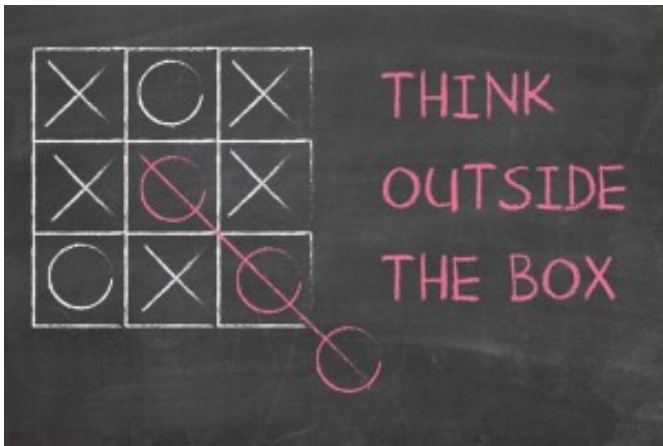


Pensar fuera de la caja



Últimamente en las empresas se valora mucho la espontaneidad, imaginación y creatividad. Se utiliza mucho la expresión “pensar fuera de la caja”. En realidad, ¿qué nos están pidiendo? Nos piden que salgamos de nuestra zona de confort. Nos piden que seamos diferentes, que pensemos diferente.

A mí me gusta la expresión “mono de repetición”. Si nos pusiéramos a contar un momento cuántos pensadores y cuántos monos tenemos alrededor, incluso que nos consideramos nosotros mismos, puede que este equivocada, pero yo creo que ganarían los “monos de repetición” en la gran mayoría de los ámbitos. He oído tantas veces frases como: “no hagas eso porque el niño lo va a querer hacer también” o “yo que decía que de mayor no iba a ser como mi madre/padre”. Cuántas veces nos han hecho preguntas complicadas y hemos preguntado al de al lado a ver qué va a poner. En el mundo de la moda se dice que todo vuelve. Las personas copiamos los comportamientos desde pequeños y es complicado conseguir que alguien salga de su zona de confort.

Aun así, también creo que se puede impulsar que una piense fuera de la caja. Una persona que participa en un ámbito, suele ser porque tiene los conocimientos o habilidades para aportar valor a ese ámbito, lo que nos suele faltar a las personas es la actitud. Para mí, la actitud es esencial para pensar fuera de la caja. En muchas ocasiones, nos falta motivación o información para poder aportar algo en un ámbito. Es probable que simplemente estemos acostumbrados a hacer lo que nos mandan, pero, ¿por qué? En realidad, muchas veces, no cuentan con nosotros para tomar las decisiones, incluso he oído la frase “no se te paga por pensar”. En la mayor parte de los casos, ni siquiera sabemos qué está pasando alrededor, nuestra visión se limita a un ángulo demasiado pequeño para poder aportar. Incluso, hay veces, más de las que pensamos, en las que somos nosotros mismos los que nos ponemos límites, barreras o excusas.

Cualquiera puede pensar fuera de la caja, pero hay algo muy importante a tener en cuenta: querer es poder. Por muchas habilidades que tengas, por mucho conocimiento que poseas, si no tienes la actitud adecuada es muy difícil conseguir cualquier cosa. Puede que ya lo sepamos pero es difícil aplicarlo y, probablemente, luego critiquemos a personas que son todo labia porque no saben lo que sabemos nosotros. Por lo general somos muy exigentes

con otras personas, a veces, incluso pedimos cosas que nosotros no haríamos.

Es muy probable que hayamos oído a alguien decir que somos una nueva generación, que tenemos la mente fresca, llena de nuevas ideas. También es probable que hayamos oído a alguien decir que somos nuevos en esto, jóvenes e inexpertos, que nos queda mucho que aprender. Ambas son verdad, pero solo una de ellas te potenciará la actitud idónea para pensar fuera de la caja y el valor para exponer tus ideas, ese del que muchas veces también carecemos.

Muchas veces hemos llamado locas a personas que pensaban fuera de la caja, incluso les hemos dado de lado o ridiculizado. Solo tenemos que fijarnos en la historia para ver como a filósofos, genios o eruditos a los que hoy en día agradecemos sus inventos, ideas, iniciativas o acciones, en su tiempo no se les tenía en cuenta. Por eso mismo, creo que sí es posible y beneficioso pensar fuera de la caja, pero tienen que cambiar muchas cosas en la sociedad, incluso en las culturas, para que cada vez más personas se atrevan a pensar diferente.

Gestión del cambio organizacional

¿Es verdaderamente necesario hacer cambios? ¿Por qué es tan complicado gestionar cambios en las empresas? ¿Cómo reacciona el personal durante el proceso de cambio y por qué se da este fenómeno? ¿Hay aceptación o negatividad a la resistencia?

Vivimos en un entorno empresarial oscilante y flexible, donde la innovación es constante. Por lo que, para que una empresa se lleve adelante, una de las funciones más importantes del departamento de Recursos Humanos es la gestión del cambio organizacional.

El proceso del cambio es un proceso complicado, ya que todas las personas muestran reacciones diferentes. El cambio es inevitable, por lo que hay que tratar de acostumbrarse a él para sacar provecho y ser mas competente.

Pero ¿Qué es la gestión del cambio? ¿En qué consiste?

La gestión del cambio consiste en aprovechar las novedades en el entorno empresarial para beneficiar a la empresa. No se trata de implementar los últimos modelos de gestión empresarial, si no de anticiparse a los cambios que hay y también, crear una estructura empresarial lo bastante flexible como para responder a ellos.

Asimismo, podría dar dos definiciones del concepto de “cambio organizacional”:

- Por un lado, es la capacidad de adaptación de las organizaciones a las transformaciones que sufre el medio ambiente interno o externo, mediante

el aprendizaje.

- Por otro lado, es el conjunto de variaciones de orden estructural que sufren las organizaciones y que se traducen en un nuevo comportamiento organizacional.

Estos cambios se originan por dos motivos: por la interacción de diferentes fuerzas internas (procedentes de dentro de la organización) y externas (procedentes de fuera).



Como he comentado antes, la gestión de cambio es complicado por lo que, antes de implementar el modelo de gestión del cambio es esencial que se detecte y analizar lo que se necesita cambiar y elaborar un plan de cambio, una planificación estratégica que indique el camino a seguir.

- **¿Qué queremos cambiar?**

Consiste en detectar los factores de cambio organizacional, aquellos factores que la empresa o el profesional piensan que están lastrando su camino y que tienen que cambiar lo antes posible: factores tecnológicos, estructurales, de personal, culturales, entre otros.

- **Planificación estratégica o fases del cambio**

Hay que tener en cuenta que hitos se van a cubrir, cuando y que elementos se necesitan para abordar cada uno de los cambios.

Y... ¿Qué elementos se deberían tener en cuenta para la gestión del cambio en las organizaciones?

Para poder llevar a cabo las diferentes fases, las organizaciones cuentan con los siguientes elementos para la gestión del cambio. Se diferencian entre cambios tangibles e intangibles.

En cuanto a los elementos para los cambios intangibles he de mencionar: la creación de equipos de trabajo, de sistemas de comunicación, cultura y liderazgo.

- **Equipos:** los equipos de trabajo que van a gestionar e impulsar el cambio deben ser organizados desde un primer momento. En algunas

organizaciones, estos equipos se dividen en equipos de mejora, de integración y de seguimiento.

- **Comunicación:** si la estrategia de comunicación no es la correcta es muy probable que el cambio gestionado no se implemente nunca o lo haga de forma parcial.
- **Cultura corporativa:** los cambios deben de ir en concordancia con la cultura de la empresa, sino fracasaran sin que exista una razón clara.
- **Liderazgo organizacional:** se tiene que crear un ambiente adecuado para el cambio. Es la labor del líder aprovechar las oportunidades, estimular las contribuciones individuales y animar a los equipos a ser creativos e innovar.

En cambio, en cuanto a los elementos para cambios tangibles, estas son las herramientas que se utilizan en la unidad y sobre las personas que van a participar en el cambio: fijar objetivos, medir el rendimiento, el aprendizaje continuo, los reconocimientos y las recompensas.

Por último, mencionar otro factor que es relevante para alcanzar las metas marcadas cuando se habla de la gestión de cambio, la resistencia al cambio. Cualquier factor de cambio va a provocar una resistencia por parte de aquellas personas que tienen que llevarlo a cabo ya que obliga a salir de la zona de confort en la que se encuentran.

Muchas ocasiones esta resistencia viene originada por los miembros de la organización que perciben el cambio como un factor que va a reducir sus oportunidades profesionales, eliminar una posición que el empleado disfrutaba o aspiraba, reducir su poder de decisión y su relevancia en las actividades de la empresa.

En definitiva, las empresas deben de tener muy claro que, a la hora de realizar algún cambio, se debe gestionar adecuadamente este para reducir la resistencia que se produce y no caer en diversos factores que dificultarán enormemente el éxito, como puede ser la falta de planificación estratégica, la mala comunicación interna, la disminución del rendimiento de los trabajadores, entre otros.

¿Está tu empresa lista para la Gestión del cambio? ¿Te enfrentas al enorme reto de iniciarlo en tu empresa?

Bichos, una aventura en miniatura

<https://www.youtube.com/watch?v=XJovUZBAIkk>

Siguiendo la manera didáctica de Pablo, me ha parecido interesante buscar un vídeo con el que pueda hablar de los diversos temas que hemos abarcado en clase. He encontrado este vídeo de la película "Bichos, una aventura en miniatura", en el cual se pueden ver reflejadas varias cosas del día a día de una organización y de una persona.

En primer lugar, a partir del minuto 0:32, se puede escuchar la frase: "Sé que no acostumbramos a cambiar las tradiciones, pero ...". Esta frase nos enseña que las organizaciones y las personas necesitan actualizarse para ir avanzando, como dijo Miguel de Unamuno, "el progreso consiste en renovarse", de ahí viene el dicho de "renovarse o morir". Debemos darnos cuenta de que por mucho que funcione algo, seguramente exista otra forma mejor o simplemente diferente de hacerlo, por ello tenemos que buscarla. Muchas veces la gente cree que el cambio no es bueno, piensan... ¿Por qué voy a cambiar algo que funciona? Y es que es verdad que en la zona de confort se está muy bien, entonces... ¿Para qué salir de ella? Tienen razón, esa zona de confort nos da abrigo, nos hace sentir seguros, quizás porque abarca todo aquello que conocemos y controlamos. Pero eso mismo que nos protege también nos puede causar daño, si nos acomodamos nos estancamos, no buscamos estímulos, caemos en la monotonía, por eso hay que ser valientes y olvidarse del miedo a lo desconocido, buscar nuevos aprendizajes, nuevas emociones. Me gustaría listar algunos consejos que he encontrado y que pueden ayudar a salir de esa zona de confort, espero que os sirvan:

- **Reconoce tus límites:** Debes reconocer tus barreras internas y externas. Acepta que no eres perfecto, pero reconoce que puedes llegar a donde



desees. [1]

- **Aprende a aceptar:** Al salir de nuestra zona de confort nos encontraremos con aspectos que no podemos manejar o controlar, es importante aceptar esas situaciones. Imagina lo que quieres y trabaja en ello: Cada pequeña acción que llevas a cabo te ayudará a ampliar tu perspectiva. [1]
- **Desafíate y rinde al máximo:** Según un estudio llevado a cabo por un grupo de psicólogos, un poco de ansiedad puede ser positivo para mejorar nuestro rendimiento y nos permite seguir creciendo profesionalmente. Por tanto, convierte esas situaciones que te provocan ansiedad en situaciones estimulantes y que nadie te pare los pies. No le llames

nervios o inseguridad, llámale “emoción”. [2]

- **Anticipa todas las excusas que te vas a poner:** Sé consciente de que, cuando te fijes metas que te resulten incómodas dentro de tu zona de confort, inconscientemente te vas a estar buscando un montón de excusas para no hacerlo. Juzga estas excusas como lo que son: invenciones cuyo único objetivo es racionalizar la aceptación de la comodidad. [2]

En mi opinión estos consejos son bastante útiles y constructivos, y pienso que se pueden seguir siempre y cuando sigas siendo fiel a ti mismo, lo cual sigue siendo uno de los retos más grandes en un mundo que quiere que todos sean iguales.

Por otro lado, siguiendo con el vídeo, a partir del minuto 1:35 podemos ver como los bichos trabajan en equipo para llegar al objetivo común: construir el pájaro. Se puede observar como cada uno tiene su función, algunas hormigas guían a otras hormigas mientras trabajan, la araña teje en el momento en el que se la necesita, etc. Esto me ha recordado a que seguramente cuando trabajemos en una empresa cada uno de nosotros tendrá un trabajo específico, y que gracias a ese trabajo, y al del resto de nuestros compañeros conseguiremos llegar al mismo objetivo. Trabajaremos en equipo, es decir, será un trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte, pero todos trabajan con un objetivo común. Lo importante de todo esto, es que cada uno sepa que quiere hacer, que le gusta hacer, ya que en mi opinión, si todos remamos con las mismas ganas hacia el mismo sitio, se llegará antes y mejor al resultado final. ¿Y qué mejor forma que la de ir al trabajo con ganas de trabajar? [3]

Así mismo, en el minuto 3:42 podemos ver como la hormiga reina está recordando al resto de las hormigas lo bien que están trabajando. Esto me ha recordado a un momento de clase cuando comentamos que había que felicitar a las personas cuando hacían algo bien. Y es que un refuerzo positivo muchas veces ayuda más que regañar a alguien por algo que haya hecho mal. Esto se puede aplicar a una organización, por ejemplo, el jefe de proyectos debe exigir a sus empleados cierto grado de cumplimiento, pero a su vez también debe recordarles lo bien que lo están haciendo y ayudarles en todo lo que necesiten, como si fuera uno más, porque lo es.

Por lo tanto, lo que buscaba que sacarais de este post es que lo importante es ser feliz y que para eso hay que estar a gusto con uno mismo, con lo que está haciendo y con lo que tiene planeado hacer. Tenemos que darnos cuenta de que nadie nos va a allanar el camino, nosotros mismos tenemos que buscar ese camino y recorrerlo. Debemos recordar que tenemos suerte si contamos con gente a nuestro alrededor que nos ayude y a la que podamos ayudar, ya sea en un trabajo en equipo o en la vida personal. Y seguramente nos equivoquemos o lo pasemos mal al salir de esa zona de confort en la que estamos, pero debemos tener en cuenta en todo momento que el resultado final siempre va a merecer la pena.



Referencias

[1] La mente es maravillosa. <<Sal de tu zona de confort>>. Acceso el 31 de octubre de 2017. <https://lamenteesmaravillosa.com/sal-de-tu-zona-de-confort>

[2] Psicología y mente. <<Cómo salir de tu zona de confort: 7 claves para lograrlo>> Acceso el 31 de octubre de 2017. <https://psicologiaymente.net/coach/salir-zona-de-confort-claves>

[3] Wikipedia. <<Trabajo en equipo>>. Acceso el 1 de noviembre de 2017. https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo

Zona de confort, debemos ampliarla

En la sociedad en la que vivimos es muy habitual ver historias de gente que pasan totalmente desapercibidos, y ya no solo en su día a día, sino en toda su vida. No es extraño conocer a gente que pasa sus días de casa al trabajo y del trabajo a casa y que por medio mete actividades que simplemente le sirven para rellenar esas horas muertas que le quedan antes de cenar. Todo el mundo conoce gente como esta que, no quiero decir que no sean felices, sino han sido enseñados para conformarse con una vida plana.

Y es que esta sociedad nos ha preparado para que nuestra **vida sea monótona**, una carretera recta en la que no hay cruces y llevamos anteojeras para no poder fijarnos en lo que tenemos alrededor. Por lo que todo esto nos obliga a

trabajar día a día y a aceptar que nuestro destino será hacerlo durante toda nuestra vida.

Aquí entra en juego la zona de confort. Se le llama así a la zona en la que las personas se sienten cómodos, sin sobresaltos, podría llamarse también zona rutinaria. En esta zona nuestra vida siempre transcurre en una frecuencia plana, sin sobresaltos ya que todo lo tenemos dominado. Pero, si miramos más allá podremos descubrir que existen experiencias tras la burbuja a la que llamamos zona de confort.

En la aventura que es salir de nuestra zona de confort tenemos que tener claro que existen 3 zonas y son estas:

- **Zona de confort:** es la zona en la que nos sentimos cómodos, la que dominamos. es una zona en la que podemos estar durante toda nuestra vida tranquilamente ya que no se espera tener ningún imprevisto al estar dentro de esta zona.
- **Zona de aprendizaje:** es la zona en la que entramos al salir de nuestra zona de confort. En esta zona podemos ampliar la visión del mundo, en ella podemos observar, experimentar, comparar, aprender...
- **Zona de pánico/de no experiencia:** también llamada **zona mágica**, es la zona en la que podemos cumplir nuestros sueños.

Para pasar de una zona a otra simplemente hay que atreverse a ir dando pasos en la vida y tener la valentía de no dejarse llevar por el que dirán. Tenemos que ser capaces de soñar que vamos a conseguir las metas que nos propongamos. Por esto es muy importante que vayamos dando pasos, por muy pequeños que sean para salir del letargo en el que nos encontramos al vivir rutinariamente.

Una de las cosas que las personas que no quieren que salgamos de nuestra zona nos dirán es la del peligro que puede tener el cambio. *¿Y si sale mal?* es una frase que se puede escuchar muy habitualmente cuando una persona se va a atrever a dar un paso emprendedor. Tenemos que pensar que ese cambio se puede interpretar como desarrollo ya que, aun saliendo mal, nosotros mismos vamos a experimentar un crecimiento personal. Por otra parte, el salir de nuestra zona de confort hará que esta aumente y así podremos abarcar cosas más emocionantes dentro de nuestra rutina diaria

El problema que podemos encontrarnos al decidir si debemos salir de nuestra zona de confort es como nosotros mismos nos vamos a dividir. Nuestra tensión emocional nos tirará más hacia la zona de confort ya que nuestros miedos hacia lo desconocido nos incitan a no dejar la burbuja diaria. En cambio, la tensión creativa nos llevará hacia la zona mágica ya que las motivaciones por lograr nuestros sueños nos van a empujar hacia ellos.

En conclusión, tenemos que **atrevernos a soñar**, a ser diferentes, a pensar en grande, a tomar decisiones valientes que se salgan del día a día. Aunque actualmente nuestra vida sea rutinaria, basta con ponerse una meta más allá de nuestro día a día y planificarla para que vayamos viendo como avanzamos en nuestro camino hacia allí. Si nosotros no salimos de nuestra burbuja de bienestar y buscamos más allá, nadie lo hará por nosotros.

Y tú, ¿con que sueñas?

¿Te atreves a salir de tu zona de confort?

Durante las últimas semanas hemos tratado en clase con muchos temas diferentes: atreverte, gestión de las emociones, confianza, liderazgo, etc... Pero uno de ellos siempre me ha llamado la atención, no me preguntéis por qué, y ha estado muy presente en mi vida. Ese tema al que me refiero es la "zona de confort".

Durante el día de ayer, una compañera de clase y yo fuimos a hacer una visita a un amigo que se fue a estudiar fuera de Bilbao habiendo estado aquí toda la vida. Durante la misma, me di cuenta de que ese era un claro ejemplo de salida de la zona de confort, y, además, de cómo hacerlo de una forma excelente, haciéndonos ver que te puedes adaptar a cualquier situación siempre, sea mejor o peor. Como ya me ocurrió en el anterior post, la inspiración me ha venido después de un viaje, y me cuestiono... ¿podría ser incluso ese un ejemplo de salida de la zona de confort? De eso escribiré en este artículo e intentaré dar mi punto de vista sobre ello y haceros ver, que está más presente de lo que creíamos en nuestras vidas, muchas veces sin darnos cuenta.

Primero de todo, ¿qué es esta zona de la que tanto se habla últimamente? Podríamos decir que son los límites que una persona se impone a si misma o ha aceptado como estilo de vida para limitar sus riesgos y garantizarse la ausencia de miedo o ansiedad. Por lo tanto, permanecer en la zona de confort es como estar en un refugio en el que no experimentaremos emociones negativas. Y no tiene por que ser malo permanecer en esta zona, esta nos aporta una fortaleza que en muchas etapas de nuestra vida es muy necesaria para poder llevar el día a día satisfactoriamente y tener una estabilidad emocional. Mi abuela me decía un dicho muy apropiado para esta ocasión, "*en tiempo de tormentas no hagas mudanzas*", lo que quiere decir que cuando pases malos momentos, es mejor esperar a que se reduzca ese problema para pensar mas tranquilamente. Sin embargo, es necesario en algunas ocasiones salir de esa zona de confort para tener nuevas experiencias y ver lo que hay fuera de tu círculo.

Existe mucha gente que no se atreve a salir de su zona de confort y prefiere estar toda su vida sintiéndose seguro, con lo que ya tiene y no queriendo cambiar nada. Yo creo que por muy feliz que seas ahora mismo, al final la rutina es mortal. Quizás esto tendría que ver con una frase que nos dice el gran Sabina: "*Al lugar donde has sido feliz, no debieras tratar de volver*". Cuando algo te hace feliz, con el tiempo irá disminuyendo tu interés por ello, y por eso, hay que intentar innovar en vez de quedarse anclado en el

pasado. Debes atreverte a cambiar cosas porque si las personas no evolucionamos, vivimos nuevas experiencias o tenemos retos, empezaremos a perder las expectativas y nuestra capacidad para ser felices. Así mismo, tal y como explica J. Bucay, existen dos tipos de personas, las que se ponen expectativas muy amplias y tienen mucha frustración en sus vidas y las que se ponen expectativas muy próximas y fáciles de obtener. Ninguna de ellas llega a ser nunca feliz, pero especialmente las segundas son las que no son capaces de salir de su zona de confort, habitualmente por el miedo a la frustración y para evitar el estrés que provoca afrontar un cambio.

El no salir de nuestra zona de confort puede provocar que tengamos emociones negativas (pérdida de motivación), pérdida de autoestima, sentirnos limitados y perder habilidades para la toma de decisiones y resolver problemas. Además, si nuestro entorno evoluciona, pero nosotros no, pueden aparecer problemas sociales o con la pareja, pudiendo llevar a la persona, en un caso muy extremo, al aislamiento. A muchas personas, les ocurre que se sienten aburridas y necesitan un cambio en su vida, pero no saben qué hacer para conseguirlo y no se atreven a hacer nada para remediarlo. Seguramente la salida tendrá sus riesgos, provocará ansiedades, inseguridades, nos planteará retos... Pero me pregunto ¿Qué es la vida sin un poco de riesgo?

Me vais a permitir terminar este post contándoos una pequeña historia personal que servirá como ejemplo del tema que he tratado. Como ya conté el día que me presenté en clase, yo toco el acordeón. Hasta el año en que comencé la universidad, yo llevaba más de 10 años haciéndolo en una pequeña orquesta de la escuela de mi localidad natal, Portugalete. Yo era feliz allí, tenía mucha amistad con algunas personas y además estaba a 5 minutos de mi casa, ¿Qué más podía pedir? Un día, llegó a mi casa publicidad de la Orquesta Sinfónica de Acordeones de Bilbao. Si no sabéis quienes son, os puedo decir que son gente que ha dado conciertos en todo el mundo y hacen una música realmente espectacular de una forma muy poco común. Lo primero que me planteé fue, yo ni de coña puedo llegar a entrar allí, son gente súper profesional con la que no encajaría ni a nivel personal ni en lo que a música se refiere. Pero un día reflexionando pensé, aquí donde estoy jamás podré llegar a ser más de lo que soy ya y, además, terminaría aburriéndome al no ser ya un reto para mí. Por ello, un día me planté en Bilbao para apuntarme a la escuela de la orquesta que os he comentado. Fue una decisión complicada, ya que tenía que volver a empezar mi "carrera" musical allí, era un mundo completamente diferente para mí y no iba a ser todo tan fácil como llegar y apuntarse. Finalmente, dos años después de eso, se me ofreció formar parte de la orquesta antes mencionada y con ello, ver mis esfuerzos recompensados y un gran cambio en mi vida en ese sentido. A día de hoy, volvería a tomar la misma decisión y puedo decir que fue muy acertada.

Por lo tanto, yo os aconsejo que reflexionéis, os sentéis 5 minutos y penséis... ¿Estoy feliz con mi vida actual? o, ¿Es así como esperaba verme? Tanto si la respuesta es que si, como si es que no, intentad trazar caminos alternativos a ella... ¿No creéis que alguno de ellos os llevaría a una vida totalmente diferente? Quizás en un primer momento pueda parecer complicado el camino, pero probablemente, el destino sea maravilloso.

Sistemas de Información, “y parecía solo informática...”

Con ánimo de sumar una entrada más a este blog y confluír en ideas, conocimientos y puntos de vista con el resto de los escritores digitales y por su puesto con los lectores, venía hoy con especial interés a hablar sobre las variables (*guiño informático*) a tener en cuenta en el cambio de **jerarquías**. El cambio de jerarquías que una empresa puede potencialmente sufrir cuando se desea pasar de una arquitectura o jerarquía vertical a una horizontal. Un sistema de información es al fin al cabo un conglomerado de diferentes elementos que están diseñados para ayudar, facilitar y/o beneficiar a un determinado usuario/cliente. Un sistema de información puede ser visto como una entrada, un procesamiento y una salida. ¡Pero eso...! ¡Eso es de libro! Y precisamente por ello, no te lo has de olvidar. Sin embargo, y dicho lo cual, uno de los pilares que sustenta un sistema de información son las personas. O al menos, así está pareciendo calar más en las organizaciones, el foco da lugar a pensar que las empresas se toman quizá un poquito más en serio las personas. La integración de diferentes sistemas de información en una empresa es capital para definir una ruta en la estrategia de negocio así como para calibrar cual va a ser la ruta o el destino de una organización: si el precipicio, o la cúspide.

En relación a la jerarquía interna de una empresa, ésta también has de tenerla en cuenta y muchas veces es más importarte partir de una buena base que intentar paliar tus debilidades con diferentes sistemas de información que pudieran asemejar una buena conducta dentro de tu PYME, empresa o chiringuito ☐



Lo habitual es encontrarse una jerarquización por departamentos, con diferentes jefes de proyectos, con un CEO allí arriba (sí, sí, allí arriba en la puntita), CIO de por medio, etc. En mi super humilde opinión, a lo mejor una empresa con jerarquía horizontal pudiera ser más amigable, productiva, o al menos podríamos tildarla de futuro. No sé, lo desconozco, igual me equivoco. En definitiva, una horizontal (plana) otorga a los empleados diferentes habilidades como la de la toma de decisiones, estos mismos son impulsados por objetivos fijados o establecidos por ti mismo,

redunda en una alta motivación, alta colaboración entre iguales, focalización en el conocimiento etc.

Las **variables** de cambio a las que me refería al principio de este post, se tratan de unas que convendría que apuntaras en una hojita de papel para que fueras reflexionando sobre ellas en algún momentito o al menos, mientras te duchas, que no tienes realmente nada en lo que pensar mientras tanto. El cambio de una estructura vertical a una **plana** (horizontal) puede ser impulsada por un empleado o por gente en niveles quizá más altos (io al menos eso se pretende!). En dicho cambio, debieras ser capaz de seducir, confiar y conversar con los que te rodean e intentar tener un *feedback* sobre el cambio de jerarquía. La cordialidad prima, así como la tranquilidad (por dentro y por fuera) de la persona y la paciencia de la misma. Si tienes esos ingredientes, todo apunta a que acabarás haciendo un pastel de postre de lo lindo. Para chuparse los dedos. ¡Aunque, tal y como estarás pensando ahora, es cierto que ponerlo negro sobre blanco muchas veces es más fácil que ponerlo en practica. ¡Pero bueno...! Al menos es un comienzo.

Dicho lo cual y pasando a continuación a hilar conceptos relacionados con los sistemas de información y las empresas, otra cosilla que me ha llamado la atención en los últimos días es el término de liderazgo. Pasar de ser un “**jefe**” (*the boss, the super boss!*) a ser una figura que lidera y guía a un conjunto de personas es cambiar tu forma de pensar. ¡Uhhh...! De jefe a líder, puede que ya no estés subido en la silla esa de los árbitros de los partidos de tenis, ahora estás en sobre el terreno, junto a los jugadores.



Otro tema del que me gustaría hablar y también relacionado con el trabajo y la colaboración entre diferentes grupos o entidades es la **gestión del incumplimiento**! He de ser sincero conmigo mismo, creo que no había oído o al menos no recuerdo el termino como tal tan nítidamente en el pasado. Es algo fundamental y algo con lo que te ahorras unos años de envejecimiento. Todo ello no solo a nivel “empresarial”, sino en la vida misma, muchas veces te encuentras en el escenario de que alguien te podría estar diciendo o avisando sobre una determinada cosa que no sabes y que ellos sí y que por simple pasotismo no te lo mencionan lo que lleva a falsas expectativas o decepciones cuando llega una fecha X. En resumen, la gestión del incumplimiento es aquellos que como persona has de hacer y preocuparte por ello cuando trabajas, convives o tienes una relación con algunas empresa (o persona). Me gustaría relacionar la gestión del incumplimiento con la palabra confianza de mi post anterior en este blog. Si

tienes confianza en alguien, éste último debiera ser capaz de avisarte con antelación cuando exista un percance, imprevisto o que simplemente las fechas no le encajan tan bien como antes le encajaban en la agenda. Y todo eso señoras y señores, es la gestión del incumplimiento. Algo que todos tendríamos que poner en practica desde hoy mismo.

¿Y que hay de la **zona de confort**? Sí sí, no es eso, no. El sofá es para los fines de semana. Me refiero a la zona de confort individual, no, no, la butaca no. La susodicha zona de confort es aquel ambiente, entorno o hábitos rutinarios donde nos sentimos cómodos y controlamos la situación. Cuando ponemos un pie sobre un terreno movedizo, no habitual, diferente a lo rutinario y/o en un entorno desconocido es cuando se dice que hemos salido de nuestra zona de confort. Introduzco este término porque se que es conocido por mucha gente y que inconscientemente nos dejamos atraer por su fuerza y nos acabamos pegando como un velcro a dicha zona. Para despegarte de la fuerza que tiene dicho imán, has de procurar tener confianza en ti mismo, iante problemas complejos, soluciones simples! Pon una estrategia en tu vida también, se paciente y atrévete.

iAunque! Tal y como he comentado antes, decirlo es fácil más aún cuando personalmente quizá no hayas puesto en practica esto, ¿nos ponemos en marcha?

iHasta la próxima! ☐

Referencias:

- Contenidos vistos en clase (vídeos, experiencias del docente, lecturas).
- Material de apoyo de la asignatura (“Sistemas de Información”, Manuel Peralta; “Sistemas y tecnologías de la información”, Henry Jesús Mendoza Pacheco)

Ese mal hábito

La planificación estratégica. Si me preguntaran a mí diría, sin lugar a dudas, que se trata del pilar más importante para lograr alcanzar los objetivos de una empresa. Allá donde ha habido un éxito o un logro, siempre ha existido una planificación estratégica por detrás, raro es que se consiga algo sin haber llevado a cabo un proceso de planificación estratégica anteriormente. Ahora, ¿todo proyecto realizado en base a una planificación estratégica va a salir bien? Pues no. ¿Por qué fallan los planes? ¿A qué se debe? ¿Qué podemos hacer al respecto para evitar el fracaso de una planificación estratégica? Existen un montón de cosas que hacen que un plan estratégico no funcione, o que no se cumpla, llamémoslas imprevistos, accidentes,... Tratar cada uno de estos problemas me llevaría muchísimo tiempo, y no me caben en un post. Así que en vez de centrarme en varios problemas de un modo genérico, he decidido que este post va a tratar solo de un problema,

un problema tuyo, un problema mío, un problema del cual se han dado casos con todo el mundo, y si hay alguien que dice que en su caso no ha sido así, créeme: MIENTE. Todo ser humano tiene una zona la cual llama “zona de confort” y a menudo, cuando a éste le piden que salga de esta zona para hacer algo distinto, éste contesta: “uff... empezaré mañana”. El problema sobre el que va a tratar este post es un mal hábito, el cual los seres humanos hemos terminado denominándolo:



“uff... empezaré mañana”

Postergar.

La postergación, procrastinación o posposición es la acción de retrasar actividades que deben atenderse, sustituyéndolas por otras situaciones más irrelevantes o agradables, las cuales nos mantienen en nuestra “zona de confort”. ¿Quién no ha oído alguna vez la frase “No dejes para mañana lo que puedas hacer hoy”? Casi todo el mundo ha escuchado alguna vez este refrán, y a pesar de su fama, sigue siendo ignorado algunas veces por algunas personas, entre las que por supuesto yo me encuentro. ¿Y qué es lo peor de este hábito? Su repetición. A veces, no nos basta con retrasar algo una vez, sino que lo retrasamos una segunda o tercera vez, o incluso somos capaces de retrasarla hasta el final, hasta el último momento.

A medida que llega la fecha tope, aparece el estrés, comenzamos a sentirnos culpables y a pensar que no tenemos voluntad o que no valemos. Esto produce una gran baja de autoestima y la única conclusión a la que somos capaces de llegar en ese momento, es a que no nos queda otro remedio que hacerlo deprisa y corriendo, porque de lo contrario no somos capaces de llegar. ¿Y qué pasa cuando las cosas se hacen deprisa y corriendo? Pues que el resultado final es un desastre.

Y después de haber experimentado de primera mano las consecuencias de este mal hábito, ¿qué nos impulsa a seguir retrasando actividades? ¿Por qué seguimos tropezando con la misma piedra una y otra vez? Esto es debido a que

en el momento en el que decidimos posponer una actividad recibimos un alivio inmediato puesto que nos hemos prometido realizarla más tarde.

Hasta aquí, queda definida la primera cara de la moneda, en la cual se puede percibir la acción de procrastinar como algo negativo. Ahora me toca tratar la segunda, porque toda moneda tiene dos caras. En la actualidad existen personas con una opinión algo diferente: "Las mejores decisiones se toman en el último minuto". Según Frank Partnoy, escritor del libro "WAIT: The Art and Science of Delay", la acción de esperar es un arte en lo que se refiere a planificación estratégica. Frank Partnoy indica que es fundamental que la gente aprenda a procrastinar, a pesar de que desde pequeños se nos haya enseñado que "no debe dejarse para mañana lo que se pueda hacer hoy", puesto que insiste en que es muy importante darse un tiempo, ya que esto ayuda a tomar decisiones más objetivas debido a que las personas tienen sesgos, y es por eso, que afirma que saber esperar hasta el último minuto, puede aumentar las probabilidades de éxito en la toma de decisiones. Para respaldar esto Partnoy hace referencia a los sitios web para conocer pareja, donde la gente rechaza posibles candidatos con solo ver su foto. Partnoy da el ejemplo de "It's just lunch", un portal que anima a sus clientes a salir a comer con sus potenciales parejas en lugar de tomar decisiones rápidas.

¿Y qué opino yo de esto? ¿A favor o en contra de postergar actividades? Yo soy partidario realizar un trabajo cuanto antes y no proceder a su entrega hasta que se acerque la fecha tope, para así tener la oportunidad de hacer cambios si lo necesito. Personalmente considero que es la manera más adecuada de aumentar las posibilidades de tener un buen resultado final y de evitar remordimientos más adelante. Pero esta es mi música, tú has de reflexionar acerca de cuál es la tuya y averiguar qué es lo que mejor va contigo.

Referencias:

«¿Por qué fallan los planes?», FundAres, acceso el 23 de octubre de 2016, <http://www.fundares.com/coaching-individual-por-que-fallan-los-planes-12/>.

«EL ARTE DE ESPERAR: TOMA DE DECISIONES DENTRO DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA», Blog de marketing universitario, acceso el 23 de octubre de 2016, <https://blogmarketinguniversitario.wordpress.com/2015/07/24/el-arte-de-esperar-toma-de-decisiones-dentro-de-la-planificacion-estrategica/>.

«WAIT: The Art and Science of Delay», Frank Partnoy, acceso el 23 de octubre de 2016, <http://frankpartnoy.com/wait/>.

La clave del éxito: Business Intelligence



Hoy en día todavía existen muchos empresarios que se sienten muy cómodos en su zona de confort y siguen utilizando hojas de cálculo o registros a papel para realizar el seguimiento de la evolución de su negocio, incluso con la proliferación de nuevos sistemas innovadores en los últimos años. Sin embargo, los avances que existen actualmente en este campo aportan soluciones que van más allá. No solo ayudan en la gestión del negocio, sino que estas herramientas de Business Intelligence están también diseñadas para ayudar a las personas a tomar decisiones sobre el negocio, predecir riesgos que puedan ocurrir, plantear otros puntos de vista diferentes... etc.

¿Por qué es necesaria la implantación de una herramienta de Business Intelligence?

- **Visión global del negocio.** Una herramienta de BI integrada en una empresa proporciona una visión global de todo lo que está sucediendo en la organización. A diferencia de los informes y los registros individuales, que pueden ser engorrosos y confusos, este punto de vista global da la posibilidad a los jefes de concentrarse en lo que es realmente importante, dando una visión transversal de todos los departamentos de la empresa.
- **Acceso en tiempo real a los análisis de datos.** Todas las personas dentro de la organización pueden tener acceso a los conocimientos del sistema de BI. De esta forma, cualquier empleado de la organización es capaz de realizar un análisis de los datos e información de la compañía para proponer posibles puntos de mejora o cambios organizativos, que quizá los ejecutivos no vean tan claramente como lo pueden hacer los empleados. Por otro lado, también se puede controlar quién tiene acceso a qué información, y todo esto a tiempo real, ya que existe una interconexión entre todos los departamentos de la compañía.
- **Ahorro de costes.** Uno de los objetivos principales a la hora de implantar una solución de BI es la gran cantidad de dinero que se ahorra. Según un estudio realizado por Nucleus Research, las organizaciones obtienen un retorno de 13.01\$ por cada dólar que gastan en aplicaciones analíticas. Una fuente importante de este ahorro puede

verse reflejada en la disminución del riesgo operacional, al estar automatizados todos los sistemas de gestión de la empresa. Es decir, cualquier error derivado de fallos humanos se vería mitigado gracias a estos sistemas.

- **Ahorro de tiempo.** Una ventaja muy práctica de las herramientas de BI es el ahorro de tiempo que proporcionan. Al mejorar la eficiencia operativa y la eliminación de tareas irrelevantes o repetitivas que se hacían de forma manual, las empresas pueden reducir la cantidad de tiempo que dedican a la búsqueda y análisis de información. De acuerdo con un informe de Aberdeen Group, el 93 por ciento de la información necesaria está disponible en tiempo real en las organizaciones con soluciones de BI.

Características de las soluciones de BI

Es importante tener en cuenta que todas las soluciones de BI no son iguales. A continuación comentaremos algunas características de las herramientas de BI:

- **Facilidad de uso.** Una herramienta de BI está diseñada para simplificar el negocio, si la herramienta es difícil de usar se podría experimentar un resultado inverso del esperado, como un incremento de costes o pérdidas de tiempo que disminuyen la eficiencia del negocio.
 - **Herramientas de dominio específico.** En muchos casos, las soluciones de BI están diseñados para industrias específicas. Por eso, es importante buscar un sistema de Business Intelligence que más se adapte a cada negocio. En caso de no tenerlo claro, una alternativa puede ser preguntar al proveedor de servicios, o en caso de ser posible, averiguar qué herramienta están utilizando los competidores.
 - **Alta seguridad.** La seguridad de la información de la compañía es un punto fundamental a mantener y proteger. Por eso, antes de seleccionar cualquier solución de BI es importante conocer las características de seguridad y los términos del servicio.
 - **Autoservicio.** Con las técnicas de gestión manuales que se han venido utilizando, es probable que los empresarios hayan tenido que confiar en su departamento de TI y los empleados con habilidad muy específica para aprovechar adecuadamente los datos e información disponibles. Ahora, la nueva tendencia consiste en proporcionar soluciones de autoservicio de BI que permitan a los ejecutivos obtener los datos y conclusiones por sí mismos.
-

¿Te atreves a soñar?



El otro día en clase, vimos un vídeo (inknowation) muy chulo donde explican con una animación gráfica como la “zona de confort” es un estado mental que no permite nuestro crecimiento personal. La verdad es que el vídeo te hace pararte a pensar y voy a dedicar unos minutos a escribir las ideas que se me pasaron por la cabeza al verlo.

A modo anecdótico diré que opinar sobre el tema puede tener su puntito de ironía, sobre todo si lo analizamos desde el punto de vista de un “informático”, que generalmente se ciñe al modus operandi de que: “si algo funciona mejor no cambiarlo”. No lo digo concretamente por mí, porque por suerte o por desgracia, me ha tocado salir fuera a explorar en más de una ocasión. Unas veces por propia decisión y otras veces ha sido la propia vida la que me ha sacado de repente de mi zona de confort (enfermedad, accidente, pérdida de empleo, etc.,) y os aseguro por propia experiencia que no suele hacerlo con amabilidad. Lo digo, porque que he oído tantas veces lo de “hay que salir de la zona de confort” y después veo que son muy pocas las personas que lo llevan a cabo por su propia voluntad, que al final acaba sonando un poco a tópico. Creo que es una de esas cosas que todos sabemos que deberíamos hacer pero que en general no las solemos hacer hasta que nos pasa “algo” que cambia nuestra percepción de aquello que nos rodea.

En fin, algo que no podemos negar es que nuestro cerebro funciona desde pequeños creando patrones que repetimos una y otra vez y si no lo forzamos un poco le gusta quedarse ahí, en la zona “cómoda”, en ese lugar donde podemos poner en marcha dichos patrones de manera automática y donde tomar una decisión no requiere pensar demasiado, solo hay que dejarse llevar y actuar como lo hacemos siempre. Por lo tanto, podríamos decir, que dentro de la zona de confort lo único que hacemos es reaccionar, arrastrados por aquello que ya hemos vivido, independientemente del resultado que hayamos obtenido anteriormente. Según dicen los expertos en psicología, el cerebro además de crear rutinas persigue alcanzar un estado de bienestar, con un gasto mínimo de energía y asegurar la supervivencia. Por eso, tendemos a la repetición y a rechazar o ignorar aquello que se sale de nuestro guión, lo que nos lleva a marcarnos unos límites que acotan nuestra visión y expectativas ante la vida. Esto nos puede mantener estancados en una de las dos caras que conforman la moneda. En la cara o “zona de confort” donde estamos relajados y viviendo bien, pero sin avanzar. Por ejemplo, cuando tienes un trabajo en el que te pagan bien y llevas una rutina cómoda, pero no acaba de llenarte. O en la cruz, o (no se como llamarlo) “zona de no-comfort” donde tu situación es

realmente mala pero tampoco te atreves a cambiar por temor a perder tu seguridad y por miedo a lo desconocido. Por ejemplo, si te explotan en tu trabajo pero al final piensas "más vale lo malo conocido..."

Lo que está claro que en ambos casos necesitarías un cambio, sino nunca tendrás la posibilidad de crecer o de mejorar tu vida.

Vale !!, si ya hemos identificado que necesitamos un cambio, para "bien" o para "mejor" (ser positivos es algo fundamental en todo esto), ¿que podemos hacer al respecto?. La verdad es no soy un experto en el tema y seguro que un psicólogo o coach (que ahora están tan de moda) te podrían dar mejores pautas y consejos a seguir, estoy segurísimo. Aun así, me voy a aventurar y poner algunas que a mi me han funcionado, o al menos eso creo yo ☐

- **Analiza tus propias excusas para no hacer algo**

Sin dudarlo, me parece que el mayor problema a la hora de salir de la zona de confort son las excusas. Se auto-crítico y pregúntate si de veras son creíbles esas excusas que te pones, pero como si seria otra persona la que te las está contando. A lo mejor te das cuenta que pueden ser absurdas y no basarse en la realidad, y aun así, te las llegas a creer y actúas en base a ellas.

- **Márcate metas continuamente**

Obvio, ¿no?. Creo que la clave del éxito está en fijarse una meta y despertar un desafío en nosotros mismos que nos ayude a superar los retos que surjan en el camino hacia esa meta. Lo dificultad está en encontrar tu propio desafío, algo que de verdad te motive, que te motive tanto que haga que no quieras tirar la toalla en los momentos verdaderamente difíciles. Y eso amigo, es algo que nadie mas podrá hacer por ti.

- **Estate en continuo movimiento**

Es fácil creer que cuando ya has alcanzado lo que para ti es el éxito (esto ya es percepción de cada uno), ya tenemos el éxito de por vida y esto puede hacer que pierdas tu espíritu luchador y te acurruques en tu zona de confort a contar ovejitas. Por eso, debemos mantenernos siempre en movimiento, para que ese esfuerzo nos mueva en dirección a nuestras metas y porque como he dicho antes , la vida puede sacarte en cualquier momento de tu zona mágica y es mejor que te pille preparado.

Puede que a veces no te des cuenta de que ya estás cautivo de tu peor enemiga (la rutina) hasta que ya es demasiado tarde. Puede que simplemente, no sepas hacia donde ir o que no tengas un objetivo marcado. En cualquier caso, no te quedes ahí parado mirando como pasa todo a tu alrededor, prueba a hacer algo distinto porque al final, todo lo que consigas dependerá de lo que tu creas...

¿Te atreves a soñar?

Planificación Estratégica

Desde que era pequeño siempre he tenido en cuenta que tiene que haber buenas prácticas que nos asegure la efectividad de nuestras acciones independientemente de la actividad que estemos realizando, además de pensar que dichas prácticas se adquieren por experiencia propia o bien por transmisión de la experiencia de los demás.



Cada vez que pienso en la estrategia no puedo evitar pensar en una partida de ajedrez, en la que el objetivo del juego, o más bien **su visión**, es por medio de unos recursos, las piezas del tablero y un set de movimientos en el tiempo que conforman los distintos turnos, **tumbar a el rey** del oponente.

Lo primero que aprendí fueron las reglas del juego, con las que me definía como un jugador de ajedrez, mi **misión**. Simplemente con esto me lanzaron al campo de batalla y comenzó por aquel entonces ardua tarea de derrocar al rey rival, aunque más bien se convertiría en un intento por sobrevivir.

Una a una iba perdiendo mis piezas, y con ellas la posibilidad de vencer. Aunque el otro jugador y yo supiéramos las mismas reglas algo no encajaba, mis movimientos, que más que razonados parecían al azar, me conducían paso a la derrota, mientras que los suyos impedían el avance de mis tropas.

Al final de la partida me reveló el porqué de mi derrota, movía cada pieza sin un rumbo definido, sin un **objetivo en común**, no utilizaba los recursos de los que disponía como un **equipo**, sino como piezas individuales a las que medía un valor numérico definido en las reglas. Por otra parte, reconoció que muchas de las jugadas que yo había hecho las había vivido en otras partidas previas, por lo que podía intuir y posicionarse diferentes posibles **situaciones estratégicas** que le favorecían.

Cuando investigué sobre solo encontraba información referente al plan estratégico empresarial, pero al igual que con el ajedrez, esto mismo puede reflejarse a más ámbitos de la vida cotidiana. Hace relativamente poco realizamos una actividad que nos planteaba realizar un plan estratégico personal para los próximos cuatro años. En la que tuvimos que reflexionar sobre nuestra misión, visión, valores y objetivos estratégicos.

La actividad fue algo fuera de nuestra **zona de confort** y nos impactó tener que realizar una valoración personal sobre nosotros mismos. Los valores eran

algo más trivial dado que es lo que nos constituye como individuos, pero el tener que definir una visión a **largo plazo** fue una tarea ardua y abstracta. Una vez hecho esto, se nos requería definir los objetivos estratégicos para cumplir dicha tarea, los cuales no fueron fáciles de definir al tener que detallar el **cómo** actuar para alcanzar dicho objetivo y poder **medir** nuestro avance.

En lo que a mi respecta, creo que hacer este tipo de actividad es beneficiosa, no solo para las empresas, sino para cualquier ámbito de la vida, incluido el personal, dado que nos ayuda a definir un objetivo y establecer las estrategias para hacerle jaque mate de forma eficaz.