por terminado su concierto y devolvió el violín, el subastador todavía aturdido, volvió a preguntar al público: ¿quién da más...? a la una, a las dos... y de pronto una voz gritó un valor diez veces mayor y otra más duplicó la oferta y así se sucedieron varias propuestas más, hasta que finalmente se adjudicó a la mejor oferta que fue 100 veces mayor al último valor propuesto antes de que el anciano tocara el instrumento:

¿Cuál fue la diferencia entre un valor y otro?

Sin duda fue el Maestro que con su magnífica ejecución mostró el verdadero valor del viejo violín.

Así, el líder de Excelencia en comparación a un jefe mediocre puede lograr hacer que cada uno de sus colaboradores cobre su auténtico valor.

Líder no es aquel que enseña al otro lo que no sabe, sino que hace de él lo que debe llegar a ser.

Así se distingue a los líderes genuinos que transforman gente ordinaria y aparentemente sin valor en seres superiores, que hacen de su propia vida una obra magistral y extraordinaria.

