

~~PRÓLOGO~~

Si un día pasas por la estación

La mala idea ha sido tuya, no nuestra. En ningún momento aclaramos que para iniciar la lectura de este libro había que comenzar por el principio. ¿Por qué será que todos los libros han de leerse desde el principio?

Parecería que hay una *linealidad*—y de esto hablaremos mucho en las páginas que siguen— a la hora de abordar cualquier lectura. Puede ser que a veces estamos atrapados por esta linealidad, y dejamos que nos domine por completo.

¿Cómo?

De muchas maneras. Tú, como lector, estás leyendo de izquierda a derecha, de arriba hacia abajo, y cuando termines esta página la darás vuelta de derecha a izquierda (o deslizarás tu dedo por la pantalla de tu *ebook* de derecha a izquierda) para continuar—de modo lineal— a la siguiente.

Y esto no está mal. Es cómodo. Es predecible. Es ordenado.

¿Pero es la única opción que tenemos? Y más importante: ¿es coherente con otras esferas de la actividad humana, que están en constante evolución y transformación? ¿Concebimos el resto de nuestras ocupaciones de modo lineal?

¿Qué pasaría si nos tocara leer un libro en donde el texto estuviera dispuesto de otra manera?

Significaría romper con el orden, con lo establecido. Significaría dejar entrar un poco de caos. Y esta pequeña palabra ya basta para encender una alerta. En general, tememos al caos.



Estimado lector: ¡no te asustes! No tienes en tus manos un libro sobre el caos. Pero tampoco tienes un libro sobre el orden y la linealidad. Si has empezado a leer este libro por estas páginas, has procedido como el arquetipo de la generación *boomer* o *X*. Es decir, perteneces a una generación que aún lee prólogos. Pero nosotros nos hemos tomado el atrevimiento de tachar la palabra “prólogo” para invitarte a una aventura que creemos puede ser más apasionante. Ya que has empezado por el comienzo, aprovecharemos para detonar algunas reflexiones (y esperamos que también algunas acciones).

Quizás alguna vez has visitado una gran ciudad, una metrópolis. Acaso vivas en una. Es probable que alguna vez hayas ido a una estación. Una estación de metro, una estación de trenes... Da igual. La primera vez que pisamos una estación, lo primero que buscamos es un mapa. A veces conseguimos uno en papel o, en los tiempos de hoy, bajamos una *app* en nuestro *smartphone* y así tenemos a nuestra disposición todos los recursos que necesitamos para movernos por terrenos desconocidos: las paradas, las conexiones, los horarios, métodos de compra para el billete, y más.

¿A dónde ir en primer lugar? ¿Qué línea elegir? ¿Será necesaria una conexión?

Quizás estás desconcertado. Acudiste a la librería y encontraste un stand con un libro extraño, que en lugar de capítulos tiene paradas de metro. Con apremio buscas el índice al comienzo y al final del libro, y nada. La numeración es un tanto inusual y mientras ojeas las páginas ves pasar una sucesión de colores, códigos QR y otros recursos que te dejan perplejo. ¿Te recomendaron bien? ¿Será una broma de algún amigo? ¿O estamos ante un nuevo recurso literario y nos sucede como a Bastián Baltasar Bux en *La historia interminable*?

Ninguna de las anteriores es correcta. Como nos indica Netflix al terminar cada capítulo de nuestra serie favorita en esa pequeña cuenta regresiva: “espere al resto del libro para ver qué sucede”.



Mientras tanto, adelantemos algo: aproximadamente en la mitad de este libro, más específicamente en las páginas 112 y 113, te encontrarás con un MAPA. Y allí, lector (no aquí, en estas páginas), comienza la aventura. No conoces nada aún de lo que está por venir. La contraportada sólo te ha dado algunos datos, pero sabes que no es suficiente. Por eso, a partir de este mapa te proponemos la **primera consigna**:

⇒ Elige tu propia lectura

Ya lo sabemos. No estamos haciendo una revolución. El recurso ya ha sido utilizado antes. La colección *Elige tu propia aventura* fue uno de los primeros casos de narrativa hipertextual, en la que se propuso un método de lecturas “de a saltos”. El lema de dicha colección bien se podría aplicar al presente libro:

Las posibilidades son múltiples; algunas elecciones son sencillas, otras sensatas, unas temerarias... y algunas peligrosas. Eres tú quien debe tomar las decisiones. Puedes leer este libro muchas veces y obtener resultados diferentes. Recuerda que tú decides la aventura, que tú eres la aventura. Si tomas una decisión imprudente, vuelve al principio y empieza de nuevo. No hay opciones acertadas o erróneas, sino muchas elecciones posibles.

El propósito del mapa, que también podrás visualizar o descargar en www.proxparada.com, será ofrecer el fácil acceso a todas las paradas que propone el libro. Así, como lector, tendrás la potestad de embarcarte en los distintos temas según tu propia motivación, interés o curiosidad.

Saltando de parada en parada —como en una Rayuela—, aprovecha las distintas conexiones: el mapa es tuyo, la lectura es tuya; te pertenece. Decía Cortázar que, a través de su “contranovela”, quería “ver de otra manera el contacto entre la novela y el lector”: incitar a este a que modificara su actitud pasiva frente a la novela, convertirlo en parte activa y crítica de ella y suscitar así una especie de polémica entre un autor y un lector.

Pero si pasas por la estación, significa que asumes un reto.



www.proxparada.com



No queremos que des paseos superficiales: queremos que profundices. Si pasas por la estación, puedes:

- ⇒ Recorrer las distintas paradas como un *zombie*, arrastrándote automáticamente por cada punto sin pensarlo mucho, casi por obligación, como cuando contratas un tour organizado. Deambulando sin rumbo fijo, acabarás por “cumplir” tu ciclo de lectura y quedarás satisfecho. Pero vacío.
- ⇒ Convertirte en un *turista*, ilusionándote con cada concepto nuevo, cada herramienta, idea y plan de acción. Observarás y tomarás miles de fotografías, pero no te detendrás en ellas. Tendrás sólo miradas superficiales de cada parada.

Debido a que no queremos que suceda nada de esto, te lanzamos la **segunda consigna:**

⇒ **Sé un viajero**

Profundiza en cada parada. Pide más. Haz todo el *zoom* que sea necesario. Aprovecha los numerosos recursos multimedia que estarán a tu alcance. Interactúa. Pregunta por más información. Accede a los foros. Consúltanos: te estaremos esperando al otro lado de la pantalla. Como lector, queremos decirte que tienes derechos: tienes derechos a saltar las partes aburridas (si ya te cansaste de este prólogo, avanza, no sigas leyendo, no lo hagas por obligación); tienes derecho a releer las partes que más te interesan; tienes derecho a hojear, a espiar otras partes del libro... Tienes derecho a abandonar la lectura y retomarla en unos días.

Procede como el Principito, que no se detiene con sus preguntas hasta quedar plenamente satisfecho.

En cada parada encontrarás todo tipo de información. De ti dependerá qué haces con ella. Nuestra intención es ilusionarte; pero a conciencia. Queremos que pases a la acción: **buscamos un cambio**. No nos quedaremos en diagnósticos, en fotografías estáticas, en titulares de periódicos que nos dicen que hay que cambiar e innovar.

Sabemos (y sabemos que sabes) lo que hoy se dice acerca de las nuevas generaciones y de los nuevos equipos en organizaciones y en instituciones educativas:



“Todo en el mundo cambia, pero la educación permanece estancada. Los antiguos paradigmas ya no sirven. Las nuevas generaciones ya no encajan en las visiones del siglo pasado. Hace falta innovar para salir adelante. Repetir antiguos patrones de funcionamiento no solucionará ningún problema. En las aulas, en las organizaciones, hace falta una revolución. En este mundo, hay que innovar o morir”.

Podríamos citar más. Pero descubrirás frases parecidas en las páginas que siguen. Por ahora nos interesa señalar que no planteamos aquí una REVOLUCIÓN. Más bien queremos hablar de una EVOLUCIÓN. No queremos reivindicar el CAOS, pero un poco de caos bien puede ayudar a cambiar algunas cosas. Porque nos hace salir de la “zona de confort”.

“Introduce un poco de anarquía”, nos recomienda el genial Joker que interpretó Heath Ledger: “Rompe un poco con lo establecido”.

Este es un libro que llama a despertar. Pero un despertar a la acción. Por eso en cada capítulo encontrarás distintas herramientas para poner en marcha un cambio. El cambio entendido como un proceso, no como un evento.

Si bien los relatos ficcionales del libro se circunscriben al mundo de la educación —pues entendemos, con Mandela, que es el arma más poderosa para cambiar el mundo—, conocemos y sabemos que muchos lectores no pertenecen a ese entorno. Con esta premisa. Te invitamos a extrapolar todos los conceptos que ofreceremos a los diversos campos en los que estás involucrado.

Todos quienes dirigimos personas podemos ser agentes de cambio.

Por eso te dejamos la tercera consigna:

⇒ No pierdas de vista la trascendencia

Will Smith nos resume este concepto en una frase: “Si no estás haciendo que la vida de alguien sea mejor, entonces estás desperdiciando tu tiempo”.

Sed generosos con todo lo que puedan aprender de estas páginas. Inundad sus ambientes con nuevas ideas, nuevos planes de acción, nuevas herramientas. Transmitid visiones a sus equipos.

“Si quieres construir un barco, no empieces por buscar madera, cortar tablas o distribuir el trabajo. Evoca primero en los hombres y mujeres el anhelo del mar libre y ancho”.

Sí. Adscribimos a la frase de Saint-Exúpery. Pero también apuntamos al barco. No estás solo, no estamos solos: este siglo XXI pone a nuestra disposición una riquísima mutiplicidad de recursos. ¿Tenemos el sentido de la oportunidad para saber que ha llegado el momento de actuar?

Estamos en la *hora señalada*. El mundo ya sabe lo que hace falta. Día a día se llenan columnas de periódicos, libros, blogs, páginas web con lo que *hace falta*.

Pero...

de la EVOLUCIÓN hay
que pasar a la ACCIÓN



Este pase contiene todos los recursos relevantes para la experiencia de lectura:

 **CÓDIGOS QR:** módulos de información que redirigen a distintas plataformas de contenidos. Desde el “Play Store” (Android) o “App Store” (IOS) se pueden descargar lectores de QR para escanear dichos códigos.

 **HERRAMIENTA:** material complementario para trabajar de modo individual o en equipo.

 **PROPUESTA:** misión específica a llevar a cabo para reflexionar y aplicar lo aprendido.

 **FORO:** invitación para compartir, discutir y abrir ideas con otros lectores y con el mismo autor.

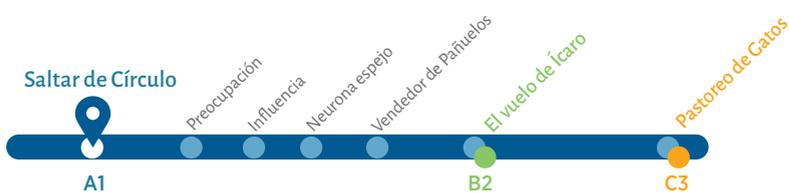
 **NEXO:** vínculo que relaciona los contenidos con otras paradas, donde se abordan los mismos conceptos desde otras perspectivas.

 **STOP:** momento de reflexión para detenernos en una idea o concepto que nos pueda llevar a un plan de acción concreto.

 **DIARIO DE VIAJE:** espacio para resumir la propia experiencia de lectura al final de cada parada.

SALTAR DE CÍRCULO





Margarita, la directora, fue la última en ingresar al recinto. La conferencia ya había comenzado, aunque se oían los murmullos de quienes aún se estaban acomodando en los asientos –saludándose unos a otros–, y los trazos vagos de algunos que ya estaban tomando apuntes. La luz del auditorio era tenue y el micrófono del orador funcionaba mal. Su voz, que delataba cierta inexperiencia en el arte de la retórica, se entrecortaba debido a una fallida conexión eléctrica.

Ocupando su lugar a un extremo de una fila de asientos, Margarita suspiró al sentarse con otros colegas. Directores de escuela, en su mayoría. Algún coordinador de ciclo. Un maestro de primaria (esto le llamó la atención). Y poco más. Con una rápida ojeada se dio cuenta de que absolutamente nada había cambiado. El congreso de directivos caía, una vez más, en una espantosa rutina de charlas improvisadas, donde los oradores entraban en dos clases:

1. Los que tenían poca experiencia en el aula.
2. Los que únicamente tenían experiencia en el aula.

La directora estaba convencida de que tanto unos como otros no podrían provocar un verdadero cambio.

¿Por dónde empezar? ¿Existen recetas mágicas? Margarita se acordó tarde de aplaudir al terrible orador que se alejaba del estrado tras haber hablado casi dos horas sobre planificaciones curriculares.

"Si adherimos fielmente a los núcleos de aprendizajes...", "y así lograremos cubrir los contenidos básicos comunes"... Frases prefabricadas, que hacen eco a siglos pasados, ajenos a las necesidades actuales.

Por suerte llegó el *coffee break*. Esto le permitió a Margarita interactuar con los colegas. A la mayoría ya los conocía por eventos similares. Desde hacía unos meses, se había propuesto comenzar a crear una





Nexo D7

red de colaboración entre los directores para fijar un nuevo rumbo en la gestión de centros educativos. Consciente del fuerte verticalismo en estos ámbitos -al igual que en las organizaciones, como bien sabía Margarita por su historial empresarial- estaba decidida a formar parte de una redocracia que pudiera servir a todos: directores, profesores, alumnos.



Nexo C9

Lamentaba admitir esta directora joven y proactiva que su perfil y sus iniciativas no gozaban de mucha popularidad entre el resto de la comunidad -¿eran realmente una comunidad?- educativa. Sabía que el cambio no se daría de un día para el otro y que urgía, por tanto, embarcarse en un proyecto a largo plazo. No con objetivos cortos, sino con ilusiones. No buscando resultados inmediatos, sino anhelos. Pero siempre teniendo en cuenta una sola excepción: pasar a la acción. No importaba cómo. Comenzar.

Margarita logró reunir a tres o cuatro directivos en torno a una de las mesas.



Nexo A5

Era su grupo selecto, con los que venía trabajando hacia unos meses. Su primera coalición ganadora, su primer intento de trabajo colaborativo. A partir de un equipo convencido se podían poner en marcha los pasos para un cambio. Restaba ahora la parte de motivación, de contagio, de iniciar un movimiento.

"El Ministerio de Educación es quien decide el curso de la educación. Desde allí se exigen los diferentes informes y todas las disposiciones, y no se puede cambiar, aunque lo intentemos".

"No estamos en Finlandia, ni en Singapur... No está en nuestras manos decidir un cambio. O en nuestras posibilidades".

"Mientras no haya políticas educativas en serio, la única opción que nos queda es intentar seguir haciendo lo mismo cada vez mejor".

"Es un problema de la sociedad. A nadie le interesa aprender. Los alumnos van a la escuela a ocupar sillas y los docentes no quieren tener problemas".



"Cómo iniciar un movimiento"
3:09 min.



Margarita los escucha, pero no los mira. Ha sacado su agenda de mano, la que lleva a todos lados, y en una hoja borrador ha dibujado un gran círculo. Dentro de él anota todas estas cuestiones que resuenan en sus oídos desde hace meses.

Al mismo tiempo, repasa en su cabeza las imágenes de **Jerry McGuire**, una de sus películas de cabecera. Mientras se suceden las excusas (todas verdaderas y razonables) de sus colegas, ella bucea en esa DECLARACIÓN DE OBJETIVOS que Jerry esgrime en una noche de insomnio, de revelación, de verdadera epifanía:

- › Las cosas que pensamos y no decimos
- › ¿En qué nos hemos convertido?
- › La clave del "negocio" está en las relaciones interpersonales.
- › Menos clientes, menos dinero. Dedicación personalizada.
- › Recordar los simples placeres del trabajo diario.

La directora sale de su trance. Increpa a su grupo de directivos y les pregunta:

-¿Cuándo se decidirán a saltar de círculo?

...

Los círculos de nuestra directora no se refieren a los círculos del Infierno a los que Dante nos llevó, junto a Virgilio y Beatriz, en su *Comedia*.

Más bien tienen que ver con salir de un entorno cerrado, vicioso, que se enreda siempre en las mismas preocupaciones, obstáculos, limitaciones... para entrar en otro en donde es posible torcer lo predecible. Pero para eso hace falta un contagio, una actitud distinta, de largo alcance (profundo).

La actitud positiva se contagia, se transmite, se viraliza. Esto ha sido constatado por las neurociencias, de la mano del investigador y neurólogo italiano **Giacomo Rizzolatti**, en el año 1996. Veamos un poco de qué trata:



"Jerry Mc Guire"
(1996)
2:40 min.





Fish

Stephem Lundin
Harry Paul
John Christensen

La Filosofía Fish se ha revelado como una herramienta infalible a la hora de plantear procesos de renovación que contribuyen a combatir la desgana y la resistencia al cambio de los empleados.

Al parecer, las neuronas espejo son células nerviosas que se activan ante dos situaciones:

1. Cuando ejecutamos una acción.
2. Cuando observamos a otros ejecutando dicha acción.

Desde un bostezo o un estornudo, hasta patrones de comportamiento mucho más complejos. El punto 2, naturalmente, es el más interesante. La neurona reproduce, según una función refleja en el cerebro, la misma actividad neuronal correspondiente a la actividad percibida, pero sin conducta externa discernible. Es decir: **observar a alguien realizar una acción equivale a realizarla uno mismo.**

La neurociencia se acerca a lo que la psicología viene afirmando desde hace años.

La actitud se contagia

Es la base de la empatía: podemos definir qué clase de directivos somos. El directivo entusiasta motiva a sus empleados. El capitán entusiasta reafirma a su equipo. En otra parada veremos que podemos elegir ser directivos **arquitectos o jardineros**. Pero... ¿Cómo nos puede ayudar esto a saltar de círculo?

Dice **Stephen Covey**, cuando aborda el primero de los siete hábitos de las personas altamente efectivas, que podemos separar las cosas que nos preocupan de aquellas que no lo hacen, formando así un **CÍRCULO DE PREOCUPACIÓN**.



Nexo C3



Stephen Covey (1932-2012)

Fue un licenciado, escritor, conferenciante y profesor estadounidense conocido por ser el autor del libro superventas: "Los siete hábitos de las personas altamente efectivas".

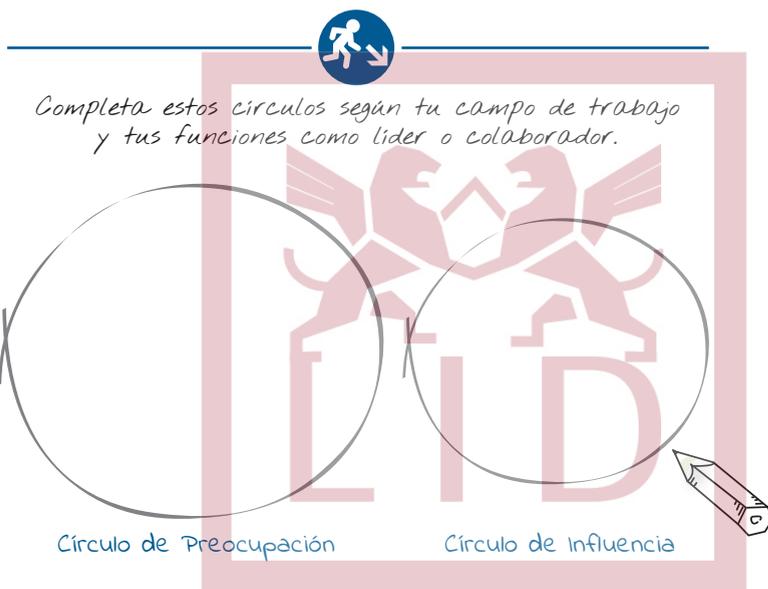


La preocupación es como una mecedora, te mantiene ocupado pero no te lleva a ninguna parte.

Allí se pueden incluir muchas cosas. Los que se dedican a la educación (pero aplica para todos los campos) verán cómo se llena fácilmente con múltiples obstáculos. Lo importante, y es el mensaje principal que debe quedar asentado en estas páginas, es que dentro de ese círculo habrá cosas que se escapen de nuestro control. No hay nada que podamos hacer. No llegamos.

Pero hay otro círculo que representa lo que está a nuestro alcance: es el **CÍRCULO DE INFLUENCIA**.

¿Qué te preocupa? ¿Qué puedes hacer? ¿Qué puedes dar?



Completa estos círculos según tu campo de trabajo y tus funciones como líder o colaborador.

Círculo de Preocupación Círculo de influencia

El diagrama muestra un recuadro rosa con el logo de la UNED (dos leones con alas sobre las letras 'UNED') en el fondo. Dentro del recuadro hay dos círculos blancos que se solapan. El círculo de la izquierda está etiquetado como 'Círculo de Preocupación' y el de la derecha como 'Círculo de influencia'. Una goma de borrar está dibujada sobre el borde del círculo de influencia. En la parte superior del recuadro, hay un icono circular azul con un blanco que muestra una persona corriendo hacia la derecha con una flecha que apunta hacia abajo.

A1

Las propuestas de acción en educación —que muchas ya están en marcha— están dirigidas a plantear que el aula no puede ser sólo una transmisión de conocimientos, sino también de vivencias, de experiencias que comportan emociones. No se puede enseñar lo que ya está en Youtube o Wikipedia. No se puede prescindir de la **tecnología** pero tampoco caer en ella como si fuera un mesías.



Nexo B4

Experiencias, colaborar en equipo,
trabajar en proyectos

A lo largo de las paradas iremos masticando estas cuestiones. Pero apuntamos a que lo importante es **transmitir competencias** que permitan a las nuevas generaciones hacer frente al mundo en que le toque vivir.

¿Cómo será el mundo cuando los que están ingresando a la primaria lleguen a la universidad? ¿Continuarán existiendo las universidades? ¿Qué futuro se aproxima? ¿Cómo serán nuestras empresas?

Con un mundo que cambia su panorama a velocidades vertiginosas, vale la pena detenernos a pensar si los contenidos curriculares nos prepararán para afrontar lo que se viene o si en cambio necesitamos **(des)aprender** otra cosa.

*Círculo de preocupación. Círculo de influencia.
Es necesario saltar de círculo.*

Entendemos las dificultades. No es fácil. Podemos encontrar todo tipo de trabas y complicaciones. Bien lo saben los educadores, los formadores, los consultores... También Juan Verde.

Juan Verde es un asesor político reconocido a nivel internacional. En su abultada trayectoria, destaca su rol de co-director internacional de la campaña para la reelección del presidente de Estados Unidos, Barack Obama. Fue el gran coordinador en temas de **economía** internacional, **sostenibilidad** y **comunidad hispana**. Ha dado múltiples conferencias y charlas en distintos foros y se ha vuelto una autoridad en cuestiones medioambientales. Con frecuencia, comienza sus ponencias con una aseveración particular, que además de "romper el hielo", busca concienciar a las personas en este círculo de influencia del que habla Covey:

*"Ante las crisis, están los que lloran
y están los que venden pañuelos".*

Volvemos a lo mismo. Podemos encerrarnos en el círculo de preocupación. Es un círculo cómodo, porque no tiene muchas salidas. Siempre podemos llenarlo un poco más. Si nos circunscribi-



mos a la educación, podemos incluir a los ministerios, la sociedad indiferente, los docentes no comprometidos, los alumnos desmotivados, las infraestructuras deficientes, las inclemencias climáticas, la falta de tiempo, el dinero insuficiente...

Pero fuera de ese círculo, es posible ir formando micro-círculos de influencia. Pequeños aportes. Significativos pequeños aportes. Llamar la atención no alcanza. Hace falta llamar a la acción. Hace falta influenciar. ¿Por qué esto importa tanto? Porque las pequeñas influencias van construyendo la cultura. **La cultura de cambio**. Cuando se comienza a respirar una cultura de cambio, las diferentes piezas se van acomodando mejor.

En la brillante introducción de la película **Watchmen** (“Los vigilantes”), se trazan los procesos de cambio que el mundo ficticio de superhéroes vive después de la Guerra Fría. Mientras en el fondo se oye a Bob Dylan — premio nobel de literatura en el 2016 — cantando “Times are a-changin’” (“Los tiempos están cambiando”), se puede percibir cómo estos héroes pasan a ser considerados ilegales en la sociedad americana, adentrándose así en un enorme círculo de preocupación. Los problemas continúan, pero alguno tendrá que aceptar las nuevas reglas de juego y comenzar a actuar. ¿Lo lograrán?

Si la cultura va alineada, todo se hace más fácil. ¿Educar para qué? Para cuestionar, para edificar algo nuevo, para aportar nuevas visiones, para enriquecer.

*Para formar personas críticas,
necesitamos ambientes creativos.
Necesitamos ambientes críticos
para formar personas creativas.*

• • •



“Watchmen”
(2009)
3:11 min.



A1



Margarita, la directora, tiene su equipo. Ya pasó al círculo de influencia. Pero necesita de la colaboración de todos si realmente quiere lograr la diferencia. Una vez más, acude a Jerry McGuire:

"Ayúdame a ayudarte".

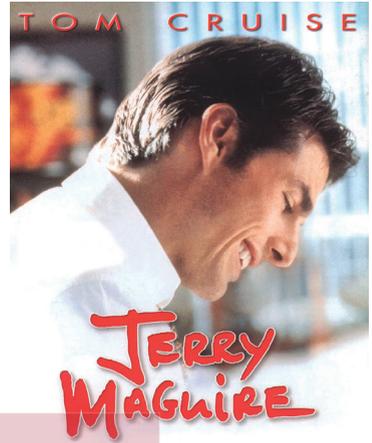
Si la cultura de cambio parte desde la dirección, el contagio es más rápido, más efectivo. Pero, veremos más tarde, que siempre hace falta un aliado rebelde. Alguien en la jerarquía (o en la redocracia) que expanda sus propios círculos de influencia a los demás.





Análisis de película

Jerry Mc Guire



¿Qué importancia tienen los valores para las personas y organizaciones? ¿Por qué necesitamos adherirnos a los valores organizativos para actuar tal como se espera de nosotros? ¿Cómo logramos construir desde adentro hacia afuera, desde nuestra propia perspectiva, para tener éxito?

Hablar de los valores es un tema que se vuelve cada vez más relevante tanto en las personas como en las organizaciones debido a que estamos enfrentando un mundo de alta complejidad, lleno de cambios, incertidumbre e hipercompetitividad que nos provocan cuestionamientos fuertes y significativos.

Los valores son convicciones profundas de los seres humanos que involucran sentimientos y emociones determinando su manera de ser y orientando su conducta. Cada persona construye su escala de valores personalmente y los jerarquiza por los criterios de importancia asignando un sentido propio.

Los valores organizacionales deben guiar el comportamiento de los empleados y ello puede conseguirse de una manera sencilla si las personas que los dirigen “transpiran” dichos valores. Y “transpirar” quiere decir: ser modelo de las conductas esperadas y transmitirlos y reflejarlos en todo su entorno (jefes, colaboradores, clientes, proveedores, etc.) por medio de

una comunicación clara, estructurada y simple de lo que se quiere lograr.

Los mángers de hoy necesitan construir su liderazgo teniendo en cuenta valores esenciales como la orientación al logro, la predisposición a asumir retos, el espíritu de equipo y la gestión real de cada proyecto como si fuera una empresa propia. **Calidad y calidez** son las claves para ser facilitadores de conductas alineadas con la organización y poder así adaptarse a un contexto que exige altos niveles de rendimiento, confianza, compromiso y creatividad por parte de todas las personas que componen la empresa. Dirigir por valores es una oportunidad para comprometer en libertad, para dar pleno sentido al esfuerzo del trabajo bien hecho y para generar salud económica, ética y emocional.

A1

Sinopsis

Jerry Maguire es un representante de deportistas que decide montar su propia empresa cuando es despedido de la agencia donde trabaja por exponer lo que piensa. La creencia de que las relaciones personales entre el representante y el deportista es lo que realmente importa (el cuidado de su salud y su bienestar por encima del dinero) le impulsa a seguir con su trabajo, con la ayuda de una madre soltera que se le ofrece como secretaria para ayudarle a levantar la empresa.

Jerry se debate en las contradicciones entre su vida profesional y sentimental, que le llevarán a establecer una nueva jerarquía de valores en un mundo duro y cínico, un mundo de negocios muy competitivo.

Destinatarios

Mánagers o directivos con responsabilidad sobre personas

Temática a abordar

Liderazgo basado en valores

Objetivos pedagógicos

- » Facilitar la reflexión sobre la importancia de los valores en el ejercicio de un liderazgo participativo que movilice personas y equipos.
- » Analizar críticamente las conductas que enmarcan los valores organizacionales y el grado de evolución de las personas hacia su desarrollo.
- » Incrementar el enfoque humanista de la gestión de personas fundamentándolo en valores compartidos (el “deber

ser” colectivo) que les impulsen a hacer aquello que corresponde hacer en un determinado momento.

Claves de trabajo

Jerry Maguire es uno de los mejores hombres de SMI, una cotizada agencia dedicada a la promoción de deportistas. Su vida es perfecta sin cuestionarse más hasta el día en que se da cuenta de la importancia que tienen las personas sobre el dinero. Escribe una Declaración de Objetivos para la empresa en la que critica duramente la forma de operar basándose únicamente en los intereses económicos y sugiere recuperar los valores más humanos. Después de esto es despedido y abandonado por todos sus amigos.

El protagonista duda que su existencia haya sido hasta la fecha la mejor de las posibles y por ello resuelve enfrentarse a casi todo, cuestionar su propio sistema de valores y su futuro. En esta nueva fase, cuando se ve obligado a llevar a la práctica sus nuevas convicciones, sólo le acompañará un futbolista en horas bajas que deposita en Jerry su confianza para conseguir un buen contrato.

Jerry empieza de cero con un futbolista de segunda categoría como único cliente, Rod, y una madre soltera, como secretaria, Dorothy.

La película plantea una crisis de valores de un hombre considerado “de éxito”. En ese momento, con circunstancias completamente adversas (solo y arruinado), decide reinventarse a sí mismo; convertirse en una mejor persona. Construir un nuevo futuro prácticamente desde cero. Sólo cuenta con Rod y Dorothy, que lejos de mantener una relación perfecta y siendo muy distintos, comparten, en el fondo, los mismos valores. Y de este modo se convierten en un equipo sustentado por la confianza, el respeto y los afectos.

Elementos de Reflexión

1. En la película, ¿cómo crees que consigue Jerry generar y mantener la confianza de Rod? ¿Y la de Dorothy?
2. ¿Con qué valores crees que definiría Jerry su nueva empresa cuando esta acabe de consolidarse?
3. ¿Cuáles son los rasgos positivos que destacan en Jerry Maguire?
4. ¿Cuáles son sus “sombras” en la relación con su entorno? ¿Qué errores comete?
5. ¿En qué momentos de la película vemos que Jerry “transpira” sus valores?
6. En una escena, la mujer embarazada de Rod, enfadada por que sólo han conseguido un contrato pobre, le pregunta a Jerry: ¿qué defiendes tú? A lo que Dorothy contesta apelando a la “Declaración de Objetivos” del principio de la película. ¿Qué defiende Jerry según tu opinión? ¿Estás de acuerdo con la respuesta de Dorothy?
7. ¿Cuáles son los elementos que utiliza Jerry para motivar y dirigir a Rod hacia su objetivo?
8. De la siguiente relación de valores, ¿cuáles crees que son los que evoca la película, en qué momento y/o a través de qué personaje?

Responsabilidad

Sinceridad

Emprendedurismo

Sentimiento de pertenencia

Integridad

Honestidad

Confianza

Orientación al cliente

Logro

Espíritu de equipo

Compromiso

Lealtad

9. Analiza las siguientes frases del film en correlación con los valores seleccionados en la pregunta anterior:

Ayúdame a ayudarte (Jerry a Rod)

Por primera vez en mi vida profesional participo en algo en lo que realmente creo (Dorothy)

A menos que quieras a todo el mundo, no podrás venderle nada a nadie (Padre de Jerry)

Todos te habrían abandonado y yo sigo a tu lado. Dije que lo haría... Estamos juntos en esto. Vamos a ser uno y tú me enseñarás la pasta (Rod a Jerry)

Lo que inspira a las personas es el corazón (Jerry a Rod)

Apuesta tú por mí como yo apuesto por ti (Rod a Jerry)

Yo no soy de esos que huyen. Yo me quedo (Jerry a Dorothy)

Tú crees que discutimos y yo que por fin hablamos (Rod a Jerry)

10. Vincula las frases anteriores y los valores que has asociado a ellas con situaciones con las que te encuentras o te has encontrado en tu vida profesional.

A1



Diario de Viaje

Resume tu experiencia de lectura.

