

“Salve su Empresa Familiar, aplicando PNL” Visión Espiritual

¿Cuáles son dentro de las Empresas Familiares, las causas que desencadenan el fracaso, más mortíferas y menos tenidas en cuenta en cualquier análisis?, ¿Por qué se debe considerar que una Empresa Familiar que está funcionando aparentemente bien o como lo ha hecho siempre, ya fracasó o que está en vías de hacerlo en el futuro cercano?

Para contestar estas preguntas, este libro expone respuestas con palabras claras y simples, accesibles a todos los empresarios sin importar el grado de estudio, capacidad ni preparación previa. Habla de aquello que se reconoce y conversa secretamente en la cocinita del fondo, café de por medio y en la pausa laboral y son esos temas que jamás uno se atrevería a tratar descarnadamente con los involucrados, para darle una solución definitiva, pero que carcomen y corroen las relaciones entre las personas.

Sin embargo, este libro defiende a la Empresa Familiar, como la institución básica sobre la cual se puede establecer el verdadero crecimiento económico de un país, con idiosincrasia y capitales netamente nacionales.

Un aporte adicional al estilo sencillo de este escrito, lo constituye el enunciado de conclusiones y planes prácticos para solucionar de raíz todos los problemas enumerados. Accesible y pragmático, este libro despierta las conciencias empresarias, toca nuestro ego y llama a reflexionar sobre la necesidad de optar entre cambiar y mejorar para salvar la Empresa Familiar o por el contrario, negarse a hacerlo para sucumbir tarde o temprano ante el fracaso, por el mero paso del tiempo.

Dedicatoria

“Dedicado a mi padre, Don Raúl Rafael GENERO quien a los 73 años de edad y con 42 años de profesión, continúa asesorando a las Empresas Familiares santafesinas y a mi madre, Lidia Verónica FÉRTOLI, quien lo acompaña y asiste en esa tarea de un modo incansable e incondicional”

Prólogo

En la vida de toda empresa hay muchos momentos felices y otros que no lo son, sin embargo en mi recorrido laboral por muchas de ellas, me ha asombrado la capacidad de adaptación psicológica del ser humano, para hacer de lo tedioso, un chiste, una broma, o algo que pese menos de lo que realmente pesa.

Si sentimos que en nuestro trabajo el clima imperante es mayormente de relajación, de seguridad en el puesto o en el destino, de compañerismo colectivo, de ayuda en múltiples direcciones, de creatividad en todos los niveles de la organización, si nos sentimos "felices" simplemente por cumplir bien con nuestra rutina y recibimos por ello la aprobación de nuestros superiores, entonces deberemos concluir que estamos disfrutando de una Empresa Altamente Efectiva y de un proyecto plenamente exitoso.

Sin embargo, en mi experiencia he visto pocos de estos casos puros y muchos más de los contrarios, en donde la gente trabaja y cumple en parte, sencillamente porque no es verdaderamente feliz allí. Y de aquí parto en el desarrollo de este libro en el que analizo y comento una larga serie de hechos y factores que influyeron gravemente, si no en el fracaso total, si en el letargo vegetativo de buenas y hasta grandes empresas, las cuales teniendo un enorme potencial para crecer y desarrollarse, se invalidan a sí mismas debido en gran parte al deficitario o nulo liderazgo de los dueños.

Ud. podría preguntarse, el por qué de un título tan fatalista, siendo que tal vez su propia Empresa Familiar (E.F.) se encuentra actualmente funcionando muy bien y posiblemente, hasta creciendo a ritmo sostenido. Posiblemente el suyo sea un emprendimiento modelo, digno de ser imitado. Siente que es exitoso y que nada amenaza hoy esa situación.

Pero la historia de la economía demuestra que un alto porcentaje de las E.F. desaparecen luego de un tiempo y puestas bajo análisis se llega a descubrir que el mix de factores causantes del fracaso sorprende por lo pequeños, superfluos y hasta casi dignos de no ser tenidos en cuenta, por lo abstractos.

Recuerdo que de pequeño, mientras crecía en el Estudio Contable de mi padre, Don Raúl Rafael GENERO (el cual atendía y atiende a gran cantidad de negocios y empresas en manos de las "Familias" de Cañada Rosquín, un pequeño y hermoso pueblo ubicado al sur de la Provincia de Santa Fe) veía (y sigo viendo) repetirse los mismos problemas, las mismas situaciones en todas las E.F., ya en el formato de una explotación rural, de una panadería, de una tintorería o de una acopiadora de granos.

Tarde o temprano, el germen de la autodestrucción prendió en muchas de ellas y sumidas en el desconcierto, cerraron o cambiaron de rubro o de manos propietarias y en algunos casos, con las relaciones familiares resentidas por largo tiempo.

En conclusión, los factores desencadenantes de la caída son por lo general muy pequeños para merecer un estudio y análisis profesional de cada uno de ellos, pero el revisarlos y atenderlos a tiempo, puede ser la diferencia entre el éxito o el fracaso en el intento de supervivencia.

Solo le propongo que los reconozca al menos a grandes rasgos para pasar luego a las sugerencias prácticas que solucionan de raíz todos los inconvenientes que dichos agentes, le ocasionan hoy a su Empresa y de seguro lo harán igualmente en el futuro de no poner sus manos a la obra.

Cierto es que interfieren en el exitoso camino de toda empresa, desde elementos tan superficiales como una deficiente calidad de comunicación entre las personas, hasta tan profundos y reservados, como lo son las creencias y prejuicios sobre los que el dueño de la institución, edifica el proyecto.

En términos generales, vamos a postular que ellos se dividen en dos grupos: Externos e Internos.

Entre los Externos, se encuentran las variables macroeconómicas y todas aquellas que quedan fuera de nuestro círculo de poder e influencia, o sea, sobre las que no tenemos la posibilidad de ejercer cambios, sino simplemente aceptar los que se nos presentan. Son infinitos y muchos de ellos, como las devaluaciones o las confiscaciones de depósitos, terminan siendo letales para la sustentación de una empresa, que pasa a quedarse sin crédito de la noche a la mañana y ni que hablar de las injustas superposiciones impositivas que solo alientan más a la evasión y el trabajo en negro. Sin embargo estos factores quedan fuera de mi consideración en esta oportunidad.

Los Internos se sub-dividen a su vez en dos áreas:

- A Fallas en la "Administración y control" que Ud. ya conoce o se imagina cuales son, porque las ve a diario y reniega con ellas todo el tiempo buscando el modo de erradicarlas para siempre por los costos ocultos que encierran. Son temas más para los especialistas en las Ciencias Económicas.
- B Fallas en el "Liderazgo" (que son las más habituales y las menos tenidas en cuenta), manifestándose la mayoría de ellas dentro dos ámbitos. Uno es el del campo de las comunicaciones interpersonales que rigen la relación entre las personas (dentro del ámbito de la organización y de la misma hacia fuera) y otro lo

constituyen las trabas intrapersonales, que se producen dentro del campo psicológico del líder de la Empresa o de sus integrantes.

Ambas son las que quiero que investiguemos juntos y para ello podemos agruparlas en una primera aproximación, de acuerdo a las áreas más específicas en las que se presentan, a saber:

- a) El cómo nos expresamos o la manera en la que decimos aquello que sentimos dentro nuestro (Área de las Técnicas de Comunicación).
- b) El grado de respeto y aprecio que manifestamos hacia los demás (Área del Amor en Acción).
- c) El grado de visión y compromiso con el proyecto a largo plazo. (Área del Esfuerzo Personal y de la Sana Ambición).
- d) El grado de autovaloración como personas y como Empresa (Área de la Autoestima y del real Autoconocimiento).
- e) El grado de humildad con el que desempeñamos nuestro rol como dueños, empresarios o empleados y cómo nos predisponemos a seguir aprendiendo de los demás (Área del Desapego al Mérito).
- f) Nuestra Integridad Moral, lo que incluye el nivel y el orden de los principios y valores sobre los que se edifican nuestras acciones y nuestra conducta empresarial (Área del Ejercicio de los Principios Universales).

Todas estas fallas pueden presentarse ya en el líder o dueño de la Empresa, en los hijos o familiares que participan de la misma y también en cualquier empleado no familiar. Esto en realidad le ocurre al ser humano viva donde viva y en cada actividad que ejecute en el mundo.

Por otra parte, deberíamos acordar qué es lo que entenderemos con la palabra fracaso, la que se encuentra demasiado anclada a la idea de la desaparición total y que va más allá de eso.

Debemos considerar que una Empresa fracasa, o mejor dicho aún, que obtiene resultados no deseados, cuando alguno de estos objetivos no son alcanzados de modo sostenido y son a saber:

- A Cuando no se consigue mantener materialmente un crecimiento real constante, por leve que este sea (aún cuando haya épocas en las que solo sostenerse será todo un logro en sí mismo), sino que se estancan bajo un techo. Es señal de letargo y garantía de caída futura, salvo que se practiquen ajustes y cambios en la política de conducción (Área del Plano Físico - siguiendo la línea de pensamiento de Steven Covey).
- B Cuando los integrantes de la Empresa, no suman valor agregado a sus personas, o sea que no reciben nueva información ni desarrollan nuevas habilidades cada año (para elevar el nivel de profesionalización), sino que pierden el deseo de desarrollo individual (que es promovido por la sana ambición) y prefieren retacear el esfuerzo propio acomodándose a su sueldo. Prontamente la asimetría con la competencia los pondrá en franca desventaja y perderán cada día más terreno (Área del Plano Mental - Idem S. Covey).
- C Cuando los integrantes del grupo no consiguen desarrollarse plenamente en el ámbito social - emocional, esto es, constituir una sólida unidad social con fluidas relaciones interpersonales. Trabajar en ambientes contaminados de sentimientos de envidia o codicia invita a la pronta deserción y a la baja calidad en los servicios que cada integrante presta al conjunto. Esta debilidad envenena el presente e hipoteca el futuro (Área del Plano Social-Emocional - Idem S. Covey)
- D Cuando no existe una meta a largo plazo, un rumbo claro, un objetivo o proyecto mayor en tiempo mediano, una guía y una conducción hacia el logro colectivo en el cual todos, además de involucrados se sientan comprometidos. Faltando esto, solo nos encontramos con una sumatoria de proyectos individuales e inconexos en donde la energía volcada por todos los integrantes en el trabajo, se malgasta tras cada necesidad, interés o preocupación individual y se liquida toda posibilidad de que surja la sinergia de grupo, en donde la cifra total es mayor que la sumatoria de las partes (Área del Plano Espiritual - Idem S. Covey)

Note por favor, cuánto se aplican estos factores también para el caso, ya no de una empresa con futuro, sino simplemente de una familia exitosa con integrantes plenamente felices. Le ruego que reflexione unos minutos en cada uno de ellos y en su paralelismo con el desenvolvimiento familiar.

Mis recomendaciones, se fundamentan en todas estas cuestiones aquí enlistadas, pero Ud. las recibirá más bien mixturadas, a los fines de que

trabaje en la reflexión y cambio sobre varios campos del liderazgo de modo simultáneo, lo que le facilitará el aprendizaje.

Reitero que no profundizaré el análisis de estos ítems, salvo en libros posteriores. Solo le propondré cambios, estrategias y tácticas pragmáticas, que pongan automáticamente bajo control, a todas estas variables conjuntamente ya que, de no ser revisadas y corregidas pueden conducir al fracaso seguro o la obtención de resultados no deseados.

Ahora bien, las analogías son siempre bienvenidas cuando queremos graficar aquello que se quiere decir y emplearé una, que describe una filosofía: la del pragmatismo que resulta ser la base de este libro.

Imagínese que Ud. bate un poco de crema y seguidamente, obtiene otro tanto de manteca. El procedimiento fue sencillo desarrollarlo, pero invertirlo para volver la manteca a su estado original, no solo será complicado sino seguramente imposible.

Quizás, la ciencia haya avanzado lo suficiente como para poder revertir el resultado, pero de seguro será costoso y es probable que no sea plenamente eficiente.

Esta imagen se ajusta perfectamente, a las relaciones humanas que se han desarrollado en su Empresa Familiar, ya que hoy Ud. tiene manteca en sus manos, es decir, su interacción con sus empleados y con sus hijos-empleados ha producido como resultado, un tipo de ánimo en particular en cada uno de los integrantes del entorno laboral, que muchas veces dista de ser el ideal anhelado en el nacimiento del emprendimiento, cuando soñó con tener, empleados satisfechos y comprometidos y a sus hijos trabajando codo a codo con el padre, con un mismo espíritu emprendedor y con la premisa de hacer del proyecto un lugar donde todos pudieran desarrollarse mental, emocional, social y profesionalmente.

La realidad nos dice que hoy abunda el ejemplo de una insatisfactoria relación general entre las personas en la que se degeneró con el tiempo a partir del sueño de papá, en muchas empresas familiares que si no colapsaron ya, están a punto de hacerlo.

Normalmente se escucha a los padres-empresarios, arrepentirse de muchas de las actitudes y acciones tomadas para con sus hijos y preguntándose cómo poder volver el tiempo atrás, cuando todos eran felices sin tener que compartir el mismo lugar de trabajo y mucho menos cada decisión que antes tomaba el fundador sin consultar a nadie más.

Hoy, deshacer la "manteca psicológica" de cada integrante, es imposible además de absurdo, amén de las fortunas que se quieran malgastar en ayuda profesional a tal efecto y del mismo modo en el que no revisamos la

basura buscando encontrar nada de valor en ella, postulo que de nada vale tampoco revisar la "basura psicológica" y que es mucho más efectivo y productivo, actuar mirando hacia el futuro y siempre en positivo.

Planteadas así las cosas, queda claro que la mejor decisión para Ud., es que acepte la realidad tal cual como se presenta a la fecha y concentre todas sus energías en imaginar qué platos o postres se pueden elaborar teniendo como base principal, "manteca". Ahorrará tiempo y se sorprenderá al ver que no todo está perdido a la hora de querer salvar simultáneamente a sus dos amores, "su familia" y "su empresa".

Quiero darle recetas fáciles, sencillas, en la forma de pequeños planes de acción que puedan llevarse a cabo sin ningún tipo de estudio ni preparación previa.

He visto como funcionan en muchas empresas exitosas así como también en grupos de personas con alto grado de confianza y fluidez y esto podrá probarlo por Ud. mismo, tanto dentro de su empresa como en el seno de su familia y grupo de allegados.

Un Gran Santo de la India, A.C. Bhaktivedanta Swami Srila Prabhupada, le repetía muy a menudo a sus discípulos, que la palabra "imposible" solo figura en el diccionario de los "tontos". En tal sentido, creo que la principal tontería que puede cometerse, es al menos, no hacer un intento por cambiar aquello que nos gustaría que fuera mejor, ya que peor que decir que cambiar es imposible, es ahogarse en la idea de que mejorar es innecesario.

Le garantizo que obtendrá resultados sumamente positivos si sigue con atención estos consejos (que lo sorprenderán por su simplicidad) y los sabe adaptar a su realidad particular ya que por lógica, en este escrito debo generalizar con el fin de ser omniabarcante. Por esto le ruego que obvie para Ud. aquellas recomendaciones sobre las que ya ejerció cambios o hasta puede que sea un gran experto; no pretendo ofender el conocimiento que de seguro posee, sino sumar mi punto de vista con el fin de complementarlo y en esto le pido que seamos como socios que miran hacia el mismo objetivo.

Podrá observar también, como lo mencioné antes, que la mayoría de las sugerencias son aplicables dentro del seno de su propia familia (no necesariamente son de orden laboral) con impactantes consecuencias en el alivio de viejos conflictos y el aumento en su sensación de bienestar general producida por un cambio cualitativo en la comunicación con sus seres queridos.

Solapa

Javier Genero nació en Los Cardos (Sta. Fe) en el año 1961. Egresó en el año 1982 como "Técnico Superior en Administración de Empresas" del Colegio Americano de Rosario (Sta. Fe), actualmente denominado UCEL - Universidad del Centro Educativo Latinoamericano.

Desde entonces desarrolló su carrera profesional dentro de Empresas Familiares de Santa Fe, Buenos Aires y Córdoba. Como "Diplomado en Programación Neurolingüística" (PNL) ha realizado numerosas investigaciones en el ámbito privado de organizaciones comerciales, productivas y de servicios, amalgamando la Ciencia de la Administración de Empresas, con las modernas técnicas de la PNL con el fin de elaborar programas de capacitación empresarial orientados hacia la Comunicación y el Liderazgo Efectivos.

Como creador y docente del Método Reinmen de capacitación en Liderazgo Intra e Interpersonal, dicta cursos al público en general y programas específicos diseñados para las empresas.

Indice

Capítulo 1

Cómo "Comunicarnos con la gente" y cómo desarrollarnos como "Líderes Efectivos de última generación"

- 1.1 - "Arranque con el pié derecho: Salude cordialmente"
- 1.2 - "Su mirada tiene más poder del que se imagina"
- 1.3 - "Ser breve es la gran virtud de los sabios"
- 1.4 - "Ahorre tiempo y energías si quiere ser realmente efectivo"
- 1.5 - "Vuelva a jugar, su niño interior aún vive dentro suyo"
- 1.6 - "Cuidado 1: La familiaridad trae consigo el menoscabo"
- 1.7 - "La vida en su Empresa es una escuela con puertas abiertas las 24 horas del día y es sabio aprovecharlo en su beneficio"
- 1.8 - "Por favor despierte, Ud. ya es un Líder, le guste o no"
- 1.9 - "Ser un buen líder, es mejor que gobernar por el terror"
- 1.10 - "La seriedad bien entendida, está más allá del enfado constante"
- 1.11 - "Muéstrese feliz y contagiará a todos, pero no mienta ni fuerce una postura"
- 1.12 - "Piano, piano si va lontano"
- 1.13 - "La timidez, nuestra Hada Madrina"
- 1.14 - "La Escucha Empática, nuestra nueva amiga"
- 1.15 - "Escucha Empática: ¿Qué es y para qué sirve?"
- 1.16 - "Descripción de la Escucha Empática"
- 1.17 - "Conclusiones sobre la Escucha Empática"
- 1.18 - "Quédese tranquilo, no parecerá un robot"
- 1.19 - "NIP's: Esa Palabrita Mágica"
- 1.20 - "¿Qué son los NIP's?"
- 1.21 - "Dos leyes básicas para cambiar su entorno laboral y familiar"
- 1.22 - "¿Qué significan en definitiva estas leyes?"

- 1.23 - "¿Cómo poder aplicar estas leyes?"
- 1.24 - "Cuidado 2: Muchas sonrisas, pero poca sinceridad"
- 1.25 - "Cuidado 3: Prepárese para ser duramente golpeado"
- 1.26 - "Ubíquese correctamente frente a la persona"
- 1.27- "Qué son las audiencias"
- 1.28 - "Tómese su tiempo para desarrollar con los demás, relaciones perdurables"
- 1.29 - "Cómo somos los seres humanos, en cuanto a lo que sabemos o nó"
- 1.30 - "Cuidado 4: Siempre hablamos, aunque no digamos una sola palabra"
- 1.31 - "Todo nuestro cuerpo es un gran telegrama que delata nuestros verdaderos sentimientos"
- 1.32 - "Los cuatro fundamentos del éxito"
- 1.33 - "Un poco más hondo en nuestro análisis"
- 1.34 - "¿Cómo suenan las palabras?"
- 1.35 - "El bendito tono con el que decimos lo que sentimos"
- 1.36 - "¿Cuál es entonces, el tono que se le deben aplicar a las palabras?"
- 1.37 - "La emoción liberada da expresividad, y éste es el condimento"
- 1.38 - "Separar las aguas no es ningún milagro"
- 1.39 - "Apague el fuego cuando es pequeño"
- 1.40 - "¡¡¡Sorpresa!!!... No todos pensamos igual"
- 1.41 - "Si recuerda estos cuatro axiomas, avanzará seguro hacia el éxito en la comunicación altamente efectiva"
- 1.42 - "¿A qué llamamos Líder de Última Generación"
- 1.43 - "Un paso más allá en el liderazgo de excelencia"

Capítulo 2

"Desafiando nuestra Filosofía Empresaria Nacional"

- 2.1 - "La ostentación no forja relaciones ni sinceras ni equilibradas"
- 2.2 - "Gratifíquese a tiempo, o perderá el tren de la vida"
- 2.3 - "Por favor, sea amable, o sea, ... déjese amar"
- 2.4 - "Puede que no todos sus hijos quieran trabajar con Ud."
- 2.5 - "El síndrome del Hijo Mantenido"
- 2.6 - "¿Y qué sucede cuando es Ud. quien no quiere a su hijo en la Empresa?"
- 2.7 - "¿Pensó alguna vez, que su Empresa de seguro desaparecerá con el tiempo?"
- 2.8 - "Los por qué a veces no delega las simples tareas que Ud. realiza"
- 2.9 - "Delegar no significa abandonar todo a la buena de Dios"
- 2.10 - "¡Pero no hay espacio ni para todos, ni para tantos!"
- 2.11 - "Ud. puede crear verdaderas Abejas Reinas"
- 2.12 - "Desarrolle su Integridad y será poderoso"
- 2.13 - "El Poder y el Control Absolutos, son indelegables"
- 2.14 - "¿Está seguro de que quiere que sus hijos se sientan "dueños" de la Empresa que Ud. construyó?"
- 2.15 - "Domingos de indigestión en el quincho de papá"
- 2.16 - "Ojo que no todos los empleados son buenos muchachos"
- 2.17 - "El riesgo de ser poderoso: volverse manipulador"
- 2.18 - "Siempre tengo que estar yo para decirles a todos qué tienen que hacer"

- 2.19 - "Yo no gasto porque soy muy conservador"
- 2.20 - "Mamá, la eterna intermediaria"
- 2.21 - "Mi billetera está en la mesita de luz, sacá lo que necesites"

Capítulo 3

"Breve desafío a algunas creencias de la Empresarios Familiares"

- 3.1 - "Que no sea necesario medir la real productividad de los hijos, en el desempeño de su labor en la Empresa y que ellos no necesitan de nuestra calurosa aprobación"
- 3.2 - "Que los hijos no deben recibir beneficios o bienes, que el padre a esa misma edad no tuvo"
- 3.3 - "Que ahora que el padre está holgado de dinero, es el momento de darle a sus hijos todo aquello que él mismo no tuvo a su edad"
- 3.4 - "Que los hijos puedan asumir altas responsabilidades sin pasar previamente por las tareas menores"
- 3.5 - "Que la confianza que se le tiene a un hijo, jamás se desarrollará de igual modo con ningún empleado"
- 3.6 - "Que lo mejor que puede darnos un empleado o nuestro propio hijo en la empresa, es que sean obedientes y que simplemente hagan lo que les ordenamos del modo en el que se los pedimos"
- 3.7 - "Que la felicidad que experimenta una persona, nada influye en su productividad y en su creatividad"
- 3.8 - "Que desautorizar a nuestro hijo o empleado, anulando una orden dada por ellos (por considerarla una mala decisión) corrige el error y lo forma correctamente"

CONCLUSIONES

Breves avances del libro

1.5 - "Vuelva a jugar, su niño interior aún vive dentro suyo"

Con el mero transcurso del tiempo, vamos notando que con el advenimiento de la edad y la madurez, se va perdiendo en términos generales, el gusto, el placer y la habilidad para jugar. Esta actividad, que tiene opciones para cada una de las distintas etapas que recorre el hombre a lo largo de su vida, es extremadamente potenciadora de nuestra energía creativa y de nuestra capacidad de regeneración y restauración tanto física como psicológica.

Piense por ejemplo, que de acuerdo con las escrituras sagradas de la India, las cuales narran los pasatiempos que llevaba a cabo Dios en Sus advenimientos al planeta Tierra, quedó registrado que hasta Él mismo jugaba al ajedrez, al carnaval y a la lucha con Sus amigos íntimos entre tantos otros juegos. O sea, que Dios nos mostró el modo en el que se debe vivir una vida plena y el juego recreativo es parte de esa vida.

Sería verdaderamente importante y positivo, que Ud. juegue de cuando en cuando, ya con sus empleados (con el debido margen de respeto mutuo) o mismo con sus hijos no importa sus edades. Producirá un efecto de descompresión psicológica extremadamente beneficiosa a nivel colectivo, que predispondrá a toda su gente a ser más eficiente y productiva. Emplee palabras jocosas que no hieran a nadie. En tal caso, peque de inocente en sus bromas retirando de ellas cualquier aspecto que pudiera ofender o molestar a quien las recibe.

En algunas ocasiones, hasta puede usar un poco de su contacto corporal (una palmada, una mano sobre el hombro como símbolo de protección, etc.) y verá cómo le cambia el humor a la gente, ya que el ser tocado por Ud. lo tomarán como un verdadero honor y muestra de alta estima o de sentimiento de confianza hacia ellos.

De hecho, sus hijos, lo apreciarán como muestra de su amor hacia ellos, que hecha dentro del entorno laboral les sabrá a aprobación, tal como un: "¡Bien hecho hijo, adelante!".

La creencia por la cual sentimos que ya solo podemos jugar con nuestros nietos, o de que nuestro tiempo de hacerlo ya expiró, representa la peor pérdida de tiempo dentro de nuestra existencia. El trabajo disfrute, el trabajo alegría, el trabajo entusiasmo sólo se logra manteniendo vivo nuestro niño interior.

1.38 - "Separar las aguas no es ningún milagro"

Dentro del campo de la comunicación altamente efectiva para recuperar su Empresa, hay una premisa aparentemente difícil pero de lo más indispensable: Separar los temas de conversación sobre situaciones o novedades importantes de la Familia, con aquellos que son estrictamente de orden laboral, necesarios para la correcta dinámica de la Empresa.

Veamos un poco este asunto. Si suena el teléfono y es su hijito que quiere balbucear su nombre y saludarlo a duras penas, o es su esposa para preguntarle como excusa qué querrá cenar a su regreso, solo para intercalar unas frases amorosas y cariñosas, o si es su hermano o su padre el que quiere decirle cuánto lo aprecian y extrañan, todo esto no tiene tiempo ni lugar de análisis. Debe hacerse si o sí.

Atender y reciprocarse esos llamados deben formar parte de su rutina laboral y de ninguna manera necesita eliminarlos de ella, muy por el contrario, si lo que desea es salvar a su Empresa y simultáneamente a su Familia, deberá ser incluso hasta promotor de todos estos tipos de intercambios afectivos.

Sin embargo existen una infinidad de temas familiares serios o importantes que no tienen por qué infiltrarse en la vida de su Empresa y también viceversa, y es a esos asuntos a los que hay que discriminar y saber ubicar a cada uno en su contexto pertinente. Y nadie tiene que sentirse molesto por que las cosas se hagan de ese modo, puesto que es así como deberían manejarse desde el mismo nacimiento de la organización.

Ud. logró que su esposa no le pusiera vinagre a sus ensaladas porque su paladar no lo tolera simplemente diciéndoselo y hasta tal vez, conversándolo. Por qué no habría ella de entender su negociación a tratar determinado tema en un momento inoportuno si fundamenta debidamente su situación.

Piénselo, hasta ayudaría a los demás a formarse también un buen criterio o juicio de discernimiento sobre el valor de cada asunto y la pertinencia de ser tratado, que le serviría para desenvolverse de modo autónomo en toda su vida y en cualquier ámbito.

Sepa invertir su tiempo y su energía de la manera más efectiva y no permita que nadie interrumpa su agenda laboral, salvo que el que lo haga sea para pedirle ayuda o para decirle cuánto lo quiere y aprecia.