

## ¿HAY ALGO NUEVO?

### COSAS VIEJAS QUE TAMBIÉN FUNCIONAN

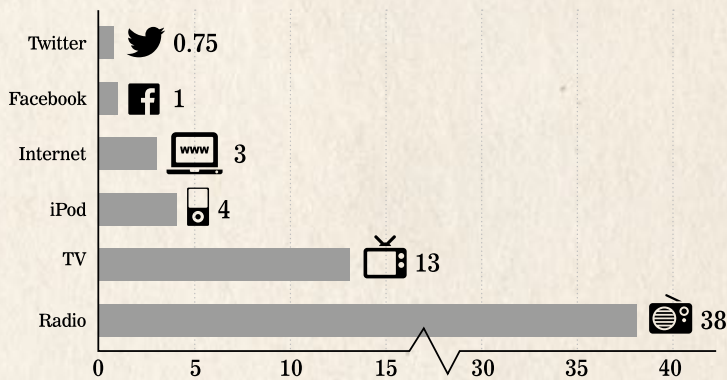
“Nos gustaría saber cómo aplicar estos conceptos utilizando las nuevas tecnologías”, me planteó. “Pues, me temo que, para esto, la mejor tecnología en un lápiz y un papel”, le contesté.

Qué difícil resulta hoy en día responder así a una petición como ésta. Se diría, incluso, que es políticamente incorrecto. ¿Cómo es posible que no haya algo nuevo que sea mejor que lo viejo?

Tal vez usted también se haya preguntado alguna vez por el efecto tan contundente que provoca escuchar la mención a algún clásico griego o romano por parte de un tertuliano o en boca de un profesor en un aula. ¿Qué tiene que ver la vida de hace 2.000 años con la nuestra de hoy? ¿Cómo pueden seguir en vigor fundamentos tan antiguos?

En general, las nuevas tecnologías, las modernas teorías y los nuevos conocimientos nos ayudan a hacer mejor las cosas y, especialmente, a hacer cosas que sin ellas no sería posible. Tal vez sea esa inmensa efectividad la causa de que, sin darnos cuenta, le otorguemos todo el poder a lo nuevo, sin pararnos a comparar su eficacia frente a lo que hasta la fecha siempre funcionó. A lo largo de mi trayectoria profesional he visto aplicar modelos de gestión -por ejemplo, en el

Tiempo en alcanzar 50 millones de usuarios (años)



Fuente: McKinsey Global Institute

ámbito del liderazgo- desarrollados teóricamente hace más de cincuenta años que, pese a los esfuerzos por enterrarlos por parte de posteriores gurús del management, siguen funcionando sin haber sido superados por otros más nuevos.

No me gusta la expresión “está todo inventado”, pero tampoco creo que todo lo nuevo sea mejor. Estoy convencido de que en el mundo de la gestión de empresas también existen los clásicos, posiblemente porque sus preceptos descansan directamente sobre la naturaleza del ser humano, bastante menos mutable que los sistemas operativos de los equipos informáticos. Cuando de niño descubrí que aquel artilugio del abuelo te servía perfectamente

para resolver tu problema, no pensabas en otra cosa que en la buena fortuna del hallazgo. Hoy, con la perspectiva de los años y con un poco de reflexión, tal vez creas menos en las casualidades y aceptes que hay cosas sólidas, conectadas con nuestra naturaleza, que siguen siendo válidas.

Conviene, por tanto, ser objetivos, valientes y coherentes. Objetivos para no dejarnos llevar por las modas, valientes para saber decir no a todo lo nuevo que no suponga realmente una mejora (sin miedo a ser considerado un ser de otra época) y coherentes para no olvidar que lo viejo aún en vigor fue en su día nuevo y, sin embargo, ahí sigue. En resumen, nada es mejor o peor por su edad, si no por su utilidad.

## EDITORIAL



Para muchos de nosotros, a pesar de haber vivido episodios más o menos similares, ciertos efectos de la última crisis económica nos siguen sorprendiendo, incluso para bien. En una reciente conversación, un empresario me comentaba los buenos resultados de la compañía en los últimos meses señalando -entre otros factores- el efecto del retraso que sus clientes habían acumulado a la hora de contratar sus servicios. Estaban notando cómo muchas decisiones paralizadas durante años por la incertidumbre económica se estaban ejecutando ahora. En plena crisis, ¿alguien podía prever y colocar en el tiempo esta nueva situación de demanda? A toro pasado resulta todo más fácil.

Lo anterior nos vuelve a mostrar lo impredecible del largo plazo en la época actual. Asistimos a cambios cada vez más rápidos siendo protagonistas de situaciones a las que tenemos que adaptarnos lo más rápido posible para -como en el caso de mi amigo empresario- aprovechar, incluso, los momentos de bonanza. Y como conclusión final, creo que hasta en esos momentos más dulces el éxito de la adaptación depende notablemente de contar con personas formadas que sepan y quieran hacer las cosas. Una vez más, gracias por seguir ahí.

FRANCISCO GONZÁLEZ DELGADO  
Socio-Director  
GDES Consultores

## TABLÓN DE ANUNCIOS

GDES Consultores ha colaborado con el CLUB ASTURIANO DE CALIDAD en la impartición de los seminarios de Trabajo en Equipo y Gestión del Tiempo del programa de “Habilidades para el Empleo Futuro”. El Club ofrece actividades para mejorar la gestión, fomentando el intercambio de experiencias y conocimientos entre organizaciones, directivos y profesionales.

## NUEVA WEB

En GDES Consultores estrenamos nueva web. Con un diseño más ágil, adaptado a todo tipo de terminales, mantenemos la mayoría de secciones con contenidos actualizados. Asimismo, seguimos empleando el lenguaje claro y directo que creemos que nos caracteriza a la hora de hablar de consultoría y formación, apostando por el sentido común y la visión práctica de nuestras soluciones. Por otra parte, en el

nuevo portal hemos destacado en el menú principal el acceso a los boletines GDES News para su cómoda localización y descarga. En definitiva, en la nueva web ofrecemos la actual versión de nuestros servicios, constituyendo un escaparate que sirva de inicio para ampliar y personalizar nuestra oferta en contactos posteriores con el cliente. Deseamos que le guste y, sobre todo, que la encuentre útil.

## GESTIÓN DE EMPRESAS

# ¿CUÁNTO LE PIDO?

Al decirle que me gustaría entregar mi coche usado para comprar uno nuevo, el comercial del concesionario me preguntó si quería que me hiciera una valoración del mismo. Después de responderle afirmativamente, revisó el vehículo y, al finalizar, me preguntó: "¿Qué idea tenía sobre el posible precio?", a lo cual yo respondí: "Ninguna".

En los cursos de Negociación, antes de estudiar a fondo las fases de la preparación, estrategia y táctica, definimos lo que habitualmente se conoce como "Espacio de la Negociación" o "Márgenes de Maniobra". En todo proceso negociador siempre decimos que, antes de sentarse frente a frente, las partes deben plantearse:

- Su Posición Más Favorable (PMF): posición de partida y lo máximo que la parte desearía alcanzar.

- Su Punto de Ruptura (PR): límite por debajo del cual es mejor romper que llegar a un acuerdo.

- Su Zona Objetivo (ZO): rango para un acuerdo óptimo y, por lo tanto, deseado.

A la vista de lo anterior, si la negociación finaliza con un acuerdo, éste se producirá siempre entre los puntos de ruptura de las dos partes y será satisfactorio para ambas si cae dentro de sus respectivas zonas objetivo. Asimismo, el acuerdo será mejor para una de las partes cuanto más próximo a su posición más favorable se sitúe finalmente.

En el ejemplo de la venta del coche, a la pregunta del comercial yo podría haberle respondido revelando mi posición más favorable: "pues, había pensado que mi coche usado podría valer unos 4.000 euros", dándome por satisfecho si al final me pagasen por él entre 3.000 y 3.500 euros



(zona objetivo mía). Algunos autores defienden que, en una negociación, no hay problema en ser los primeros en presentar dicha posición más favorable. Sin embargo, ¿qué hubiera ocurrido si el comercial hubiese valorado el coche mejor que yo y hubiera estado dispuesto a llegar a darme 4.500 euros por él? Es evidente que al oír mi propuesta inicial (4.000 euros) el comercial pensaría: "me acabo de ahorrar 500 euros". Además, sospechando que esa propuesta inicial que acabo de hacer coincide con mi posición más favorable, el comercial pensa-

rá: "seguro que está dispuesto a aceptar menos de esa cantidad. Voy a ofrecerle...". En definitiva, cuando somos los primeros en hacer una oferta, es innegable que la otra parte tendrá una información que antes no tenía, de forma que, si es buen negociador, sabrá utilizarla a favor de sus intereses.

Sorprende que a los Márgenes de la Negociación -considerados la piedra angular del proceso negociador- les dediquemos tan poco tiempo a pesar de las graves (y costosas) consecuencias que tiene su incorrecto planteamiento.

### ENTREVISTA

## PRODINTEC

FUNDACIÓN

FÁBRICA DE FUTURO

PRODINTEC es un centro tecnológico especializado en el diseño y la producción industriales. Fue fundado en 2004 con el objetivo de potenciar la competitividad de las empresas mediante la aplicación de tecnologías y metodologías innovadoras. Hablamos con Susana Llana, su directora Económico-Financiera y de Recursos Humanos.

P: PRODINTEC es una organización singular en muchos aspectos y uno de ellos es su acusado perfil tecnológico. ¿Cómo definiría su política de RR.HH.?

R: Tenemos una política de RR.HH. flexible y dinámica para adaptarnos a un entorno muy cambiante. Ponemos a las per-

sonas en el centro, conscientes de que nuestros trabajadores son la clave de nuestro éxito y lo que nos diferencia, en esencia, de cualquier otro centro. Buscamos respuestas creativas que mejoren las condiciones de entorno, laborales y personales de nuestra gente, con los valores de la entidad por bandera. Somos conscientes de que una buena política de RR.HH. conlleva un impacto directo en resultados, en nuestra reputación tecnológica y en la eficacia del centro en general.

P: ¿Cuáles son las competencias que más valoran a la hora de incorporar nuevas personas?

R: En nuestro sector las competencias técnicas son básicas. Si bien, una vez éstas están cubiertas, lo que decanta una selección suelen ser las llamadas "soft skills" o habilidades sociales. Nosotros trabajamos en proyectos colaborativos donde la capacidad

de comunicación, de trabajar en equipo, la empatía, la responsabilidad, la gestión emocional y del tiempo..., son competencias claves y es tarea de RR.HH. detectarlas durante el proceso. Es muy importante encontrar el candidato que mejor se adapte al grupo. Buscamos talento. Éste, con aprendizaje y esfuerzo se transforma en habilidad y ésta en éxito.

P: ¿Qué particularidades presenta el liderazgo de equipos altamente cualificados?

R: Aquí no es sólo saber hacer las cosas y hacerlas bien. En estos equipos, un líder debe lograr que el equipo trabaje de forma sincronizada, gestionando los egos y emociones de cada cual. Es muy importante que conozca a su equipo, haciendo que todo encaje y el conjunto se alinee trabajando hacia una meta común. Y todo ello gestionando además su propio ego... ¡Ahí es nada!

## LA CIENCIA TIENE SU HISTORIA

### EN 1.000 PALABRAS

El magnate norteamericano William Randolph Hearst, considerado el inventor de la prensa amarilla y cuya vida llevó al cine Orson Welles con su película "Ciudadano Kane", se puso en contacto en cierta ocasión con un importante astrónomo. Buscaba una noticia de interés y deseaba el mayor sensacionalismo posible, así que le mandó un telegrama en el que le ponía:

- "¿Hay vida en Marte? Por favor, mande un artículo con 1.000 palabras".

La respuesta del astrónomo fue la siguiente:

- "Nobody knows", repetido 500 veces.

## PHOTOESPAÑA

### PARA EVADIRSE

## PHotoESPAÑA

Madrid

PHotoESPAÑA 2018 presenta 100 exposiciones con obras de más de 500 artistas y un programa de 20 actividades para profesionales y público en 62 sedes. Una cita de referencia para el mundo de las artes visuales y la fotografía, del 6 de junio al 26 de agosto.

*"El mejor estilo de liderazgo no lo decide tu forma de ser, sino la del equipo"*

(del curso "Habilidades Directivas", impartido por GDES Consultores)

## The Gdes News

BOLETÍN INFORMATIVO DE GDES CONSULTORES



Ildelfonso Sánchez del Río, 7 - 4º  
33001 Oviedo

Tfno.: 616 99 79 00

info@gdesconsultores.com

www.gdesconsultores.com

DISEÑO: etéria