

# Fernando Padilla Ezeta

CEO  
PRETMEX Y LENDERA

## Las empresas de hoy ya no necesitan jefes

*"Hoy en día pasamos más tiempo trabajando y relacionándonos con nuestros compañeros de trabajo, que con nuestros seres queridos, hoy más que nunca es fundamental lograr que tu equipo lo haga más porque les gusta lo que hacen sobre por lo que se les pagas"*

Considero que existe un error referente a que los dueños o directores de las empresas deseen tener empleados, no debería ser así. Yo no quiero tener empleados, ni quiero ser el jefe de nadie, lo que quiero es tener un equipo de colaboradores que crea en lo mismo que yo, que haga las cosas por la misma razón que las hago yo, que no estén ahí nada más por lo que se les paga, sino porque les gusta y les apasiona.

Para lograr eso, los directores y líderes debemos de tener claro que el líder no es el que está a cargo, sino el que cuida a los que están a su cargo, es decir, a su equipo de trabajo, a sus proveedores y a sus clientes.

**"** Las empresas de hoy no deben ni buscar ni retener a su talento por sueldo, sino por inspiración. **"**



El líder no es el más inteligente, ni es el que tiene más experiencia, es el que más inspira. Para poder hacerlo debe ser honesto, justo, debe saber comunicar, tomar decisiones, ser el ejemplo de lo que dice, y de esa forma inspirar. Cuando tus colaboradores, proveedores y clientes empiezan a conectar con la idea antes mencionada, querrán estar a tu lado, seguirte y colaborar contigo, es decir, tus clientes querrán tu producto o servicio y tus proveedores te querrán vender a ti.

“Se estaba construyendo una importante catedral en Europa, había cientos de trabajadores, el clima era sumamente caluroso y las condiciones de trabajo eran pésimas. Un viajero se acercó a uno de los obreros que estaba apilando piedras y le preguntó qué estaba haciendo, molesto, le respondió con insultos que si no veía que estaba cargando piedras pesadas en un clima infernal. El viajero siguió caminando y encontró a otro trabajador a quien le hizo la misma pregunta y su respuesta fue igual de grosera, argumentando que Dios lo estaba castigando, que si no veía que estaba levantando un muro. El viajero se acercó a un tercer obrero y al realizarle la misma pregunta, el trabajador alegre y sonriente le respondió que estaba construyendo una catedral. Sin lugar a duda los tres eran obreros del mismo rango, la diferencia era el sentido que cada uno de ellos le ponía a su trabajo”.

En las empresas, el capital humano es la parte angular para que las cosas funcionen. Puedes tener un mercado muy atractivo, un gran producto, la mejor calidad, tecnología y estar en el momento adecuado; pero todo se resume a la capacidad del talento, ya que una empresa no puede funcionar solo con su líder, necesita un equipo talentoso que haga que las cosas sucedan, el cual va a funcionar de acuerdo a su estado emocional y a su motivación.

Obviamente, en el ejemplo que mencioné anteriormente, los dos primeros trabajadores estaban molestos con su trabajo, se sentían maldecidos por tener que estar laborando en esas condiciones y solo estaban trabajando por la paga del día. Seguramente en las empresas actuales representan a los empleados que solo trabajan por el sueldo que se les paga, que constantemente se quejan de su trabajo, de sus jefes y de la empresa en la que trabajan, que no son los primeros en llegar a la empresa, pero cuando llega la hora de salida son los que primero salen corriendo, que ante el más mínimo pretexto buscan ausentarse del trabajo y que normalmente dejan sus tareas inconclusas para el día siguiente. Además, cuando la situación se complica buscan esconderse o culpar a otros empleados o a las malas decisiones de sus jefes. Estos trabajadores están estimulados solamente por el dinero que su trabajo les podrá generar, aportan pocas ideas y abandonarían el barco fácilmente.

En cambio, en el ejemplo, el tercer trabajador tiene un sentido del por qué está haciendo las cosas, no le preocupa el calor o las condiciones, sino el significado de lo que hace y eso lo mueve. En las organizaciones actuales representa

a los trabajadores que les apasiona lo que hacen, que se divierten en su trabajo, que se comprometen para que las cosas sucedan y se logren los resultados, aunque no sean su responsabilidad directa, quieren aprender, crecer, constantemente generan ideas a sus compañeros, a sus jefes, normalmente son los primeros en llegar, incluso antes de su hora de entrada y cuando termina su jornada laboral hacen un esfuerzo extra. Si el jefe o un compañero les pide un favor o apoyo no lo hacen de mala gana, ni pretenden cobrar adicional o condicionar por realizarlo. Estos trabajadores estarán motivados y harán la diferencia para que la empresa tenga éxito.

La gran mayoría de las empresas se enfocan en los productos o servicios que ofrecen, las presentaciones de ventas están enfocadas en la empresa, su oferta y su know how, es decir, en QUÉ HACEN o CÓMO LO HACEN. Son pocas empresas las que se enfocan en explicar el por qué lo hacen y la realidad es que eso es lo que hace que una empresa destaque, que sus colaboradores se enamoren de su trabajo y que los clientes y proveedores generen lealtad a la marca es el POR QUÉ SE HACE, POR QUÉ EXISTES. Eso es lo que inspira, mueve masas y hace que la gente se enamore de tu marca.

Eso es lo que te da una ventaja frente a tu competencia, porque tu producto o servicio lo pueden copiar o repetir, pero lo que diferencia a una empresa de otra es saber por qué lo hacen, esto muchas veces es muy claro para el emprendedor o líder de la empresa, pero no tanto para los demás.

Las empresas necesitan muchos de esos trabajadores que se mueven por la inspiración, ya que el ideal de cualquier empresario, líder o director es que todo el personal tenga la camiseta puesta, que estén motivados y comprometidos, sin embargo, la realidad en la mayoría de las empresas es otra y tiene que ver por un lado, con gente con poca ambición que buscan trabajo solo por el sueldo o el ingreso que les representará, sin pensar en hacer algo que les guste, y por otro lado, tiene que ver con el liderazgo de las cabezas de la empresa, una mala comunicación o la falta de visión del negocio.

En las empresas existen dos tipos de personas: los estimulantes y los motivables. En ocasiones, a los líderes nos cuesta identificar correctamente dichas personalidades.

**Los Estimulables**, son personas a las que les interesa aspectos materiales como su coche, su oficina, su puesto laboral, su ingreso o comisiones. No digo que eso no motive, pero ese es su motor para actuar. Muchas veces las empresas creen que la forma de motivar y hacer que la gente haga las cosas es a través del dinero. Efectivamente, puedes lograr las cosas a través del dinero, sin embargo, este tipo de estimulación es de muy corto plazo, porque la emoción por los aspectos materiales dura poco o peor aún, generan zonas de confort. Estas personas aun cuando se encuentren

contentas en su trabajo y estén recibiendo un ingreso adecuado, si otra empresa les ofrece más dinero decidirán irse.

**Los Motivables**, son personas que se mueven por lo que hacen y por el sentido de las cosas que suceden, por aprender o por crecer, obviamente la parte económica es importante, pero no es el motivante más importante. Son las que están ahí por el largo plazo, ante un problema, no buscan culpables, se esfuerzan por resolver, cuando la empresa sufre normalmente se estresan y constantemente aportan ideas no solo para su trabajo, sino para sus compañeros y otras áreas, les motiva que a la empresa le vaya bien, porque saben que eso significa que les irá bien en lo individual.

En el relato de los obreros en la construcción, los dos primeros estaban sufriendo, quejándose y haciendo el trabajo porque necesitaban llevar comida y dinero a su casa, mientras que el tercer obrero, podría inclusive trabajar sin que le pagaran.

Como empresarios, muchas veces queremos motivar a nuestro equipo a través de comisiones, bonos, sueldos, títulos y mejores oficinas, ¿pero realmente eso va a hacer que tengamos un equipo feliz por construir una catedral o vamos a tener un equipo que estará ahí mientras se le pague? ¿Qué tipo de empresa queremos tener y qué tipo de colaboradores queremos tener en nuestros equipos? ¿Qué estamos haciendo para lograrlo? ¿Quieres tener colaboradores inspirados, que vendan por pasión y no por la comisión? ¿Quieres que los proveedores se peleen por ti?

### 3 consejos para lograrlo

**Primero** ten claro por qué haces las cosas y por qué existes, por qué te despiertas todos los días a trabajar. Puede ser el por qué lo haces, él para quién lo hace o el cómo lo haces, la clave es que encuentres cuál es tu inspiración principal que te deje claro él, "*Por qué lo haces diario*". Si no logras encontrar el porqué de tu existencia o de la existencia de tu empresa, definitivamente es mejor cerrar, que continuar.

**Segundo**, comunícalo a todos lados, se transparente y contálgalo, asegúrate que todos en tu cadena de valor lo tengan igual de claro que tú.

**Tercero**, recluta, vende y compra no por sueldo o precio, sino porque la gente conecta y creé en lo mismo que tú, "tú porque", que no te cueste trabajo contagiarlos de tú porque, que naturalmente crean en tus mismos porque, aunque no será fácil, existe mucha gente que piensa y cree lo mismo que tú, esto debería ser suficiente para armar el mejor equipo del mundo y por ende tener la mejor empresa del mundo.