Domingo, 12 de abril del 2009

Nuevo Proyecto!

Recientemente las ideas de nuevos proyectos, la emoción de emprender (de nuevo) y las oportunidades de negocios que se están presentando me han llevado a hacer algo que no creí que haría jamás:

Cambiar la plataforma de maLvAReZ OnLinE.

Para los que han seguido el blog y han visto cuanta estupidez he hecho con él se preguntarán ¿como que no lo ha cambiado? Pues bien, en 4 años he estado utilizando Serendipity y si me he "pelado" haciendo cambios de "look" y de versiones. Pero nunca he realizado cambios que le agreguen un verdadero valor a la comunidad de lectores.
Este cambio lo he pospuesto durante al menos ya 6 meses. Básicamente por el pánico de perder el tráfico que hemos ganado por medio de los motores de búsqueda durante 4 años de arduo trabajo. Pero por el otro lado, el hecho de tener más de 6,000 visitantes al mes me motiva a ofrecer una mejor experiencia para todos aquellos que participan en el blog. Ustedes lo merecen.
Así que confío en lograr una transición que, aunque larga y difícil valdrá la pena. ¿Por qué? Porque a partir de hoy maLvAReZ OnLinE deja de ser un blog en donde yo escribo y empieza ha ser una plataforma en donde todos participamos.
Algunos de los beneficios que esta nueva plataforma ofrece son:

Red Social y membresía!
Registro de los usuarios (Ya se pueden registrar!)
Perfiles de los usuarios
Interacción entre lectores, editores y comentaristas
Mejor rendimiento para soportar el tráfico experimentado.
Un look más refinado y limpio que transmite de mejor manera el contenido.
etc, etc, etc, etc.

Así que desde ya los invito a visitar el nuevo maLvAReZ OnLinE.
Esta versión del sitio seguirá en línea con el fin de ofrecer referencia al material ya publicado pero ya no será actualizada. Todo el material nuevo será publicado en la nueva plataforma.
Como siempre, desde ya espero sus comentarios y sugerencias para hacer de su experiencia aún mejor en maLvAReZ OnLinE.
Gracias,
Manolo.

Publicado por Manolo Alvarez a las 13:56

Lunes, 6 de abril del 2009

Read:: The Subtle Knife by Philip Pullman

Muy pocas personas saben que The Golden Compass de Philip Pullman es el primer libro de la trilogía "His Dark Materials". The Subtle Knife es el segundo libro de la trilogía y nos presenta otro dispositivo mágico que permite cortar las dimensiones permitiendo una fácil transición entre mundos.
En este segunda instancia Pullman hace muy clara su postura hacia la institución de la iglesia y el control que está supone sobre las personas. Descubrimos que el argumento esencial y los motivos de Lord Asriel para abrir un paso hacia otro mundo se arraigan en levantar una nueva lucha contra Dios en la que esta vez "ganará el lado correcto". Lyra jugará el rol de Eva en esta nueva aventura.
La escritura es igual de fluida y entretenida como en The Golden Compass. La historia se torna bastante más obscura, hecho que creo que se debe a la perdida de la inocencia de Lyra y Will. En fin, una novel de ciencia ficción bastante interesante, al menos al punto de motivar al lector a querer concluir la trilogía y leer el libro final The Amber Spy Glass.

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 11:31

Domingo, 29 de marzo del 2009

La efectividad convierte la inteligencia, imaginación y conocimiento en resultados

Si alguien duda por qué aprender ha ser efectivo es de suma importancia, acá tenemos la respuesta. Es por qué esta práctica es la única que puede convertir la inteligencia, imaginación y conocimiento en resultados. Es cierto, siempre buscamos personas creativas, inteligentes, etc. pero rara vez vemos la trayectoria que tienen respecto a lograr que las cosas correctas se hagan.
Lo mismo ocurre cuando nos evaluamos a nosotros mismos. Es decir, consideramos que estamos obteniendo buenos resultados sobre la premisa de que tan"inteligentes", "creativos", etc. hemos sido. No nos evaluamos en base de si hemos logrado que las cosas correctas se hagan de una buena manera.Este es el primer paso que se debe dar para ser un Ejecutivo Eficaz: Tomar conciencia que la efectividad es lo único que nos va a llevar a tener resultados. Todas las demás características que se han mencionado no son nada más que un "potencial" tremendo para acción sino lo canalizamos por medio del habito de la efectividad.
Es necesario tener en cuenta que nadie nace siendo efectivo. Sin embargo, tampoco se requiere un talento especial para lograrlo. La teoría ya está dada y la estaremos viendo en una serie de publicaciones que estarán a su disponibilidad acá en las próximas semanas.

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 22:20

Jueves, 26 de marzo del 2009

Avances contra Entrega

Las personas no se dan cuenta de lo difícil que es llegar al éxito. Muchos preguntan, ¿como puedo obtener un retorno de 500% en mi inversión en plazo de una semana sin tener habilidades específicas? Esto simplemente no ocurre. Cuando se ve a alguien que ha obtenido el éxito lo último en lo que se piensa es en todo lo que esa persona ha hecho para llegar a ese punto. Tan solo se ve el hecho de que es exitoso y que ha llegado. ¿Por qué?
Los avances se subestiman
Nadie le da la importancia debida a los avances diarios. A aquellos pequeños esfuerzos que llevaran a cualquier proyecto al éxito. "La vida es una jornada, no un destino". Es muy importante todos los días hacer pequeños avances hacia la meta final. Todos se enfocan en "llegar" y no en lo que hay que hacer para llegar. Sin avances no hay entrega.
Las entregas se sobreestiman
Todo quieren el éxito. Y quieren llegar. Quieren estar ahí. Esta no es la manera natural de hacer las cosas. Si tomamos el éxito financiero como punto de referencia basta darnos cuenta que el 87% de las personas que ganan la lotería llegan a la bancarrota poco tiempo después. Entregar no es lo que cuenta. Es muy difícil llevar un rumbo de vida que se base en llegar a un estado que no existe. Lo mismo ocurre con los proyectos. Ningún proyecto está entregado jamás. El entorno en el que el proyecto se entrega está siempre cambiante y el proyecto (o la vida) se debe adecuar al entorno. Un claro ejemplo de esto es el eterno "beta" de los proyectos de Google. Para ellos no existe entregar GMail y dejarlo así. Los usuarios cada vez demandan más funcionalidad. Este proyecto nunca puede ser entregado. Tan solo tiene avances, y muy significativos.
Así que, trace sus objetivos y metas. Pero nunca las fije. Trabaje duro todos los días para acercarse a donde quiere llegar. Esto le garantizará el éxito.
Si se encuentra en una posición gerencial tome en cuenta este marco de referencia para los proyectos que debe manejar y la dirección hacia donde lleva su organización.

Publicado por Manolo Alvarez en Superación Personal a las 12:08

Viernes, 20 de marzo del 2009

La importancia de especializarse

Usualmente la especialización se percibe como una tendencia de estrategia a nivel de organización. Es decir, nuestra empresa se especializa en esto o en aquello. No obstante, muy pocos gerentes toman ventaja de la especialización en su manejo de personal y operaciones diarias.
Al igual que las empresas, las personas también son diferentes. Cada una es un mundo en sí y sus habilidades y destrezas son únicas. Lo mismo va para sus debilidades aunque ese tema no lo quiero tocar ya que más adelante veremos que poca cabeza se le debe poner a las debilidades de una persona.
Poder tomar ventaja de la especialización a un nivel de personas requiere un especial esfuerzo en el área de selección de personal. La tendencia natural es tratar de buscar la persona perfecta que pueda hacer un poco de todo. Esto no da resultado. Es necesario identificar la tarea más importante que esta persona debe realizar y buscar si existe la fortaleza que se necesita para realizar la tarea con eficacia. Las debilidades que la persona pueda tener en otras áreas deben ser ignoradas.
De esta manera se puede garantizar que las actividades cruciales que se deben realizar para el éxito de la organización serán realizadas con calidad y eficiencia. Llegar a este nivel de especialización requiere que la coordinación entre las personas sea muy buena. ¿A que nos lleva esto? A que los gerentes se deben especializar en como coordinar y alocar sus recursos. No en estar apagando fuegos y haciendo un poco de todo.

Publicado por Manolo Alvarez en Herramientas de Gestión a las 10:06

Lunes, 16 de marzo del 2009

Si hay Ganas hay Éxito

La mente me sigue impresionando cada vez más. Recientemente (unos 6 meses atrás) he empezado a escuchar unos cursos de filosofía que me han puesto a pensar bastante. He pensado en cosas desde ¿Por qué estoy aquí? hasta Ya que acá estoy, ¿Cual es la mejor manera de aprovechar estar aquí? En fin...
Todo esto inevitablemente genera pensamientos respecto a la vida profesional. Después de todo, es una de las actividades a las que más tiempo le dedicamos -- y al final, solo tiempo es lo que tenemos. Ya he leído varios libros de productividad, organización de tiempo y cuestiones similares. Las técnicas ahí descritas son buenas. Muy buenas. Pero, ¿por qué es tan difícil aplicarlas? Después de tanto años ya tengo la respuesta. Y no es ciencia avanzada. Es más simple de lo que jamás hubiera creído. No las aplicamos por qué no tenemos ganas de hacerlo.
De una manera u otro las personas buscamos estar satisfechas, contentas, tranquilas y tener una mejor calidad de vida. lastimosamente este no es siempre el caso pero eso es historia para otro día. La idea es la siguiente:
Las personas tan solo hacen las cosas por una de dos razones:

Para evitar "dolor" o algún desenlace negativo
Para obtener algún tipo de gratificación o alguna recompensa positiva

El secreto del éxito está en poder identificar las recompensas positivas que vendrán de las actividades que se realizan. Si no podemos ver esto, estará buscando el éxito a manera de evitar "dolor" o desenlaces negativos. Obviamente esto no no lo llevará tan lejos como tener es llama interna quemándole diciéndole que busque ese éxito tan especial que tanto anhela.
Todos anhelamos este éxito. Anhelamos esa calidad de vida compuesta de libertad, estabilidad económica, salud, familia, amigos, relaciones interpersonales, sueños, etc. (en ningún orden particular) que cuando ocupan nuestra mente nos permiten tocar el cielo y decir "no hay nada que yo no pueda hacer".
Es este estado de mente el que debe buscar en todo momento. Bajo este estado de menta se simplifica querer aprender un mejor manejo de tiempo y aplicarlo. Se simplifica levantarse temprano a escribir un artículo . Es tan fácil tener las ganas de hacer lo que en el fondo sabemos que tenemos que hacer. Vivir la vida al máximo!

Publicado por Manolo Alvarez en Reflexión a las 07:46

Viernes, 13 de marzo del 2009

Read:: El Ejecutivo Eficaz de Peter Drucker

Peter Drucker (1909 - 2005) es considerado por muchos el Padre de la Administración Moderna. Su libro "El Ejecutivo Eficaz" es una densa recapitulación de las actividades que cualquier persona en un puesto gerencial debe seguir. Es impresionante, después de leer el libro, enterarse que la primer edición fue publicada en 1966.
Todo el contenido, sin excepción alguna, es relevante y de infinita importancia en el ambiente corporativo de hoy. El libro se centra en el concepto de que la marca del Ejecutivo Eficaz es "lograr que se hagan las cosas correctas".Drucker identifica 5 prácticas esenciales al enfoque que se le debe dar a la efectividad en los negocios y que deben ser aprendidas:

Manejo del Tiempo
La elección de que se debe contribuir a la organización práctica
Conocer a donde y cómo movilizar las fortaleza para maximizar su efecto
Definición de las prioridades correctas
El amarre de todos estos puntos por medio de la toma de decisiones efectiva

Cada uno de estos puntos es desarrollado de una manera tan directa y concisa que podemos decir que cada frase que Drucker escribe tiene tanto contenido como el párrafo de otros autores. Cada párrafo de Drucker bien puede transmitir el contenido de un capítulo escrito en tantos libros de administración.
Drucker se apoya en su experiencia como consultor y utiliza relatos reales de empresas privadas, gobierno y milicia para convincentemente probar sus puntos.
Este libro es una "Manual de Supervivencia Gerencial" que ayudará al lector escapar las trampas organizacionales que sin duda le estarán restando efectividad.
Por primera vez quiero decir que un libro es más que recomendado, es necesario leerlo. Si usted está trabajando en una organización donde hay más de una persona, no importa su puesto, debe leer este libro.
Cómpralo en Amazon.com

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 08:26

Miércoles, 11 de marzo del 2009

Actualizaciones en tu celular!

El día de hoy les escribo a todos muy emocionado ya que he encontrado un nuevo "feature" que implementar para el Blog y así tener un poco más de contacto con todos allá afuera! Aquellos de ustedes que así lo deseen pueden desde ya suscribirse para recibir las actualizaciones del contenido en su teléfono celular!
El proceso es simple. En el área de "suscríbete" en la barra lateral derecha tan solo deben llenar el formulario indicando su número de celular y la cantidad máxima de mensajes diarios que quieren recibir. Usualmente no escribo más de una vez al día. Los campos de nombre y de correo electrónico son opcionales.
El servicio actualmente solo está habilitado para Guatemala y cada mensaje recibido tiene un costo de Q.0.60. Pueden obtener más información acerca de este servicio en la sección de preguntas frecuentes de Blikka.net
Agradeceré mucho la retroalimentación de esta nueva idea por parte de aquellos de ustedes que opten utilizar el servicio.

Publicado por Manolo Alvarez en Tecnología y PDAs a las 22:16

Lunes, 9 de marzo del 2009

Técnicas de Gestión: Diga lo siento, y luego arréglelo

Es muy rara la empresa en donde el personal no tenga la cultura de disculparse con el cliente si algo sale mal (y créanme que más de una vez algo va a salir mal). Esto está bien. Sin embargo, "lo siento" no significa nada si el problema no se arregla o vuelve a suceder.
Es cierto, una disculpa sincera es agradable. Pero para cerrar el circulo siempre debe venir seguida de una acción correctiva que resuelva el problema que causó la disculpa. De lo contrario el cliente percibirá al colaborador como una buena persona pero no sentirá que la empresa tiene el servicio al cliente como prioridad.
¿Cómo dar el salto de solo dar disculpas a disculpar y corregir?En realidad es bastante simple y todo regresa a algo que ya he mencionado mil veces. La conducta de las personas. Y todo empieza de arriba para abajo. Todo el personal de la empresa debe compartir una cultura de "me disculpo y arreglo".
Recordemos que existe el concepto del cliente interno. Es decir, nadie en ninguna empresa está aislado. Todos los miembros de la empresa son interdependientes. Y todos necesitan atención y servicios de alguien más dentro de la empresa. Esto inevitablemente quiere decir que habrán fallas en las interacciones internas.
El presidente toma una mala decisión, el gerente alca los recursos en donde no lo debía hacer, el encargado de compras adquiere materia prima errónea, etc., etc., etc. Es acá en donde nace la cultura de "me disculpo y arreglo".
Un gerente o líder debe recordar los siguientes pasos cada vez que falle:

Genuinamente asumir las responsabilidad de lo ocurrido y no buscar excusas.
Hacer un reconocimiento público del error cometido a las personas afectadas.
Presentar un plan de acción correctivo de acción.
Ejecutar el plan de acción y enmendar la situación.

De estos 4 pasos probablemente el más difícil de seguir es el primero ya que estamos acostumbrados a buscar excusas y realmente considerar que nuestras fallas con un efecto del entorno en que operamos. Una vez asumimos la responsabilidad y reconocemos que somos nosotros los que causamos las fallas podremos ser más efectivos, cometeremos menos errores y empezaremos a crear la cultura de "me disculpo y arreglo" que tanto necesitamos en las empresas y la sociedad moderna.

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 08:38

Miércoles, 4 de marzo del 2009

Read:: Organizational Design: A Step-byStep Approach by Richard M. Burton

Un libro para leer y volver a leer. No solo por el hecho de volverlo a leer. Este libro, en adición a enriquecer los conceptos de Diseño Organizcional de una manera muy elocuente, es un manual de referencia que un consultor experimentado en el tema puede seguir para lograr el diseño de cualquier organización.
El balance que se puede encontrar en las definiciones técnicas, conceptos y procedimientos detallados a seguir ofrece un panorama muy completo de que se debe hacer, paso a paso, para lograr diseñar una organización de inicio a fin.
Los temas principales que se atacan son:

Metas
Estrategia
Estructura
Procesos
Personal
Coordinación
Control
Incentivos

Cada uno de estos temas incluye una serie de preguntas de diagnóstico que ayudan al consultor a determinar los cambios que una organización debe experimentar en su diseño respecto a cada uno de los temas mencionados con anterioridad.

La profundidad y terminología utilizada en el libro requieren un previo contacto con la ciencia del diseño organizacional y no recomiendo leer este libro como primer contacto con el tema. No obstante, considero que este libro debe formar parte esencial las herramientas de un consultor que se dedique a ayudar a sus clientes en el diseño organizacional.
En el transcurso de los siguientes meses estaré aplicando esta metodología a mis consultorías y tengan por seguro que estaré escribiendo acá de los conocimientos adquiridos, sus aplicaciones y desempeño en el mundo real.
Compra el libro en Amazon:

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 21:01

Lunes, 2 de marzo del 2009

Herramientas de Gestión: Aplicaciones para Gestión de Proyectos

Como ya veremos en una serie dedicada exclusivamente al manejo de proyectos, no debemos dedicar más tiempo a la administración del proyecto que a su ejecución en sí. No obstante, el arte de la gestión de proyectos es algo que todo gerente debe poder ejecutar y mientras más eficientes sean las herramientas a su disposición mejores resultados podrá obtener.

Las personas de Webdesigner Depot han compilado una excelente lista de 14 herramientas vitales para el manejo de proyectos y colaboración.
La era del software de fuente libre ha llegado. Algunas de estas aplicaciones son comerciales pero su costo no es prohibitivo como lo era hace un par de años atrás. ¿Que hacer con todas estas opciones? Les listo unas cuantas sugerencias basadas en la idea de que a grandes rasgos el manejo de proyectos no es más que saber quién hace qué y para cuando.
No dedique tanto tiempo buscando la herramienta perfecta que al final su proyecto se salga de control por su falta de seguimiento debida a la búsqueda de una herramienta.
De ser posible, busque una herramienta Web que le permita trabajar en línea con sus colaboradores.
Mientras más fácil de usar y menos intrusiva la herramienta, mejor será su probabilidad de que todas las personas la alimenten como se debe. Recuerde, no importa que sistema esté utilizando, siempre obtendrá de salida lo que meta. Si lo alimenta con basura, basura saldrá!
Una vez elija una herramienta no se cambie. Por nada! Imagine como estaría de bien si no estuviera atravesando curvas de aprendizaje cada seis meses por que alguien decide cambiar una herramienta. Piense, ¿que hubiera pasado si ya domináramos la primera herramienta que empezamos a usar hace tres años? Todo marcharía bastante mejor.

Espero que el listado de herramientas de manejo de proyectos y colaboración junto con las sugerencias de qué y como elegir les sea útil. Por mi parte me interesa mucho saber que herramientas están utilizando todos ustedes en sus respectivos ambientes. Dejen sus comentarios!

Publicado por Manolo Alvarez en Herramientas de Gestión a las 08:16

Domingo, 15 de febrero del 2009

Técnicas de Gestión: Balance entre miedo y confianza

Gerenciar o liderar es tomar decisiones. Es hacer que las cosas pasen. Es llevar a un grupo de personas hacia una visión bien definida. Para poder llevar a alguien más ha una mejor condición, debemos nosotros primero, estar listos para llegar primero.
Todo esto que se habla una y otra vez acerca de la gerencia y el liderazgo está íntimamente ligado al entorno en que se desarrollan las personas. Y, desde un punto de vista muy simplista, el gerente o líder exitoso es aquel que logra comprender su entorno y actúa de cierta manera que logra que se cumplan ciertas expectativas respecto a este entorno. Es decir, logra encontrar un balance entre el miedo y la confianza.¿Qué es lo que ocurre? Cada decisión que tomamos (ya sea en la vida personal o profesional) se origina por un cambio en nuestros alrededores. Este cambio puede ser interno (nosotros cambiamos) o externo (nuestro entorno cambia). Es en este momento que debemos tomar conciencia y elegir como reaccionamos ante este cambio.
La clave del éxito está en poder razonar cuales serán las repercusiones o consecuencias de la decisión que tomaremos en respuesta al cambio. Muchas veces solemos ser bastante extremistas, siendo los extremos el miedo o la confianza (fe). Tomamos nuestras decisiones en base a uno de estos dos extremos.
Hoy por hoy la situación económica viene dura. Muy dura. Esto a su vez está causando un miedo generalizado (y también bastante justificado) que está dominando la mayoría de decisiones que se toman. Este pánico muchas veces nos puede "cegar" e inclusive llevar de una manera casí que automática a tomar decisiones basadas en temor. Esto no es bueno para nada.
Lo mismo ocurre cuando todo parece marchar de maravilla. Simplemente no nos cabe en la cabeza la idea de que algo puede salir mal. Perdemos todas noción de miedo (prudencia) y desarrollamos una noción irreal de las cosas. Tenemos una sobredosis de confianza y una fe en que todo estará bien. ¿Cuantas veces esto nos ha causado grandes problemas?
En fin, debemos siempre mantener la consciencia muy aguda y cada decisión que tomamos debe ser basada en un estudio "racional" de la situación a manera de que siempre tomemos un camino balanceado entre los extremos del miedo y la confianza.

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 15:08

Sábado, 31 de enero del 2009

Primer Presentación de la Mac hace 25 años. Steve Jobs

Como algunos de ustedes ya sabrán, desde hace año y medio que compré un Iphone he estado como loco detrás de todo lo que hace Apple. Dejé mi PC y compré una MacBook, etc., etc. etc. Me acabo de topar con un video de la primer presentación de la Mac hecha por Steve Jobs. Vaya que este tipo siempre ha cautivada las personas con sus Keynotes!

Publicado por Manolo Alvarez en Tecnología y PDAs a las 23:51

Manejo de Personal: Entrevistas y Capacitación Inicial

Ya que el artículo de Políticas de Gerencia y Manejo de Personal, Conducción de Entrevistas está por llegar a 2,000 lecturas he decidido publicar un audio Podcast de una sesión en la que impartí este tema para poder profundizar en el tema. Espero que les sea de mucha utilidad.

De igual manera les comparto la Presentación utilizada como apoyo audiovisual:
Tecnicas De Gestion
View more presentations from manolo.alvarez.

Publicado por Manolo Alvarez en Manejo de Personal a las 20:49

Martes, 27 de enero del 2009

La gestión de proyectos, simplificada.

Quien hace qué y para cuando. Esta es la versión más directa de lo que es la gestión de proyectos. Estoy totalmente de acuerdo con todos ustedes que al leer este artículo van a mencionar la ruta crítica, diagramas de Gannt, Pert, etc. Es cierto, todo esto es bastante importante. Pero no más importante que la ejecución puntual de tareas hechas por personas.
Analicemos la siguiente analogía. ¿Que es un bosque? En sí, un bosque no existe. No es más que una representación mental que hemos creado para definir un conjunto de arboles. La misma situación se presenta con el concepto de "proyecto". Un proyecto como tal no existe. Tan solo es un concepto creado para representar un grupo de tareas.Volviendo al bosque y los arboles. Si queremos talar un bosque, no importa cuanta tecnología y/o recursos tengamos, la única manera de talar todo el bosque es botar un árbol por uno. Lo mismo se prueba cierto para lograr completar un proyecto. No importa que versión de Microsoft Project o cuantos diagramas tengamos en la pared. El proyecto va a ser entregado en tiempo y bajo presupuesto si, y solo si, todas las tareas son completadas a tiempo. Una por una.
¿Quien completa las tareas? Las personas (Quien). ¿Que deben hacer las personas? Claro! Tareas que tienen asignadas (Que). Para tener el proyecto para control, las tareas deben de tener fechas de entrega definidas. (Para cuando). Esto nos de la fórmula que mencioné al principio: Quien hace qué y para cuando.
La idea principal es ver que el proyecto en sí es totalmente distinto de la representación del proyecto. Cuantas veces me han dicho, ¿mira que buen proyecto y me muestran una gráfica en la pared? Esta gráfica no es el proyecto. Tan solo es una representación del proyecto. El proyecto consta de una serie de tareas y las personas que las deben ejecutar. Lo mismo va para las reuniones, discusiones e infinitos documentos de seguimiento que se trabajan. Son procesos de gestión de proyectos. No el proyecto en sí.
Al entender esto veremos que si necesitamos las gráficas de Gantt y reuniones de seguimiento, etc. Pero esto nunca es el proyecto y no le debemos dedicar mas recursos que al proyecto (grupo de tareas) en sí. Recuerde, no importa el tamaño del proyecto que esté manejando, al final del día, si puede saber quien va a hacer que y para cuando, el proyecto será exitoso.

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 11:06

Jueves, 22 de enero del 2009

Oportunidades de negocio descubiertas por el corazón

Aquellos que me conocen dirán que soy una persona muy "apasionada". Mucha de mi motivación, toma de decisiones y y forma de hacer negocios se basa en una energía intangible que a veces pudiéramos calificar casi irracional. No les sé decir si esto es bueno o malo. Tan solo sé que me ha permitido levar una excelente relación con casi todas las personas que he conocido en el mundo empresarial.
¿Que rol pueden jugar los instintos y las emociones en el negocio? En sí, ¿nos pueden ayudar a encontrar oportunidades? ¿Tan solo nos traicionan y siempre debiéramos ser más racionales? Para serles francos, no sé las respuestas a estas preguntas. También sé que siguiendo esta tendencia no me ha ido mal.
¿Que piensa Michael Dell, fundador del gigante fabricante de PC's Dell al respecto?"
One of the things I benefited from when I started this business was that I didn’t know anything. I was just instinct with no preconceived notions. This enabled me to learn and change quickly without having to worry about maintaining any kind of status quo, like some of my bigger competitors.

The key is to listen to your heart and let it carry you in the direction of your dreams. I’ve learned that it’s possible to set your sights high and achieve your dreams and do it with integrity, character, and love. And each day that you’re moving toward your dreams without compromising who you are, you’re winning.

Don’t spend so much time trying to choose the perfect opportunity, that you miss the right opportunity. Whether you’ve found your calling, or if you’re still searching, passion should be the fire that drives your life’s work.

Michael Dell
"

¿Puede el corazón dirigirnos a las oportunidades reales en esta vida? Creo que si. ¿Ustedes que piensan?

Publicado por Manolo Alvarez en Emprender y Negocios a las 21:57

Viernes, 16 de enero del 2009

¿Gastar o Ahorrar? Como usar el dinero en el 2009

Claro que nuestras empresas dependen del entorno. El entorno económico/financiero para el 2009 pinta bastante turbulento. Esto nos pone a nosotros, los gerentes y líderes de organizaciones, en una posición bastante interesante. ¿Cómo debemos manejar nuestros presupuestos para este año? ¿En que debemos ahorrar y en que debemos invertir?

Un artículo en USA Today nos sugiere que hacer respecto a los 8 rubros más importantes del presupuesto:

Contrataciones de personal: Gastar
Renta: Ahorrar
Mercadeo y atención al cliente: Gastar

Desarrollo de nuevos productos: Ahorrar
Tecnología esencial y equipo: Gastar
Nuevos muebles, tecnología innovadora, etc.: Ahorrar
Irse verde (inversión ecológica): Gastar
Reservas y fondos: Ahorrar

Estos 8 puntos están basados en un sin fin de proyecciones y especulaciones. Todos sabemos bien que el instinto y nuestra experiencia en nuestro mercado es esencial en la toma de este tipo de decisiones. ¿Como piensa cada uno de ustedes manejar su presupuesto en este año de incertidumbre económica?
Esperamos sus aportes para enriquecer este artículo.

Publicado por Manolo Alvarez en Emprender y Negocios a las 08:47

Martes, 13 de enero del 2009

El origen de la crisis económica

Bien, a estas alturas del partido, ya todos estamos muy bien enterados de que estamos atravesando un período de recesión/crisis económica. Escuchamos que las cosas se van a poner muy duras y que toda la economía global se viene para abajo. Pero en sí, ¿que está pasando? Y aún más importante creo, ¿A que se debe?
Con el afán de tratar de entender el pasado para poder vivir el presente y predecir el futuro, voy a tratar, de una manera muy resumida, detallar los factores más importantes que nos han llevado a la situación actual.Todo empieza con el mercado de valores -- Muy pocas personas han logrado entender el concepto de que el dinero de hecho se puede crear y destruir literalmente de la nada. A finales de los años 90 y principios de los 2000 tuvimos el fenómeno del Boom de los .com. Recordarán todos ustedes aquella cantidad de empresas que lanazaron sus ofertas públicas en el mercado NASDAQ. Y un par de años después se desplomaron arrastrando consigo el NASDAQ y haciendo que millones de personas perdieran millones de dólares.
Esta situación fue de tal magnitud y creó tanta incertidumbre que un muy buen porcentaje de los inversionistas decidieron dejar de invertir en el mercado de acciones y pusieron su visión -- y dinero -- en otro mercado. Bienes y Raíces.
Todos estos especuladores cambiaron su campo de juego. Movieron cantidades inmensas de dinero del mercado de acciones a la compra de inmuebles. Esto llevó a un dramático cambio en los precios de las viviendas. Y, subsiguientemente, en la manera que estas eran vendidas y compradas.
La ley de oferta y demanda es muy simple. Mientras más demanda existe el precio se incrementa proporcionalmente. ¿Que fue lo que pasó? La demanda por viviendas se disparó. ¿Porque? Ya la compra de viviendas no era para satisfacer la necesidad de en donde vivir. Se convirtió en un juego de especulación.
Una persona venía y obtenía una hipoteca de un banco y compraba una casa por U.S.$ 50,000.00. En un par de meses el valor de la casa era de U.S.$ 100,000.00 -- (se crea dinero). Esto se propagó y miles de personas sacaban hipotecas (el banco asumiendo la deuda) y compraban casas con el fin de revenderlas a un mayor precio en poco tiempo (par de meses).
Esta tendencia llevó a los bancos a dar las hipotecas cada vez con menos garantía. Después de todo, las casas siempre se vendían y las hipotecas se pagaban. Pasaron un par de años de esto y los precios siguieron subiendo y subiendo. Las hipotecas se siguieron dando y el juego de especulación siguió su camino con los bancos asumiendo riesgos altísimos en la forma de prestamos para la compra de casas.
Todo lo que sube tiene que bajar. Se acabaron los compradores de casas. ¿Que pasó en este momento? De nuevo volvemos a la oferta y demanda. Bajo la demanda. Los precios de las casas bajaron a mitad de precio o menos -- (se destruye el dinero). Todos los especuladores que tenían casas muy caras (y por ende hipotecas carísimas) no las pudieron vender. En este momento se toparon con la situación de tener que pagar las hipotecas ellos mismos ya que no pudieron vender las casas.
Claro que no tenían dinero para pagar estas hipotecas. ¿Que pasa? El banco al no poder cobra la hipoteca se queda con la casa. Claro, a valor de mercado actual! Entonces supongamos que el banco dio una hipoteca por U.S.$ 100,000.00. Por oferta y demanda el precio de la casa bajó a U.S.$ 50,000.00. El especulador no puede pagar la hipoteca. El banco se queda con la casa para rematarla en U.S.$ 50,000.00 o menos. Se perdieron U.S.$ 50,000.00 o más.
Ahora tan solo multipliquemos esto por millones de veces y podemos empezar a ver de donde viene todo este relajo en que estamos metidos. Seguro esto nos afectara en todo el mundo.
Ustedes, que piensan?

Publicado por Manolo Alvarez en Punto de Vista a las 08:33

Jueves, 8 de enero del 2009

Read:: The Golden Compass by Philip Pullman

El primer libro de la trilogía de novelas de fantasía His Dark Materials de Philip Pullman. Este libro fue lanzado como película en el 2007. Hasta el momento de leerlo tuve la percepción, como muchos de ustedes la pueden tener, que es una historia para niños.Considero que esto se debe a la publicidad y comentarios derivados de la película, la cual aclaro, no he visto.
Sin embargo, el libro es más una historia de aventura y búsqueda interna muy profunda. Una búsqueda incansable de la identidad propia y los saltos que todos debemos dar al hacer la transición de la infancia hacia la vida adulta, pasando por la adolescencia. En Lyra, personaje principal, podemos ver los conflictos internos que atraviesan las personas al empezar a cambiar su inocencia por la experiencia. Y la tensión que experimentamos al tratar de encontrar el balance entre ambos.
A través de su viaje desde el colegio Jordan en donde todo empieza, hasta llegar a Svalbard en el Norte, Lyra deja de ser una niña malcriada para convertirse en una joven con un propósito definido y una temple de acero. Claro que no sabemos si su cometido final se cumple ya que este desenlace se da en el segudo libro de la trilogía, The Subtle Knife. No obstante, la aventura que se relata en este primer libro está llena de emociones y giros inesperados que no le permiten al lector dejar el libro. Personajes que inesperadamente cambian sus roles (e inclusive
sus parentescos entre sí) están a la orden del día. Las respuestas a intrigantes preguntas se esperan con ansiedad y emoción.
En fin, The Golden Compass es un entretenido libro que nos deja mucho en que pensar. Su lectura es muy rápida y fluída gracias al estilo tan simple de Pullman. Las cuestiones éticas y morales presentadas nos dejan mucho en que pensar sobre que debemos hacer y la relación interna -- dependencia -- que todos tenemos con nuestra alma (Daemon).
Muy recomendando.
opciones de Compra:

Compralo en Español en Sophos

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 12:24

Martes, 6 de enero del 2009

La Crisis Según Einstein

En estos tiempos que la palabra "Crisis" está siendo tirada de un lado a otro considero muy conveniente tomar un tiempo fuera y refrescarnos con los pensamientos al respecto de una de las personas más inteligentes que ha caminado sobre este planeta. Albert Einstein.
"No pretendamos que las cosas cambien si seguimos haciendo lo mismo.
La crisis es la mejor bendición que puede sucederle a personas y países porque la crisis trae progresos.
La creatividad nace de la angustia como el día nace de la noche oscura. Es en la crisis que nace la inventiva, los descubrimientos y las grandes estrategias. Quien supera la crisis se supera a sí mismo sin quedar 'superado'.

Quien atribuye a la crisis sus fracasos y penurias violenta su propio talento y respeta más a los problemas que a las soluciones.

El inconveniente de las personas y los países es la pereza para encontrar las salidas y soluciones. Sin crisis no hay desafíos, sin desafíos la vida es una rutina, una lenta agonía. Sin crisis no hay méritos. Es en la crisis donde aflora lo mejor de cada uno, porque sin crisis todo viento es caricia. Hablar de crisis es promoverla, y callar en la crisis es exaltar el conformismo. En vez de esto trabajemos duro. Acabemos de una vez con la única crisis amenazadora que es la tragedia de no querer luchar por superarla."
Albert Einstein

Publicado por Manolo Alvarez en Superación Personal a las 21:47

Mejore la comunicación de su empresa con Google Groups

Google Groups es un servicio en línea gratuito que permite a los usuarios conectarse con personas, accesar información, y comunicarse de una manera más eficiente utilizando el correo electrónico y la web.
En todas las organizaciones es necesario mantener una comunicación eficiente entre los miembros del equipo. Es cierto que la organización promedio hoy en día está conformada de varios equipos y cada uno de ellos es independiente. También es cierto que si cada uno de estos equipos no está bien coordinado, será imposible coordinarlos entre sí y lograr cumplir los objetivos de la organización como tal.
Como ya lo vimos anteriormente, el Email usualmente reduce la productividad. Sin embargo, la necesidad de comunicación instantánea está latente. He aquí Google Groups, una manera eficiente y simple de coordinar la información en un grupo de trabajo.Discusiones en línea o por email
Esta funcionalidad le permite unirse a una discusión respecto a un tema iniciado por alguien más o empezar una discusión usted mismo. De esta manera usted siempre podrá estar en contacto con los miembros de su grupo y saber que están pensando respecto a sus iniciativas y dudas.
Estas discusiones se pueden realizar tanto desde la interfaz en línea como desde el correo electrónico directo. Todos pueden participar desde cualquier plataforma que prefieran.
El hecho de que todos los correos enviados al grupo o escrito desde la interfaz en línea quedan registrados online para su posterior acceso por todos los miembros del grupo garantiza la persistencia de la información dentro de su grupo.
Creación de Páginas
Google Groups permite la creación de páginas Web dentro de su grupo. Estas pueden ser utilizadas para compartir documentos o publicar cualquier información pertinente al grupo. Los miemmbros de su grupo pueden contribuir al contenido, comentar sobre las páginas, etc. Todo dentro del interfaz del grupo.
Esta funcionalidad le llevará a crear una base de conocimiento que puede ser invaluable. Capture la información y contenido que ya puede estar en sus discusiones y hagala más accesible en una página. Las posibilidades son infinitas. Supongamos que está discutiendo un cambio de ubicación de oficina. ¿Por qué no crear una página con las ubicaciones preferidas de su personal?
Comparta Archivos y Fotos
Los miembros del grupo pueden subir archivos y compartir su trabajo con el resto del grupo. Utilice Google Groups como un repositorio de archivos. Los archivos pueden ser enviado como archivos adjunto a un correo o pueden ser subidos directamente en el sitio de Google Groups. Cada grupo cuenta con 100MB para almacenaje de archivos. A diferencia de otros productos de Google, este espacio no puede ser incrementado. Ni siquiera pagando una cuota adicional.
Adicionalmente a las funcionalidades ya discutidas, Google Groups le permite personalizar el look de su grupo a

manera de poder ayudar con la identidad del grupo y la imagen corporativa de su organización.
En resumen les puedo decir que este es un excelente producto. Bastante simple pero robusto. Hace lo que tiene que hacer y su inutitiva interfaz permite que las personas PARTICIPEN en las discusiones y al final del día, esto es lo que queremos.
Delen una vuelta a Google Groups y dejen un comentario con su experiencia. Después de todo, es gratis!

Publicado por Manolo Alvarez en Herramientas de Gestión a las 07:49

Martes, 16 de diciembre del 2008

No le tema al fracaso, aprenda de él

Muchas veces cuando vemos para atrás y nos enfocamos en situaciones que no salieron tal y como lo queríamos en ese momento, podemos tener sentimientos de miedo. Estos sentimientos de miedo seguro nos limitarán el alcance de nuestros sueños como emprendedores.
¿Que debemos hacer? Cuando vemos hacía atrás nos debemos enfocar en aprender de los errores cometidos y no en tener miedo de volverlos a cometer. Veamos tres puntos que le ayudarán a convertir la "mala suerte" en "buena suerte".

Nunca culpe. Cuando algo sale mal lo primero que hacemos es culpar a la economía o a un socio o un proveedor. Mientras se culpe a una entidad externa nunca se aprenderá del error cometido. Si se culpa uno cede su poder de tener éxito a los millones de factores externos presentes. Recuerde que no hay víctimas, solo voluntarios. Usted eligió ser un emprendedor voluntario.

Conozca nuevos compañeros. Recuerde que en todo mal negocio seguro encontrará buenas personas. Algunos se convertirán en nuevos compañeros. No puede saber con quien parará trabajando así que aproveche las relaciones humanas en todo negocio nuevo que vaya a emprender.

Estudie sus errores. Al estar molesto y posiblemente en una situación apretada al fracasar, el primer impulso es alejarse de sus errores. No lo haga. En lugar de tratar de escapar del fracaso, regrese a su fuente de inspiración, estudié sus errores y reestructure su negocio de nuevo.

Estos tres pasos le garantizarán nunca más volver a fracasar. De ahora en adelante tan solo puede aprender. ¿Que hace usted para seguir adelante luego de un tropezón?

Publicado por Manolo Alvarez en Emprender y Negocios a las 13:35

Domingo, 14 de diciembre del 2008

Como ser más eficiente trabajando desde casa

Puede ser que actualmente usted sea un profesional independiente que trabaja desde casa. También puede ser que usted trabaje para una empresa que le permite trabajar desde casa. ¿Que más le pudiera pedir a la vida? No todo es de color de rosas. Debe tener mucho cuidado. Este tipo de "ventajas" o arreglos pueden causar muchos problemas si no se está preparado.
A continuación les presento un listado de tips que le asgurarán que el trabajar desde casa sea eficiente, rentable y sobre todo una experiencia duradera:

Vístase de acuerdo a la parte. Es decir, al trabajar de casa, trate de utilizar los mismos atuendos que usaría para ir a la oficina.
Mantenga una oficina separada. Identifique, equipe y mantenga un área exclusiva de la casa para trabajar.
Siga una disciplina respecto a sus tiempos de "descanso" o "breaks". Horario!
Ojo con la comida. El refrigerador estará disponible a todo momento. Esto no puede ser una distracción o formarle un mal hábito.

Eduque y ponga la reglas claras a su familia. Estar en la casa no significa estar disponible para asuntos familiares. Una comunicación clara de este mensaje le evitará distracciones y disgustos.
De nuevo el horario. Fije su hora de entrada y su hora de salida.
Utilice una línea de teléfono separada para el trabajo o negocio. No mezcle los recursos de la casa con los del trabajo.
Mantenga clara la propiedad y políticas de uso de su computadora. De nuevo, no mezcle los recursos.
Mantenga constante contacto con sus superiores. Estar trabajando en casa no quiere decir que ahora usted es su propio jefe.

Ya estando cerca de cumplir una año de estar trabajando parcialmente en casa he cometido varios errores. Y estoy seguro de que seguir los tips en esta lista le ayudarán a tener una mejor experiencia trabajando desde casa.

Publicado por Manolo Alvarez en Emprender y Negocios a las 22:29

Miércoles, 19 de noviembre del 2008

Read:: The Big Switch by Nicholas Carr

¿Volviendo a cablear el mundo desde Edison hasta Google? Así es. The Big Switch, escrito por Nicholas Carr, presenta una serie de analogías entre lo que ocurrió con la llegada de la electricidad como una utilidad a finales del siglo 19 (Revolución Industrial) y la fuerte tendencia que estamos experimentando hoy por hoy con la transformación de los recursos informáticos en un servicio tipo utilidad.
¿Que sucede? Si recordamos, a finales del siglo 18 las empresas encontraron un diferenciador en la electricidad. ¿Que hicieron? Invertir en generar la electricidad internamente vía ruedas hidráulicas y posteriormente complejos generadores locales. Posteriormente lared eléctrica fue mejorando y los costos bajaron tanto que todas estas empresas se vieron forzadas a unirse a la red eléctrica para poder seguir compitiendo. La ventaja competitiva dejó de ser la capacidad de producir electricidad internamente. La ventaja competitiva se movió hacia quien podía utilizar de mejor manera la utilidad de la energía eléctrica. Empezó la revolución industrial. Carr sugiere que lo mismo está sucediendo ahora. Solo que a principios del siglo 21 está ocurriendo con los sistemas informáticos y el manejo de la información y conocimiento. La red eléctrica ahora es la red de la información (El Internet), la electricidad de antaño ahora es la capacidad de procesar información por medio de computadoras.
¿Que está empezando a suceder? Durante años miles de compañías vieron la capacidad de procesar datos como una ventaja competitiva. Millones de dólares invertidos en IT para manejo de interno del procesamiento y manejo de datos. Paulatinamente, como anteriormente sucedió, esta ventaja competitiva está perdiendo peso debido a la llegada de una red de servicio. El Internet.
Con cada día que pasa el acceso a esta red es menos costoso y más eficiente. Las empresas pueden manejar, a manera de un servicio tipo utilidad, su CRM en saleforce.com y manejar su correo con Google Apps. Lo mismo está pasando con un sin fin de procesos informáticos. Ya la ventaja no está en tener un departamento de informática lleno de computadoras que procesan datos. La ventaja está en como las empresas pueden utilizar está nueva red de servicios tipo utilidad para bajar sus costos y enfocarse en su negocio raíz.
Tan solo vea el caso de su PC. Usted sigue haciendo lo mismo en ella. Pero cada vez más el valor de su PC deja de estar en la PC en sí y se transfiere a la red en la que esta conectado. Ya sus fotos no están en su disco duro. Probablemente están en Flickr o algo similar. Sus documentos ya no están siempre localmente, probablemente tiene varios documentos compartidos vía Google Docs. Etc, etc., etc.
En fin, a grandes razgos este es el tema central del libro. Se presentan un sin fin de datos historicos reales y casos de estudio muy interesantes. Si es usted gerente o está a cargo de la planeación estratégica de cualquier organización, especialmente en estos momentos tan difíciles, fuertemente le recomiendo este libro.
Comprelo en Amazon.com:

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 21:37

Lunes, 17 de noviembre del 2008

Sea presidente de su propia empresa. Empezando hoy!

Muchas veces todo lo que necesitamos para lograr un avance en la calidad de vida que llevamos es un pequeño cambio de percepción. Recientemente acabé de escuchar un curso del señor Brian Tracy. El curso titulado Self Mastery Academy cubre una diversa gama de tópicos.
Sin embargo, lo que más me llamó la atención es el fuerte énfasis que se presenta en el uso de nuestro tiempo. Y como identificamos el uso de este tiempo. En este caso no se presenta el uso del tiempo bajo los lineamientos de la ciencia de la productividad. Se presenta como una percepción muy simple que seguro nos permite, de un día al otro, ser presidentes de nuestras propias empresas en cuestión de un par de semanas. Veamos como.Usualmente nos vemos como trabajando en una empresa o trabajando para alguien. No obstante, rara vez nos damos cuenta de que lo único que estamos haciendo es vendiendo nuestro tiempo. Con esto quiero decir que debemos, en todo momento, ver nuestra carrera como nuestra propia empresa.
En este momento yo dejo de estar empleado en X ó Y empresa. Yo empiezo a tomar decisiones respecto a a quien le vendo mi tiempo y como. Es decir, yo ya no trabajo en o para esta empresa. Ellos simplemente son actualmente mi más grande cliente. A la larga ellos están pagando por mi tiempo. Yo decido a quien le vendo mi tiempo. Y como se lo vendo. El avance de mi carrera depende de solo un factor. Como manejo mi tiempo. A que dedico mi tiempo y en donde lo puedo invertir para obtener el mayor retorno.
Este simple cambio de percepción es muy poderoso. Empiece, a partir de hoy, a verse como una empresa con posibilidades infinitas. Si usted fuera presidente de una gran corporación y tuviera poder ilimitado de toma de decisiones, ¿que haría hoy para hacerla crecer? Pues bien, adivine qué, usted es presidente desde hoy de su empresa YO. Y tiene control ilimitado sobre como invertir en ella, como hacerla crecer, donde utilizar los recursos y hacia donde llevarla.
Elimine esas ideas que le crean limitantes por que está trabajando para alguien más. Vea a su empleador actual como el más grande cliente de su empresa. A la larga solamente le están comprando la porción más grande de su tiempo. Evalúe si está obteniendo el máximo retorno para su inversión de tiempo o si pudiera obtener un mejor retorno haciendo algo diferente.
No tenga medio y sea un emprendedor con su nueva empresa fundad hoy, Yo Corp.

Publicado por Manolo Alvarez en Superación Personal a las 10:10

Domingo, 9 de noviembre del 2008

Barack Obama y la conexión con las personas

Claro que cualquier tarea que deseemos emprender requiere de destrezas y habilidades. Avanzar en nuestra carrera requiere de una gran capacidad, ser eficientes y sobre todo mucha dedicación. Sin embargo, lograr hacer nuestros de nuestros sueños una realidad requiere algo mas. ¿Qué es? La capacidad de conectar a un nivel genuino con otras personas.
Esta semana pasada que fueron las elecciones en Estados Unidos tuvimos un ejemplo muy claro que ejemplifica este punto. El senador Obama obviamente tiene una mejor conexión con una audiencia. Esta fue la característica que puso el sello en su campaña. Y sin duda alguna, el factor determinante en su contundente victoria. Claro que el daño a la imagen de el partido contrario tuvo que ver. Pero sin la capacidad de liderazgo inspirador y comunicación que le permitieron conectar con sus votantes, hubiéramos tenido unas elecciones más cerradas.
Recuerde que e 80% de los logros en su vida profesional se dan por su capacidad de trabajar con la gente. Por sus conexiones interpersonales. Por su capacidad de hacer saber a los demás de su potencial, sus ideas y sobre todo de su valor interno. Recuerde que no importa que tan bueno sea o que ten eficiente haga su trabajo. Si nadie lo sabe de nada le servirá. Sepa transmitir que tan bueno es. Dele valr a las relaciones personales con sus compañeros de trabajo.
Ahora bien, creo que si el senador Obama puede mantener al pueblo estadounidense motivado como lo ha hecho hasta ahora y tiene un equipo de trabajo que le responda para ejecutar eficientemente un buen plan de gobierno los resultados para los Estados Unidos serán buenos.
Lo mismo puede ocurrir en su vida profesional si sabe relacionarse con los demás. Los resultados lo sorprenderán. Obama seguro está sorprendido al igual que muchos otros.

Publicado por Manolo Alvarez en Liderazgo a las 22:03

Jueves, 23 de octubre del 2008

En vivo desde conferencia de Jimmy Wales en Guatemala

6:03 pm. Ya estamos dentro. Jimmy ya probó sonido y video. Esperando el comienzo de la conferencia.
6:07 pm. Ya está el maestro de ceremonias en el escenario. Todo listo para empezar.
6:11 pm. Giancarlo Ibargüen (rector de la Universidad Francisco Marrquin) da unas palabras de bienvenida....
6:12 pm. Jimmy toma el escenario. Hemos empezado.
6:13 pm. Un poco de historia. Charles Van Doren, 1962: Las enciclopedias deben ser radicales.
6:15 pm. Detalle de que es Wikipedia. Compartir la suma de todo el conocimiento humano de una manera gratuita con todas las personas del mundo.
6:18 pm. Mediawiki. Detalle de como está constituido el software. Un enciclopedia gratis requiere de software gratuito.
6:21 pm. Wikipedia es un proyecto global. ¿Todas las personas del mundo? 157 idiomas con al menos 1,000 artículos!!!
6:25 pm. Wikipedia es la enciclopedia más grande del mundo. El 5to. sitio más visitado en todo el mundo. Aún así es 1/3 del tamaño de google. 244 millones de visitas mensuales. El staff interno de wikipedia es solo de 22 personas. Presupuesto anual de 2 millones de $ el año pasado. Este año será de 4 millones de $.6:26 pm. Retos a vencer por Wikipedia: Confiabilidad, Completar, Acceso, Sostenibilidad Económica.
6:29 pm. Jimmy está detallando como estarán afrontando estos retos. Dispositivos móviles. Wikipedia necesita que las personas aporten. Esto es difícil desde los dispositivos móviles.
6:32 pm. ¿Que tan bueno es Wikipedia? Estudio por revista Nature hace 3 años. Britannica 3 errores por artículo. Wikipedia 4 errores por artículos.
6:35 pm. ¿Donde es más fuerte Wikipedia? Neutralidad y moderación. No es la plataforma de propaganda para nadie. Los Wikis son los mejores medios para generar debates moderados, serenos y medidos.
6:39 pm. Popularidad de Wikipedia. 6to. en Alemania, 10mo. en India, 8vo. en Japón..... 409,485 artículos en español (400 millones de hablantes de la lengua)
6:41 pm. Cambio de tema de Wikipedia a Wikia. Wikipedia es una enciclopedia. Wikia es la biblioteca!!!!! Es una organización independiente. Todo sigue gratis y/o Creative Commons. Wikia está creciendo al mismo ritmo que Wikipedia.
6:47 pm. El medio digital y económico permite la creación de 15,271 artículos de los muppets. Muppet Wiki. Esto es un fenómeno de "Long Tail".
6:50 pm. Jimmy pasa a hablar del proyecto search engine de la fundación: search.wikia.com. Un search engine transparente alimentado por la comunidad. ¿El peor enemigo de Google? 1.9 millones de contribuciones al día de hoy.
6:55 pm. Un poco de filosofía. Vamos a hacer un ejercicio. Nos piden imaginar tener que diseñar un restaurante desde 0. Ser innovadores. Vamos a servir carne. La gente tendrá acceso a cuchillos. La gente puede matar con cuchillos. Entonces ¿los clientes estarán en jaulas? En la vida diaria confiamos a la gente. La respuesta no debe ser prevenir que lo "malo" pase. Esto crea una mala sociedad.
6:57 pm. La respuesta es como paramos a los malos. Asuma buena voluntad. Casi todas las personas son decentes. Dejwmos todo abierto y veamos como solventamos lo malo y no meter a todos en una jaula.
6:59 pm. La cultura tiene 2 partes. Cultura popular por un lado y las artes finas. Hoy por hoy volvemos a cultura popular. Está basada en intercambio. No en un valor de mercado. "No voy a escribir un artículo a cambio de 20$, lo voy a escribir y esperar que le sirva a alguien". Hagámoslo!
7:00 pm. Acaba la conferencia y se abren las preguntas al público. La conferencia ha sido liberada bajo la licencia Creative Commons. El material de filmación es el primer material autorizado bajo la licencia de Creative Commons en Guatemala. Estará siendo publicado pronto. Que puntual Jimmy!
Posteriormente estaré actualizando este artículo, agregando fotos y links relevantes-

Publicado por Manolo Alvarez en Wikinomics a las 20:03

Miércoles, 15 de octubre del 2008

Jimmy Wales en Guatemala

Muy pronto, debido al lanzamiento de la versión guatemalteca de la licencia Creative Commons, estaremos contando con la presencia de Jimmy Wales en el país. Pero, ¿que rol juega Jimmy Wales (fundador de Wikipedia) con la licencia Creative Commons?
Bien, Jimmy Wales, con su proyecto Wikipedia, fomentó el crecimiento de lo que es la Web 2.0 y en especial la generación de contenido colaborativo entre iguales ("peer production" de acuerdo al concepto de Wikinomics). Claro está que el objetivo principal de Creative Commons es ofrecer a los generadores de contenido (texto, fotos, video, etc.) una manera fácil de compartir su contenido y colaborar con el resto del mundo.
Así que para mi, Jimmy Wales es un pionero en la colaboración global. Una mente brillante que vio como la combinación de los bajos costos tecnológicos en combinación con la naturaleza de cooperación humana pueden crear cosas maravillosas. Inclusive la enciclopedia más grande que ha visto la humanidad. ¿Y saben qué? Es gratuita!

Publicado por Manolo Alvarez en Wikinomics a las 19:41

Domingo, 12 de octubre del 2008

No olvide sus sueños, lo que es

Ayer sábado por la noche asistí a la graduación de colegio de mi sobrino "Guille". En la fiesta me llamó mucho la atención la decoración que se utilizó. No solo me llamó la atención, me recordó lo importante que son nuestros sueños y la identidad de "quien queremos ser".
Colgando del techo habían grandes mantas. Cada una de ellas con una foto de un graduando. La foto representaba la portada de una revista con el graduando posando y un titulo representativo de la personalidad y anhelos de cada uno. Parte muy interesante de este ejercicio fue que la portada de cada uno fue determinada por el grupo y no el graduando. Que más real que la percepción de nuestros amigos de colegio para recordarnos, un día más adelante, que es lo que una vez soñamos querer ser.
Claro, cada una de estas mantas pasan a ser propiedad de cada uno de los graduandos. Tan solo puedo imaginar lo poderosas que pueden resultar estas mantas más adelante en el camino en el momento que empezamos a perdernos y divagar de lo que soñamos que queríamos ser.
Ayer recordé mis sueños y lo que soy. No me he desviado mucho del camino que pinté años atrás con mis sueños. Pero tampoco les he sido tan fiel con cuestiones de tanta importancia lo merecen. Sin embargo, ayer, volví a soñar. Y mañana que empiece la semana llena de trabajo y retos, la afrontaré acompañado de la ilusión de afrontar todo con el fin de vivir los sueños de un Manolo anterior.
Nunca debemos olvidar nuestros sueños. Son esas obras de arte que pintamos en nuestras mentes para siempre recordarnos lo que en verdad somos.

Publicado por Manolo Alvarez en Superación Personal a las 23:08

Lunes, 6 de octubre del 2008

Empresas que buscan y encuentran servicios, patentes e ideas

Cada vez más los costos transaccionales bajan gracias a la tecnología disponible. Los costos de comunicación, procesamiento y almacenaje de datos son ya muy bajos. Esto está haciendo que el mercado busque y encuentre soluciones más eficientes para la búsqueda de productos y servicios. Lo mismo está ocurriendo del lado de la oferta. Este fenómeno se trata bajo el tema de Ideágoras en el libro de Wikinomics. Es bastante simple. Se están creando mercados en línea en donde miles de personas se reúnen a intercambiar servicios, patentes e inclusive ideas. Esto va un paso más allá de lo que conocemos como "outsourcing." Detallo algunos ejemplos concretos.

Elance.com. Encuentre cualquier servicio que necesite en un mercado regulado con evaluación de proveedores. Servicios de diseño gráfico, desarrollo de software e inclusive impresiones. Miles de proveedores en todo el mundo. De la misma manera, si usted presa servicios, puede fácilmente empezar a formar parte de esta comunidad y atender las necesidades de miles de personas alrededor del mundo.

Innocentive.com. Intercambio de soluciones de problemas. Este sitio es muy utilizado por Procter and Gamble para resolver varios de sus problemas químicos. Por ejemplo, si quiere crear un video de mercadeo para este sitio, puede fácilmente ganar USD. 5,000.00 si logra resolver esta necesidad.Su area es técnica y la programación de computadoras? Ayude a SAP a desarrollar un web service para manejo de errores y gane USD 10,00.00.

Estos tan solo son 2 ejemplos de como el mundo se está haciendo cada vez más pequeño y como grandes comunidades de personas se están formando con el fin de resolver problemas por medio del intercambio de servicios realizados por miles de personas.
Finalmente veamos los patentes. Muchas empresas han acumulado cantidades enormes de propiedad intelectual que no utilizan directamente en su giro de negocio. Esto les ha costado esfuerzo y dinero. De igual manera hay muchas empresas que necesitan propiedad intelectual para poder prestar sus servicios o desarrollar sus productos. La solución? Yet2.com. Un intercambio de patentes y propiedad intelectual que está ayudando a algunas empresas hacer un poco más rentable su investigación y desarrollo y a otras obtener tecnologías que les serían inaccesibles de cualquier otra manera.
Para poder ver el alcance completo de estos sitios es necesario registrarse. Les sugiero fuertemente hacerlo y empezar a ver la nueva manera en que se están haciendo los negocios.
Si. El mundo de los negocios ya cambió. Que impacto ven que esta tendencia puede tener en sus áreas de negocio específicas?

Publicado por Manolo Alvarez en Wikinomics a las 16:06

Domingo, 28 de septiembre del 2008

8 Beneficios/Prestaciones adicionales que hacen la diferencia con sus colaboradores

Recientemente escribí de cómo levantar la moral en el personal de una empresa. Hoy detallo 8 beneficios o prestaciones que pueden utilizarse para mejorar el ambiente dentro de una empresa. Tomando conciencia la recesión económica que se está experimentando, una vez más me enfoco en ideas que tienen un muy bajo impacto en el presupuesto.
Antes de presentar la lista quiero hacer un fuerte énfasis en que una de las razones más importantes por la cual recomiendo estos beneficios es por qué las recompensas puramente monetarias pueden no ser tan poderosas o inclusive contraproducentes. Adicionalmente, cada uno de estos puntos garantiza incrementar la productividad de las personas dentro de la organización.
1. Subscripciones a gimnasios.
2. Horario flexible.
3. Educación y capacitación continua4. Clubs de compras.
5. Sala de descanso equipada (refacciones,golosinas, entretenimiento).
6. Tickets a eventos culturales/deportivos locales.
7. Tiempo librea para actividades de voluntariado.
8. Asistencia y consultoría en manejo de finanzas personales.
¿Que beneficios presta su organización actualmente? ¿Considera que ofrecer alguno de estos beneficios mejoraría la cultura organizacional de su empresa?

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 22:23

Viernes, 26 de septiembre del 2008

Facebook, Recursos Humanos, su Carrera y Wikinomics

Facebook y Recursos Humanos juntos? Seguro que si. Y de que manera. Creo que es algo tan simple que ni siquiera lo hemos pensado. Un artículo publicado recientemente en CarrerBuilder.com trata el tema de como los reclutadores de las empresas en Estados Unidos están utilizando redes sociales como Facebook para "evaluar" a sus candidatos.
Esta tendencia es natural y creo que solo es cuestión de tiempo (y no mucho) para que este fenómeno se empiece a dar en nuestros países de habla hispana. México ya lo está empezando a experimentar.
Como manejarlo? Qué están encontrando las personas que utilizan las redes sociales como fuentes de información para contratar personal? Como me afecta esto? Como puedo tomar ventaja?
Veamos punto por punto.... Como manejarlo?
La primera reacción de muchas personas con que he compartido el tema (en personal y durante algunas conferencias) es "Esto no puede ser! Es invasión de privacidad. Además, la información que pueden encontrar no es lo que soy en el trabajo".
Bien, Facebook es una red social pública. Todas las redes sociales lo son. De ahí el nombre: red social. Por ende no creo que esto sea una invasión de privacidad. El siguiente paso es: "De igual manera yo tengo que aprobar quien puede ver mi perfil". Claro que si. Y cada uno de nosotros está en todo su derecho de compartir nuestro perfil con quien así lo deseemos.
Ahora bien, que haría usted si recibe una solicitud de ser "Amigo" y compartir su perfil con la persona que lo entrevistó el día anterior para ese puesto ideal? Creo que el mensaje que transmitiría al no compartirlo puede ser "algo estoy escondiendo". Cada vez más la probabilidad de que esto suceda es más grande.
Como manejarlo? Preste atención a los cambios. Reciba bien este cambio. Asimile el poder y las ventajas que todo esto trae al mundo de los negocios y en particular a su carrera. Súbase al barco de Wikinomics. Esto beneficia tanto a las empresas como a aquellos que buscan adelantar su carrera.
Qué están encontrando las personas que utilizan las redes sociales como fuentes de información para contratar personal?
Sin palabras. En Estados Unidos, 22% de los gerentes y personal que recluta ya está utilizando redes sociales para obtener información acerca de sus candidatos. Esto es una de cada 5. Les dejo este listado que traduzco directo del artículo original.
Lo Malo:

41% de los candidatos ha publicado información respecto al consumo desmesurado de alcohol (estar borrachos) y/o consumo de drogas.
40% de los candidatos ha publicado fotografías o información ya sea inapropiadas y/o provocadoras.
29% de los candidatos muestran claramente capacidades de comunicación ineficientes.
28% de los candidatos han hablado mal de las empresas en donde han trabajado anteriormente y/o de compañeros de trabajo.
27% de los candidatos mienten respecto a sus calificaciones en su perfil.
22% de los candidatos utilizan comentarios que discriminan raza, género, religión, etc.
22% de los candidatos tienen un nombre de usuario no profesional. Degrada su presencia.
21% de los candidatos ha sido vinculado a actividad criminal.
19% de los candidatos ha publicado información confidencial de empleos precios.

Lo bueno:

48% de los candidatos mostraron que su "background" es adecuado para el puesto que están aplicando.
43% de los candidatos mostraron gran habilidad para comunicarse.
40% de los candidatos mostraron ser un buen encaje para el clima organizacional de la empresa para la cual están aplicando.
El sitio de 36% de los candidatos transmite una imagen profesional.
31% de los candidatos cuentan con buenas referencias publicadas por otras personas en la red.
30% de los candidatos muestran interés real en diversas áreas.
29% de los candidatos han recibido premios o reconocimientos.
El 24% de los perfiles de los candidatos es creativo.

Números reales. Situación real. Estudio serio. Que quiere que encuentren en SU perfil?
Cómo me afecta esto?

Como quiere que le afecte? Si está buscando trabajo depende de en cual de las dos listas esté su perfil.
Si está buscando personal el hecho de tener tanta información disponible respecto al "background" de sus candidatos accesible de manera instantánea puede ser muy valioso. Sin embargo, esto representa el reto de aprender a utilizar este tipo de redes sociales y evaluar el contenido "coloquial" que encontrará en los perfiles de sus candidatos.
En general, este es un gran paso para el proceso de recursos humanos que permitirá encontrar el mejor encaje posible entre las empresas y la fuerza laboral.
Cómo puedo tomar ventaja?
Si busca trabajo:

Limpie su perfil. Elimine contenido no apropiado.
Comparta su perfil con las personas que lo entrevistan.
Usar Facebook no debe ser una carrera para ver cuantos "Amigos" tengo. Sea cauteloso con quien agrega a su red personal. Puede tener sorpresas de material no apropiado que sea publicado por un amigo. Este contenido puede ser vinculado a su persona.

Si ofrece trabajo:

Solicite ver el perfil de sus candidatos.
Aprenda a utilizar estas tecnologías.
Comparta este conocimiento con su personal de recursos humanos. Cree una cultura de reclutamiento alrededor de esta tendencia.

Hoy si hablamos bastante. Pero esta es una tendencia muy importante. Me gustaría mucho contar con la retroalimentación de personas en cada uno de los lados de la moneda. Diferentes edades también. Sé que este es una tema controversial y muy innovador. Espero sus comentarios....

Publicado por Manolo Alvarez en Wikinomics a las 09:17

Miércoles, 24 de septiembre del 2008

5 formas para subir la moral de su personal (sin afectar el presupuesto)

Uno de los aspectos más complicados de descifrar en el arte del manejo de personal es como mantener la moral del personal alta. Nuestro instinto gerencial usualmente nos lleva a creer que es necesario invertir bastantes recursos para lograr mantener la moral alta. Pensamos que es prácticamente imposible lograrlo. Esto no es cierto. Veamos este listado de 5 puntos que aseguran mantenr la moral del personal de su empresa hasta arriba; sin tener que gastar una fortuna!
1. Dé las gracias. Muchas empresas y gerentes se paralizan respecto al dar gracias a sus colaboradores. Esta parálisis impide que la cultura se dirija a dar las gracias. Esto bota la moral.
2. Jálelos a un lado. El agradecimiento se siente bien; la atención y el sentido de pertenencia se sienten aún mejor. Tome el tiempo necesario para pasar tiempo directo con el personal a su cargo y discuta el futuro de la empresa. Hágales saber que el futuro de la empresa depende de ellos y viceversa. Que la empresa es suya.
3. Valore el tiempo familiar. Lo que más valora su personal es su tiempo, los horarios flexibles y la posibilidad de poder pasar más tiempo en casa con sus familias. Las semanas laborales de 4 días se están empezando a hacer más populares. 4. Invierta en su futuro. Las oportunidades de desarrollo y entrenamiento generan mucha energía. Busque cursos, grupos y organizaciones locales que le permitan capacitar a su personal.
5. Sorpréndalos!
En su organización, ¿cómo está la moral? ¿que prácticas se usan para mantener la moral en alto? Cuéntenme...

Publicado por Manolo Alvarez en Manejo de Personal a las 23:51

Domingo, 21 de septiembre del 2008

Manifiesto de 10 puntos para como trabajar mejor

Estos 10 puntos, compilados por el artista suizo Peter Fischli, condensan de una excelente manera lo que cualquier persona, en cualquier carrera debe hacer para lograr ejecutar mejor. El listado está destinado a ayudarlo a moverse de una mentalidad de utópica a una mentalidad más práctica.
A pesar de ser 10 breves puntos, el poder que se condensa en este manifiesto tiene la capacidad de cambiar su vida.

Haga una sola cosa a la vez.
Conozca el problema.
Aprende a escuchar.
Aprende a hacer preguntas.
Distinga entre sentido común e ilógico.
Acepte el cambio como inevitable.
Admita sus errores.
Dígalo de la manera más simple.
Mantenga la calma.
Sonría.

Gracias a Juan Carlos Daetz por la referencia al artículo original.

Publicado por Manolo Alvarez en Superación Personal a las 17:18

Miércoles, 17 de septiembre del 2008

Conferencia acerca de Wikinomics en Intercambio Gerencial

Este Martes 23 de septiembre tendré la oportunidad de participar en la actividad de Intercambio Gerencial manejado por la Asociación de Gerentes de Guatemala. El título de la charla que estaré impartiendo es: "Wikinomics, Una Introducción a los Negocios en la Era de la Colaboración Global."
La charla será impartida en conjunto con mi buen amigo Phillipe Hunziker de Sophos con quien hemos empezado el proyecto Promanphi que tiene como fin conformar una comunidad que genere contenido relevante en español. Los invito desde ya a empezar a formar parte de este proyecto.

Espero poder ver a más de alguno de ustedes por allá.

Publicado por Manolo Alvarez en Empresa 2.0 a las 23:34

Un buen ambiente de trabajo

No es ningún secreto que el ambiente de trabajo de una persona determina, en gran parte, su motivación y productividad. Tomando en cuenta esto, y sabiendo que, pasó mucho de mi tiempo como consultor frente a la computadora y en el Internet acabo de invertir en un nuevo "setup" de equipo en mi oficina.

La computadra es una Laptop MacBook Black con procesador Intel Core2Duo "Penryn" a 2.4GHZ, 2GB de RAM y 250GB de disco duro. El monitor es un Samsung SynMaster 220WM de 22" LCD.
Hasta la semana pasada que recibí el monitor nunca había considerado un monitor como una herramienta de productividad. Vaya el espacio que da ayuda a el desempeño. En especial durante las noches largas....

Publicado por Manolo Alvarez en Herramientas de Gestión a las 18:11

Miércoles, 10 de septiembre del 2008

Video de Liderazgo y Video de Productividad

Quiero agradecer a todas las personas que han visto los vídeos de liderazgo y productividad. Con más de 11,000 visualizaciones ya, me vi obligado en buscar una mejor opción para la entrega de los vídeos en línea. Con la ayuda de blip.tv ahora puedo ofrecer una mejor calidad en la entrega y experiencia de los vídeos. Espero que sean de su utilidad.
Productividad
Liderazgo (21 leyes)

Publicado por Manolo Alvarez en Liderazgo a las 23:19

5 Cosas básicas que un emprendedor debe saber

Vamos directo al grano!

Enfoque en el flujo de efectivo. Se debe comprender la diferencia entre flujo de efectivo y rentabilidad. Con esto no se debe pretender una reducción de la rentabilidad. Pero recuerde que la rentabilidad es lo que mantiene las puertas abiertas y paga las cuentas.

Avance un poco todos los días. Es muy importante tener un pequeño logro todos los días. Ya sea hacer su producto o servicio un poco mejor, incrementar su habilidad en algo pequeño (aprender algo nuevo) o ganando un nuevo cliente. No deje de avanzar un poco cada día.

Pruebe iniciativas. Intente nuevas iniciativas. La suerte favorece a los que prueban nuevas cosas.

Ignore a los "idio-expertos". El mundo está lleno de "idio-expertos" que quieren verlo fracasar. Estos son idiotas que son expertos o expertos que son idiotas. Tenga cuidado y los ojos bien abiertos.

Nunca le pida nada a alguien que usted no haría.

Publicado por Manolo Alvarez en Emprender y Negocios a las 19:54

Lunes, 1 de septiembre del 2008

8 habilidades claves que seguro no aprendió en el colegio

En el colegio aprendemos muchas cosas. Lo mismo en la universidad. Sin embargo, conforme pasa el tiempo nos vamos dando cuenta que hay ciertas habilidades que nos permiten tener más éxito. Que nos diferencian y nos ayudan a tener un mayor impacto.
Entonces, ¿cuales son las habilidades que se le deben enseñar a toda persona que entre al sistema educativo?

Como caerle bien a la gente y crear una red de contactos.
Como leer rápido y el poder de los audiolibros.
Como fijar metas y administrar el tiempo.
Como leer e interpretar un estado financiero.
Como negociar y no dejar que se aprovechen de uno.
Como ahorrar e invertir.
Como plantear lo que es una vida exitosa.
Como propagar una idea y el mercadeo básico.

¿Que tanto aprendió usted de esto en el colegio? ¿En la universidad? ¿Ya en su ambiente laboral?
Si todos los niños llegan a tener una noción base de esos conceptos en sus años de formación, seguro pronto contaremos con una generación bastante más hábil en sus destrezas gerenciales.

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 13:25

Jueves, 28 de agosto del 2008

Lo único que debe saber para salir adelante

Claro que en este blog se han detallado ya cientos de tips prácticos para crecer como persona. Superación personal. Lo mismo va para el crecimiento de una empresa y un sin fin de técnicas de gestión y manejo de personal. Sin embargo hay un común denominador que todos debemos aplicar:
No se debe estar avergonzado de la pobreza, tan solo se debe estar avergonzado de no tomar medidas prácticas para salir de ella.
En este contexto quiero definir pobreza como:
1. Carencia de conocimiento, ignorancia.
2. Falta de motivación, ganas de superarse.
3. Ausencia de un rumbo definido. Propósito y objetivo.
4. Una calidad de vida no satisfactoria. Espiritual, Financiera, Personal y/o Profesional.
Ciertamente si aplica este elemental principio, ya tiene todo lo que necesita para salir adelante.

Publicado por Manolo Alvarez en Superación Personal a las 10:29

Martes, 26 de agosto del 2008

Como los clientes están mejorando las empresas

Ya recientemente escribí al respecto. Cada vez más los clientes están tomando control de lo que hacen con los productos. De la misma manera, las herramientas en línea están haciendo que los consumidores tengan canales directos de retroalimentación directos a la empresa.
Esto es una tendencia de la que se puede tomar ventaja. Ya se está haciendo. Quiero dejar esta breve nota con una referencia a un artículo en Business Opportunities que describe como Starbucks está utilizando el concepto de My Starbucks Idea para conocer las ideas y ejoras de sus consumidores. No solo están conociendo que es lo que quieren sus consumidores, han recibido ideas tangibles que ya están implementadas en sus cafeterías. Los dejo con el artículo: My Starbucks Idea. (En inglés).
Me interesaría mucho ver que aplicaciones consideran que se pueden hacer acá en Latinoamérica. ¿Que piensan de las ideas en el sitio? Dejen sus comentarios.

Publicado por Manolo Alvarez en Empresa 2.0 a las 16:29

Lunes, 18 de agosto del 2008

Deje que sus clientes co-diseñen sus productos

La demografía de los consumidores está cambiando. Y esta nueva generación considera que el derecho a personalizar e inclusive modificar (hackear) los productos que adquieren es un derecho de nacimiento.
Este fenómeno se ha manifestado más fuertemente en productos tecnológicos como el Apple Ipod, el Sony Play Station y todo tipo de dispositivos electrónicos.
Sin embargo, esta tendencia se está manifestando cada día más en otras áreas como lo son los vehículos, juguetes, muebles y cualquier otro tipo de productos. Estamos cerca de llegar a una mas crítica en la cual las empresas deben empezar a escuchar el "ruido" de el mercado, abrir las puertas de sus departamentos de diseño y permitir que sus mismos clientes les ayuden a co-diseñar sus productos. Veamos algunos ejemplos. Mucho antes que existiera el IPod Video, un grupo de entusiastas (muy hábiles por cierto) se reunieron por medio de unos foros en Internet y modificaron IPod Color para que contara con esta funcionalidad. Claro que luego Apple reaccionó e incorporó esta funcionalidad en la siguiente generación del producto. Algunos ejemplos.
De la misma manera existen muchas comunidades de entusiastas que están haciendo de todo con sus Toyota Prius. Las instrucciones son bastante claras y los resultados asombrosos. Tan solo realizar una búsqueda en Google devuelve miles de sitios similares donde una persona brinda los pasos necesarios para modificar este vehículo para obtener funcionalidad que ni se pensaba posible.
Finalmente quiero citar la iniciativa que Lego ha tomado permitiendo que sus clientes diseñen kits de blocks por si solos luego permitiendo que puedan comprar los kits que diseñan y finalmente compartirlos con toda la comunidad de clientes. Lo pueden ver aquí. Fascinante! Diseño muy creativo de nuevos kits totalmente gratis. Las ventas de lego han crecido exponencialmente gracias a esta iniciativa.
Claro está que muchas empresas no se encuentran en un giro de negocio en el cual sea tan obvia la estrategia para poder tomar ventaja de esta situación. Pero créanme que con un poco de tiempo y pensamiento abierto se puede lograr encontrar como ayudar que sus clientes le ayuden a co-diseñar y mejorar sus productos y servicios.
¿Que se les ocurre?

Publicado por Manolo Alvarez en Empresa 2.0 a las 09:18

Viernes, 15 de agosto del 2008

Aplique el modelo de negocio de Latin American Idol a su Negocio

Recientemente tuve la oportunidad de coordinar los esfuerzos técnicos y la definición del modelo de negocio de un concurso local cuya dinámica se asemeja bastante a la de Latin American Idol. Por eso la ausencia de actualizaciones recientes. En términos generales se cuenta con un concurso en donde los "usuarios" son los "jueces" vía votaciones con mensajes de texto "SMS".
Este modelo de negocio se asemeja tanto a las técnicas de colaboración Wiki y Web 2.0. Veamos por qué:

El esfuerzo de cada usuario (costo monetario por mensaje) es mínimo.

La cantidad de revenue (contenido generado) es muy grande al momento de sumar las contribuciones individuales de todos los usuarios.

Todas las personas que interactúan con el concurso son prosumidores (generan mensajes de texto -- Producen y Consultan los resultados de las votaciones -- Consumen). Tenemos Prosumidores!

La exposición que se logra para las participantes crece exponencialmente gracias al bajo costo transaccional de difundir su participación por medio de las redes sociales como HI5 y Facebook.

No resulta difícil encontrar las similitudes entre este modelo de negocio y la generación de contenido colaborativo utilizando Wikis y herramientas similares.
El patrón tampoco es difícil de identificar:

Encontrar un resultado esperado.

Definir una dinámica en la cual los consumidores jueguen un rol participativo en el cual el esfuerzo o inversión para ellos sea mínimo.

Construir una plataforma que permita consolidar los pequeños esfuerzos de todos los Prosumidores y que les devuelva un cierto "valor" por sus esfuerzos.

Dar a conocer el proyecto utilizando las redes sociales y mecanismos disponibles para multiplicar los esfuerzos.

Ahora bien, utilicemos este mismo mecanismo para ver como se puede aplicar este modelo a cualquier negocio. Necesitamos los pequeños aportes de cada uno de ustedes en los comentarios para lograr identificar como podemos utilizar esto en cualquier área de negocios. Espero sus aportes!

Publicado por Manolo Alvarez en Empresa 2.0 a las 12:39

Martes, 29 de julio del 2008

Una lección para toda la vida

El reciente 25 de Julio 2008 Randy Pausch pasó a mejor vida. Aunque esto es difícil de creer luego de conocer un poco de la excelente vida que llevó en esta tierra. Murió de cáncer de páncreas a los 47 años. Si dejar un legado es la máxima expresión humana creo que Randy acaba de subir los estándares. Comparto acá su "Last Lecture" con el fin de divulgar la mejor lección de vida que jamás he escuchado.

Publicado por Manolo Alvarez en Superación Personal a las 12:19

Viernes, 25 de julio del 2008

Recursos y lecturas esenciales para iniciar en el Web 2.0

El día de ayer tuve la oportunidad de dar una charla a un grupo de alumnos de 4 año en el Universidad del Valle de Guatemala. La charla se impartió como parte de un taller de comunicación y tratamos el tema de como comunicarse en un mundo 2.0. Luego de la conferencia acordamos con la catedrática María Mercedes Zaghi compilar una lista de recursos y prácticas que pueden ayudar a cualquiera a entrar al mundo del Web 2.0 y formar parte de la creciente comunidad global.
En el presente post procedo a realizar dicha compilación esperando que no solo sea de utilidad para las personas que asistieron el día de ayer sino que para cada uno de los lectores que nos visitan a diario. Como primer punto es necesario aclarar que es el We 2.0. Para esto es indispensable referirnos a Wikipedia y su definición de Web 2.0. Es necesario comprender especialmente que son los servicios como Wikis, Redes Sociales y Blogs.
Luego de tener una noción básica de que es esto del Web 2.0 se recomienda fuertemente leer el libro Wikinomics de Don Tapscott y Anthony Williams. Ya hoy por hoy Wikinomics es más que un libro y representa una manera de pensar, hacer negocios e interactuar entre las personas. Este concepto nos ha cautivado tanto que ha sido el tema de nuestro primer video (28 minutos) en promanphi.com.
Ya que estamos en el tema de vídeos es muy importante hacer notar la existencia de Blip.tv. Este es un sitio en el cual las personas podemos crear nuestros propios canales de "TV" sin restricciones de tamaño o largo de los vídeos. Es muy similar a YouTube con la diferencia de que el contenido en Blip.tv está orientado a una mayor formalidad y seriedad en los temas tratados.
Bien, a esta altura ya es hora de empezar a contribuir y convertirnos en "prosumidores". Ya tenemos el conocimiento base y el paradigma 2.0. Los Wikis son la herramienta de preferencia en el nuevo mundo colaborativo 2.0. Los invito a editar una página en Wikipedia, el Wiki más grande del mundo. Si! Pueden editar el contenido. Así es como Wikipedia a sido construido. Pequeñas contribuciones de millones de personas. Es fácil, tan solo deben crear su cuenta, hacer click en el botón de editar y hacer sus aportes. Escojan un artículo de algún tema que les apasiones y sobre el cual tengan conocimiento y agreguen para empezar una frase. Para comprender a grandes razgos como funciona un Wiki vean este interesante video.
El mundo 2. se mueve en material escrito en formato digital. El arte de escribir se ha perdido y es muy importante recuperarlo para poder destacar en este nuevo mundo. Como todo, la práctica hace al maestro. Escriban bastante. Y que mejor manera que hacerlo que con un blog. Tener un blog les ofrece 2 ventajas principales:

Practicar de manera regular la habilidad de escribir
Dar a conocer al mundo sus pensamientos, habilidades y destrezas. Se dan a conocer!

Crear un blog es muy fácil y totalmente gratuito. Las mejores dos opciones son Blogger y Wordpress. Visiten estos sitios, creen y personalicen su blog y empiecen a escribir.
Pasamos a los podcasts. Esta tecnología ayuda mucho para estar aprendiendo y estar expuestos a nuevas ideas y los puntos de vista de miles de personas alrededor del mundo. Son especialmente útiles si se cuenta con un Ipod para pasar el tráfico y escuchar buen material en lo que se va de un punto al otro.
Las redes sociales son herramientas poderosas que le permiten a las personas encontrar otras personas con los mismos intereses e ideales. Al día de hoy no nos hemos percatado del poder de estas redes y la mayoría de su uso es recreativo. Sin embargo el potencial está ahí y cada vez hay más redes sociales dedicadas a los negocios. Del lado social recreativo tenemos Facebook y del lado de negocios tenemos LinkedIn. Creen sus perfiles en estas redes y contribuyan. No solo lean. Es necesario aportar para ser reconocido dentro de estas redes sociales.
Con toda esta información disponible es muy difícil mantenerse al tanto. Es imprescindible aprender a distinguir la información y el contenido de valor del contenido trivial. Y luego leer este contenido de valor. Es muy importante utilizar un lector de Feeds RSS que nos permita centralizar todos los artículos que se publican en los sitios que más nos gustan. Mi lector de preferencia es el Google Reader. Con leer 1 hora al día temas en su área les garantizo que podrán estar en el 5% superior de cualquier área en la que se desarrollen.
Es necesario recordar que el Web 2.0 ya no es tanto sobre tecnologías sino que más sobre personas, contenido y relaciones. Es una manera de pensar y hacer las cosas. Se requiere de una cambio de paradigma muy profundo para poder acoger estas nuevas tendencias y percibir todas las oportunidades que se están dando. Y vaya que son bastantes! Como ya mencioné, es necesario estar practicando, leyendo y aprendiendo constantemente para "encajar" en todo esto.
Antes de cerrar el post les dejo una referencia a SlideShare (sitio en donde se pueden publicar sus presentaciones de Power Point en línea totalmente gratis) con la presentación de ayer En SlideShare podrán encontrar una infinidad de presentaciones de este y muchos otros temas de interés en cualquier área. Les dejo la presentación dada y siéntanse

libres de bajarla y compartirla con todos.
Comunicacion en Un Mundo 2.0

view presentation (tags: web 2.0 comunicación colaboración)

Espero que todos los links e información en el presente artículo les sean de utilidad y como siempre ya saben que sus aportes y comentarios a esta o cualquier otra entrada en el Blog son una gran contribución y muy bienvenidos! ¿Que más sugieren que podemos hacer para entrar de lleno al mundo 2.0?

Publicado por Manolo Alvarez en Empresa 2.0 a las 11:02

Lunes, 21 de julio del 2008

Las crecientes voces de los clientes

Erase una vez cuando la cantidad de clientes que levantaban quejas contra las políticas o decisiones de la empresa era mínima. Muy pocas personas se tomaban la molestia de agarrar un teléfono y hacer una llamada al centro de atención del cliente de una organización.
Y las llamadas que eran recibidas muy seguramente eran tomadas como venir de "personas que se quejan de todo" y "esta persona no entiende de que se trata nuestro negocio". Bien, estos días han acabado y las redes sociales y aplicaciones sociales como Facebook y Digg le han dado una nueva voz muy poderosa al consumidor. Recientemente se han escuchado casos de empresas que han tomado decisiones que no exactamente están alineadas con lo que sus consumidores desean y se han formado grupos en Facebook que prontamente (3 días) llegan a los 15,000 miembros que se unen a la protesta.
Estos antes pequeños incidentes hoy en día escalan de una manera muy rápida a desastres de relaciones públicas debido a la nueva manera de socializar y manifestar intereses comunes que tienen disponibles los consumidores. Es de vital importancia para subsistir tener un cambio de paradigma respecto a como las empresas toman en cuanta los comentarios de sus consumidores.
Tal vez ya es hora de que las políticas de las empresas empiecen a ser dirigidas por los comentarios e ideas de sus clientes y no por lo que un comité específico cree correcto. Por lo menos una mezcla de ambos. Es necesario empezar a pensar en contar con mecanismos como blogs, wikis y espacios comunitarios dentro de los sitios corporativos de todas las empresas para permitir que la nueva voz de los clientes pueda ser escuchada dentro de la empresa como una ayuda a encontrar la dirección correcta y no como una manifestación de descontento que puede rápidamente escalar en un verdadero problema.

Publicado por Manolo Alvarez en Empresa 2.0 a las 14:50

Lunes, 14 de julio del 2008

El costo de las transacciones en las Empresas 2.0

La ley de Coase dice:

"Una firma tan solo debe hacer lo que puede hacer de una manera más eficiente que las otras, y debe realizar fuera todo aquello que otras firmas puedan hacer de una manera más eficiente, después de tomar en cuenta los costos transaccionales que implica trabajar con proveedores externos."

Esta ley propuesta en 1937 es más actual hoy que nunca. Cada vez más escuchamos la palabra "outsourcing" y vemos que tantas empresas se fusionan o forman alianzas estratégicas. La idea de la empresa todo poderosa que puede hacer todo poco a poco está muriendo. ¿A que se debe este fenómeno?
Si vemos detenidamente la ley de Coase nos damos cuenta que las empresas deben tan solo enfocarse en realizar aquellas actividades que pueden ejecutar de la manera más eficiente, todo lo demás debe outsource. Per dentro de la estimación de este eficiencia la ley incluye el costo transaccional de trabajar con proveedores externos. Es en este punto en el cual debemos centrar nuestra atención. La Web 2.0 justo a eso ha venido. A reducir los costos de colaboración y producción compartida. El costo de la colaboración a estado en picada desde hace unos cuantos años al punto de que el costo de trabajar con alguien al otro lado del mundo puede ser casi el mismo que colaborar con la persona que está en la oficina de al lado.
Y no solo el costo directo de la colaboración está en declive. Las técnicas, metodologías y, por ende la eficiencia con que se puede colaborar con personas fuera de la firma está incrementando exponencialmente. Esto reduce el costo e incrementa los beneficios directos de trabajar con personas fuera de la firma. Todo de acuerdo a la ley de Coase que fue postulada desde 1937.
Como que si esto fuera poco tenemos que tomar también en cuenta el hecho de la existencia de las grandes comunidades especializadas que están brotando en el Internet y todas aquellas personas motivadas a colaborar y aportar en un nuevo esquema de trabajo.
Es necesario tomar en cuenta sitios como Innocentive e Elance en donde miles de personas ofrecen su conocimiento en un mercado regulado por los mismos usuarios en donde las firmas pueden solicitar la resolución de problemas o la ejecución de proyectos y en donde miles de proveedores ofrecerán sus soluciones propuestas en cuestión de horas. ¿Que pasa? La firma puede elegir al mejor postor tomando en cuenta precio, calidad y reputación dentro de la comunidad.
Estos son tan solo algunos de los argumentos que sustentan el por qué estamos viendo tanto outsourcing. El costo de trabajar todo aquello en lo que no se especializa la firma es tan bajo fuera de ella que es necesario sacar todas las transacciones posibles hasta que se encuentre el punto donde sea más barato hacerlas dentro.
Las firmas se necesitan especializar en su negocio nuclear. Ya el mundo hoy permite hacer todas las actividades que sean periféricas fuera. Procter and Gamble realiza más de la mitad de su investigación fuera de la empresa. BMW ya solo se enfoca en la inegeniería de los carros y el mercadeo de la marca. la fabricación de las partes y el ensamblado de los carros lo hacen fuera. En el mercado local en donde vivo las pizzerias están empezando a subcontratar empresas de mensajería para la entrega a domicilio de las pizzas.
Es necesario que se empiecen a evaluar las transacciones y los costos de las mismas dentro de las empresas. Se debe encontrar cual es el negocio nuclear. Lo más importante es aprender a manejar todas estas nuevas herramientas y tendencias de colaboración que están brotando y tomar ventajas de ellas para permitirle a su empresa enfocarse en su negocio nuclear y trabajar todo lo demás fuera, posiblemente a costos menores que si lo hiciera internamente.

Publicado por Manolo Alvarez en Empresa 2.0 a las 09:25

Martes, 8 de julio del 2008

Manejo de Personal: ¿Qué es un salario justo?

Respondiendo a una pregunta recibida de parte de Freddy, estaré discutiendo un poco la situación de como recompensar justamente a un colaborador.
Recordemos antes que nada que es muy importante tener presente que a la hora de que una persona evalúa su trabajo el dinero no lo es todo. Lejos de serlo. Existen un sin fin de estudios que muestran que la combinación de prestaciones y el ambiente laboral preceden por bastante a una remuneración puramente económica ante los ojos de la mayoría de las personas.
Pero, ¿Cómo saber que es lo justo a ofrecer? Antes que nada creo que un salario debe de ir de acuerdo a las capacidades de una persona. Pero no solo esto. Debe de ir acorde a los resultados que la persona esté logrando en su puesto actual. Claro que esto pone bastante trabajo en el jefe directo. ¿Por qué? Porque para poder aplicar esta premisa es indispensable tener un sistema de evaluación eficiente. Entre otros esto incluye:

- Descripción de puesto bien definida.
- Reseñas periódicas de desempeño.
- Comparación con períodos anteriores.
- Seguimiento y coaching de la persona
- etc.

Es imposible hablar de un salario justo si se tiene idea de que se espera de la persona desempeñado el trabajo. También es necesario tener las métricas necesarias para ver que tan cerca está de llenar las expectativas definidas. Luego de esto debemos tomar en cuenta la premisa de que los seres humanos somos felices siendo productivos. El mejor salario del mundo no puede compensar la falta de una vida plena. Jamás. Menos hoy en día cuando todos buscamos el alusivo balance entre trabajo, estabilidad económica y vida personal. Recomiendo tomar esto en cuenta a la hora de desarrollar un presupuesto de compensación.
En lugar de meter todo el dinero en plenos salarios tome en cuenta los siguientes aspectos en los cuales se puede invertir el dinero para ofrecer una recompensa más plena a sus colaboradores:

- Bonos por productividad.
- Prestaciones vinculadas al buen desempeño como
  - Días extra de descanso
  - Actividades extra curriculares en la empresa
  - Capacitaciones y desarrollo personal
  - Flexibilidad de horario de trabajo
- Mejora continua de instalaciones, equipo y ambiente de trabajo

Finalmente no queda nada más que decir que recuerde que las personas necesitan crecer. Tome en cuenta ofrecer un plan de carrera y la posibilidad de crecer. Tanto profesional como económicamente. Una persona sin la ilusión de prosperar no será ni productiva ni feliz mucho tiempo. Es muy importante que todos sepan que hay crecimiento para ellos de acuerdo a la mejora de sus rendimiento. Así que los salarios nunca pueden quedarse estancados mucho tiempo. Ah! Pero tampoco la productividad y rendimiento de sus colaboradores.
Freddy, espero que esto responda tus preguntas.

Publicado por Manolo Alvarez en Manejo de Personal a las 09:33

Viernes, 4 de julio del 2008

Manejo de Personal: El protagonismo de los colaboradores.

La regla general en las empresas es que todos los colaboradores deben ser moldeados a los procesos y políticas ya establecidos en la organización. Usualmente el rol de las personas se reduce a hacer lo que se les dice y cumplir órdenes directas.
Es muy difícil encontrar una organización en la cual cada uno de los colaboradores puede ser realmente protagonista en el futuro de la empresa y por ende realmente aportar al desarrollo de la misma. Si tomamos como ejemplo la evolución del Internet es tan fácil darnos cuenta como el dejar que las personas sean protagonistas en su ambiente mejora los resultados para todos.
Inicialmente en el Internet el contenido era publicado por unas cuantas personas "super dotadas" y el resto de los "mortales" consumíamos ese contenido. Créanme, en esos días no había mucho contenido que realmente valiera la pena o aportará de una manera directa y representativa a las distintas sociedades.
Esto ya hoy a cambiado y millones de personas son protagonistas en Internet. Ya su rol no es un rol pasivo, ellos son el Internet. Sitios como YouTube, Innocentive, Flickr y Facebook reflejan nuestra realidad social. Los cientos de miles de colaboradores de Wikipedia nos han literalmente regalado la enciclopedia más grande, completa y exacta de la historia.

Los niveles de colaboración, aprendizaje y descubrimiento que se han logrado gracias al protagonismo de "todos" en el Internet ha alcanzado niveles nunca antes vistos en la historia de la humanidad.

Es hora de que las organizaciones acepten este hecho y empiecen a permitir que todo su personal, sin importar que puesto ejecute, sea protagonista directo dentro de la organización. El modelo ya está dado y tan solo es de aprender a aplicarlo a cada organización en su propio estilo.

Es imprescindible que se abran los canales de comunicación y se escuchen los millones de aportes que mueren al no ser escuchados en las salas de juntas directivas alrededor del mundo. Necesitamos darle rienda suelta a la creatividad de todas aquellas personas a las que se les ha enseñado a no aportar y tan solo seguir esquemas predefinidos.

No podemos seguir manejando empresas en donde existen personas que no aportan a la estrategia de la organización. La planeación estratégica ya no puede ser labor de solo unos cuantos. Llevará demasiado tiempo definirla y será casi imposible implementarla. Se perderá la carrera.

El protagonismo de todos y el aporte colectivo son las únicas maneras de salir adelante y formar parte de la nueva economía global. La era del conocimiento está quedando rápidamente atrás y estamos llegando a un período en el cual la inteligencia colectiva y la colaboración entre grandes equipos son necesarios para subsistir.

El costo de la comunicación y coordinación de equipos nunca había sido tan bajo. Aún así veo a la empresas esmerarse en realizar todas sus transacciones de maneras tradicionales que son mucho más caras, tanto en tiempo como en dinero, que recurrir a la tecnología y formar equipos multi-disciplinarios y especializados. Se rehusan a innovar.

Esta transición es difícil pero aquellos que no se adapten sufrirán consecuencias muy serias y se quedarán atrás. Las empresas modernas ya no pueden esperar más. Deben dar el salto y unirse a la revolución económica más importante desde la revolución industrial. Bienvenidos al Futuro.

Publicado por Manolo Alvarez en Manejo de Personal a las 00:18

Lunes, 30 de junio del 2008

Read:: Autobiography of Martin Luther King, Jr.

Una compilación de escritos por el Dr. King magnificamente editada por Clayborne Crason. A pesar de que MLK nunca se propuso escribir su biografía, la cantidad de material que quedó luego de su muerte es asombrosa y ha sido editada de tal manera qu ha sido posible compilar lo que realmente es una autobiografía hecha y derecha.
En realidad no sé por que al estar en la librería me vi tan atraído a este libro. Lo curioso es que lo mismo me pasó con la autobiografía de Gandhi. Y la sorpresa más grande es el gran vínculo que existe entre estos dos hombres. Incluso ya estando en casa me percaté conscientemente de que en la portada del libro de MLK aparece una foto de Gandhi. Dios sabrá lo que nos pone enfrente. Vamos con lo que me ha dejado este libro. Coraje y determinación. Es algo que hace tanta falta en el mundo de hoy. No importa si estamos analizando la sociedad, las empresas o en que continente nos centremos. Ya las personas no estamos dispuestas a luchar por lo que creemos. Y este libro sé que me ha devuelto un poco de integridad. Al menos en el plano del "querer". Ya llegará la hora de empezar a poner en práctica.
Es impresionante el poder que puede generar un solo hombre. Por poder MLK define algo así como: "La capacidad de ejercer la propia libertad, llevar una vida digna y lograr cambios por medio del amor y la no violencia". Bastante interesante. Me parece muy interesante la determinación y falta de miedo de MLK. ¿Como es posible que una persona esté tan abiertamente dispuesta a dar su vida por un ideal? No lo entiendo.
Creo que es de suma importancia para todos leer esta libro ya que en adición de pintar lo que considero ser una muy interesante visión histórica de lo que fueron los Estados Unidos y el mundo en los 50's y 60's, ofrece un tipo de motivación muy místico que lo lleva a uno a querer ser mejor y dejar de comprometer sus ideales. Como ya mencioné, devuelve un poco de integridad que tanto hace falta.
Finalmente, creo que tratando de hacer justicia al legado que nos deja MLK es necesario recalcar que la violencia nunca ha llevado ni nunca llevará a la humanidad a ningún lado. Claro que es el camino más fácil. Pero recordemos que un hombre no se puede subir en la espalda de otro a menos que esta esté doblada. Es muy importante llevar vidas honestas y dignas que nos permitan encontrar los mecanismos de no violencia para poder cambiar nuestra sociedad.
En fin, les puedo decir que he disfrutado este libro muchísimo de este libro y creo que todo esto de la integridad y valores será de un gran aporte para mi vida personal y profesional.
Me gustaría saber mucho si alguno de ustedes a leído material de MLK y que ha pensado al respecto. Dejen sus comentarios!

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 10:09

Sábado, 28 de junio del 2008

Adobe Acrobat 9 ya disponible

Casi todos los documentos formales que se manejan en formato digital son .pdf. Tanto la capacidad de abrir estos archivos como crearlos es indispensable para todos los negocios que transfieren documentos en formato digital. Adobe acaba de hacer disponible la nueva versión de su línea de productos Adobe Acrobat. A continuación listo las ventajas que esta nueva versión ofrece (texto tomado directo del sitio de Adobe).

Use el nuevo Adobe Acrobat 9 para:
Compartir sus ideas
Use Acrobat 9 para crear PDF perfectos, presentar diversos documentos en un portafolio de PDF e incluso agregar contenido multimedia. Y todo esto en un único archivo.
Controlar su trabajo
Utilice Acrobat 9 para aplicar contraseñas, configurar permisos y eliminar permanentemente información confidencial para que se sienta tranquilo sabiendo que su trabajo está seguro.
Mejorar su trabajo con todo el mundo
Con Acrobat 9, todo su equipo puede visualizar y responder mientras que se hacen comentarios, optimizando sus revisiones y aprobaciones.
Simplificar la creación de formularios
Con sólo unos pocos clics, puede crear un formulario que prácticamente cualquiera puede rellenar y guardar de forma electrónica.
Puede descargar la versión gratuita acá.

Publicado por Manolo Alvarez en Herramientas de Gestión a las 13:36

Jueves, 26 de junio del 2008

Como debe competir un negocio pequeño: 9 estrategias (2 de 2)

Siguiendo con este tema procedo a presentar las últimas 5 estrategias que debe seguir un negocio pequeño para poder subsistir y crecer en este mundo globalizado en el cual seguro se efrentará contra grandes empresas ya establecidas.

Vincule servicios a productos. A todos nos ha pasado. Ofrecemos excelentes consejos de preventa tan solo para ver que el cliente compra el producto de un establecimiento o sitio Web más barato. Siempre busque como ofrecer un servicio único o interesante como parte de la venta o inclusive la posventa. Piense en incluir servicio de entrega, ensamble o cualquier otro valor agregado que cuesta extra en la "super tienda" con que compite. Enriquezca la experiencia de la compra.

Utilice técnicas económicas de mercadeo. Las grandes organizaciones tienen que gastar una fortuna en mercadeo. Mantenga sus costos de mercadeo bajo al asistir a ferias en su giro de negocio, utilizar las relaciones públicas, tener excelentes relaciones con sus clientes y utilizar programas de referidos.

Trabaje con los mejores colaboradores. Sus colaboradores pueden ser sus más grandes diferenciadores. Esto significa que deberá encontrar, capacitar y retener a las mejores personas. Pero usted ya tiene una ventaja - la mayoría de personas prefieren trabajar en una empresa pequeña que en una "super tienda". Ofrezca mejores salarios, beneficios y ambiente de trabajo. Ofrezca canales de comunicación abiertos, menos burocracia y un ambiente en donde las personas puedan ser realmente productivas. Diga "gracias". Y digalo mucho. Ofrezca beneficios que le muestren a su personal lo mucho que los aprecia.

Mejore la capacitación de su personal. Las "super tiendas" usualmente ofrecen excelentes capacitaciones, al menos en el área de ventas. Asegúrese de que su personal conozca a fondo sus productos y los sepa vender. En este punto si debe competir directamente con los grandes.

Trabajen juntos. La tendencia es hacia la colaboración y hay bastantes casos de éxito en los cuales "los pequeños" se han unido para incrementar su competitividad. Siempre hay mayor fuerza en mayores números. Los costos de la colaboración ya son, hoy por hoy, más bajos que nunca.

La más importante: haga algo! Reconozca que todo está cambiando a un ritmo muy acelerado y que es necesario ser creativo. Ser creativo en sus productos, servicios, capacitación de colaboradores, servicios prestados, mercadeo, etc. Si se queda sentado seguro que alguien lo estará atropellando y muy pronto! No se deje.

Publicado por Manolo Alvarez en Emprender y Negocios a las 12:29

Lunes, 23 de junio del 2008

Como debe competir un negocio pequeño: 9 estrategias (1 de 2)

Durante las últimas décadas las grandes cadenas han sacado del mercado a miles de pequeños negocios. Cada vez que una de estas tiendas multidepartamentales llega a una ciudad o pueblo, varios negocios locales se ven forzados a cerrar. Pero recuerde estas palabras: "No solo sea el más pequeño, sea el más inteligente!"
Estaré detallando 9 aspectos estratégicos esenciales que ayudarán a cualquier emprendedor a competir en cualquier mercado contra los gigantes ya establecidos.
Veamos las primeras 4 estrategias que debe seguir un pequeño negocio que está empezando para poder competir con los más grandes:

Especializarse. Las tiendas grandes le apuntan a grandes mercados. Ellos no se puedan dar el lujo de atender mercados de nicho. Usted si. Identifique un pequeño segmento del mercado que necesite su atención personalizada y atiéndalo.

Compita en sus propios términos, no los de ellos. Usted no puede ser el líder en base a tener los precios más bajos. Así que no intente. En lugar de hacer esto, diferénciese de ellos claramente. Haga que la experiencia de hacer negocios con su empresa sea lo más diferente posible de ir a una "supertienda". Usted tendrá que ser más atento, más ágil y más servicial.

Diferencie lo que vende. Ofrezca una mezcla de productos y servicios totalmente diferentes de las que se encuentran en las "supertiendas". Dificúltele al cliente encontrar exactamente lo mismo en cualquier otro lugar.

Sea más inteligente. Las grandes compañías se mueven lentamente. Usted se puede adaptar a nuevas tendencias y necesidades de mercado mucho más rápido. Esté al tanto de su mercado y los acontecimientos que se estén dando. Manténgase informado. No se enrede en el día a día. Desarrollo su estrategia y aproveche su flexibilidad de movimiento.

Reflexiones al respecto de estas 4 estrategias, deje sus comentarios y discutamos al respecto. Mañana estaré publicando las 5 estrategias complementarias para ayudar a su David a competir con Goliath.

Publicado por Manolo Alvarez en Emprender y Negocios a las 22:40

Lunes, 16 de junio del 2008

Manejo de Personal: Hacer y No hacer, ¿qué es más importante?

Como encargados de un equipo de trabajo nos enfocamos en que es lo que las personas a nuestro cargo deben estar haciendo. Invertimos tanto de nuestro tiempo, energía y recursos en que debiéramos estar haciendo. Y esto no está mal. Pero ahora les pregunto, ¿no es más importante, o al menos igual de importante, lo que dejamos de hacer?
Déjenme ampliar. Creo que mucho de lo que nos toca vivir, ya sea bueno o malo, se debe tanto a lo que hacemos como a lo que dejamos de hacer. Es decir, lo que "dejamos pasar" tiene un impacto muy similar a lo que si hacemos. No podemos negar que un colaborador que trabaja de la manera más eficiente y logra cumplir cada uno de sus objetivos puede ser muy dañino para el equipo si deja de hacer ciertas cosas. Por ejemplo, dejar de notificar a gerencia si hay alguien más que está robando dentro de la empresa.
¿A que voy con esto? Muchas veces no nos damos cuenta de todo lo que "dejamos que suceda" por mantener nuestra comodidad. Si estudiamos detenidamente la historia y vemos todo lo que la humanidad a "dejado pasar" seguro nos asustaremos. Estar en posición de liderazgo no es solo hacer cosas. Es permitir que ciertas cosas no pasen. Es no dejar de hacer ciertas cosas.
Y en realidad vivir es esto. Es hacer lo que nos toca hacer y no dejar de hacer lo que sabemos que "debiéramos" de hacer. Es no permitir que situaciones inadecuadas ocurran. Es tomar control y arriesgarnos por mantener nuestros principios intactos. Es vivir lo que creemos.
Extrapolando esto de regreso al mundo gerencial, tenemos el famoso dicho de "eso no está en mi descripción de trabajo". Creo que como líder un gerente debe erradicar este pensamiento cambiando la cultura y no imponiendo reglas estrictas. Debe cambiar la filosofía de cada uno de los miembros de su equipo. Debe crear esa actitud de "no tolerancia" en su equipo. De esta manera nadie dentro del equipo permitirá que ocurran situaciones que comprometan el bienestar de todos por el beneficio de unos cuantos. Esto es un verdadero equipo.

Publicado por Manolo Alvarez en Manejo de Personal a las 13:37

Lunes, 9 de junio del 2008

Un tendencia para bajar los costos de Tecnología de la Información

Tradicionalmente una de las áreas que más recursos demanda en una empresa ha sido lo que usualmente se conoce como el "departamento de sistemas". Todas aquellas personas que velan por que los servidores de correo electrónico funcionen, que todos los usuarios puedan ganar acceso a todo los complejos sistemas que necesitan para hacer su trabajo, que investigan cuales son las mejores y más nuevas aplicaciones, velan por la seguridad de la información y los servidores internos, etc, etc., etc.
Viniendo de un "background" de sistemas soy el primero en reconocer que este departamento es indispensable. Sin embargo, la tendencia de "Cloud Computing" está cambiando dramáticamente el rol del mismo. Veamos. En la actualidad, empresas como Google, Amazon y Microsoft entre otras,han desarrollado infraestructuras tremendas de servidores que sobrepasan sus necesidades. Estas infraestructuras han sido construidas por los mejores ingenieros del mundo utilizando el mejor equipo y las mejores prácticas disponibles.
Estas empresas han empezado a ofrecer este excedente de recursos de procesamiento a precios increíblemente bajo e incluso, en algunos casos, gratuitamente. Estos recursos incluyen, entre muchos otros:

Manejo de servidores de correo electrónico.
Suites de Trabajo tipo Office.
Herramientas de Calendario.
Wikis y herramientas de colaboración.
Alojamiento de páginas Wen.
Almacenaje de archivos (espacio de disco duro)
Ciclos de Procesador (Capacidad de procesamiento computacional)
etc., etc., etc.....

¿Qué es lo que en realidad sucede?
Estas empresas, debido a su giro de negocio, han invertido cantidades millonarias en sus infraestructuras y ofrecerlas a bajo o ningún costo les ayuda a recuperar su inversión y cubrir los costos de mantenimiento de las mismas. Esto lo hacen por medio del cobro de servicios de mantenimiento y expandiendo el reconocimiento de su marca. Nota: Google desde el año pasado es la marca más reconocida en el mundo (incluso más que Coca Cola) y ni siquiera ha lanzado una sola campaña publicitaria en su historia. Ellos ganan inclusive cuando regalan lo que les "sobra" de recursos IT.
¿Cual es el beneficio para su empresa?
Siguiendo la teoría de la especialización y "outsourcing" tratada en Wikinomics por Don Tapscott y Anthony D. Williams que dice que las empresas deben reducir su tamaña hasta que so costo por transacción interno sea más bajo que de lo que se puede obtener afuera, su organización debe tomar ventaja de esta tendencia para bajar sus costos de IT y mejorar la eficiencia de su departamento de sistema.
El 80% de los recursos de su departamento de sistema se van en mantenimiento de servidores de correo y Web. ¿Por qué no permitir que la infraestructura de Google maneje esta parte? Después de todo, su infraestructura y personal lo harán mejor de lo que lo puede hacer su organización. Es su especialidad. Usted enfóquese en lo que sea su especialidad.
Lo mismo va para todos los demás servicios. Claro está que una decisión de este tipo debe ser estudiada con expertos y cualquier solución que se proponga debe estar ajustada a las necesidades específicas de su organización. No es solo de "movamos parte de nuestra infraestructura de IT para allá" y estamos listos. Hoy por hoy existen ya algunas consultoras que lo pueden ayudar a evaluar su situación actual y tomar la decisión que más le conviene. Evalúelo!

Publicado por Manolo Alvarez en Empresa 2.0 a las 16:38

Viernes, 6 de junio del 2008

Empresa 2.0: Casos de Éxito. Su Empresa es la Siguiente.

Muchas veces la mejor manera para asimilar un nuevo concepto y ver su potencial es ver lo que otros han hecho con el. Toda innovación de la que gozamos hoy está basada en el trabajo hecho por aquellos que vinieron antes de nosotros. Con esto en mente y ayudando a un lector que solicita un listado de casos de éxito de empresas que han implementado herramientas 2.0 presento un listado con vínculos a casos de éxito de transiciones a la Empresa 2.0.Google Apps
Por su bajo costo, facilidad de uso y excelente funcionalidad Google Apps está de líder como herramienta de colaboración dentro de las Empresas 2.0. Google ha dedicado esta página a un listado que incluye algunos de los casos de éxito de sus clientes. La página incluye algunos vídeos con entrevistas. Algunas de las organizaciones que me llaman la atención son:

Procter and Gamble
General Electric
L'Oreal
Una gran cantidad de pequeñas y medianas empresas locales

WikiPatterns
Stewart Mader, autor de el libro Wikipatterns y fundador de wikipatterns.com lista varios casos de éxito en el libro. Estas organizaciones han utilizado Wikis de distintos tipos para lograr cumplir sus objetivos. Algunos de los casos mencionados son:

www.leapfrog.com Es una empresa que desarrolla productos de tecnología para ayudar en la enseñanza y su Wiki cuenta con 500 usuarios.
Sun Microsystems. Compañía de Alta Tecnología. Más de 600 usuarios del Wiki en el primer mes.
KerryDale Street. Club de Fans para un equipo de Fútbol Escocés. Más de 500 usuarios registrados.

Cases 2
Finalmente se puede ir a esta Página Especializada en Casos de Estudio de Empresas 2.0.
Es muy importante notar que todos los casos de estudio están en inglés son de organizaciones internacionales. OJO! Que excelente oportunidad para su organización. El movimiento hacia la Empresa 2.0 en ibero y latino América ha sido bastante lento. Estudie detenidamente estos casos y la documentación disponible relacionada con la Empresa 2.0 para que su organización sea el siguiente caso de estudio exitoso.

Publicado por Manolo Alvarez en Empresa 2.0 a las 12:51

Martes, 3 de junio del 2008

Técnicas de Gestión: Permita un poco de descontrol

Cuando una persona nueva llega a una empresa lo primero que hacemos es empezar a moldearla e integrarla en un 100% a nuestro sistema; a la manera en que se hacen las cosas en la empresa. Las personas nuevas que recién llegan a una nueva empresa vienen cargadas de entusiasmo y potencial. Traen consigo mil ideas de como ser productivas y eficientes. Pero los gerentes hoy por hoy ven esto como problema ya que la manera de ser eficientes y productivos es su manera. Bajo su propia identidad y no la de la empresa.
¿Qué es lo que pasa? Que se empieza a perder la iniciativa de las personas mientras más se les orienta a un sistema rígido que no está de acuerdo a su identidad. Poco a poco se muere ese entusiasmo y ese "moldeo" que mencionamos va lográndose cada vez más y mas. ¿Cual es la consecuencia a largo de plazo de la imposición de tanto control? Bien, que las personas van, poco a poco, acoplándose a hacer tan solo que se les dice y aquello que "está permitido". Y el deterioró en este momento ya no acaba. Tan solo veamos el siguiente ejemplo:
Mi trabajo es pintar las rayas de la carretera.
Muchas veces una imagen dice mil palabras. Claro! Si le enseñamos a nuestros colaboradores a que no deben ser creativos, que su identidad debe quedar atrás de la identidad de la empresa, que sus ideas deben quedar en un cajón para que la empresa pueda imponer su manera de hacer las cosas, el comportamiento natural que debemos esperar es que no hagan nada más que lo que está implícito en sus obligaciones diarias. Tenemos control!
Es por esto que sugiero que permita a su equipo encontrar nuevos caminos, tomar sus propias decisiones y cometer errores para poder aprender de ellos. Aprenda a vivir con un poco de descontrol. A largo plazo es la única opción.

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 16:40

Lunes, 2 de junio del 2008

El miedo, la parálisis y los gerentes

Estos últimos 10 días estuve viajando y estuve expuesto a varias situaciones que me hicieron reflexionar sobre como el miedo nos paraliza no solo como gerentes sino que como personas también. Si bien es cierto que estamos acá para continuamente evolucionar y mejorar, también es cierto que todo impulso a hacer algo nuevo trae consigo cierta incertidumbre que muchas veces nos deja congelados.
Creo que mucho de esto se debe a una visión muy estrecha que rara vez nos permite ver los beneficios de tomar esas decisiones que tanto tememos. Como parte de mis reflexiones he formulado una lista de aquellas acciones que comúnmente posponemos o simplemente no realizamos por miedo. Identifíquelas en su entorno e inicie un esfuerzo consciente de no permitir que el miedo limite su impacto positivo en todo lo que hace.

El miedo a conocer personas. Resulta ser muy difícil entablar conversaciones con personas que no conocemos o que acabamos de conocer. Sin embargo, los contactos y el conocimiento lo son todo. Es indispensable no solo darse a conocer pero también conocer y aprender de las experiencias y puntos de vista de aquellos que nos rodean. Crear estas relaciones ayuda a obtener nuevos puntos de vista y obtener nuevos puntos de vista alimentados por las experiencias de los demás. Recuerde también que muchas veces no es necesario saber como hacer todo sino que es muy importante conocer a alguien que lo sepa hacer bien.

El miedo a preguntar. Cuando una persona se encuentra en una situación nueva se empieza a crear una ansiedad de no saber que comportamiento ejercer o que procedimiento seguir. Esto se complica aún más por el temor que surge de preguntarle a otra persona que probablemente sepa que hacer cual es el camino a seguir. El miedo a el tipo de respuesta o reacción que se puede obtener es tan grande que preferimos actuar de una manera incorrecta antes de preguntar.

El miedo de hacer lo correcto. La consciencia del ser humano es lo más preciado que tenemos. Sin embargo a diario lo traicionamos por miedo. Considero que toda persona que goza de un estado de salud mental normal sabe distinguir que es lo correcto en la gran mayoría de situaciones que pueda afrontar. Si no debe preguntar. No obstante, a pesar de saber cual es la decisión correcta, la gran mayoría de veces se toma el "camino fácil" con el fin de evitar una pequeña discusión o momento difícil. Este comportamiento usualmente desencadena una serie de eventos que empeoran las situaciones y las sacan de proporción. A este tipo de situaciones si se les debe temer.

El miedo de aceptar la responsabilidad de nuestros actos. Este tipo de miedo es el peor. Incluso lo considero un tipo de negación. Me refiero a tener la capacidad casi infinita de creer en que todo lo que nos pasa no es nuestra culpa y constantemente encontrar cada excusa para justificar nuestra falta de acción. Es necesario estar consciente de que todo lo que nos ocurre hoy es una consecuencia directa de decisiones personales que nosotros hemos tomado libremente en el pasado. Nada más que esto. No es mala suerte, no es culpa de la ex novia o la injusticia que se vive en el mundo. Una persona no debe tener miedo de aceptar de que su estad actual es única y exclusivamente su responsabilidad. Eliminar este tipo de miedo crea un gran sentido de control y motivación de hacer lo más que se puede con el regalo de la vida que se ha recibido.

Publicado por Manolo Alvarez en Punto de Vista a las 10:42

Lunes, 19 de mayo del 2008

¿Qué es un Wiki? Un video para todos

Justo el viernes de la semana pasada presentamos un Wiki que estamos trabajando con un buen amigo. El propósito del proyecto es crear un directorio de bibliotecas del país en que vivimos. Vale la pena mencionar que el reto más grande que afrontamos para esta presentación ante más de 60 bibliotecarios de la región fue como transmitir el concepto de Qué es un Wiki.
Bien, el Internet es maravilloso y YouTube también! Unos momentos de búsqueda nos llevaron a encontrar el siguiente video que describe generalmente qué es un Wiki, como se usa y para que nos puede servir. Nos fue de tanta utilidad y los asistentes a la conferencia comprendieron tan bien el concepto que me es imposible no publicarlo acá.

Publicado por Manolo Alvarez en Empresa 2.0 a las 12:10

Miércoles, 14 de mayo del 2008

Empresa 2.0: Vuelva a amar su trabajo

Realmente creo que todos podemos amar lo que hacemos en el trabajo. Si analizamos la base de lo que las personas están experimentando como tareas diarias -- sobrecarga de correos, reuniones ineficientes, la falta de información e incertidumbre que ahoga los proyectos, etc., podemos ver que hay una gran oportunidad. Una oportunidad de tomar un segundo y retirarnos para buscar que es lo que de verdad importa en el trabajo. Y con esto volvernos de nuevo significantes y productivos. Los Wikis y toda la tecnología relacionada con la Web 2.0 tan solo son herramientas que nos ayudan a reflejar la naturaleza en que trabajamos, colaboramos y construimos. Es necesario fomentar este tipo de comportamiento y realizar un cambio cultural.
Las herramientas ya están acá. Y son fáciles de implementar. Y ya no son costosas. Pero entonces, ¿por qué mi equipo está desmotivado? ¿Por qué tienen sobre carga de correos? ¿Por qué no aman lo que hacen?
La respuesta a esta y muchas otras preguntas es: por qué su entorno y la manera en que se pueden hacer las cosas ha cambiado radicalmente. Sin embargo, la organización en donde se encuentran simplemente no ha empujado esos cambios de paradigmas y cultura que son necesarios para encajar con el mundo actual.
Los dejo con un reportaje en el cual se menciona que justo esto es lo que le está pasando a CBS (cadena de televisión norteamericana) que a pesar de una vez ser líder en noticias, actualmente está considerando subcontratar la recopilación de noticias con CNN

Rob Paterson recently wrote about the decline of CBS News from the gold standard years ago to the recent rumors that it may outsource newsgathering to CNN. He correctly points out that the root of the decline is with the culture and people, not the technology:

Moving to this new world is NOT ABOUT THE TECHNOLOGY. It is about culture. If you are imbued with their old culture, it is unlikely that you can make the shift. Adoption is not about the tools - CBS could have adopted the tools but they could not. They were too invested in their old way.

Publicado por Manolo Alvarez en Empresa 2.0 a las 08:53

Viernes, 9 de mayo del 2008

Empresa 2.0: Las herramientas necesarias para empezar

En respuesta al comentario de Hernán a la entrada ¿Que es una Empresa 2.0? procedo a detallar algunas de las herramientas que son necesarias para iniciar la transición de una Empresa 1.0 a una Empresa 2.0.
Antes de listar las herramientas básicas para iniciar, es indispensable hacer la salvedad que las herramientas por sí solas no harán el trabajo y es de suma importancia centrar una buena cantidad de los esfuerzos en la capacitación y motivación del personal que estará utilizando estas herramientas.
La lista que presento a continuación vincula el tipo de actividad a realizar con el tipo de herramienta apropiado. Complementariamente se listan un par de herramientas específicas que pudieran llegar a ser implementadas.

Actividad	Tipo de Software	Algunas Herramientas Disponibles
Chat (Escribir con otras personas)	IM (Instant Messengers)	Google Talk, MSN Messenger, AIM
Hablar con personas en Tiempo Real (Vos y Voip)	VOIP	MSN Messenger, Skype
Compartir ideas, opiniones y tomar decisiones.	Wikis, Foros	TikiWiki, Google Apps, Media Wiki
Compartir Fechas de entrega,calendarios y horarios de reuniones.	Wikis	

TikiWiki, Google Apps, Media Wiki

Compartir archivos con miembros del equipo (documentos, hojas de cálculo, imágenes, etc.)

FTP, Wikis

Filezilla, Google Apps, TikiWiki, Media Wiki

Mantener largas discusiones sobre conceptos, comentarios e ideas con otros miembros del equipo.

Foros, Wikis

phpBB, Google Apps

Recolectar información de los miembros del equipo.

Encuestas

Survey Monkey, Zoomerang

Dar seguimiento a tareas y fechas de entrega.

Admin. de Proyectos, Wikis

@Task, BaseCamp, Google Apps

Distribuir información a miembros del equipo.

Blogs, Wikis

Blogger, Wordpress, Google Apps

El anterior listado no es de ninguna manera definitivo y cada día se publican herramientas nuevas que facilitan la implementación de una empresa 2.0. Cada vez más los Wikis están convirtiéndose en herramientas universales que gracias a su flexibilidad permiten ejecutar la gran mayoría de tareas necesaria para implementar una empresa 2.0.

De la misma manera menciono que Google Apps es una suite completa de trabajo y en mi experiencia es una herramienta muy recomendable que por sí sola cubre en un 99% las necesidades de una empresa 2.0.
La decisión sobre que herramientas debe utilizar una empresa se basa, entre otros, en los siguientes parámetros:

Presupuesto disponible.
Existencia de un departamento interno de sistemas.
Políticas de privacidad de la empresa.
Tamaño de la organización.
Personal interno disponible para capacitaciones y seguimiento de la implementación.
Tiempo disponible para realizar la migración.
Preferencia de Software Comercial o de Fuente Abierta.
Necesidades de disponibilidad y soporte sobre las herramientas elegidas.
Varios factores más que deben ser estudiados para cada empresa.

Publicado por Manolo Alvarez en Empresa 2.0 a las 13:42

Jueves, 8 de mayo del 2008

El secreto de hacer más con menos

Tanto que hacer y tan poco tiempo para hacerlo. ¿Que podemos hacer para destacar? Es impresionante la presión que se maneja a todo nivel en estos días. Es hora de hacer una pausa y meditar sobre como podemos hacer más con menos.
Y no es difícil. La misma frase lo dice. Hacer más con menos. El secreto es reducir la cantidad de distintas actividades que se realizan y enfocarse en menos cosas con el fin de ejecutarlas con excelencia. Veamos un artículo publicado por el señor Robin Sharma en su blog hoy por la mañana.

The person who does too much accomplishes very little. Less is more. The most effective people in business (and life) have the discipline (and brilliance) to focus on doing just a few things spectacularly well.

Just home from a speaking engagement for a large group of project managers. One of the insights I offered was that the best amongst us (the Picassos, the Edisons, the Disneys) were specialists. They found their dream, detailed it with striking clarity and then, while the rest of the world tries to be all things to all people, they woke up every day and focused on doing one thing.

Less is more. You can actually be more productive doing fewer things. Please think about that. As Peter Drucker said: "There is nothing so useless as doing efficiently, that which should not be done at all."
Como se menciona, hacer más con menos es especializarse. Y tener la disciplina de seguir adelante con los sueños concebidos. No es disminuir el ritmo o comprometer resultados. Es enfocar el esfuerzo realizado hacia unos cuantos objetivos primordiales que tendrán un mayor impacto en su carrera, su vida y aquellos que le rodean.
Como líder y gerente de un equipo de trabajo es muy importante lograr hacer más con menos. Liderar un equipo requiere de mucho tiempo y esfuerzo. Es muy importante no dejarse envolver en las necesidades de cada uno de los miembros del equipo. Esto dispersará su enfoque y disminuirá su impacto de una manera muy perjudicial.
Es acá en donde se debe enfocar en llevar al equipo a donde debe llegar, dejando las peculiaridades de la ejecución a cada persona del equipo. También es muy necesario transmitir este concepto a todas las personas de su equipo, su organización e inclusive a su familia. Empiece hoy a hacer más con menos!

Publicado por Manolo Alvarez en Manejo de Personal a las 18:55

Lunes, 5 de mayo del 2008

Técnicas de Gestión: Como delegar exitosamente

Una tendencia muy fuerte en el mundo hoy es la de pensar que "si no lo hago yo, esto no se hará bien". Y es un mal que está limitando el desarrollo de las empresas y sus colaboradores de una manera dramática.
Para un buen gerente o líder es muy importante aprender a trabajar a través de los demás. Esto es bastante difícil, en especial si tomamos en cuenta que muchos gerentes no tienen confianza en sus equipos de trabajo. Este aspecto del trabajo de un gerente es tan importante que procedo a listar una serie de acciones y comportamientos que son indispensables para lograr una delegación exitosa:

Describa el contexto y la importancia de la asignación siendo realizada.
Entre en detalle respecto a los específicos de la tarea.
Delimite los parámetros

Fecha de entrega (Deadline)
Alcance de la asignación
Formato de entregables
Presupuesto de tiempo disponible
Prioridad relativa
Recursos disponibles

Defina los criterios de éxito.
Discuta las técnicas que serán utilizadas para monitorear el avances y los puntos de control que serán utilizados.
Asegúrese de que todo el intercambio de información haya sido exitoso y que la persona a la quien se de le está delegando haya comprendido todo.
Solicite y RESUELVA las preocupaciones de la persona a quien está delegando.
Repita la explicación de el contexto y la importancia de la tarea.

Recuerde varios conceptos importantes del liderazgo para lograr mejores resultados cuando esté delegando:

Nunca subestime a alguien, seguro que no lo decepcionarán.
La única manera de lograr que alguien haga algo es lograr que lo QUIERA hacer.
Es imposible pedir algo a alguien que uno no está dispuesto a hacer por si mismo.

Estos puntos, puestos en práctica constantemente son la diferencia. Recuerde que delegar es una actividad como cualquier otra y si no la ejercita nunca la logrará dominar. Es inevitable pasar por una curva de aprendizaje y si al principio su equipo no responde como lo espera, enséñeles. Nadie nace sabiendo y todos necesitan aprender. No le quite esa oportunidad a su equipo de trabajo.

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 12:19

Miércoles, 30 de abril del 2008

Conferencia, Tips de Productividad

El día de ayer tuve la oportunidad de dar una conferencia sobre la productividad a un pequeño grupo de 12 personas. Este grupo, perteneciente al departamento de mercadeo de una empresa que se considera grande está comprometido a mejorar su rendimiento y lograr una mayor eficiencia en su trabajo.
Al ser un departamento de mercadeo el trabajo diario de estas personas trata con muchas agencias de publicidad y el trabajo debe ser realizado en equipo. El día de ayer dimos el primer paso tratando el tema de la productividad. Posteriormente estaremos tratando el tema de la colaboración e implementando un sistema colaborativo y un Wiki vía Google Apps. Les dejo la presentación:

| View | Upload your own

Para poder complementar este material, les invito a ver un video de una charla sobre el mismo tema impartida hace ya algún tiempo.
Cualquier duda o comentario respecto a la presentación me pueden contactar con gusto para entrar a elaborar en cualquiera de los slides. Su retroalimentación siempre es más que bievenida.

Publicado por Manolo Alvarez en Superación Personal a las 11:57

Martes, 29 de abril del 2008

Es bueno tener la cabeza vacía como Gerente

Es cierto. Muchos gerentes parecen un vaso lleno en el cual no podemos agregar más agua. Para poder aprender algo nuevo, primero necesitamos vaciarnos de nuestras ideas y maneras de ver las cosas. Tenemos que estar dispuestos a reconocer que hay maneras distintas a las nuestras de hacer las cosas.
Para poder aprovechar todo el conocimiento de creatividad de nuestro equipo nos debemos despejar y tomar consciencia de que aquellos que nos rodean indudablemente tienen mucho que aportar. De lo contrario tan solo estaremos dando órdenes y esto no es gestionar. Es más bien como ser un "capataz".Todo lo que quiero decir es que reconocer que hay otras maneras de hacer las cosas, que aquellos que están trabajando con nosotros pueden tener mejores ideas que nosotros y que no somos una fuente interminable de conocimiento es muy importante.
Claro que esto no lo hacemos a mal. Es como el sistema se ha venido formando. Pero la sociedad está cambiando radicalmente y la colaboración está tomando precedencia sobre el individualismo. La especialización con que se deben ejecutar las tareas es tan alta que es imposible para una sola persona "encontrar el camino correcto".
Creo que estamos viviendo en un tiempo muy especial en el cual los verdaderos líderes y gerentes saldrán a relucir no por que tanto presionan a su equipo sino por su capacidad de crear ecosistemas dinámicos de personas en los cuales el conocimiento fluirá de tal manera que dará paso a los más grandes logros jamás vistos en la historia de la humanidad.
Que dicha ser parte todo esto!

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 00:12

Jueves, 24 de abril del 2008

¿Cómo se aprovecha mejor la lectura?

Gracias a todos los comentarios e interacciones que he tenido con todos ustedes, poco a poco he podido ir notando algunas de sus preferencias y pensamientos personales. Recientemente he estado leyendo bastante el blog de Luis y en lo particular me he percatado de que a el le gusta leer varios libros al mismo tiempo.
Yo soy todo lo contrario. Tengo mi cola de libros que leer y no empiezo uno hasta terminar él que actualmente esté leyendo. Creo que esta es una de esas preguntas que no tienen respuesta pero sin embargo creo que va a ser muy interesante ver que piensan todos allá afuera.
¿Cómo se aprovecha mejor la lectura?

Leyendo varios libros a la vez.
Leyendo un solo libro a la vez.
Depende de la persona.

Dejen sus comentarios....

Publicado por Manolo Alvarez en Superación Personal a las 15:59

Miércoles, 23 de abril del 2008

La burocracia y las Empresas 2.0

Ya hemos tratado el tema de la diferencia entre una empresa tradicional y una Empresa 2.0. Una de las diferencias claves es la libertad en estructura y confianza que existe entre gerencia y los colaboradores bajo un esquema 2.0. Es por esto que uno de los más grandes obstáculos para lograr implementar medios sociales, plataformas Web y lograr un nuevo nivel de colaboración por medio del flujo libre de información en la empresa es la burocracia .
¿Por qué es tan difícil para gerencia lograr fluir la información y los procesos dentro de la empresa? Bien, ayer leí una cita del entrenador de Basket Ball de la universidad de Duke Mike Krzyzewski que dice así:

"La verdad es que las personas crean reglas para no tener que tomar decisiones".
Claro! Es bastante más fácil moverse en un entorno más "controlado" que tener una situación dinámica en donde fluyan ideas geniales y nuevas formas de hacer las cosas de maneras inesperadas. ¿Que es lo que ocurre? Que mientras más confianza se deposita en un equipo de trabajo y fluye mejor la información la empresa se entrega al cambio. Y para cambiar se deben tomar decisiones.
Esto está muy vinculado a las teoría de zona de confort y resistencia al cambio. Pero es necesario que la nueva generación de líderes de las organizaciones abracen el cambio. Todo a su alrededor está cambiando a un ritmo nunca antes visto. Inclusive su competencia.
Entonces, ¿por qué no aflojar un poco y tomar decisiones en lugar de restringir la creatividad del equipo imponiendo más y más reglas? Se debe abrazar el cambio e integrarlo en la cultura de la nueva Empresa 2.0.
Esto no implica caer en un libertinaje y eliminar un conjunto de patrones de conducta deseados. Tan solo quiere decir que debemos establecer objetivos y guías generales de juego. Ya el cómo jugar debe ser aportado por la creatividad de cada persona en el equipo. No los debemos seguir limitando. No nos debemos seguir limitando.
Finalmente listo algunas de las decisiones que creo que se evitan tomar al crear tantas reglas.

- Se evita decidir si una u otra persona en realidad encaja en un proyecto o inclusive la organización.
- Se evita decidir la implementación y autorización de nuevos proyectos.
- Se evita decidir sobre cambios de estrategia.
- Se evita motivar al personal y se les incita a trabajar al mínimo.

¿Que más agregarían a esta lista?

Publicado por Manolo Alvarez en Empresa 2.0 a las 09:23

Lunes, 21 de abril del 2008

¿Por qué es tan importante la colaboración?

Ayer estaba leyendo un libro de manejo de equipos virtuales y me topé con la frase: "ni siquiera 9 mujeres embarazadas pueden producir un bebé en 1 mes". El contexto de esta frase era una discusión respecto a la manía que tienen los líderes de proyectos de agregar recursos desenfrenadamente a un proyecto cuando este está atrasado. Me pareció tan cierto.
Nunca se piensa en la cantidad de tiempo de coordinación y comunicación que adicionar recursos a una tarea agrega al trabajo a realizar. No es lo mismo que una persona realice una tarea que que la realicen dos. Esto se debe al simple hecho de que mientras más personas trabajan sobre una tarea agregamos costos de gestión, coordinación y administración a la tarea. Alguien debe coordinar la comunicación para evitar duplicar esfuerzo en las mismas tareas, dejar tareas sin hacer por que eso no es mi responsabilidad, etc. Es acá en donde saber manejar la colaboración es sumamente importante.Es imprescindible que las organizaciones tomen nota de que las tareas que necesitan ejecutar y el tiempo y la calidad con que deben ser completadas usualmente requieren de más de una persona. Sin embargo, las técnicas de colaboración y flujo de información dentro de la empresa ni siquiera se acercan a lo que debieran ser. ¿Por qué? Porque no se tiene conciencia de que ni siquiera 9 mujeres embarazadas pueden producir un bebé en 1 mes. Los gerentes y encargados de proyectos siguen pesando que con agregar más recursos a un proyecto todo será solventado. Y si esto no funciona pues se reduce la calidad o la funcionalidad del producto o servicio resultante. Siempre se ve aectado el proyecto. Pero lo último en que se piensa es en facilitar la cooperación y el trabajo en equipo. Rara vez se invierte en recursos y tiempo para mejorar la sinergia entre los miembros del equipo permitiendo así que multipliquen sus resultados.
Es muy importante hacer consciencia y empezar a documentarnos y tomar ventaja de todas las maravillosas herramientas basadas en a colaboración humana que tenemos disponibles. El secreto del incremento en la productividad y calidad de nuestras organizaciones no está en usar más recursos. Está en permitir que los recursos con que contamos puedan colaborar entre sí. ¿Como lo ven ustedes?

Publicado por Manolo Alvarez en Empresa 2.0 a las 17:27

Jueves, 17 de abril del 2008

Google Sites, Colaboración Eficiente y Accesible para su Empresa

Recientemente hemos tratado bastante el tema de la Empresa 2.0. Y no es por otra razón que por qué estamos convencidos que es el camino que deben toar las organizaciones. El control debe ser transferido de los sistemas a las personas. Son las personas las que son creativas, no los sistemas!
Gracias a la proliferación de aplicaciones Web 2.0 en el ámbito social hemos tenido poco a poco, un crecimiento en aplicaciones empresariales que devuelven el control a sus usuarios y liberan de nuevo la creatividad. Este es el caso con Google Sites. Un Wiki empresarial que permite a las empresas unirse a la revolución Empresa 2.0 con inversiones mínimas.
La implementación no es complicada y la tarea que queda es capacitar a su personal para que aprendan ha ser más productivos y empiecen a derrochar su creatividad. Los dejo con un vídeo introductorio que muestra lo poderosa que es esta herramienta. Es parte del suite Google Apps.

Cualquier duda o solicitud de apoyo respecto a la implementación y capacitación en el uso de este sistema Gratuito puede ser realizada en la forma de contacto.

Publicado por Manolo Alvarez en Empresa 2.0 a las 11:54

Lunes, 14 de abril del 2008

Los Estándares y su Importancia

Es cierto que cada día las cosas son más complejas y desempeñar cualquier tarea dentro de una organización requiere cada día más enfoque, conocimiento e inteligencia. Aún así nos enfocamos en enredar más las cosas con documentos de políticas muy extensos, sabanas de papel que contienen innumerables reglas y códigos de conducta más grandes que una enciclopedia.
Tratamos de programar, y hasta cierto punto, encajonar al personal que debe ejecutar y tomar decisiones en la empresa. Los estándares ciertamente no fueron creados para esto...Hoy,más que nunca, trabajamos con equipos distribuidos y personas que van de un lado al otro. Muchas veces de país en país. Ya no es el momento de tratar de controlar y esperar que todos actuen de la misma manera. Es imposible manejar a un equipo de esta manera.
Las personas que conforman nuestras organizaciones no son niños de primaria y cada una de ellas cuenta con un potencial increíble que puede aportar a la organización. Tan solo les debemos decir que se espera de ellas, de su equipo y de la organización. Es acá donde los estándares pueden trabajar maravillas para su empresa. En dar un lineamiento de a donde se debe llegar. No como se debe llegar.
Los estándares deben ser parámetros de calidad, resultados. Guías de conducta de convivencia esperada. No manuales de comportamiento diario. Los estándares deben ofrecerle a los miembros de los equipos una guía de que se espera de ellos. Deben sentar las reglas generales del juego. No más. El resto está en cada uno de los jugadores. Cada uno de ellos debe ponerle su estilo al día a día. Cada uno debe encontrar la mejor manera de hacer algo. Cada uno de ellos debe aportar su toque personal y hacer crecer al equipo. Recuerde, las personas en su equipo no son franquicias.
Así que tenga cuidado y no estandarice nada más que lo que desea como resultado. El resto lo debe hacer su equipo. Si esto no funciona es hora de cambiar de personal.

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 16:33

Jueves, 10 de abril del 2008

Manejo de personal: las 5 reglas para renunciar bien

Ya hemos discutido como despedir a un colaborador. Pero debemos enfrentar el hecho de que parte del manejo de personal puede llegar ha ser tener que lidiar con nuestra propia renuncia. Es bastante probable que una mejor oprtunidad, un cambio de circunstancias o cualquier otro factor nos ponga en una posición en la cual debemos cambiar de rumbo. Como excelentes líderes, debemos partir de una manera correcta y sobre todo tratar de minimizar el impacto en la organización que tanto nos ha apoyado. Veamos las 5 reglas que debemos seguir.

Nunca utilice el anuncio de su partida como una base de negociación. Una vez que le haya dicho a los demás, no regrese. Sin embargo, esté preparado para recibir intentos vigorosos para hacer que se quede. Haga una salida limpia y fije la fecha exacta de su salida. Considere tiempo necesario para encontrar y capacitar a su reemplazo.

Si quiere que su salida no sea tomada como algo "personal" practique su discurso y trate de eliminar el uso de palabras y referencia personal del tipo "no es la empresa.. soy yo". Escoja bien sus palabras.

No tiene sentido el tratar de reinterpretar la historia. Evite a toda costa ser involucrado en una discusión sobre el pasado y quien pudo haber hecho que diferente a quien etc. Esto se trata sobre su futuro individual y no el pasado en conjunto.

Esté preparado para disculparse - BASTANTE. No importa de que lado se vea, usted está decepcionando a la empres y seguro le causará bastantes problemas. No hay maner de evitar esto. Por esto, no trate de minimizar el impacto de su salida.

Haga todo lo que esté dentro de su alcance para ayudar a la empresa a encontrar un reemplazo calificado en el menor tiempo posible.

Bien, ahí las tenemos. 5 leyes que harán que su partida sea como debe ser. Con clase y con el menor impacto posible. ¿Cuales de estas leyes han utilizado al anunciar un cambio de empleo? ¿Como les ha ido? ¿Que comportamientos agregarían para mejorar la entrega de una renuncia?

Publicado por Manolo Alvarez en Manejo de Personal a las 10:08

Miércoles, 9 de abril del 2008

Empresa 2.0: El E-Mail mata la productividad y la colaboración!

Para muchos esto va a ser una gran sorpresa. El E-Mail está ahogando la productividad de las empresas y necesitamos detenerlo ya! No es una exageración que muchas de las personas que trabajan en puestos gerenciales medios a altos pasan más de una hora al día batallando con su correo electrónico. Algo similar va para los puestos operativos. Esto es por lo menos un 13 % de su tiempo.
Ahora bien, ¿cuando fue la última vez que usted leyó que responder E-Mail era una tarea específica en su puesto de trabajo? Eso pensé. Debe recordar que el E-Mail es una herramienta de notificación y le debe servir para lograr ejecutar tareas. Responder los miles de correos que recibe NO es su trabajo.
El problema reside en que se ha distorsionado el propósito del correo electrónico. Se está utilizando para cualquier cantidad de cosas para las que no fue diseñado. En especial se está utilizando para colaboración! Esto está matando la organización contemporánea. Veamos por qué.Como he mencionado, el correo electrónico fue diseñado para comunicar mensajes y hacer notificaciones. Nada más. Luego vinieron los archivos adjuntos y el declive empezó. Poco a poco el E-Mail (en ausencia de herramientas más propicias) se fue infiltrando como la herramienta de predilección colaborativa. "Acá les va este archivo, espero sus aportes de regreso". "Por favor agreguen su nombre a la lista de asistentes a la reunión". "Por favor agregar los números de su división al reporte adjunto". etc. Esa es la idea de lo que está pasando.
Bien, en una Empresa 2.0 regresamos y tomamos control de nuestro buzón de entrada. Hacemos que la colaboración se bastante más eficiente. Veamos la gráfica que se presenta a continuación para hacernos una idea del enredo que es colaborar sobre contenido con el E-Mail.Y si, adivinaron. La otra opción que se presenta de herramienta de colaboración y comunicación es el Wiki.
Como podemos ver, el flujo de el conocimiento y la información dentro de la empresa toma miles de vueltas innecesarias al ser distribuida por E-Mail.
Asumamos el caso en que se desea obtener la aprobación de un borrador de los objetivos estratégicos para el nuevo año. Se envía el documento a todos los involucrados. La persona a cargo del documento queda a la espera de los aportes de todas estas personas. Empieza a recibir las contribuciones y a juntar todo en el documento final. Vaya trabajo! En una de estas recibe el aporte de una persona que invalida los aportes del primer documento recibido. Debe actualizar el documento que está generando y ponerse en contacto con la primer persona que aportó. Y vuelta a empezar. El trabajo de las personas en este momento ya no es generar los mejores objetivos estratégicos. Es revisar correos, controlar versiones de documentos y llevar control de lo que todos los demás están tratando de hacer.
No es así con un Wiki. En el Wiki todas las personas estarán trabajando sobre la página de Objetivos Estratégicos al mismo tiempo y aportando sus contribuciones en línea. El Wiki lleva control de versiones, cambios y revisiones. Todos los involucrados pueden ver cualquier cambio en tiempo real. De una manera inmediata. Ya no hay cientos de archivos Word volando por ahí y personas comentando que no han aportado por que "no me ha llegado el correo".
Entonces, ¿Ya no sirve el correo? Claro que sí! Es una excelente herramienta de notificación. De hecho el Wiki lo usa. Cualquier usuario de un Wiki se puede subscribir para recibir notificaciones de cuando una página en el Wiki ha cambiado. Ve la notificación en su correo y procede a realizar sus aportes en la página del Wiki en donde todo el equipo está trabajando.
Se que esto es algo nuevo, en especial para aquellos de ustedes que nunca han utilizado un Wiki. Vean detenidamente la imagen y traten de seguir los flujos. Ya lo entenderán! Y verán lo mucho que pueden hacer si tan solo dejan de usar el E-Mail para todo.
Recuerden que cualquier duda que tengan la pueden dejar en manera de comentario y con gusto la comunidad, y yo en lo personal, trataremos de resolverla lo mejor posible. A usted, ¿lo está ahogando el E-Mail?

Publicado por Manolo Alvarez en Empresa 2.0 a las 10:07

Martes, 8 de abril del 2008

Read :: Wikipatterns by Stewart Mader

Viniendo de una carrera en ingeniería de sistemas he tratado de solventar los problemas de cientos de organizaciones tratando de reemplazar a las personas con tecnología. El tiempo, la experiencia y las nuevas tendencias de desarrollo Web2.0 me han convencido que esto es erróneo. La tecnología debe facilitar el trabajo de las personas. No las puede reemplazar. El desarrollo de la tecnología tiene que complementar a las personas.
Me fascina la tendencia de Empresa 2.0 y todo lo que está ocurriendo con las redes sociales, Wikis Blogs, etc. Son tecnologías que incluyen a las personas y permite que colaboren. Ya no lidiamos con tecnologías complejas que restringen y limitan a las personas.
Estos son algunos de los conceptos tratados por Stewart Mader en su libro Wikipatterns.Más que una serie de recomendaciones el libro se centra bastante en el comportamiento humano y la necesidad que todos tenemos de trabajar en equipo y colaborar con otras personas. Describe en detalle como hacer que un grupo de personas puedan obtener mejores resultados utilizando un Wiki.
Si alguna vez usted ha estado involucrado en la implementación de una nueva tecnología ya sabrá lo difícil que es lograr la adopción de la misma. El libro sugiere (y detalla) un proceso de crear un pequeño piloto con aquellas personas más propensas a adoptar con facilidad el cambio y luego utilizar las experiencias positivas de este grupo para convencer con "hechos" al resto de personas. Se sugiere no imponer el uso de nuevas tecnologías. El secreto está en hacer ver los beneficios a las personas para que usen un tecnología nueva.
De la misma manera se encuentran varios casos de estudio exitosos de usos muy distintos de Wikis, desde una página de un equipo de fútbol manejada 100% por los fanáticos hasta centros de investigación globales que utilizan los Wikis para coordinar los esfuerzo de científicos dispersos por todo el mundo.
El libro enseña la diferencia entre Wikipedia y un Wiki empresarial tomando en cuenta el reflejo que hay en un Wiki y la comunidad que lo construye. Wikipedia es creado por una comunidad anónima no vinculada a una estructura organizacional previamente establecida y es de aquí de donde surgen algunas de sus fallas. Un Wiki empresarial es construido sobre una estructura organizacional previamente definida y reflejará las reglas de convivencia y privacidad ya establecidas en la misma.
Si su organización está actualmente buscando una mejora de eficiencia en comunicación y/o colaboración altamente le recomiendo no solo leer este libro pero también explorar el poder de la Empresa 2.0. Los beneficios son innumerables. Un libro muy recomendable para todos aquellos que estén buscando un acceso a información más ágil.

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 09:45

Viernes, 4 de abril del 2008

Estadísticas del Sitio

Agradezco las felicitaciones por los 200 posts enviadas por Alejandro vía los comentarios. De la misma manera tomo muy en cuenta su comentario de que sería interesante ver las estadísticas de como estamos con el sitio. Esta vez voy a hacer algo diferente y a continuación publico el .pdf con las estadísticas completas del comportamiento del del último mes.
(DashboardReport MalvarezOnline).pdf

Publicado por Manolo Alvarez en Personal a las 09:06

Jueves, 3 de abril del 2008

200 posts y contando!

Bien hemos llegado. Y ni cuenta me había dado. Ya vamos por 201 artículos publicados. Claro, en estos tres años y un poco más, este espacio a tomado giros inesperados. Pero creo en la espontaneidad y en dejarse llevar. Así que le quiero agradecer a los más de 30 suscriptores regulares que ya tenemos y a los más de 2,500 visitantes mensuales que nos apoyan y forman parte de maLvAReZ OnLinE. Gracias a todos por estar acá!
Quiero conmemorar esta especial ocasión dejándolos con una fotografía que acabo de tomar desde donde les escribo en Guatemala, Centro América. Saludos a todos!

Publicado por Manolo Alvarez en Personal a las 20:54

Miércoles, 2 de abril del 2008

El Internet de hoy y el conocimiento en su empresa

Ya tiempo atrás (casi 2 años) he escrito sobre la idea de que las empresas necesitan un sistema nervioso digital que permita que la información fluya de una manera eficiente dentro de ellas. Mientras más ágil y flexible sea este sistema, la organización gozará de mejores tiempos de respuesta. Este poderoso concepto está muy vigente aunque las tendencias de como lograr crear este flujo de innovación han cambiado radicalmente en los últimos 10 meses.
Veamos como la evolución del Internet a Web 2.0 es muy similar a lo que se debe hacer dentro de una empresa para incrementar la eficiencia de las personas y alcanzar niveles de colaboración nunca antes vistos en la historia de los negocios.Si recordamos hace un poco más de un año atrás todos usábamos el Internet. Y encontrábamos casi toda la información que nos era necesaria. De una manera bastante desordenada y sistemáatica, pero la encontrabamos. Eramos usuarios pasivos. Consumidores de información.
Adelantemos un año. El Internet se ha visto beneficiado de una gran manera debido a que el rol de los que utilizamos el Internet ha cambiado. Ahora somos Prosumidores. Ya no solo consumimos información. La producimos! Y el Internet es mucho mejor por eso. Todos aportamos a lo que es el Internet. Cuanto contenido valioso no hay en Youtube, millones de Blogs, Wikipedia y sitios comunitarios. Y la mejor parte de todo es que nos fascina contribuir. Hacemos reseñas de productos que hemos comprado, escribimos artículos respecto a los temas que nos apasionan y publicamos parte de nuestras vidas en línea. Ya van tomando la idea.
Ahora veamos la posibilidad de implementar esta tendencia dentro de la empresa. Las herramientas necesarias para la computación social ya han llegado a un grado de madurez que les permite ser utilizadas. Los costos son extremadamente bajos y los usuarios, gracias al Web 2.0 ya están familiarizados con como aportar en este tipo de situación. Tan solo se necesita un catalizador que cree los esquemas e incentive a los colaboradores de la empresa a colaborar utilizando este tipo de tecnología.
La colaboración seguro se incrementará entre los miembros de la empresa igual que lo ha hecho en las comunidades que han crecido organicamente en el Internet. El contenido de información y el conocimiento de la empresa crecerá gracias a los aportes y la creatividad de cada uno de sus miembros. El manejo de información de la empresa experimentará el mismo fenómeno que el Internet: Todo será organizado, refinado y mejorado por los mismos usuarios.
Los dejo con estos vídeos que ponen de alguna manera u otra en imágenes lo escrito en este artículo.

Publicado por Manolo Alvarez en Empresa 2.0 a las 12:07

Martes, 1 de abril del 2008

La manera más fácil de mejorar el rendimiento de su organización

En el fondo todos sabemos que un buen gerente es aquel que logra subir el rendimiento de su equipo. Al final del día, el mundo de los negocios califica a aquellos que logran mejorar el rendimiento de su organización como buenos líderes. Tomando esto en cuenta no es un secreto que sí una persona quiere subir como gerente, debe ser un maestro en la obtención de mejores resultados.
Pero, ¿cómo se logra un incremento substancial en el rendimiento de un grupo de personas? La respuesta es bastante simple. Cambiando su comportamiento. Las habilidades de las personas no son nada a menos que esta quieran ser utilizadas para bien. Antes de que la habilidad de una persona pueda contribuir al bien del equipo, esta persona debe elegir aportar esta habilidad al equipo.Estas reflexiones vienen de unos artículos que estuve revisando respecto a la retroalimentación. Estaba pensando en lo importante que es hacer referencia a las consecuencias de las elecciones de una persona cuando estamos corrigiendola y nunca referirnos a que la falta reside en su persona. Y es tan cierto!
Todo lo que debemos hacer para mejorar el rendimiento del equipo es identificar que patrones de conducta necesita la organización de sus colaboradores y cambiar su comportamiento para que realicen las actividades que se requieren. Debemos ayudarlos a que tomen las decisiones correctas como:

Trabajar en equipo
Colaborar
Aportar sus ideas y compartir información
Ser puntuales
Cumplir con su objetivos

Se puede ver claramente que esta lista pudiera no tener fin y que todos estos tipos de comportamiento están estrechamente vinculados a una linea de pensamiento de "alto rendimiento". Todo lo que debemos hacer es cambiar el comportamiento de los colaboradores. Recuerde que en todo momento se debe enfocar en los patrones de conducta de las personas, sus intereses y aquellas sutilezas que hacen que cada persona, como individuo, se sienta en la mejor disposición de dar lo mejor de sí. Usted, ¿como lo logra?

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 22:19

Jueves, 27 de marzo del 2008

Empresa 2.0: Que es un Wiki?

Los Wikis son una de las herramientas esenciales para lograr una colaboración eficiente y lograr empujar una organización a trabajar bajo un esquema de empresa2.0. Si aún no está familiarizado con el concepto de Empresa 2.0 le recomiendo regresar y leer este artículo. Wikipedia define un Wiki como:

"Un wiki (o una wiki) (del hawaiano wiki wiki, «rápido») es un sitio web colaborativo que puede ser editado por varios usuarios. Los usuarios de una wiki pueden así crear, modificar, borrar el contenido de una página web, de forma interactiva, fácil y rápida; dichas facilidades hacen de la wiki una herramienta efectiva para la escritura colaborativa. La tecnología wiki permite que páginas web alojadas en un servidor público (las páginas wiki) sean escritas de forma colaborativa a través de un navegador web, utilizando una notación sencilla para dar formato, crear enlaces, etc., conservando un historial de cambios que permite recuperar fácilmente cualquier estado anterior de la página. Cuando alguien edita una página wiki, sus cambios aparecen inmediatamente en la web, sin pasar por ningún tipo de revisión previa."
Wikipedia

A mi punto de vista podemos decir que un Wiki es un híbrido entre una página Web y un documento de Word.El ejemplo más "famoso" de un Wiki es el mismo Wikpedia del que he citado la definición anterior. La Enciclopedia más grande en existencia en línea. Quiero desde ya hacer notar que el uso de este Wiki como una enciclopedia es tan solo una de las millones de posibilidades que esta tecnología ofrece y recalcar que los Wikis no se usan solo para hacer enciclopedias.
La flexible estructura que ofrecen los Wikis permiten que los mismos sean llenados con cualquier contenido, ordenado en cualquier estructura que los usuarios deseen. Algunos de los usos más comunes para los Wikis dentro de les empresas son:

- Administración de Proyectos
- CRM
- Bases de Conocimiento (knowledgebase)
- Documentación Interna
- Colaboración para generación de todo tipo de contenidos

Las posibilidades son infinitas y estas tan solo están limitadas por la creatividad de las personas utilizando el Wiki. La interacción que ofrece un Wiki ente las personas qu colaboran utilizando este tipo de software es muy natural y refleja de una manera muy real la interacción presencial entre dos o más personas. Tan solo que todo queda documentado. Esta formidable manera de interacción está siendo actualmente en instituciones educativas, comerciales y gubernamentales en una escala que no podemos imaginar. La escala de colaboración siendo alcanzada es asombrosa, en algunos casos contando con equipos de hasta 20,000 miembros.
Es bastante difícil describir la experiencia de utilizar de inclusive describir en términos prácticos lo que es un Wiki. Para empezar a tomar una idea de lo que esta maravillosa tecnología ofrece los invito a visitar los siguientes sitios, en adición a leer y seguir los vínculos en el artículo de Wikipedia.

- ikiw.org
- wikipatterns.com

¿Alguien de ustedes ha utilizado un Wiki? ¿Cuales han sido sus experiencias? ¿Que tanto les llama la atención contar con una herramienta colaborativa de este tipo? ¿Cómo está la situación actual de colaboración en su empresa?

Publicado por Manolo Alvarez en Empresa 2.0 a las 23:20

Martes, 25 de marzo del 2008

Técnicas de Gestión: Solo hágalo una vez

Si nos detenemos a pensar, nos daremos cuenta que casi todo lo que hacemos en el día es una variación de algo que ya hemos hecho anteriormente. El objetivo principal de un gerente o emprendedor es hacer que las cosas sucedan por si solas. Ya sea por medio de un equipo de colaboradores o por medio de un negocio; debemos hacer tiempo para planear y tomar decisiones. Las operaciones deben ser como una máquina eficiente que nunca se atasca.
Sin embargo, nuestras acciones y manera de pensar no apoyan esta teoría. De alguna manera nos enredamos en un día a día tedioso y nos gusta jalar a todo nuestro equipo a lo mismo. Nos centramos en sacar lo que se tiene que hacer y no ideamos "sistemas" para atender las transacciones de una manera automática.Recordemos que el día solo tiene 24 horas y debemos dormir y comer de vez en cuando. Necesitamos automatizar y sacar de nuestro ser los procesos rutinarios que deben cumplirse. Crear ese sistema eficiente que apoye a los colaboradores en maximizar su tiempo también. Y utilizar nuestro tiempo "operativo" para lidiar con problemas y excepciones. Ahí está la clave del éxito.
Es necesario que cada acción que tomemos multiplique su impacto. Si hacemos una cotización , ¿por qué no hacerla genérica para que la siguiente vez solo debamos cambiar el nombre del cliente? Si todos los días debemos recordar a alguien de algún procedimiento operativo, ¿por qué no crear un sitio Web interno en donde todos pueden encontrar como cumplir con todos los procedimientos? Porque es más difícil y requiere de más esfuerzo. La primera vez. Después todo es cuesta abajo.
Esto me recuerda de las 6 p's de planeación:
Proper Prior Planning Prevents Poor Performance.
En español es algo así como La planeación previa y adecuada previene un mal rendimiento. Un poderoso acrónimo que todo gerente debe tener en mente a todo momento. Tanto para sus acciones como las de su equipo. Y recuerde que un 20% de tiempo de planeación reduce los problemas y el tiempo de ejecución en un 80%.
Para ejemplificar este paradigma o forma de pensar les dejo este vídeo con un par de ejemplos de la vida real que muestran el impacto de pensar en hacer todo solo una vez.

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 20:00

Lunes, 24 de marzo del 2008

Read ::The Starbucks Experience by Joseph A. Michelli

Esta no es la primera vez que escribo sobre un libro de Starbucks. La manera en que los ejecutivos de esta empresa lideran la organización me parece fascinante. Al menos en papel. Con todas las noticias y problemas que han surgido recientemente alrededor de la empresa parece ser un hecho que están teniendo bastantes dificultades en mantener la maquina bien afinada.
A diferencia de "Pour Your Heart into It" que fue escrito por Howard Schultz (que de hecho en enero volvió a tomar el puesto de C.E.O. en Starbucks), The Starbucks Experience es escrito por un autor ajeno a la empresa y se enfoca en los principios que definen la cultura de la empresa. Durante muchos años Starbucks ha sido reconocida por su excelente servicio al cliente y una cultura interna muy dinámica, prospera y entusiasta. ¿Cómo lo logran?El libro define la experiencia Starbucks como un conjunto de comportamientos y principios que son inculcados desde el más alto nivel en la empresa. Se propagan desde los rangos ejecutivos hasta los puestos más triviales en la empresa. Los 5 principios principales que se discuten son:

Hágalo Suyo (Make it your Own). Este principio propone que el trabajo diario, los resultados, errores, recompensas,clientes y la empresa deben ser asimilados como propiedad privada de cada persona que tenga relación con la empresa. Todos cuidamos lo que es nuestro, y al inculcar este principio, todos los colaboradores y proveedores sentirán un profundo vínculo hacia la empresa, entregando cada vez más de si.
Todo Importa (Everything Matters). Con esto se trata de hacer ver a todas las personas que los detalles son la diferencia. La ideaes que no todo debe ser extraordinario, pero si todo debe ser minuciosamente detallado. Se sugiere el enfoque de los esfuerzo en tomar cada aspecto de la empresa y desarrollarlo y ejecutarlo de una manera implacable. Los clientes se dan cuenta de todo. También los colaboradores y gerentes.
Sorprenda y Deleite. Esta comprobado que los humanos nos gustan los patrones y recibir lo que esperamos. Cuando consumimos un bien o servicio, nos gusta recibir lo que esperamos. Y en Starbucks se cuida mucho ofrecer una experiencia consistente entre tiendas para hacer que los clientes siempre tengan una experiencia familiar. Sin embargo, es necesario dar la libertad necesaria a los colaboradores para que generen divertidas ideas de como sorprender y deleitar a los clientes para ofrecer ese fresco cambio de paso que todos necesitamos.
Acepte el Cambio. Starbucks tradicionalmente ha recibido fuerte oposición al entrar a nuevos mercados y al hacer negocios con los productores de café. Ha recibido muchas críticas de clientes y activistas del medio ambiente. ¿La diferencia? Los líderes de la empresa escuchan y han creado una cultura en la cual el cambio y la critica constructiva están a la orden del día. Todos los comentarios son tomados en cuenta y se actúa para implementarlos. Esto genera una cantidad de cambio increíble. El cambio es bienvenido.
Deje su Huella. Cualquier empresa tiene una responsabilidad directa con su comunidad. Debe devolver algo siempre. El tamaño de la empresa no importa. Todo será proporcional. El impacto positivo debe empezar en mejorar las vidas de aquellos que hacen negocios con la empresa (colaboradores, proveedores, clientes y accionistas) y partir de ahí para lograr un impacto positivo en la comunidad.

Estos 5 principios son detallado a fondo, utilizando muchas veces, ejemplos reales tomados de varias tiendas alrededor del mundo. En algunos casos parece ser utópico lo que el autor describe, más si tomamos la situación actual de la empresa. No obstante, los patrones de comportamiento descritos y las ideas que se presentan pueden tener un impacto muy positivo en cualquier persona a cargo de una empresa o equipo de trabajo.
Lectura recomendada para gerentes y colaboradores a todo nivel.

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 08:39

Lunes, 10 de marzo del 2008

Atención al Detalle, todo y todos son importantes

Es muy difícil encontrar el balance entre mantener una visión estratégica a largo plazo y prestar atención a los detalles que harán una diferencia para los colaboradores y clientes de una organización. La visión estratégica da un panorama global de hacia donde va la organización. La atención a los detalles crea esa cultura y experiencia singular que identifican a la organización y le brindan los medios para diferenciarse, ser singular y contar con colaboradores y clientes satisfechos, leales y sobre todo, muy contentos.
El tema de la visión estratégica a largo plazo lo dejaremos para otro día. Hoy nos enfocaremos en los detalles. Y no solo a los detalles. Veremos por qué es tan importante prestarle suma atención a todo y a todos.El consumidor de nuestra época (por consumidor hoy nos referiremos tanto a las personas que hacen negocios con la organización como aquellos que laboran en la misma) es más exigente que nunca. Quiere una experiencia única en cada transacción que realiza y que la misma sea rápida, eficiente y sorprendente.
Los consumidores esperan que todo sea perfecto. Y de no ser así, rara vez se lo harán saber a la empresa. Simplemente llevaran su dinero bien ganado a otra empresa. Así que lo primero que se debe hacer es crear una cultura de comunicación abierta en todos los colaboradores. Se debe entrenar al personal para que esté alerta y prontamente pueda identificar cualquier "incomodidad" en sus clientes y compañeros de trabajo. Este proceso le da "sentidos de percepción" a la empresa. Se empieza a saber que está pasando y en donde se está fallando.
En todo momento se debe estar al tanto de la limpieza del local, el estado de ánimo del personal, la calidad del servicio, la posición de las mesas, la cantidad de luz que entra, el empaque del producto, el formato de los documentos, etc. ¿Cada cliente sale más que satisfecho de la empresa? ¿Logramos sorprender agradablemente a alguien hoy? ¿Cada uno de los colaboradores se siente importante? Recordemos que si la empresa trata bien a sus colaboradores, ellos harán lo mismo por los clientes de la empresa. Y si los clientes de la empresa son agradados, ellos serán un excelente canal de comunicación positivo.
¿Como se puede lograr esto? Prestando atención a los detalles. Nada está de más. Las sonrisas en el departamento de atención al cliente (y en todos los departamentos), las ganas de ir un poco más allá de lo que pone la descripción del puesto, el reconocimiento de un trabajo bien hecho por el personal de limpieza por parte del presidente de la empresa, el aporte de ideas de un departamento a otro; sí, todas estas cosas son detalles. Y son detalles que no pueden faltar en una empresa.
Recuerde, todo es importante. Y también todos son importantes. Una organización está conformada por servicios, procedimientos, productos, transacciones y personas. Cada uno de estos rubros es desglosado en millones de actividades y sentimientos experimentados por seres muy complejos (seres humanos) que cuentan con una percepción muy aguda de su entorno. No deje de lograr la excelencia y la perfección por no enfocarse en los pequeños detalles. Enfoque sus esfuerzos en rear una experiencia única para sus clientes y colaboradores. El mercado y la sociedad se lo van a agradecer.

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 08:53

Jueves, 6 de marzo del 2008

Comunicación y Confianza = Equipo

Muchas veces no queremos ver la verdad y negamos muchas cosas que no queremos creer. Esto es lo peor que podemos hacer como gerentes. Aunque nos topemos con leyes, procedimientos o comportamientos que no nos gusten, si estos mejorán el rendimiento del equipo, los debemos hacer nuestros.
El hecho de que un equipo bien formado incrementa el rendimiento de sus miembros en un 10 a 20% está demostrado y creo que ninguno de nosotros tiene un problema con esto. Pero, ¿que se necesita para coformar un equipo y crear ese sentido de apoyo y entrega total? Relaciones profesionales de alta calidad. ¿Y como se crean relaciones profesionales de alta calidad? Desarrollando la confianza entre las personas. ¿Y como se desarrolla la confianza entre las personas? Con comunicación constante de alta calidad. ¿Y como se obtiene comunicación constante de alta calidad? Hablando de los temas que sean importantes para la persona con que estamos hablando. Y es aquí donde tratamos de ignorar años y años de evolución y estructura genética humana al querer formar equipos con ese poco de magia que tenemos guardada abajo de nuestro escritorio. ¿No es cierto? Cualquier cosa antes de hacer tiempo para comunicarme a un nivel profundo con los miembros de mi equipo.Estudios biológicos y sociales demuestran que la mejor manera de lograr buena comunicación es abordar temas de interés para el receptor. Es por esto que los Uno a Uno empiezan con el colaborador y sus inquietudes. Pero aún así nos negamos a hacer tiempo en nuestra agenda y para desarrollar la comunicación con los miembros de nuestro equipo.
Al no espaciar este tiempo en nuestras agendas estamos rompiendo la cadena que se menciona en el segundo párrafo. No dialogamos de las cosas que le interesan a nuestros colaboradores. ¿Les interesa estar en la empresa por dinero o por que se sienten realizados con lo que hacen? ¿Les atrae el nuevo proyecto o este interfiere con sus planes familiares? etc. Sin tener esta buena comunicación nos es imposible crear confianza entre nosotros. Ya en este punto se vinieron abajo las relaciones profesionales y podemos olvidar el equipo de alto rendimiento.
Por favor, los invito a escuchar el podcast de los amigos de Manager Tools al respecto de este tema. Está bastante más ampliado el tema. Es algo por lo que todo gerente debe empezar.
Más acerca de los Uno a Uno con Manager Tools.

Parte 1
Parte 2
Parte 3, preguntas y respuestas

¿Que les parece este material? Muy bueno, ¿no?

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 00:12

Miércoles, 27 de febrero del 2008

Read :: Blue Ocean Strategy by W. Chan Kim, Renée Mauborgne

Bien, que les puedo decir. En conjunto con Wikinomics este libro puede cambiar la perspectiva de hacer negocios de cualquier persona. Antes de entrar en detalles le quiero decir a todos nuestros lectores que si hay dos libros que deben leer uno después del otro son estos dos.
La estrategia Blue Ocean (océano ázul) se basa en la idea de que tradicionalmente todas las empresas entran en competencia directa las unas con las otras dentro de una industria. Se forma un sangriento océano rojo de competencia. No, hay que encontrar diferencias en el "lienzo estratégico" de la empresa y crear un nuevo mercado en donde no hay competencia. Un océano ázul.
El libro se basa en un formato de casos de estudio y presentan la historia de Cirque de Soleil, una exportadora de vinos australianos, South West Airlines y muchas otras. Cada caso ejemplifica que hizo cada una de la empresas estudiadas para crear su océano azul y dejar por un lado a la competencia, creando su propio mercado. ¿Cómo?Básicamente lo que se pretende es estudiar lo que hace la "industria" en la que se compite para definir su estrategia y hacer algo radicalmente distinto. Si prestamos atención, usualmente las estrategias que siguen una gran mayoría de las empresas dentro de una industria son básicamente lo mismo. Tan solo se diferencian por precio, empaque o alguna otra trivialidad.
Dentro del océano azul no. Se analiza el mercado, la industria y se tratan de agregar valores, reducir costos y buscar nuevos mercados. Veamos el caso de lo que hizo Cique de Soleil. Siempre los circos estuvieron lanzados a un mercado de niños. Su industria es el entretenimiento. Sus costos más altos son el mantenimiento de los animales y sus entrenadores (una parte esencial del espectáculo. Uno de sus puntos más fuertes han sido los trapecistas.
El océano azul de Cique de Soleil. Buscó un expandir su mercado a personas adultas que usualmente visitan el teatro y actividades similares al modificar el entorno y la temática de las presentaciones. Siempre se mantuvo énfasis en dar entretenimiento para toda la familia, no enfocado solo en niños. ¿Los animales? Eliminados. Aportaban poco valor y representaban mucho costo. ¿Los trapecistas? Los mejores del mundo. Representan un costo fijo relativamente bajo y aportan un gran valor al consumidor.
Como podemos ver, se retuvieron los elementos de alto valor, se redujeron los altos costos y se abrió un nuevo mercado. ¿El resultado? Un margen de utilidad muy alto y un nuevo mercado que tan solo hace 20 años no existía. Al día de hoy Cique de Soleil no cuenta con competencia directa.
Como este caso hay muchos más en el libro y se detallan muy a fondo los pasos necesarios para desarrollar una estrategia de océano azul en cualquier industria. Altamente recomiendo este libro a cualquier persona a cargo de una empresa o pensando en formar una.

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 09:59

Miércoles, 20 de febrero del 2008

Usos creativos para la tecnología: IBand

Sin palabras... ¿Que pasaría si dejamos correr nuestra creatividad en el lugar de trabajo con toda la tecnología que tenemos disponible? Considero que esté vídeo de una manera u otra apoya la noción de la Empresa 2.0 publicada anteriormente. Disfrútenlo.

Publicado por Manolo Alvarez en Tecnología y PDAs a las 22:35

¿Qué es una Empresa 2.0?

La manera en que trabajamos está cambiando rápidamente. El Internet y la tecnología llegaron para quedarse en lo más profundo de su empresa. Estos cambios están dando grandes ventajas competitivas a aquellas empresas que están adoptando estas nuevas tendencias.
Empresa 2.0 es un conjunto de tecnologías y prácticas de negocio que liberan la fuerza de trabajo de una empresa de las herramientas de comunicación y productividad tradicionales como el correo electrónico. La Empresa 2.0 le ofrece a los gerentes la información correcta en el momento preciso por medio de una red interconectada de dispositivos, aplicaciones y servicios.
La Empresa 2.0 hace que la inteligencia colectiva de muchos sea accesible al instante, creando así una ventaja competitiva que se manifiesta en la forma de mayor innovación, productividad y agilidad en todas las operaciones.

Empresa 1.0
Empresa 2.0

Jerárquica
Fricción
Burocracia
Inflexibilidad
Tecnología en IT/ Falta de Control del Usuario
Arriba-Abajo
CentralizadaEquipos en el mismo edificio
Equipos Pequeños, Centrales, bajo impacto
Restricciones y Fronteras
"Solo lo que necesita saber"
Sistemas de información estructurados y dictados
Demasiado Complejas
Estándares cerrados y propietarios
Calendarizadas
Ciclos largos para llegar al mercado

Organización Plana
Facilidad de Flujo Organizacional
Agilidad
Flexibilidad
Tecnología manejada por los usuarios
Abajo-Arriba
Distribuida
Equipos Globales
Fronteras Abiertas, posibilidades
Transparencia
Sistemas de información emergentes

Simples
Estándares abiertos
Bajo Demanda
Ciclos Cortos para llegar al mercado

Como podemos ver en el cuadro anterior la influencia de la tecnología ha llegado a cambiar la raíz de lo que es la gerencia y la empresa. Los gerentes hoy en día se ven obligados a no solo cambiar sus herramientas tecnológicas sino que también las culturas y procesos de sus organizaciones.
En muy resumidas cuentas la Empresa 2.0 es una nueva manera de operar de una empresa. Utiliza herramientas tecnológicas como Blogs, Wikis, Foros, etc. de potencializar el conocimiento de todo su personal. Es una organización donde no hay fronteras y todos pueden -- no! todos deben aportar a la inteligencia de empresa. Es una entidad viviente y dinámica en donde la información fluye velozmente y está disponible para todas las personas de la empresa.
Esto tan solo es una breve introducción a lo que es el mundo de la Empresa 2.0. En los próximos meses estaré atacando muy de cerca este tema y discutiendo el uso de herramientas de colaboración, técnicas de gestión y estrategias de negocio que le ayudarán a formar una Empresa 2.0. Espero poder contar con sus experiencias y comentarios para enriquecer esa experiencia.
¿Su empresa ya tiene algunas características Empresa 2.0? ¿Piensa su organización adaptar esta tendencia? ¿Se a visto afectada su organización por que su competencia a reducido tiempos de ejecución?

Publicado por Manolo Alvarez en Empresa 2.0 a las 09:55

Miércoles, 13 de febrero del 2008

El celular que más satisface a sus usuarios

El teléfono celular se ha convertido en una herramienta multidisciplinaria que acompaña a la mayoría de profesionales. Algunos la utilizan para fines personales y "perdida de tiempo" mientras que otros no pueden ser productivos sin ella. En esta era de alta tecnología los dispositivos móviles vienen en una gran variedad de estilos, colores, tamaños y capacidades.
Las personas de Change Wave Research acaban de concluir un estudio en el cual han evaluado la satisfacción de los usuarios con sus dispositivos móviles. El estudio está orientado a teléfonos "high end" con fines empresariales. Interesantes resultados:

Yo en lo personal estoy dentro del 72% con un IPhone. ¿Ustedes que están utilizando? ¿Están contentos?

Publicado por Manolo Alvarez en Herramientas de Gestión a las 10:56

Lunes, 11 de febrero del 2008

Técnicas de Gestión: La Compensación Generosa

La compensación del trabajo de los colaboradores puede que sea el factor más importante en el manejo de una empresa pero es de el que menos se habla. Desde el momento de la entrevista el momento más tenso a tratar es el tema de la "expectativa salarial". Y es cierto, hablar de dinero y compensación con nuestros colaboradores es difícil. Pero no por esto lo debemos evitar.
Existen muchas corrientes de pensamiento respecto a como tratar este tema. Sin embargo, la gran mayoría de gerentes en el fondo tratan de encontrar la manera de minimizar la compensación de sus colaboradores a costa de todo. Es el punto clave de reducción de costos. He visto esto ocurrir inclusive en tiempo de prosperidad cuanto no hay necesidad de "apretar" tanto la compensación, inclusive en el tiempo de entrega de bonos y reconocimientos.Considero que la compensación siempre debe estar al máximo posible dentro de las capacidades de la empresa. Claro, el dinero no lo es todo y no puede ser la única motivación del colaborador. Pero el trabajo de un buen gerente no se limita a fijar compensaciones. ¡Que bueno fuera! La motivación personal de los colaboradores la da la cultura organizacional, la disponibilidad de herramientas que maximizen la productividad de la personas, una excelente definición de puestos de trabajo, etc. Con esto podemos fijar el primer precedente: no escatime en compensación. Nunca.
Ya mencionamos que es difícil tratar este tema. Trate de luchar en contra de esta tendencia. Un buen lugar donde empezar es la fijación de sistema de evaluación directos, transparentes, objetivos y simples de llevar. ¿Que tienen que ver los sistemas de evaluación con la compensación? En realidad he sido sorprendido varias veces por esta pregunta. Un sistema de evaluación bien establecido permite vincular el rendimiento de un colaborador directamente a la compensación que debe recibir. ¡Claro! Aquellas personas que dan todo por la empresa y ayudan a incrementar las utilidades, deben recibir una compensación generosa. Aquellos que no, bueno..... Pero créame que tratar este tema con un sistema de métricas de rendimiento y datos reales es bastante más fácil.
Solo nos queda hablar de aquellas estrellas dentro de la empresa. Esas personas que parecen dar más que uno mismo en todo momento. Y cuando me refiero a un mismo hablo del gerente o propio dueño de la empresa. Estas personas deben ser recompensadas. Levantan la moral de todos. Incrementan productividad. Aman a la empresa. Entonces, ¿por que la empresa no debe hacer un esfuerzo por recompensarlos? A mi me suena bastante lógico.
Así que les digo a todos los gerentes que leen esta columna: sean generosos. El hecho de remunerar a alguien generosamente cuando lo merece debe hacerlo sentir bien. Logré esta actitud. Aquellas personas beneficiarias de una generosa remuneración bien merecida se sentirán bien. Desarrollarán lealtad hacia su marca y empresa. Serán mejores. Usted mismo se sentirá bien por lo que ha hecho. Así que elija bien a su personal, recompensé al máximo dentro de sus capacidades reales, implemente sus sistema de evaluación y cuide a sus estrellas. Todos, inclusive la organización y la junta directiva se lo agradecerán!

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 09:46

Jueves, 7 de febrero del 2008

Read:: Robinson Crusoe by Daniel Defoe

Robinson Crusoe es una épica historia de aventura escrita por Daniel Defoe que muchos consideran como la primer novela inglesa. El relato no muestra la transformación interior de un joven que, al desafiar a su padre, deja si hogar para seguir su corazón aventurero alrededor del mundo. Su medio de transporte siempre es marítimo.
Una cosa lleva a la otra y eventualmente Robin se asienta en Brazil al montar un ingenio de azúcar. Pero su instinto interior vuelve a despertar en esta etapa más madura de su vida y decide zarpar una vez más para participar en la compra / venta de unos esclavos. Es en este viaje que todos los pasajeros del barco, exceptuando a Robin, perecen en un trágico naufragio. El queda varado en una solitaria isla.Los pensamientos Robin desde que logra comprender la situación en la que se encuentran se ocupan básicamente de 2 cosas. Primero el hecho de que haber desafiado a su padre y las palabras de casi maldición que le dijo están cobrando efecto con las circunstancias que está viviendo. Y segundo evalúa su fe religiosa (y con esto el autor la de todas las personas) al ver como su atención y cultoa la "Providencia" están presentes tan solo en momento de dificultad. Cuando llega la prosperidad a su vida y todo está estable, la "Providencia" pasa a un muy distante segundo plano.
Durante sus más de 30 años en esta isla Robin desarrolla sus capacidades como agricultor, crea dos viviendas, logra un gran rebaño de cabras domésticas y en esí, logra una vida bastante cómoda. Lo único que le hace falta es la comunicación con otras personas.
Eventualmente Robin rescata a un canival que iba a ser asesinado en la isla y desarrolla una cercan amistad con él. Viernes (el nombre del canival -- por el día en que fue rescatado) aprende inglés y se convierte en un ser un poco más "civilizado". Juntos mejoran su calidad de vida y eventualmente logran, con la ayuda de otros visitantes inesperados, dejar la isla.
Definitivamente este no es un libro para niños como siempre lo creí y creo que en el fondo es una gran herramienta para todos aquellos que como yo, tambaleamos en nuestra fe de acuerdo a las circunstancia que estamos viviendo. Muy recomendado!!!

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 11:47

Martes, 5 de febrero del 2008

Las 4 cosas que gerencia le debe a los profesionales de la empresa

Una empresa necesita de gerencia para existir. Es lo primero que se atiende. Usualmente los sueldos del personal de gerencia son bueno, no tan malos. Ellos son el centro de la organización. Pero muy pocas veces nos preguntamos que es lo que en realidad gerencia le debe a todos los profesionales que trabajan en la empresa.
He visto esta pregunta muy seguido. La respuesta es otro caso. He aquí mi respuesta. Toda junta directiva debe tener muy claro que es lo que su equipo gerencial debe ofrecer a los profesionales dentro de la empresa:

Deben ofrecer un claro sentido de propósito para la organización, de esta manera cada individuo puede determinar si el puede creer en dicho propósito y contribuir a el.
Ayudar al individuo a encontrar su pasión. Ofrecer alternativas, motivación y apoyo durante los momentos díficiles.

Siempre ofrecer retroalimentación transparente, honesta y directa.
Respaldar estándares comunes para que cada individuo pueda ser parte de una comunidad de personas que piensan de una manera similar y que a la vez enorgullezcan al individuo.

¿Qué otras actividades consideran que gerencia debe realizar dentro de la empresa?

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 10:13

Sábado, 2 de febrero del 2008

PowerPoint: Las 21 leyes de liderazgo

Una de las publicaciones más vistas en el sitio es el vídeo de Liderazgo. Aprovechando un artículo de Luis Boisset recientemente publicado en su página Rumminations respecto a ciertas dificultades publicando presentaciones Power Point en el internet, decidí darle una probadita al Presentations de Google Docs. Acá la presentación que se utilizó durante la filmación del video de liderazgo. Espero les sirva. Les recomiendo mucho ver el vídeo y luego empatar con la presentación. Sigue leyendo para ver la presentación.

Publicado por Manolo Alvarez en Liderazgo a las 12:23

Técincas de Gestión: Subsistir una recesión

Todos sueñan con liderar o formar parte de una empresa en la que todo esté bien 100% del tiempo. Hoy les doy una dura noticia: Tal cosa no existe! Los factores que influyen en el bienestar de cualquier organización son tantos que es imposible estar "bien" todo el tiempo.Claro, Starbucks no deja de crecer pero acaban de cambiar a su C.E.O. y cada vez que hay heladas y el precio del café se dispara se la ven a palitos.
Microsoft es una de la empresas más grandes del mundo pero sin embargo el movimiento Open Source, y Apple les han lanzado una fuerte competencia. Reciben cualquier cantidad de demandas por sus "prácticas monopolistas" y necesitan un equipo de abogados casi tan grande como el de programadores que tienen.
Es una realidad que siempre habrán recesiones. Las empresas más exitosas lo son no porque no tengan recesiones. Ellos las saben manejar!Lo primero que debe hacer el equipo gerencial de cualquier organización es no dormirse en su laureles. Ese sentido de urgencia, de agudeza, monitoreo y superación tiende a desaparecer en períodos de prosperidad. Cuando cualquier fuga de dinero se reduce a "ganar menos" pero no implica una "perdida" en la operación pasa fácilmente desapercibida. Los colaboradores que no aportan un 100% pueden subsistir dentro del sistema. En sí, la eficiencia se reduce por que no se está en números rojos.
Durante estos períodos de prosperidad, cuando no hay tantos urgentes de día a día es cuando el equipo gerencial debe utilizar la estabilidad de la que se goza para planear, crecer y sobre todo, afinar la organización para que esta se encuentre operando al máximo de su potencial.
Cuando llega el omento de la verdad y las cosas se ponen apretadas es necesario que los líderes de la empresa tomen cargo de la situación, asuman la responsabilidad y aprieten de tal manera que el equipo responda y la recesión no sea fatal para la empresa. Recordemos que una recesión dentro de una empresa se puede deber a varios factores, pero si los problemas se deben a factores internos, la junta directiva debe evaluar su equipo de gerencia.
Muchas empresas consultoras que asisten empresas en problemas lo primero que hacen al entrar a trabajar es despedir al C.E.O., presidente o líder. Sin siquiera conocerlo. Sin entrevistarlo. La respuesta que dan estas personas es muy simple y lógica. Si esta persona fuera la adecuada, la empresa no estaría en esto líos para empezar.
Ya habiendo planeado durante la prosperidad, contando con un equipo gerencial dispuesto a hacer lo que haga falta una empresa, enn época de recesión debe observar los siguientes puntos muy de cerca para darle vuelta a su situación:

- Asegurar las relaciones con sus prestamistas
- Mejorar su cadena de distribución
- Motivar a sus colaboradores (en este momento es cuando más necesita de ellos)
- Limpiar sus finanza
- Analizar y obtener control completo sobre su estructura de costos
- Evaluar rigurosamente y elegir bien a sus clientes
- Cuidar y mantener la mayor cantidad posible de efectivo

Comprendo que si llegó a este punto de la lectura puede ser que la situación de su organización no sea la mejor. No se preocupe. Todos pasamos por eso. No es el único. La diferencia, como ya la mencioné, está en saber manejar la situación. El Internet está lleno de recursos que le pueden ayudar a atender su situación específica. Sea fuerte, estricto, justo y trabajador. La recesión pasará.

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 11:27

Lunes, 28 de enero del 2008

Las mejores 100 empresas para las cuales trabajar en el 2008

La revista Fortune anualmente estudia las condiciones laborales y ambientes de trabajo de las empresas en los Estados Unidos. Una vez al año compila una lista de las 100 mejores empresas para las cuales trabajar. Los denominadores comunes este año son entre los ganadores este año son:

Las compañías están encontrado más maneras de compartir sus utilidades con los colaboradores a través de opciones a acciones (Stock Options) y Profit Sharing.
Un marcado incremento en los beneficios trabajo-familia como asistencia a adopciones, apoyo marital, etc.

Creo que es importante ver y analizar a los que más éxito tienen. Les dejo la lista para que la puedan analizar y ver más a fondo que está haciendo cada una de estas empresas para que todos se peleen por portar su talento en ellas.

#	Empresa	Crecimiento de trabajos	Empleados en U.S.A.
1	Google	60%	8,134
2	Quicken Loans	68%	4,920
3	Wegmans Food Markets	4%	35,302
4	Edward Jones	5%	31,451
5	Genentech	9%	10,842

6
Cisco Systems
17%

32,160

7
Starbucks
15%

134,013

8
Qualcomm
15%

10,095

9
Goldman Sachs
10%

13,764

10
Methodist Hospital System
11%

10,481

11
Boston Consulting Group
8%

1,543

12
Nugget Markets
20%

1,322

13
Umpqua Bank
25%

1,788

14
Network Appliance
25%

4,481

15
W. L. Gore & Associates
6%

5,211

16
Whole Foods Market
11%

41,385

17
David Weekley Homes
-11%

1,450

18
OhioHealth
4%

11,254

19
Arnold & Porter
-3%

1,272

20
Container Store
5%

3,019

21
Principal Financial Group
3%

13,438

22
American Century Investments
-5%

1,694

23
JM Family Enterprises
4%

4,609

24
American Fidelity Assurance
1%

1,376

25
Shared Technologies
28%

1,401

26
Stew Leonard's
13%

2,282

27
S.C. Johnson & Son
0%

3,419

28
QuikTrip
-5%

9,630

29
SAS Institute
-1%

5,153

30
Aflac
5%

4,475

31
Alston & Bird
0%

1,762

32

Rackspace Managed Hosting
38%

1,443

33
Station Casinos
6%

14,920

34
Recreational Equipment (REI)
19%

9,137

35
TDIndustries
19%

1,595

36
Nordstrom
0%

49,769

37
Johnson Financial Group
12%

1,259

38
Kimley-Horn & Associates
9%

2,368

39
Robert W. Baird
0%

2,093

40
Adobe Systems
8%

3,900

41
Bingham McCutchen
0%

1,652

42
MITRE
5%

6,037

43
Intuit
11%

7,635

44
Plante & Moran
0%

1,522

45
Children's Healthcare of Atlanta
3%

5,427

46
CarMax
13%

14,223

47
J. M. Smucker
7%

3,042

48
Devon Energy
15%

3,368

49
Griffin Hospital
4%

1,133

50
Camden Property Trust
-5%

1,894

51
Paychex
7%

11,622

52
FactSet Research Systems
21%

1,102

53
Vision Service Plan
6%

2,052

54
CH2M HILL
-2%

15,674

55
Perkins Coie
6%

1,629

56
Scripps Health
6%

11,223

57
Ernst & Young
4%

25,947

58
Scottrade

13%

1,584

59
Mayo Clinic
4%

41,004

60
Alcon Laboratories
6%

6,848

61
Chesapeake Energy
15%

5,752

62
American Express
4%

30,162

63
King's Daughters Medical Center
13%

2,934

64
EOG Resources
17%

1,388

65
Russell Investments
5%

1,267

66
Nixon Peabody
9%

1,728

67
Valero Energy
-8%

17,488

68
eBay
13%

7,769

69
General Mills
-2%

17,090

70
Mattel
2%

5,000

71
KPMG
8%

22,857

72
Marriott International
-2%

123,203

73
David Evans & Associates
9%

1,085

74
Granite Construction
6%

4,650

75
Southern Ohio Medical Center
7%

2,032

76
Arkansas Children's Hospital
8%

3,283

77
PCL Construction Enterprises
18%

3,558

78
Navy Federal Credit Union
15%

6,069

79
National Instruments
3%

2,353

80
Healthways
42%

3,730

81
Booz Allen Hamilton
7%

17,650

82
Nike
4%

14,570

83
AstraZeneca
5%

12,810

84
Stanley
7%

2,756

85
Lehigh Valley Hospital & Health Network
9%

8,420

86
Microsoft
8%

47,645

87
Yahoo
16%

7,915

88
Four Seasons Hotels
21%

12,851

89
Bright Horizons Family Solutions
7%

14,660

90
PricewaterhouseCoopers
5%

29,818

91
Publix Super Markets
5%

142,084

92
Milliken
-8%

8,800

93

Erickson Retirement Communities
14%

10,248

94
Baptist Health South Fla.
4%

9,838

95
Deloitte & Touche USA
7%

36,517

96
Herman Miller
14%

6,063

97
FedEx
8%

228,211

98
Sherwin-Williams
1%

29,554

99
SRA International
6%

5,200

100
Texas Instruments
-1%

15,051

Publicado por Manolo Alvarez en Emprender y Negocios a las 20:14

Técnicas de Gestión: No dé falsas expectativas!

Muy pocos gerentes están conscientes que sus problemas con su equipo de trabajo empiezan antes de que el mismo este formado. Es decir, antes de que una nueva persona sea contratada en la empresa ya está destinada a tener problemas de actitud y de bajo rendimiento.
¿Cómo es esto posible? Los reclutadores y las personas que conducen las entrevistas se enfocan más en "vender" el puesto de trabajo que en encontrar las persona adecuada que ejecute el puesto tal como es de una manera satisfactoria. Es cierto, muchas veces ni siquiera existen puestos de trabajo pero eso en sí es un tema aparte para otro día. Veamos que es lo que pasa.Cuando se identifica un posible candidato el enfoque se torna a hacer todo lo posible por que quiera trabajar para la empresa. En este momento, empieza la labor de venta. Esto en sí está bien, y es necesario. Sin embargo, como todo, debe haber un balance. Y es necesario hacerle saber a su prospecto la realidad del puesto que está por asumir.
Es de suma importancia pintarle un cuadro agradable pero siempre sincero y real de el puesto a las personas. Es imposible que una persona esté a gusto trabajando con nosotros si nunca le dijimos que era necesario incurrir regularmente en horas extras y nunca lo supó hasta su segunda semana de trabajo. Es a este tipo de cosas a las que me refiero.
Claro, es importante mencionar la compensación y todos los beneficios. Pero no olvide presentar su empresa y su cultura tal como es. No podrá engañar a alguien mucho tiempo una vez que estén contratados. Es fácil, solo no cree falsas expectativas y si siente que al presentar su empresa tal como es no logrará obtener el mejor personal, bueno, tiene entonces usted mucha tela que cortar en otras áreas!

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 13:45

Miércoles, 23 de enero del 2008

La razón de ser de todo, incluyendo su empresa

Todo tiene una razón de ser. Muchas veces no lo comprendemos, menos cuando los resultados no nos son favorables. Es muy importante empezar recalcando lo importante que es asumir la responsabilidad de que todo lo que nos pasa tiene una razón de ser. Y siempre, esa razón de ser se puede encontrar en nuestras acciones pasadas.
Esta es la manera en que funciona la sabia naturaleza. No lo podemos evadir. Tenemos que vivir con ello y aprenderlo a manejar de la mejor manera para que nuestras vidas sean plenas. Pero si esta manera de funcionar rige todas nuestras vidas de una manera absoluta, ¿que hay de las empresas que formamos?Prácticamente todo lo material que se construye en este mundo es producto de el trabajo de las personas. Por ende, todo lo que se construye debe tener una razón de ser; siempre vinculada a las acciones que llevaron a la persona o personas creadoras del bien material a hacerlo. Si, todas las empresas tienen una razón de ser.
Pero, ¿cuál es la razón de ser de su empresa? ¿Hacer dinero? ¿Ofrecer un servicio? ¿Vender un producto? Siempre he considerado erróneo evaluar la razón de ser de una empresa respondiendo estas preguntas. La razón de ser de una empresa debe ser definida pr las más profundas ambiciones de su fundador. En cada nueva empresa que nace deben estar impresos los sueños de sus creadores. El éxito y las utilidades vendrán después. Estos dos "calificativos" son la consecuencia natural de hacer las cosas por una buena razón.
Claro está que la preparación académica, los MBA's y llos contactos son muy importantes al momento de fundar una nueva empresa. Pero ante mis ojos y mi experiencia estos nunca pueden sustituir esa llama interna y motivación de los emprendedores reales que encuentran la verdadera razón de ser de aquellas aventuras que llaman sus empresas. No hay sustituto para esa energía interminable que solo un verdadero sentido de propósito le puede dar al ser humano.
Así que si está contemplando empezar una nueva empresa le recomiendo antes encontrar la razón de ser de la misma. Encuentre su pasión y no de vuelta atrás. Trabaje con aquellas personas que compartan su visión y tengan esa mirada de determinación al hablar del proyecto. El resto, vendrá por si solo...

Publicado por Manolo Alvarez en Emprender y Negocios a las 21:51

Martes, 22 de enero del 2008

Cómo obtener lo que quiere de la vida, y de cualquier equipo también!

Muchas veces nos enmarañamos en tratar de descubrir la fórmula mágica y lograr obtener lo que queremos de la vida. Hoy les digo que he descifrado, con la ayuda de bastante lectura y estudio, el secreto de como hacerlo. En realidad no es tan difícil. Tan solo debemos primero comprender que la naturaleza (la vida) tiene 2 leyes inviolables para entregarnos todo lo que queremos:

La vida te dará siempre lo que quieres si estas dispuesto a pagar el precio completo de lo que quieres.
La vida te dará siempre lo que quieres si estas dispuesto a pagar el precio completo por anticipado.

Claro! Trabajo duro y diligente. Paciencia, que las buenas cosas vendrán. Cosecharás mañana lo que hoy siembras. ¿Cuantas ves lo hemos escuchado? Y de cuantas maneras! Aún así lo olvidamos. Perdemos la razón y no nos enfocamos en dar nuestro enganche hoy. Siempre estamos buscando un atajo rápido.
Las cosas buenas tardan en llegar. El desarrollo de su personal le llevará tiempo. Invierta en ellos. Cultive una vida con propósito. Crezca, lea un buen libro y ayude a alguien. Deje su interés inmediato por un lado e invierta en su futuro. Su organización se lo agradeceré. Su familia también. Que?! Inclusive usted quedará complacido. Se lo garantizo.
Así que pongale un precio a aquello que desea. No importa si es en su vida personal o profesional. Encuentre el precio y comprométase a pagarlo en un 100%. Pero no olvide la forma de pago preferida de la vida, (no, no es American Express) 100% de anticipo!

Publicado por Manolo Alvarez en Superación Personal a las 21:52

Lunes, 21 de enero del 2008

Superación Personal: Muévase sin el balón

No hay duda que la relación entre los deportes, el liderazgo, nuestro rendimiento y la gerencia es muy estrecha. Hoy escuché un podcast sumamente interesante en el cual se realiza la analogía entre el movimiento sin balón en el juego del baloncesto y el apoyo y actitud que mostramos dentro de nuestras organizaciones.
Básicamente lo que se trata de decir es que es muy importante evitar la actitud de ser "pasivos" cuando algo no nos corresponde. Hoy más que nunca hemos estamos siendo victimas de el "eso no es mi trabajo".
Volviendo al baloncesto, para lograr el éxito es necesario que todos lo jugadores se muevan y generen acción lejos de la acción principal (donde está el balón). Si este concepto no e práctica es imposible tener una ofensiva y un resultado exitoso.Así que al igual que en el baloncesto debemos tomar hoy, aquí, la iniciativa de movernos sin el balón. Es decir, ayudar a aquellos que están en la acción directa cuando nosotros estamos en un segundo plano. Es atender a ese tercer cliente que se presenta en la hora de nuestro almuerzo y que el único compañero de turno ya no puede atender satisfactoriamente. Es dar ese paso extra aunque no nos corresponda.
Esta práctica no solo nos ayudará a mejorar la calidad de nuestras organizaciones. Esto nos hará mejores personas y desarrollaremos nuestro sentido de consciencia social. Se que si no nos movemos sin el balón en nuestras vidas, tampoco podemos tener éxito de una manera consistente.

Publicado por Manolo Alvarez en Superación Personal a las 22:06

Jueves, 17 de enero del 2008

Siguiendo el ejemplo de Apple y la MacBook Air

¿Recuerdan que hace 5 años Apple revolucionó la manera en que escuchamos música con el Ipod? Y desde ese entonces acapararon el mercado de la música digital. No, considero que lo crearon! Pero esto no le pareció suficiente a Steve Jobs y el equipo directivo de la empresa.
Incrustada en la raíz de la cultura de Apple tenemos la innovación. Esta empresa nunca se ha dormido en sus laureles. A pesar de tener éxito tras éxito, siempre la organización busca la mejora y la superación de sus diseños, productos y la experiencia de sus clientes. Que más prueba que este poster que muestra la evolución de sus productos. Claro, en esta imagen aún no se ha incluido su más reciente creación, la MacBook Air:
Bien, dejando el historial de innovación y superación de Apple, procedo a detallar lo que considero más importante de aprender de lo que esta empresa nos enseña.
Antes que nada todo equipo de dirección de una empresa formal debe estar al tanto de los cambios a su alrededor. Deben estar alertas. En el mundo en que se desarrollan los negocios los cambios están a la orden del día y la velocidad con que se lanzan los productos al mercado es impresionante. Con tan solo saber que en 1990 llevaba 7 años lanzar un modelo nuevo de carro. hoy el ciclo a sido reducido a 3 años.
Luego debemos ver la manera en que se ha tomado ventaja de la tecnología y la cooperación en una plataforma mundial. ¿Como es posible que una computadora de menos de una pulgada de grosor ofrezca toda la potencia que equipo bastante más grande y pesado? Pues hace un poco más de un año, Apple e Intel iniciaron colaboración conjunta en el desarrollo de MotherBoards y Procesadores miniatura nunca antes visto. En el lanzamiento del producto Steve Jobs tomó 10 minutos para agradecer la colaboración de Intel y todo su personal. Sin este tipo de colaboración este producto nunca hubiera llegado al mercado.
En realidad no sé si existirá algún tipo de exclusividad de Apple para el uso de esta tecnología desarrollada en conjunto. Más creo que hay un período de exclusividad y las regalías de licenciamiento serán compartidas entre ambas empresas.
Finalmente quiero mencionar la capacidad de mercadeo y diseño de esta empresa. La expectativa que crean con su evento anual de MacWorld, el diseño de sus producto y la manera de presentarlos no tiene igual. Tan solo vean la imagen de arriba. Es cierto, sus productos son bastante más caros que los de la competencia. Y así los mercadean! Y se venden. Creanme que a mi me tiene a punto de comprar un "jueguete" de estos.
Así que aparte de estar todos locos con la "MacMania" debemos detenernos y apreciar el liderazgo, estrategia y calidad de organización que es Apple. La incansable persecución de la excelencia y mejora continua es admirable. Inculque desde ya estos valores en su persona y su organización pronto estará lanzando su propia MacBook Air al mercado.

Publicado por Manolo Alvarez en Emprender y Negocios a las 11:53

Lunes, 14 de enero del 2008

Como llevar una empresa de pequeña a grande

No podemos negar que lo que todo "startup" o pequeña empresa más desea es crecimiento y prosperidad. ¿Pero que pasa cuando estas empresas empiezan a experimentar un crecimiento rápido? Vienen los problemas, la falta de recursos, procesos, estructura y muchas veces el colapso total.
Es indiscutible que es necesario que una empresa que logré una taza de crecimiento considerable debe madurar. Se debe inculcar ese sentido de formalidad en la cultura de la organización. Pero esto nunca se debe hacer al costo de perder la identidad, dinamismo y energía que brindó ese crecimiento inicialmente a la empresa.Con esto no quiero decir que toda la operación sea descontrolada y se deje la operación a la suerte. Los líderes de la empresa deben encontrar un delicado balance entre una burocracia que llegue a matar el espíritu emprendedor que es el combustible de la empresa y un libertinaje desordenado que no ofrecerá los controles necesarios para sostener el crecimiento siendo experimentado.
Acompañando a esta definición de cultura y estrategia, es de suma importancia tener una evaluación anual de personal. Esta evaluación debe ser realizada objetivamente y siempre realizando comparaciones con años anteriores. Recuerde, si está creciendo a un ritmo acelerado, lo más seguro es que esté experimentando cambios drásticos dentro de la empresa. Debe poer evaluar quienes están pudiendo mantener el ritmo y quienes no. Debe poder identificar quienes son sus jugadores claves hoy, no hace 6 meses. Y recuerde que es probable que hayan personas dentro de la organización que fueron parte clave del lanzamiento inicial pero que puede ser que hoy por hoy lo estén inclusive, deteniendo. Evalúe a todos siempre.
Otro pensamiento que no puede faltar es "crecer requiere dinero, crecer rápido requiere mucho dinero". Siempre que esté experimentando un recimiento rápido invierta tiempo, dinero y todos los recursos disponibles en rodearse de personas hábiles en las finanzas. Es imposible crecer sin un buen flujo de efectivo. No olvide esto y su negocio no se quedará sin "oxigeno".
Así que en resumen no debiera ser tan dificil llevar a una empresa de pequeña a grande (jajaja). Solo debemos recordar:

Mantener la identidad y el espíritu innovador que dio a la empresa su crecimiento inicial.
Evaluar constantemente a nuestro personal y ver que estén alineados con la misión y comportamientos que requiere la empresa en su estado actual.
Tener excelentes financieros alrededor para que nunca le falte "oxigeno" dinero a la empresa para poder crecer.

Me gustaría mucho escuchar en su experiencia que es lo que ustedes consideran importante para poder crecer una empresa y dar ese salto a la grandesa. Déjenme una nota.

Publicado por Manolo Alvarez en Emprender y Negocios a las 19:29

Jueves, 10 de enero del 2008

Como fijar metas

Claro, es principio de año. Todos, ya sea en un ámbito personal, o bien en un entorno empresarial están en función de fijación de metas. Es por esto que considero de suma importancia compartir algunas ideas claves que permiten una fijación de metas eficiente y funcional.
No sé cuantas teorías existen al día de hoy al respecto. Y es cierto, las metas son necesarias y nos hacen rendir más. Tan solo piense en los niños jugando al fútbol en la escuela. Es tan fácil saber si están o no llevando un marcador al medir el esfuerzo que se ve en sus acciones y la actitud que presentan. Si existe marcador y la meta de tener más puntos que el contrincante, todos dan más. Fijar metas sirve. Sin embargo, no se debe considerar como una ciencia oculta tan compleja que requiere de libros y libros para lograrse dominar.Luego de haber leído y escuchado un sin fin de material al respecto concluyo, apoyado por varios años ya de experiencia, que el secreto del éxito se encuentra en la simplicidad. Para fijar metas tan solo se deben seguir los siguiente consejos:

Cualquier meta que se fije debe poderse medir. Es decir, debe ser cuantificable. I.E. Lograr un incremento del 10% en ventas.
La meta debe estar empatada a una fecha de entrega -- Deadline. Si no existe una fecha de entrega, la meta no está completa y rara vez se cumplirá. Se necesita de esta presión de fecha para agudizar los sentidos y lograr un rendimiento óptimo. I.E. Lograr un incremento del 10% en ventas para el primer semestre del 2008.
Se debe poder comparar contra algún resultado previo. I.E. Lograr un incremento del 10% en ventas para el primer semestre del 2008, en respecto a las figuras de ventas del año pasado.

Así de fácil. La fijación de metas no es una ciencia obscura. Cuando esté fijando una meta, recuerde la más grande meta de John F. Kennedy: "Daremos un paso en la luna antes de que acabe esta década". Es el ejemplo más simplificado, conciso y claro de como fijar una meta.
Empiece con esto y su productividad y logros se multiplicarán. Pronto estaremos evaluando como dar seguimiento a las metas una vez que estas han sido fijadas de una manera correcta.

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 00:15

Martes, 1 de enero del 2008

Feliz 2008!

Una año más que se va. Un nuevo año que viene. Muchas ilusiones por cumplir y oportunidades que aprovechar. Se que este es un estereotipo de la temporada. Pero considero importante mencionarlas hoy.
Con el inicio de este nuevo año quiero agradecer a todas aquellas personas que han seguido mi trayectoria y mis pensamientos durante los últimos 12 meses. Sinceramente les deseo lo mejor y mucha prosperidad en este nuevo año.
Ya que abrí el post con un estereotipo quisiera recurrir a otro: las resoluciones de un nuevo año. Quiero aprovechar a expresar que nunca he sido un ferviente creyente en esto de las resoluciones de año nuevo. Como regalo de año nuevo entrego los siguientes párrafos expresando, para bien o para mal, lo que pienso al respecto.
Considero que tan solo debe existir un propósito universal para el año nuevo. Acercarnos a desarrollar nuestro máximo potencial. Lograr un sincero compromiso a utilizar a lo mejor nuestras capacidades todas nuestras destrezas y lograr aportar al mundo que nos rodea.
Claro, esto incluye ir al gimnasio, bajar esas libras de más, dejar de fumar, etc., etc., etc. Pero no podemos caer en ese arrancar vicioso en el cual todos realizan promesas falsas que se han olvidado al día de reyes. Debemos mantenerlo simple. Luchar cada día del año por mejorar y acercarnos al éxito -- Sabere que cada día hemos hecho lo mejor que podemos!
Feliz 2008 a todos!!!,
Manolo

Publicado por Manolo Alvarez a las 20:27

Viernes, 28 de diciembre del 2007

Read:: The Story of my Experiments with Truth by Mahatma Gandhi

Durante esta época de fin de año he acabado de leer la autobiografía de Mahatma Gandhi. En realidad no sé por qué elegí comprar este libro. En algún momento de mi vida he de haber escuchado o leído el nombre. Sé que en el fondo conocía vagamente la historia de no violencia detrás de Gandhi.
No obstante, ahora que he acabado de leer el libro me alegra haber seguido mi curiosidad. Como lo sugiere el titulo, el libro está escrito de tal manera en la cual Gandhi relata los eventos de su vida de tal manera que las podemos percibir como una serie de experimentos y toma de decisiones, siempre en el interés de honorar la verdad.Muchos de los experimentos y relatos están estrictamente relacionados con las dietas. Gandhi llevó una vida vegetariana. En lo personal nunca he encontrado argumentos que considere sustanciosos para apoyar el vegetarianismo. Pero en este libro, dependiendo de la filosofía de cada persona, hay uno que en lo particular me pareció razonable. Gandhi expone el concepto de que mientras más evolucionada es una especie, mayor es su responsabilidad de proteger y ayudar a las especies inferiores.
En adición a los relatos relacionados con la salud, la religión y la espiritualidad, hay un fuerte enfoque en Satyagraha, la no violencia, Es impresionante ver como este concepto apoyó a Gandhi tanto en Sudáfrica como en la India. En ambientes llenos de genuino odio racial, parece ser imposible que no solo no lo hayan asesinado, pero que al contrario, hay obtenido la respuesta tan positiva que obtuvo.
En sí, se puede resumir que el libro nos puede servir para encontrar la fuerza interior que necesitamos para lograr un verdadero autocontrol, pintar un panorama histórico de las condiciones socio políticas de principio de siglo en la región y aprender el poderoso concepto de no violencia y hasta cierto punto, la desobediencia civil.

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 16:29

Jueves, 20 de diciembre del 2007

Manejo de Personal cerca de Navidad

Estoy seguro que al día de hoy muchos de ustedes ya tienen la cabeza puesta en las fiestas y pueden percibir la baja en el rendimiento de su personal. Y si son atentos pueden ver que no solo es su personal el que ya está en "modo de fiesta". Son todos: proveedores, acreedores, clientes, etc.
La fuerte tendencia social está hoy por hoy tan marcada que el impacto que tiene es muy tangible. ¿Pero qe podemos hacer? No podemos cerrar las empresas y detener producción durante toda la segunda mitad de Diciembre. Les cuento en mi experiencia como se puede aprovechar este tiempo de la segunda quincena de Diciembre.Al igual que siempre, como gerentes eficientes, debemos utilizar las condiciones y el ambiente a nuestro favor. Su personal está en un estado de ánimo festivo y con muchas ganas de socializar. ¿Que mejor época para realizar unos cuantos talleres de trabajo en equipo y fortalecer los lazos interpersonales del equipo?
El costo de realizar estas actividades en estas fechas es considerablemente menor si tomamos en cuenta la baja en productividad que de por sí se da en estas fechas.
De igual manera se pueden realizar actividades de "renovación y limpieza". Se puede utilizar este tiempo para hacer una limpieza general de escritorios y la oficina en general. ¿Por qué no romper la monotonía y mover al personal de lugar y hacer leves modificaciones en la decoración de la oficina? Y ya que estamos en estas podemos utilizar un poco de creatividad y vincular estas ideas con la sugerencia inicial de talleres de trabajo en equipo para lograr todo esto como una unidad.
Estas son dos de las ideas que se me ocurren hoy que veo a todos mi personal con la mente fuera de la ventana. Siguiendo esta línea de pensamiento, ¿que más se les ocurre que se puede hacer para aprovechar estos días?

Publicado por Manolo Alvarez en Manejo de Personal a las 15:39

Jueves, 13 de diciembre del 2007

La Brecha Digital

El término de brecha digital está siendo muy utilizado en el mundo de los negocios, la política y el estudio social. Es cierto, la llegada del Internet, la penetración de la tecnología en la sociedad y las tendencias de comportamiento que esto a traído consigo mucho fenómenos socio-políticos que hace tan solo 15 años no se podían esperar.
Yo percibo la brecha digital como la diferencia socio económica entre aquellos grupos de personas con acceso no restringido a la tecnología y la información que viene con ella y aquellas personas que por alguna u otra razón no gozan de este beneficio.
Hoy por hoy vivimos en una sociedad de por si ya segmentada. Y la revolución tecnológica que estamos experimentando está afectando esta segmentación. No pretendo hoy tomar una postura a favor o en contra de la revolución tecnológica. Tan solo estoy interesado en transmitir mi percepción de la situación actual, siempre fundamentándome en mis experiencias dentro del mundo de la consultoría tecnológica.Antes que nada quiero argumentar que la brecha digital no es lo mismo que la brecha entre ricos y pobres. La brecha digital no siempre puede ser atribuida a la capacidad de adquisición de las personas. Creanme que he visto casos en los cuales empresas con recursos ilimitados se ven afectadas por la no adopción de la tecnología.
De la misma manera he visto pueblos en lugares muy lejanos en donde es impresionante poder ver los efectos positivos que se pueden lograr con pocos recursos en un área recóndita de un país subdesarrollado.
Sin embargo, de ninguna manera se sugiere que no se necesitan fondos monetarios (y una buena cantidad de ellos) para arrancar un plan de reducción de la brecha digital. Claro que son necesarios.
Ahora bien, ¿en que debemos utilizar estos fondos? Principalmente en educación. Muchas veces he escuchado de planes que dirigen su atención a la adquisición de equipo y recursos de conectividad para los menos privilegiados. Esto no sirve si las personas no quieren "subirse al barco". Y lo mismo ocurre en el sector privado, las empresas y el gobierno. No importa cuanta tecnología y/o recursos tenga una persona o grupo de personas disponibles. Antes de entregar recursos y/o plataformas tecnológica debemos crear una cultura que le permita a los interesados (o posiblemente no interesados) tomar ventaja de la tecnología. Creo que la tecnología ya está disponible. Lo que nos hace falta es que las personas la aprendan a utilizar de manera productiva.
¿Cuantas computadoras he visto en empresas enormes que pasan un 90% del tiempo descargando pornografía? Esto también es brecha digital. Comparemos esta computadora con otra en un poblado remoto que pasa 90% del tiempo capacitando adolescentes en como ser emprendedores y ejecutar actividades comerciales en una plataforma global.
El anterior ejemplo nos pone a pensar. Si, debemos tener fondos y mejorar la disponibilidad de la tecnología a todo nivel. Inclusive, debemos utilizar la tecnología para cambiar la cultura de las personas y engancharlas para que empiecen a tomar ventaja de la tecnología y la globalización.
Esto es casi imposible de lograr cuando alrededor de un 65% de los proyectos de innovación tecnológica privados fracasan en cumplir sus objetivos debido a mala planeación, implementación defectuosa y falta de inclusión de su propio personal. Debemos crear una generación de ingenieros, implementadores, consultores y profesionales que puedan entregar resultados a las grandes corporaciones de nuestro tiempo de una manera consistente. Con esto la tecnología empezará a ganer un poco de credibilidad.
Luego de esto podemos empezar. Se deben centrar los esfuerzos en cambiar la reputación de la tecnología. Se deben hacer ver sus beneficios a la población. Debemos tener casos concretos de éxito y no gavetas llenas de anteproyectos que han fracasado. Con esto ganaremos al sector privado (les interesa incrementar su productividad y su taza de retorno) y luego al gobierno. Al igual que facebook, si la gente está interesada, lo adoptarán con una facilidad increíble. Se puede hacer.

Publicado por Manolo Alvarez en Punto de Vista a las 16:01

Martes, 11 de diciembre del 2007

El fracaso y el éxito de los proyectos

Todo en los negocios se puede reducir a proyectos. A esos conjuntos de tareas relacionadas y dependientes que, de ser completadas de manera satisfactoria, garantizan un resultado favorable para todos. Entonces, ¿cómo es posible que más del 70% de los proyectos significativos no llenan las expectativas?
Esta es una cuestión que me a llamado la atención desde ya hace varios años. Siendo mi trabajo generar/ejecutar proyectos y velar por su cumplimiento he tenido que estudiarlo muy a fondo. La mayoría de proyectos a mi cargo están orientados al desarrollo de software y tecnología. Durante muchos años atribuí el alto índice de problemas a "cuestiones técnicas" y la carencia de herramientas adecuadas.Con el paso del tiempo me he enfocado cada vez más en el factor humano de la ecuación y en consecuencia he complementado mi conocimiento técnico con mucho de lo expuesto en este mismo blog. Creo que el éxito de un proyecto eventualmente está determinado por el compromiso del equipo de trabajo que desarrollará el trabajo. Claro, esto implica liderazgo, ambiente de trabajo y otra cantidad considerable de elementos que están más allá de el alcance de este artículo.
Creo que a grandes rasgos muchos proyectos fracasan por la falta de atención al detalle. Por no dedicar un cuidado excepcional a las pequeñas cosas. A hacer las cosas por salir del paso y no seguir cualquiera de las miles de metodologías ya definidas. Fallamos por insistir en ser reactivos y actuar hasta que la cosa está "color de hormiga".
Recientemente leí un artículo en Navegapolis en donde se analizan los factores que causan el fracaso de los proyectos, siendo los 5 más comunes los siguientes:

- Requisitos incompletos /falta de una visión clara
- Implicación insuficiente de los usuarios
- Expectativas poco realistas
- Falta de soporte ejecutivo / estructura organizativa inapropiada
- Planificación mala o deficiente

Así que con esto tenemos algo en que pensar. Los proyectos no fallan por razones misteriosas. Nosotros tenemos el control y la capacidad de hacerlos funcionar. No es una ciencia oculta. Y además de todo, los responsables de que todo salga bien somos nosotros, no circunstancias idóneas que no existen.

Publicado por Manolo Alvarez en Punto de Vista a las 15:41

Lunes, 10 de diciembre del 2007

La Gerencia y el Ejercicio

"Aquel que no hace tiempo para el ejercicio, eventualmente debe hacer tiempo para la enfermedad."
Robin Sharma
Como gerentes y ejecutivos nuestro primordial objetivo debe ser aprovechar tanto nuestro tiempo como el de nuestros equipos para lograr máxime eficiencia. Si en algo debemos pensar es en como utilizamos cada segundo de nuestro día. Y si, siempre estamos muy ocupados. Pero esto no implica que no hagamos tiempo para el ejercicio.
Regrese y lea la frase de apertura. Algo tan simple directo y poderoso. ¿Cómo puede un gerente ser eficiente sin salud? Vamos más allá, ¿que tipo de vida puede llevar cualquier persona sin salud? Claro! Seremos mejores gerentes si nos ejercitamos y desarrollamos nuestros cuerpos y mentes.Si no hacemos ejercicio perdemos vitalidad y por ende nuestra energía se ve disminuida. En este punto nuestros pensamientos y toma de decisiones se ven perjudicados, comprometiendo así nuestros valores y principios. Perdemos carácter. Debemos saber y aceptar que en la mayoría de casos nuestros niveles de salud dependen directamente del tiempo que aloquemos para hacer ejercicio. Nuestra capacidad de influenciar e impactar a los que nos rodean depende de nuestra salud.
Usualmente el día normal de un gerente es bastante sedentario. Las horas son largas y los niveles de estrés son altos. Pero es en los momentos más duros que no debemos dejar nuestros mejores hábitos. Es en esos días de locura cuando mejor nos cae una buena corrida para relajarnos. Cuando estamos llenos de ansiedad, ¿que mejor que llegar a casa directo a dormir gracias a que ya quemamos toda nuestra energía en el gimnasio?
Los invito a buscar ser más eficientes todos los días para poder alocar de unos 45 minutos a una hora de ejercicio al día. Con la implementación de esta nueva rutina de ejercicio vendrá una nueva eficiencia que solo los altos niveles de energía positiva que irradian de una persona atlética y saludable pueden entregar.
Invierta en su carrera, piense en su familia, sea un mejor ser humano, aproveche su tiempo, viva más, goce de sus hijos, sea lo mejor que puede ser. Haga ejercicio todos los días!

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 23:12

Martes, 4 de diciembre del 2007

Liderazgo, Negocios, Gerencia y Ballet

Si, el Ballet! La semana pasada tuve la oportunidad de asistir a una función anual de Ballet que se realiza en el teatro nacional. Mi sobrina es parte del elenco y lo ha sido desde alrededor de unos 6 años. No recuerdo cuanto tiempo con exactitud.
La presentación estuvo muy bien montada y la disfrutamos mucho. Durante el tercer o cuarto acto me ocurrió algo muy interesante. Empecé a vincular lo que miraba en el escenario con el mundo gerencial, los negocios, y el liderazgo. Luego de haber hecho un primer borrador, puedo decir que lo que aprendí esa noche es muy valioso. Veamos a que me refiero.

Es necesario crear puestos y planes de crecimiento para desarrollar a nuestros colaboradores de una manera eficiente. Es tan interesante cómo en cada presentación las niñas más pequeñas siempre tuvieron un rol importante aunque no imprescindible en cada baile. Sin ellas no sería igual, sin embargo no jugaban un papel crítico. En la misma línea de pensamiento tenemos que las niñas en papeles importantes, aprendieron a bailar de más pequeñas en roles secundarios. Crecieron, aprendieron y se desarrollaron al tener siempre un papel adecuado a sus habilidades actuales.

Muchas veces olvidamos el toque personal lo es todo. En alguna piezas el "paso" o el movimiento es el mismo para todos los participantes. Sin embargo, cada niña le pone su toque personal a este movimiento, creando así, en conjunto, un muy especial espectáculo visual.

Las niñas ya más experimentas gozaron el privilegio de brillar un momento gracias a sus habilidades. Es de suma importancia en cuanto al desempeño respecta, permitir mostrar las habilidades de una persona. Siempre se encontro un momento para que cada quien pudiera mostrar lo que sabe.

Es increíble ver como se puede multiplicar el talento y los resultados que puede generar una persona cuando estamotivada. La motivación generada por la líder del grupo, la amistad entre las niñas y la emoción de presentarse en el trato nacional lleva el rendimiento a niveles muy altos.

El poder de la música. Un buen equipo de sonido con música inspiracional puede hacer la diferencia. Los niveles de energía que puede generar la música en una persona pueden ser altísimos. La experiencia de escuchar esa música y ver el espectáculo mientras se podía palpar la respuesta de las niñas a la música fue impresionante.

Con estos 5 puntos los dejo pensando en lo siguiente: Busquemos y tengamos la mente siempre abierta. Nunca sabemos que tanta sabiduría podemos encontrar en aquellos lugares en donde menos pensamos encontrarla como lo puede ser el ballet.

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 15:24

Miércoles, 28 de noviembre del 2007

La puntualidad, una enfermedad social

El día de ayer sostuvimos una reunión de suma importancia para la empresa. Entre los asistentes hubieron varios grupos o equipos de personas provenientes de distintas organizaciones. Como ustedes sabrán, esta reunión es de aquellas de "hasta que el cuerpo resista".
Yo, junto con un compañero de trabajo estábamos listos para trabajar desde las 2:30pm hasta que se cumplieran los objetivos de la reunión de una manera diligente, eficaz y satisfactoria para todas las partes involucradas. Déjenme contarles como la puntualidad de la sociedad en que vivimos nos afectó. Considero que muchos ahora piensan que salimos bastante más tarde de lo estimado debido a que las personas se presentaron tarde. Esta es la visión que mucho tenemos de como la puntualidad (o más bien la falta de la misma) puede ser una enfermedad social.
Claro está que lo acontecido está lejos de este problema tradicional y todos estábamos reunidos de una manera muy formal a las 2:30pm en la sala de reuniones. El espíritu de trabajo y la intensidad de la reunión estaban a niveles muy altos. El trabajo era productivo y se cubrían los puntos con detalle minucioso. Pero entonces algo pasó.
Repentinamente empecé a sentir una falta de interés y aquel tipo de expresiones verbales y físicas que manifiestan el fin de una reunión. El detalle con que se estaba evaluando cada punto se redujo considerablemente y se empezó a "volar por encima" de cada punto.
El nivel de sincronización con que se dio este tipo de comportamiento fue asombroso. Personas que nunca antes se habían visto en su vida empezaron a bailar al ritmo de un sonido inaudible que a todos, sin tener un reloj visible, les indicaba que se acercaban las 5:00pm (la hora tradicional de salida en mi país).
¡Que impresionante! En ese momento eran la 4:45pm. Para no hacer larga la historia les comento que en esos 15 minutos restantes todos empujaron para lograr cerrar la sesión a las 5:02pm en punto, despdirse y cada quien estar en su camino para afuera a las 5:05pm.
La puntualidad verdaderamente es una enfermedad de nuestra sociedad.
Luego de esto reflexioné bastante al respecto. Y muchas veces nos enfocamos a ver solo lo que nos incumbe y no nos damos cuenta de que a otros les puede ocurrir lo mismo que a nosotros. ¿Cuantas veces me he preguntado por qué muchos de nuestros colaboradores tienen esta actitud acá en la empresa? Tantas veces que casi me había convencido de que era un problema aislado nuestro.
Claro está, que el problema se vea generalizado no lo hace menos preocupante. Y no me mal entiendan. Soy el primero que me gusta llegar temprano a mi casa. Y si es posible, hacerlo antes de que empiece el tráfico. Pero nunca al coste de dejar algo incompleto o incumplirle a alguien. Me parece que esto de salir literalmente corriendo en base a un horario (puntualidad) y dejar todo tirado sin evaluar el impacto en nuestro equipo de trabajo verdaderamente es una enfermedad social terminal.

Publicado por Manolo Alvarez en Punto de Vista a las 15:29

Lunes, 26 de noviembre del 2007

Seremos Padres!!!

Bien, ya tenía un buen tiempo de no escribir notas personales acá en el blog. Casi como que si hubiera estado reservando el espacio para tan dichosa ocasión. Mi esposa Elena y yo seremos padres!!!!
Este sábado pasado recibimos la noticia y con ella la dimensión que conocía de que tan feliz puede ser una persona se desvaneció en un instante. Ese momento fue uno de los más felices de mi vida. Y ahora estoy seguro que como esté, vendrán mil más.
La nueva etapa de nuestras vidas que ha comenzado seguro traerá consigo un millón de sorpresas que ni siquiera podemos hoy imaginar. No pudiera estar más feliz. Y tampoco se me ocurre poder haber compartido tal dicha con otra persona que no fuere mi Elenita.
Nuestras vidas ya cambiaron. Y cambiaron juntas. Ya nada será igual, ahora todo será mejor por que seremos tres. Así que con estas palabras le digo a nuestro futuro: Que empiece la fiesta!!!!!!
Felicidades mi Naisi!!!!!

Publicado por Manolo Alvarez en Personal a las 16:15

Jueves, 22 de noviembre del 2007

Debate: La razón de los problemas.

Albert Einstein aseguró que los problemas que tenemos hoy no los podemos resolver con el conocimiento que tenemos en ese instante. En otras palabras, nos sugiere que para poder resolver los problemas a los que nos enfrentamos necesitamos aprender más. Y que si supiéramos más, nunca los hubiéramos tenido.
Día a día en las empresas nos enfrentamos a "fuegos", inconvenientes y urgencias (todos agrupados bajo la categoría problemas). Es indudable que dedicamos una gran parte de nuestro tiempo a resolver estos problemas. ¿Y cuantas veces estos problemas son recurrentes? Caemos y volvemos a caer en la misma trampa una y otra vez.
Con esto dicho se abre el debate. Por favor, envíen sus puntos de vista de acuerdo a las reglas ya establecidas. Ahora les presento los argumentos a debatir:
Cómo gerentes de empresa, ¿los problemas que enfrentamos son: a) circunstanciales y no se pueden eliminar o b) se deben a nuestra falta de conocimiento y al aprender nuevos conceptos los podemos erradicar?
¿Los podemos resolver con solo aprender más o se necesitan otros elementos (carácter, implementacion, etc.)?
Si al aprender podemos evitar problemas, ¿por qué tantos gerentes cometen el mismo error tantas veces?

Desde ya espero sus argumentos. Tan solo los argumentos recibidos en la siguiente semana serán publicados.

Publicado por Manolo Alvarez en Debates a las 15:45

Miércoles, 21 de noviembre del 2007

Debates, empecemos!!!

Hoy quiero iniciar con esta nueva iniciativa para el sitio. Estaré regularmente publicando mis experiencias, tanto positivas como negativas respecto a algún tema que esté relacionado con la página (gerencia, liderazgo, negocios o tecnología). Trataré de ser lo más específico posible. Estaré monitoreando los comentarios de ustedes, la comunidad, interactuando con sus argumentos y analizando las discusiones durante una semana luego de publicado el debate. Finalmente trataré, a lo mejor de mi capacidad, actualizar la entrada original con las conclusiones derivadas de las discusiones y argumentos (productivos) que estaremos sosteniendo.
¿Por qué estoy haciendo esto? Porque siento que lo que estoy aportando con las entradas que publico acá puede ser de mucho mayor beneficio a todos los lectores al contar con el apoyo y contribución de la comunidad. Creo que la lectura de Wikinomics y las tendencias de colaboración acá mencionadas también tuvo cierto efecto.
¿Las reglas?

Todo comentario será moderado, al igual que en cualquier otra entrada.
Lo argumentos serán recibidos durante una semana luego de publicada una entrada en la categoría de Debates.
Los mejores argumentos serán publicados en una sección especial de la página con el fin de consolidar los mejores aportes de la comunidad y dar el reconocimiento respectivo a los autores.
Todos pueden participar!

Bien, estaré postulando el primer debate en unas cuantas horas. Listos!!!!

Publicado por Manolo Alvarez en Debates a las 15:48

Lunes, 19 de noviembre del 2007

Desarrollo de Proyectos Innovadores Exitosos

Una de las fallas más grandes y malos hábitos en los que caen las empresas ya establecidas es la rutina. La designación de grandes porciones de sus presupuestos a áreas que simplemente se ven beneficiadas por que siempre se les a asignado dinero. No por que aporten algo a la operación.
Considero que es de suma importancia el que en cualquier empresa (sin importar su tamaño) se asignen recursos (dinero y tiempo) a la creación de proyectos de innovación interna. Estos proyectos pueden ser tan simples como una reingeniería de procesos o actualización de documentos y tan complejos como la creación de una nueva división dentro de la empresa.
En realidad la ausencia de inversión en innovación en las empresas puede ser justificada hasta cierto punto. La taza de éxito de este tipo de proyectos es muy baja (alrededor del 15%). Claro, esta taza tiene varias razones de ser, empezando por que no existe personal ya sea interno o externo especializado en la ejecución de este tipo de proyecto.Ya durante más de 10 años he dedicado mucho tiempo y esfuerzo a ayudar a un gran número de empresas en el desarrollo de proyectos tecnológicos o de innovación. Y lo he visto una vez tras otra. El personal interno tiene tiempo para ejecutar ciertas tareas para concretar el proyecto. Pero en un 100% de los casos de éxito han existido especialistas externos administrando el proyecto.
Claro, estas personas pasan a ser parte de la empresa durante la ejecución del proyecto. Pero su único objetivo es echar a andar el proyecto. No llegar a su meta de ventas o cumplir con alguno que otro estándar de calidad. Estos asesores deben lograr construir una camaradería con los equipos internos de la empresa. Esta metodología funciona!
Así que si ha estado pensando en innovar le ofrezco un listado de puntos a cubrir que le ayudarán a mover hacia adelante a su empresa:

Decidase hoy. No le tema a las estadísticas. Si lo hace bien, el éxito es alcanzable.
Busque un buen consultor. Arme un equipo de personas capaces que manejarán el proyecto. No sobre cargue a su personal interno.
Transfiera los objetivos del proyecto y empape a su consultor de que se espera del proyecto.
Familiarice al personal interno con el externo por medio de una pequeña prueba piloto.
Comprometa a los ejecutores dentro de su empresa.
Deje al personal externo hacer su magia y deles la libertad de manejar el proyecto. Si hizo un buen trabajo en el punto 2, esto no debiera ser ningún problema. El seguimiento del proyecto debe ser responsabilidad del consultor, la ejecución es responsabilidad de su equipo interno.
Verifique avances.
Tome ventaja de los beneficios y el retorno de inversión de su proyecto.

Claro, este es un vistazo muy general y poco a poco estaré compartiendo con ustedes como lograr definir, planear, ejecutar y entregar un proyecto de este tipo paso a paso. Hasta la próxima!

Publicado por Manolo Alvarez en Emprender y Negocios a las 15:22

Jueves, 15 de noviembre del 2007

Como Tener Reuniones Efectivas

Ser gerente implica coordinar los esfuerzos de las personas que se encuentran en nuestros equipos. Usualmente mucha de esta coordinación se ejecuta por medio de reuniones. Sin embargo, las reuniones causan una de las fugas más grandes en las empresas. Ilustremos esto con un breve ejemplo.
Asumamos que tenemos una reunión de una hora a la cual asisten 5 personas cuyo salario promedio representa U.S.$50.00 / hora a la empresa. Un poco de matemática básica nos dice que el costo en el tiempo de esta reunión es de U.S.$ 250.00 (sin tomar en cuenta costos de oprtunidad, café, electricidad, uso de audiovisuales, etc.). A este ritmo, y sabiendo que al salir de la mayoría de reuniones a las que asistimos usualmente no hemos logrado mayor cosa, creo que obtendré su total atención si les digo que tengo las claves necesarias para tener reuniones más eficientes.Como primer punto, recordemos las palabras de Henry Ford: "Si los dos estamos de acuerdo, aquí seguro hay alguien de más". Es necesario mentalizarnos y saber que si se ha convocado una reunión es por que se debe llegar a un acuerdo. Aquellas personas que esperan presentar un aporte, idea o sugerencia y que esta sea aceptada tal y como se presenta no deben asistir reuniones. Incisto, al momento de reunirse con una o más personas el propósito es llegar a un acuerdo. No imponer su voluntad. Esté dispuesto a escuchar. De lo contrario, mejor prepárese para la siguiente reunión y no asista ahora.
Ya que se tiene un estado mental adecuado podemos proceder a establecer la puntualidad. Como se describió al inicio, el principal costo de las reuniones es el tiempo. Tener a las personas que llegan puntuales a la reunión esperando es directamente una falta de respeto. No lo haga. Es tirar el dinero de la empresa y decir "no me interesa lo que estamos por hacer". Siempre llegue temprano.
Una reunión sin agenda usualmente resulta como una tertulia informal. Especialmente si los asistentes se conocen bien. Siempre, como en todo lo que hemos platicado en este blog, se debe tener un plan de acción bien definido. Es de suma importancia elaborar una agenda detallada de los puntos a tratar y los objetivos a alcanzar durante la reunión. Idealmente haga llegar esta agenda a todos los participantes al menos un día antes de la reunión para que ellos se puedan preparar.
Nunca está de más decir que una vez que se inicie la reunión se debe respetar la agenda. Debe existir un moderador, no importa que tan informal sea este puesto, pero debe haber alguien que lo haga. De lo contrario la planeación relizada se va por la borda, las reuniones no acaban nunca, los costos se disparan y no se logra nada. No deje que esto pase.
Cierre la reunión corroborando que los objetivos planteados en su agenda se hayan cumplido. Asigne tareas y responsabilidades con fechas y horas de una manera directa. No deje que nadie se vaya sin reconocer que tiene trabajo que hacer. Agredazca la asistencia de cada persona y reconozca el esfuerzo que todos han hecho al invertir su tiempo y esfuerzo en tener una verdadera reunión y no en malgastar el preciado recurso de la organización.
Bien, con el tiempo que van a ahorrar al tener reuniones más cortas, eficientes y productivas, espero escuchar sus comentarios e historias de que han visto en reuniones a las que han asistido. Hasta la próxima!

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 21:03

Martes, 13 de noviembre del 2007

Read:: Lee Iacocca's Auto Biography

A pesar de que no he dejado de leer, si había dejado por un lado el hábito de escribir algo respecto a cada libro que acabo de leer. No se preocupen que el listado de libros leídos si está al día. Creo que esta es una práctica muy importante ya que de una manera u otra todo lo que se escribe acá está directamente influenciado por los libros que se leen.
Bien, Lee Iacocca es un ícono en el mundo de los negocios norte americano. El presidente de Ford Motor Company que luego de ser despedido salvó a Chrysler Corporation de la bancarrota y logró darle vuelta a la empresa en tiempo Record. Bien, mis impresiones del libro...Considero que esta es una lectura esencial para cualquier gerente. Los relatos están impregnados con lecciones de como manejar una situación crítica en cualquier empresa. Todo esto acompañado de ejemplos y anécdotas reales en las cuales se muestra lo necesario que es un fuerte carácter y la determinación para poder salir adelante.
Uno de los conceptos más interesantes que se presenta es el de "el sacrificio ecuánime" el cual Iacocca describe como el estado cultural que tiene un grupo de personas en el cual todos saben que todos están sacrificando algo para obtener el resultado final.Este estado no es posible sin que alguna de las partes no esté dispuesta a sacrificarse. Es labor del líder de la organización crear el estado de sacrificio ecuánime.
Fuera de las lecciones gerenciales y de liderazgo la narrativa del libro es muy fluida y en lo personal me parecieron muy interesantes las interioridades de la industria automotriz. La convicción de Iacocca de salir adelante casi que se puede palpar en ciertos capítulos.
En sí, un libro que considero que debe formar parte de la biblioteca de cualquier gerente. Lo recomiendo bastante.
Pueden obtener más detalles y comprarlo acá:

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 15:50

Miércoles, 7 de noviembre del 2007

Las Capas de Gerencia Necesarias

Quiero enfocar este artículo a todos aquellos emprendedores y gerentes que deben coordinar los esfuerzos de una cantidad considerable de personas. Ya sea que actualmente usted esté iniciando a estructurar su propia empresa o que ejerza un puesto en donde la estructuración de la empresa está dentro de sus objetivos, este tema es de suma importancia para su éxito.
La tendencia tradicional nos lleva a crear una capa tras otra de "mando medio" para poder controlar el crecimiento de la operación dentro de las empresas. A pesar de que esta metodología es de muy amplia aceptación de acuerdo a Jack Welch, ex C.E.O de General Electric, no necesariamente es la más apropiada.La idea principal es que el mando medio no puede actuar como una espesa esponja que absorbe toda la creatividad y energía del sector operativo, impermeabilizando de esa manera un sin fin de posibilidades que nunca llegarán al sector ejecutivo de la organización. Las personas n la trincheras deben poder mantener un contacto directo con la alta gerencia. Cada gerente debe tener hasta alrededor de 15 personas a su cargo. Esta organización se debe poder extender lateralmente y no verticalmente a manera de quitar toda la "grasa" en sus canales de comunicación y así obtener una empresa esbelta y ágil.
Considero que este concepto es muy poderoso y es un tema en el cual se debe profundizar. Los dejo con el vínculo hacia la página del artículo original de Jack Welch en Newsweek. Finalmente les exhorto a que se subscriban al servicio de Podcasts (grabaciones en audio) de NewsWeek para poder estar escuchando discusiones respecto a este y muchos otros temas de interés empresarial y gerencial.
Ya tenemos el vínculo directo y puede escuchar la grabación de Jack Welch acá:

Publicado por Manolo Alvarez en Emprender y Negocios a las 15:30

Martes, 6 de noviembre del 2007

Manejo de Personal, Coordinación en el equipo

Muchas veces limitamos las pláticas de manejo de personal a la interacción y desarrollo de una sola persona. Pero en este mundo complejo en el que se mueven tan rápido los negocios una sola persona no puede hacer la diferencia. Un impacto trascendental tan solo se puede lograr por medio de un equipo de personas coordinado.
"Por sí solo cada dedo de la mano es débil, pero todos juntos en coordinación pueden pintar una obra maestra."
John Wooden.
Veamos los tres principios básicos necesarios para lograr una coordinación real en un equipo.Amistad.
Sin amistad los esfuerzos de un equipo estarán limitados. Es necesario que exista un cierto tipo de camaradería entre el líder y cada miembro del equipo. Lo mismo debe existir entre todos los miembros del equipo. Aunque no siempre es imprescindible que este elemento exista, su presencia beneficia grandemente el potencial de un grupo de personas.
Un líder desarrolla esta amistad profesional con los miembros de su equipo por medio de la confianza y el cumplimiento. Al mostrar un interés genuino en el binestar personal de cada persona del equipo. Sobre todo mostrando el carácter necesario para tomar las decisiones difíciles que son las que garantizan el éxito del equipo.
Lealtad
Un equipo coordinado debe estar impregnado de lealtad. Tanto del equipo al líder como del líder al equipo.
Recordemos que la lealtad es un camino en dos vías. Antes hay que darlo para poderlo recibir. La lealtad existe en un ambiente de respeto mutuo. Trate de mantener este tipo de ambiente en todo momento.
La lealtad pone al equipo en un plano en el cual la mentalidad está orientada a apoyar a quien sea que lo necesite. El nosotros precede al yo. Todos tienen como prioridad el éxito del equipo.
Cooperación
La única manera de tener cooperación es contar on un grupo de gente que saben que que es lo correcto es más importante que lo que yo digo. Se da en un ambiente en donde no importa quien tenga el crédito. Simplemente importa lograr el cometido. No importa quien lo haya hecho. En este ambiente todos ayudarán a todos y la primer prioridad es cumplir resultados. Todo lo demás pasa a segundo plano.
La cooperación es el tercer elemento y redondea las propiedades de conducta de un individuo listo para formar parte de un equipo. En este punto el equipo puede empezar a coordinar esfuerzo y lograr mejores resultados. 2 + 2 ya no es 4!!!!

Publicado por Manolo Alvarez en Manejo de Personal a las 15:26

Viernes, 2 de noviembre del 2007

El efecto del entorno en su potencial personal

Analizando con un amigo la teoría de liderazgo que indica que los grande líderes saben escoger sus equipos y las personas que les rodean de una manera muy eficiente, me topé con el siguiente pensamiento del señor Robin Sharma: "Hang with mediocre players and their vibe will hang with you. Spend your days with The Best of Breed and their thinking/feelings/behavior cannot help but influence yours. Associate with world-class and you step into a world of possibilities you didn't even know existed. Your environment matters."
Creo que no lo podría haber dicho mejor.
¿Mi consejo?
Siempre esté alerta y forme sus equipos y amigos con las mejores personas que puede encontrar. Recuerda las palabras de sus padres "No te juntes con tal y tal, es una mala influencia". No tenga miedo de cambiar y maximice su potencial al encontrar afinidad positiva con todas aquellas maravillosas personas que buscan al igual que usted la excelencia personal!

Publicado por Manolo Alvarez en Superación Personal a las 10:42

Martes, 30 de octubre del 2007

Herramientas de Gestión: El Iphone como su asistente

Muchos de nuestros lectores regulares saben lo mucho que he seguido el Iphone. Pues bien, hoy cumplo 3 semanas de tener el mío funcionando y considero que ya lo he utilizado lo suficiente para poder contarles si toda la conmoción es justificada y si la inversión vale la pena.Señal y Telefonía
Como todos saben este teléfono inicialmente solo se podía utilizar en Estados Unidos. El mío fue activado ya con un proveedor local en Guatemala y hasta el día de hoy o he experimentado ningún problema. De hecho conozco personas que han utilizado el Iphone con todos los proveedores del país (Guatemala).
La conexión de datos Edge me ha funcionado de maravilla y la velocidad es muy aceptable. Parece ser que lo mismo no es cierto con los otros dos proveedores pero esto ya no es cuestión del teléfono.
WiFi
El radio WiFi de la misma manera ayuda bastante a mantenerse conectado y obtener un fácil acceso al Internet para manejar el correo electrónico y navegar por Internet. Las aplicaciones de YouTube y GoogleMaps funcionan muy bien.
E-Mail
No es un blackberry por lo que el usuario debe solicitar su correo para poderlo leer y posteriormente responder. Enviar un correo es bastante fácil. El único punto en contra del correo es que la configuración inicial de las cuentas puede llevar algo de tiempo. Debo decirles también que escribir en el teclado virtual lleva algo de práctica y creo que esto es algo que se mejorará en versiones nuevas del equipo. Sin embargo no es difícil.
IPod
Los 8 GB de espacio son más que suficiente para una persona normal. La navegación y la experiencia de escuchar la música es muy buena. El teléfono pausa su canción al recibir una llamada y la resume al terminar la llamada. Sin embargo, la calidad de sonido no es la mejor y el Zune de Microsoft definitivamente suena mejor. Bien, pero recordemos que estos es un teléfono! Y el sonido en sí no es malo. Solo deja algo que desear. Yo más que todo utilizo el IPod para escuchar podcasts como los de Manager Tools.
Agenda
La sincronización con Outlook es magnifica para tanto contactos como eventos. El IPhone no cuenta con manejador de tareas lo que si es una decepción. Esta funcionalidad puede ser agregada por medio de aplicaciones de terceros aunque no la he probado. Apple menciona que abrirá el teléfono para l desarrollo libre de aplicaciones de terceros en febrero y considero que en ese momento tendremos todas las aplicaciones que podamos desar.
Conclusiones
Si, la conmoción es justificada. La integración PDA-IPod-Teléfono es excelente. El uso del Internet y en especial el E-Mail son eficientes. La agenda cumple muy bin con su función básica y la experiencia del ambiente gráfico lo mejor que he visto en esta área.
Si alguien en Guatemala está interesado en adquirir un Iphone me puede contactar por medio de el formulario de contacto ya que por azares del destino tengo 3 por acá (Totalmente Nuevos) .
Finalmente sé que esta reseña no es la más completa por lo que les doy un par de links a trabajos más detallados:

EndGadget
Gizmodo

Publicado por Manolo Alvarez a las 15:27

Técincas de Gestión: Trato con los clientes

Como le he mencionado anteriormente, el comportamiento de su equipo lo es todo. Este comportamiento dará paso a una cultura de empresa. Uno de los aspectos más importantes a desarrollar en su cultura organizacional es el buen trato con sus clientes. Como antecedente quiero citar a Robin Sharma "Trate bien a sus colaboradores y ellos harán lo mismo por sus clientes".
Pero lograr desarrollar una cultura de atención eficiente al cliente no es tarea fácil así que entremos en detalle.Un buen gerente comprende que toda actividad que se inicie debe traer algún tipo de beneficio. Esto se debe tener en mente siempre para motivar al personal. Siempre al iniciar un nuevo proyecto o presentar una iniciativa debe responder la siguiente pregunta ¿Qué hay en lograr el objetivo para ellos y para la empresa?
Así que respondamos esta pregunta para el desarrollo de una cultura donde los clientes son nuestro centro de atención. Lograr clientes recurrentes. Eso es. No hay ningún otro secreto. ¿Qué trae consigo un cliente recurrente satisfecho?

Publicidad gratis. El boca a boca y recomendaciones a conocidos.
Reducción en costos de venta. Es aproximadamente 6 veces más fácil vender a un cliente existente que lograr encontrar un cliente nuevo).
Personalización. El trato personal con un cliente recurrente le puede brindar retroalimentación muy preciada e imposible de encontrar de otra manera a su organización.
Renombre en el mercado. Una combinación de las tres anteriores.

Claro que los beneficios no se limitan a estos tres puntos pero considero que estos son de los más evidentes y beneficiosos. Ahora bien, ya que tiene la convicción de desarrollar su cultura de atención al clientes, veamos cuales son los puntos que se deben trabajar:

Negociaciones justas. En todo momento muestre que la empresa está dispuesta a ganar una utilidad justa sin perjudicar o sobrevender al cliente. Si su política de precios no respeta este precepto básico le será imposible lograr esta cultura.
No permita bajo ninguna circunstancia referencias despectivas o comentarios que atribuyen cualquier problema al cliente. Claro, muchas veces el origen de un problema es el cliente. No lo culpe, solucione el problema de su cliente, se lo agradecerá.
Retribuya la atención al cliente. En adición de tenere un departamento de servicio al cliente (si es que lo necesita) haga un esfuerzo en reconocer a aquellas personas que no pertenecen al departamento al mostrar comportamientos que hacen más estrecha la relación entre el cliente y la empresa.

Estos tres puntos por básicos que se vean pueden lograr un gran impacto en la calidad de servicio de su empresa y por ende en los resultados que se logren colectivamente. Recuerde, usted es el líder y nada afectará más a su equipo que su propia acción.
Finalmente le sugiero leer los artículos que lo guiarán en como dar una mejor retroalimentación a su personal.

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 09:10

Jueves, 25 de octubre del 2007

La cultura y la productividad en las organizaciones no lucrativas y lucrativas

Por organización o lucrativa me refiero el día de hoy me refiero a toda aquella organización cuyo fin primordial no sea generar rentabilidad o el sector público/gubernamental. La organización lucrativa se define como una empresa concebida con el fin de generar ingresos a los socios. Puede ser pública o privada.
Por alguna razón que aún no he logrado divisar con seguridad en las organizaciones no lucrativas se puede percibir una cultura impregnada con una falta de urgencia tremenda. Considero que esto se puede deber al hecho de que en este tipo de instituciones una persona puede garantizar su trabajo con tan solo "medio cumplir con lo que me piden". Este no es el caso dl otro lado de la moneda. En una organización lucrativa el puesto de las personas puede estar en riesgo todos los días. La velocidad con que se necesitan los resultados es mayor y el sentido de urgencia se respira en todo momento. Hay presión de generar utilidad. Tan solo veamos el ejemplo de tener que realizar cualquier trámite en cualquier agencia gubernamental en casi cualquier país del mundo. Que duro! Ver a todas las personas tomando café, hablando entre sí en lo que uno espera más de una hora para por ejemplo, renovar su licencia de conducir.
Este tipo de situación simplemente no se puede dar en una empresa creada para generar dinero y atender a sus clientes. Puede ser por que en el sector lucrativo existe la competencia. Tal cosa no existe del otro lado. Existe competencia entre posibles colaboradores y entre empresas que pueden ofrecer servicios o productos similares.
Así que para lograr construir un equipo de personas con una cultura ágil, efectiva y orientada a los resultados puede ser necesario introducir un poco de competencia, o al menos crear un sentido de urgencia real. Aquellos que no se adapten a este tipo de comportamiento deberán ser reemplazadosde una manera adecuada.
¿Que piensan ustedes al respecto?

Publicado por Manolo Alvarez en Punto de Vista a las 16:42

Martes, 23 de octubre del 2007

Técincas de Gestión: La importancia de hacer lo correcto

¿Cuantos gerentes no son más que bandas de hule que se estiran entre la pared (lo que deben hacer) y el carrito que tira (lo que la circunstancia les pide hacer)? Esta analogía es muy importante y le recomiendo que reflexione profundamente al respecto.
Considero que el punto más difícil de desarrollar ya sea como gerentes o más importante aún, como personas, es nuestro carácter. La ausencia de carácter se debe principalmente al miedo, la inseguridad y falta de fuerza de voluntad. Es hora de superarlo hoy, acá, en este mismo momento.
He leído por ahí que la diferencia entre la reputación y el carácter es que la reputación no es más que lo que los demás piensan de una persona mientras que el carácter es lo que nosotros sabemos acerca de nosotros mismos. El carácter es lo que realmente debemos cultivar. La reputación será un reflejo del esfuerzo que pongamos en cultivar nuestro carácter.¿En que nos afecta tener un carácter débil? Bien, como primer punto tenemos los niveles de estrés que se manejan. Una persona siente estrés crónico al momento de realizar actividades cotidianas que no están alineadas directamente con sus creencias o principios. Al momento que usted sede a estirarse como una banda de hule, los niveles de estrés que experimenta subirán más allá de los niveles recomendados (recuerde que una dosis de estrés controlada no solo es inevitable, es saludable).
Luego también se puede caer en una situación en la cual se distancia la reputación del carácter y se actúa de una manera muy distinta a lo que se espera de las palabras. No permita que esto le pase a usted. Perderá muy pronto la credibilidad y el respeto de todos aquellos que le rodean. Lo he visto pasar muy de cerca.
En este momento ya la capacidad de gerenciar, liderar o llevar a cabo un manejo de personal eficiente se pierden completamente y el proceso de reconstrucción es muy caro.
Hoy un amigo me comentaba que él no lee libros de superación personal. Me mencionó que no tiene sentido hacerlo ya que tan solo se exponen técnicas simples que uno ya sabe. Concluyó diciendo que lo que hace falta es simplemente hacerlo.
Con esto cierro este artículo diciéndole que no caiga en la trampa de a pesar de saber qué es lo correcto hacer algo que no va con su carácter ya sea por miedo, inseguridad o falta de fuerza de voluntad. No eche a perder su carrera.

Publicado por Manolo Alvarez a las 16:24

Lunes, 22 de octubre del 2007

La tecnología en los Hoteles, atentos emprendedores!

El día de hoy tuve la oportunidad de dar una charla en una universidad local. Tratando el tema de el impacto que tiene la tecnología, y en especial el Internet en la Industria de la Hotelería con más de 20 personas me convencí aún más de que cualquier área de negocios puede ser una excelente aventura para emprender. Siempre y cuando utilicemos nuestra creatividad, iniciativa y la transformación social que está trayendo consigo el Internet.
Quiero comentar que en sí, la industria de la hotelería no es mi especialidad y la conozco tan solo como consumidor. No obstante, me impactó lo fácil que fue encontrar aplicaciones e ideas muy interesantes para aplicar el comportamiento actual de las personas y la influencia del Internet con el fin generar potenciales ideas de negocio.
A continuación presento algunos de los temas más interesantes que salieron durante la fase de resolución de dudas y discusión de la conferencia.

La posibilidad de generar redes de servicios complementarios entre los hoteles y proveedores aledaños. Es cierto, la diferenciación entre un hotel y otra puede ser mínima en infraestructura. Pero los servicios complementarios que se encuentran alrededor de un hotel pueden hacer la diferencia. ¿Por qué no listar los servicios de proveedores en la página del hotel y ofrecer contactos, precios y detalles a los potenciales huéspedes como un valor agregado? Es posible que el hotel hasta gané una pequeña comisión por referir a los huéspedes.

Ofrecer estados de cuenta en línea a proveedores del hotel. Una pequeña táctica de Business to Business que puede mejorar la relación con los proveedores y maximizar transparencia a gerencia.

La posibilidad de reducir costos de venta y encontrar canales de distribución más eficientes al tomar en cuenta que el mercado objetivo de un hotel uusualmente es remoto (personas que vienen de lejos) y usualmente se vende por medio terceros (agencias de viajes, etc.). Promover los servicios en portales como facebook, y algunos directorios de servicios especializados.

Estos son 3 de los puntos que surgieron durante la charla de hoy. Me gustaría mucho recibir comentarios, ideas y aportes de aquellos lectores que tengan más experiencia en el tema de hotelería para poder expandir sobre el tema. Con esto queda una vez más demostrado que cualquier área en la que busqemos mezclar la tecnología con la experiencia de un experto, podemos encontrar ideas para incurrir en nuevas aventuras y por qué no, encontrar un rentable negocio.
Finalmente quiero agradecer a la licenciada Luz de María Chacón por la experiencia y a todos los asistentes por sus valiosos aportes. Para aquellos que les interese, acá pueden descargar la presentación Powerpoint utilizada.

Publicado por Manolo Alvarez en Emprender y Negocios a las 16:34

Jueves, 18 de octubre del 2007

Manejo de Personal, Una Comunicación Eficiente

Como personas encargadas de equipos de trabajo nuestra primer prioridad debe ser transmitir las ideas, objetivos e intenciones de la organización al grupo de trabajo. En sí, un gerente no es más que un facilitador de ideas. Claro, debe transmitirlas de cierta manera y con ciertas características que tendrán como resultado la ejecución exitosa del proyecto a desarrollar.
Mucho gerentes optan a lavarse las manos y tomar la postura de "mis colaboradores no me ayudan" o "nadie da lo mejor de sí, todos son unos holgazanes!". La verdad es que los problemas que pueden estar surgiendo en esta situación se deben a una mala comunicación.
90% de las actividades de un gerente involucran comunicación, ya sea escrita o en su gran mayoría verbal. Sin embargo, casi nadie emplea una comunicación verbal (conversación) efectiva. A continuación les presento un set de tips muy importantes que la ayudarán a tener una mejor comunicación con los miembros de su equipo por medio de conversaciones eficientes.Como punto de partida tomaremos un partido de tennis. Una conversación eficiente debe fluir fácilmente de una persona a la otra. Al igual que la pelota de tennis. De un lado al otro. Como segundo punto comprendamos que el fin de tener una conversación con alguien tiene como único fin transmitirle una idea y obtener aprobación de la persona con que estamos hablando. Piénselo bien, cada vez que habla con alguien es con este fin. Con esto dicho sentemos las reglas básicas de una conversación efectiva. Empiece a aplicarlas y verá los beneficios en muy poco tiempo.

Mantenga una estructura en todas sus conversaciones. Empiece su turno de expresar con una afirmación y concluya con una pregunta. Esto ayuda a mantener la estructura y fluidez de la conversación. Transmita su idea al principio, agregue su toque personal o cualquier otro aporte en medio y concluya su turno con una pregunta para transferir el control de la conversación a la otra persona.
No interrumpa. Hay personas que les fascina hablar e interrumpen a las personas con que están conversando. No lo haga. Es una seña de falta de respeto y promueve una "defensa" por parte de la otra persona. ¿Que usted no interrumpe? Preste atención a este detalle y verá cuántas veces lo hace en un día.
Sus ideas con contextuales. Recuerde que su manera de ver las cosas no puede nunca ser exactamente la misma que la de la persona con que está hablando. Trate siempre de ser lo más explicito posible y facilitar la comprensión de sus ideas a la otra persona. Sea muy explicito y detallista.

Estas son la ideas que tomé del excelente realizado de mis amigos Mark y Mike de Manager-Tools en su podcast semanal. Pueden encontrar la grabación original en esta página. Se los recomiendo bastante para poder ampliar este y muchos otros conceptos gerenciales. Espero lo disfruten.

Publicado por Manolo Alvarez en Manejo de Personal a las 16:41

Martes, 16 de octubre del 2007

La diferencia entre preocupación y aflicción

Un punto clave para cualquier líder, y en sí, cualquier persona que esté en el camino de la superación personal es lograr diferenciar entre la preocupación y la aflicción. Una vez lograda esta diferenciación veremos que los verdaderos líderes se preocupan y no se afligen.
La diferencia principal entre estos dos estados es que la aflicción es un estado de ánimo desesperado bajo el cual la persona siente que no tiene control sobre una situación que asegura que acabará en un desenlace no favorable. La preocupación consta de el enfoque de los esfuerzos y atención para resolver una situación sobre la cual se tiene control. Una gran diferencia!¿Cómo podemos vincular esto a las acciones de un líder exitoso? Como ejemplo veamos el sueño. Si, el sueño y descanso. Los grandes líderes duermen poco. Pero no es por largas horas de desvelo en aflicción. Son horas de reflexión buscando soluciones a la situación con la que se enfrentan. Preocupados, claro que si! Pero enfocando todas sus energías a a encontrar la solución ideal y no victimas de una aflicción terrible esperando el inevitable fin.
Estas palabras son de gran valor para toda aquella persona que desee llevar una vida más plena y lograr resultados. Nos alientan a no obviar los problemas que nos podamos topar y enfrentarlos sabiendo que tenemos la potestad de solucionarlos.
Usted está en control! Resuelva sus problemas, ejecute y sea exitoso. No deje que los pensamientos negativos conviertan su preocupación en aflicción y consuman toda su energía creativa. Recuerde que la necesita para salir adelante.

Publicado por Manolo Alvarez en Superación Personal a las 16:26

Lunes, 15 de octubre del 2007

Algo más importante que el triunfo

Para propósito de este artículo quiero definir triunfo como lograr cumplir de una manera exitosa un objetivo. Lograr un cometido común. Por ende considero que nuestro trabajo como líderes y gerentes de organizaciones es triunfar en todos los proyectos que se emprendan bajo nuestra supervisión.
Sobre la base de las premisas presentadas en el párrafo anterior quiero presentar una paradoja bastante interesante. La idea es que a pesar de que nuestro principal objetivo debe ser triunfar, existe algo más importante que el triunfo. Debemos poner nuestra mira en lograr obtener lo mejor de cada persona a nuestro cargo. Sin duda esto es más importante que triunfar. Y sin duda también, si logramos obtener lo mejor de cada persona a nuestro cargo, triunfaremos. Elaboro.Culturalmente somos formados para enfocarnos en los resultados. ¿Ganamos o perdimos el juego? ¿Se cumplió o no la meta? etc. Sin embargo, prestamos muy poca atención al esfuerzo y la entrega realizada durante el trabajo siendo evaluado. Considero que como líderes la clave del éxito es lograr que nuestros colaboradores interactuen entre sí de un manera tan eficiente de tal manera que la victoria será eminente.
Claro que si! Siempre juegue para ganar. Pero no tome el triunfo como su manera de evaluar al equipo. Considero que es una mejor manera de aplicar los principios del liderazgo el evaluar a su equipo sobre la entrega y esfuerz realizado que sobre el resultado final. La evaluación deber ser basada en la actitud mostrada, la entrega recibida, la ejecución de las estrategias y la colaboración mostrada hacia el equipo. Si la evaluación de estos puntos es positiva, seguro se logró el triunfo.
Con esto no quiero decir que lograr objetivos y ganar no es importante. Tan solo se que si se motiva a un equipo de tal manera que estén dispuestos a cooperar entre si, poner al equipo antes que sus intereses personales y dar lo mejor que tienen, la victoria es eminente. Por ende, un líder de primera se debe enfocar no en ganar, sino que en lograr obtener tal comportamiento del grupo de personas a su cargo
Lectura relacionada:

Publicado por Manolo Alvarez en Liderazgo a las 16:06

Viernes, 12 de octubre del 2007

Manejo de Personal, ¿Prohibiciones o Cultura?

Creo que esta es una pregunta que está presente en toda organización y sus líderes. Cada vez que se descubre que existe un comportamiento grupal no deseado nos encontramos con dos caminos para corregir el comportamiento del grupo.
El primero (y tomado con mayor frecuencia) es la generación de una política que prohíbe la acción no deseada. El segundo camino consta de hacer un plan de cambio de cultura que logre convencer a los colaboradores de que su comportamiento no es adecuado y que este debe ser cambiado para lograr mejores resultados dentro de la organización.
Veamos cada una de estas opciones un poco más en detalle,Generar una política de prohibición.
Como ya se mencionó este es el camino favorito de la mayoría de gerentes. ¿Por qué? Es más fácil, requiere de menos tiempo y por qué no decirlo, da un sentido (por falso que sea) de seguridad y control al gerente. Es cierto, esta táctica puede funcionar pero no es la más adecuada. Veamos por que esta técnica puede causar problemas:

Es un remedio temporal. La acción no deseada nace de un comportamiento que no queremos. Si se crea una política para sancionar dicha acción, el comportamiento sigue intacto y los colaboradores encontrarán una manera de manifestar su comportamiento por medio de alguna otra acción no regulada.
Crea resentimiento. Es cierto que la resistencia al cambio es inevitable y existen algunas situaciones en donde las políticas de empresa deben existir. Lo que no se puede permitir es la creación de una cultura en la cual los colaboradores esperan ser sancionados para dejar de mostrar un comportamiento específico. Este tipo de opresión reduce la colaboración y entusiasmo del equipo.
Puede ser burocrático. Imaginemos una organización de unos 20 colaboradores. ¿Cuantas políticas será necesario crear para lograr que cada uno de ellos muestre el comportamiento que deseamos?

Un Cambio de Cultura.
Este es un tema un poco más complicado y esta es justa la razón por la cual es evitado en una gran cantidad de casos. Veamos entonces, ¿Por qué lo evitan los gerentes?

Requiere de ejemplo. Es bastante más difícil liderar por ejemplo que por título y requiere que el gerente mantenga un comportamiento excepcional día tras día frente a sus colaboradores. Lastimosamente esta práctica se está perdiendo.
Lleva más tiempo. Cambiar el comportamiento y la percepción de que es correcto de un grupo de personas es complicado y requiere de mucho tiempo. Es bastante más fácil imponer una política y obligar al grupo a "ajustarse".
No se puede hacer solo. Es necesario contar con un equipo que crea en su líder y que este dispuesto a seguir sus pasos. Se requiere de confianza, infuencia y en sí, de un verdadero líder para echar a andar un proyecto tan ambicioso como un cambio de cultura.

Ok. Que difícil suena el cambio de cultura. ¿Por qué debiera yo meterme a tal enredo?

Si logra cambiar la cultura de su organización todos sus colaboradores actuarán de acuerdo a estos lineamientos en cada ocasión. Los valores de cada persona serán los mismo y el comportamiento deseado se mostrará cada vez. No habrán excepciones.
Todas las personas estarán de acuerdo con el comportamiento que se debe manifestar y rapidamente identificarán a alguien que no este encajando dentro de su cultura. Existe un sentido de pertenencia hacia el comportamiento de los compañeros de trabajo.
La rotación de personal influirá menos en el comportamiento general de los colaboradores y la integración de nuevas personas a su organización será más eficiente.

Estos puntos creo que cubren a muy grandes rasgos las dos opciones principales que están disponibles para los gerentes en lo a que comportamiento se refiere.
Mi punto de vista es bastante claro y tirado hacia el cambio de cultura. Me gustaría mucho saber que piensa cada uno de ustedes al respecto inclusive, contar con otros mecanismos que ustedes posiblemente este utilizando. Déjenme una nota en los comentarios...

Publicado por Manolo Alvarez en Manejo de Personal a las 16:54

Jueves, 11 de octubre del 2007

¿Cómo ser un gerente popular?

Excelente pregunta, ¿no? Todo gerente que conozco busca la respuesta de una manera permanente. Bien, siento mucho decepcionar a aquellos que vienen a buscar la respuesta acá. ¿Porque? Por que la naturaleza de la gerencia no es esta. Un gerente usualmente no es una persona popular. ¿Que es lo que pasa? Que un gerente debe tener presentes los intereses de un grupo de personas y es muy raro encontrar un grupo de personas que pongan el bien común antes de sus intereses personales.
Esto no quiere decir que esto le de autorización de ser el malo de a película y practicar acciones que pongan al equipo en su contra. Al contrario. Vamos a elaborar.Claro, un líder o gerente tiene como primer función llevar una excelente relación con su equipo. Pero hablemos de carácter. Es muy importante que la popularidad no sea una prioridad del líder. Debe poder tomar las decisiones difíciles que a la larga beneficiaran al equipo sin importar que algunas personas si incomoden con el o ella.
El gerente debe ser firme en su toma de decisiones. Debe tomar en cuenta el impacto que sus acciones pueden tener en su personal y optar por el camino que lleve al equipo al éxito. No debe interponer relaciones personales o reacciones individuales que puedan frenar el avance del equipo.
Esto implica tener un muy buen conocimiento de la personalidad de cada miembro del equipo y un sentido real de hacia a donde se debe ir. Todo esto parte de un liderazgo integral. Así que forje su carácter y no tenga miedo de tomar decisiones difíciles cuando llegue la hora. Si está convencido de hacia donde debe ir pues la solución es simple, vaya para allá.

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 16:33

Martes, 9 de octubre del 2007

Liderazgo sin título

Tristemente existe una fuerte corriente de pensamiento, en especial en el mundo de los negocios, la cual nos dice que solo las personas con poder económico o en puestos importante pueden liderar y tener un impacto significante en los que los rodean. Afortunadamente esto no es más que un mito y está muy lejos de la verdad. De hecho, lo único que una persona requiere para ser líder es tener pulso; estar viva.
Todos, en cualquiera que sea nuestro puesto en el mundo podemos liderar. Recordemos que el liderazgo es influencia. Podemos influenciar a muchas personas por medio de nuestro carácter y comportamiento. Por medio de nuestra integridad y afán de vivir una vida entusiasta y dinámica. Venza el miedo y viva su mejor vida. Al hacerlo, el liderazgo vendrá naturalmente.Claro, existen leyes en el comportamiento que deben seguir. En este vínculo se puede encontrar una presentación que habla de las 21 de leyes del liderazgo. Los invito a verlo y tomar los puntos más importante. Pero siempre debemos recordar que cualquiera puede seguir estas 21 leyes.
Ahora bien, como gerente imagine que su equipo de trabajo está conformado por elementos que fuertemente despliegan las características de liderazgo:

Integridad
Honestidad
Proactividad
Superación
Productividad
Entrega de Resultados
etc, etc, etc, etc

¿No sería un equipo muy exitoso? Claro que sí. Ahora, aunque se ha mencionado que cualquiera puede liderar, también es cierto que se requiere de un líder para formar otro líder. Así que recomiendo que si usted tiene un equipo de personas a su cargo empiece a evaluar su propio comportamiento y que de inicio a desarrollar sus facultados como líder.
Sus colaboradores le estarán agradecidos por siempre, le empezarán a seguir y los resultados y la calidad de su trabajo en equipo se verán recompensados.
¿Que tipo de cultra de liderazgo existe en sus organizaciones? ¿Depende de los puestos?

Publicado por Manolo Alvarez en Liderazgo a las 16:40

Lunes, 8 de octubre del 2007

Cómo Despedir a un Colaborardor, 3 de 3

Debido a que este artículo es parte de una serie, recomiendo leer la parte I y parte II antes de continuar. En este punto ya se ha procedido a dar todo el apoyo que un colaborador merece. Se han agotado todos los recursos a la disposición del gerente y es necesario proceder a terminar la relación laboral con el colaborador.
A continuación presentamos los elementos que siempre se deben tomar en cuenta en este duro momento.Antes que nada recuerde que despedir a alguien es algo muy serio y hay una familia que está siendo afectada por esta decisión. Esto es parte de por qué las partes anteriores de esta serie recomendamos apoyar tanto al colaborador para lograr un cambio de comportamiento. Para que cuando llegue este momento usted pueda dormir tranquilo en la noche sabiendo que hizo todo lo posible por ayudar a la persona que está despidiendo.
Teniendo esto en mente deber ser muy gentil al dar la noticia. Sin embargo, ser gentil no significa ser "flojo". Usted debe mantener una postura muy firme durante la conversación que sostenga con el colaborador. Es muy importante que si su organización requiere algún papeleo o trámite en este momento, usted conozca a la perfección el procedimiento y tenga todo el material a su mano.
Luego de haber seguido todos los pasos descrito en las partes anteriores de la serie, el gerente no tiene que justificar el despido ni responder preguntas comprometedoras que pueden llevar a una discusión de si el despido es justificado o no. En alguno que otro caso esto puede escalar a recursos humanos e inclusive un juzgado laboral. Tenga siempre muy bien documentado todo el proceso de "coaching" y apoyo que se le dió al colaborador para mostrar que el despido si es justificado.
Tradicionalmente mucho gerentes se jactan de cuanta gente han despedido y lo duros que son. Esto no puede estar más lejos de la verdad. Despedir a alguien debe ser un punto bajo en su carrera y lo debe evitar a toda costa. Al final de cuentas, es el gerente el que o loró obtener el comportamiento deseado del colaborador.
Así que trate a toda costa evitar llegar a esto. Sin embargo, a todos nos llega la hora de hacerlo. Y si es así, acá tiene toda la información de como hacerlo de la mejor manera.
Si usted tiene experiencias personales relacionadas con este duro tema del manejo de personal, agregue un comentario o enviénme su contribución en el formulario de contacto.

Publicado por Manolo Alvarez en Manejo de Personal a las 16:42

Viernes, 28 de septiembre del 2007

Prueba de Liderazgo, Carlos Peña

Es muy difícil pensar en alguna persona en latinoamerica que no esté enterada o al menos haya escuchado que la final de el concurso Latin American Idol fue el día de ayer. Para nuestros lectores europeos vale la pena mencionar que dicho concurso se centra en encontrar el mejor cantante Pop y el ganador es elegido sobre la base de mensajes SMS recibidos con su nombre.
Nota: Excelente negocio esto de tener a todo un continente enviando SMS.
Bien, dejando el aspecto comercial del programa quiero centrar la atención en el ganador del concurso. Un carismático joven guatemalteco llamado Carlos Peña que al seguir su sueño parece haber unido a todo un país y devuelto la esperanza a miles de sus compatriotas. Considero que esta historia es una excelente analogía a lo que un líder puede llegar a hacer con su equipo. Veamos como....En varias ocasiones he mencionado que ser líder implica encontrar algo más grande que uno mismo. Descubrir esa pasión, ese deseo que nos mueve a hacer cosas extraordinarias. Al encontrar esta razón particular de nuestra existencia y hacer un firme compromiso de seguirla, el resto viene por si solo. Esto es justo lo que ha pasado con Carlitos Peña.
Tan solo hace un año fue eliminado en la primer ronda de la primer temporada de este concurso. Regresó a su país confiado de que con duro trabajo podría lograr un mejor resultado. Había encontrado su cometido. Manos a la obra, y empezó su estudio formal de canto.
En ese momento no había manera de que Carlitos Peña hubiera tenido idea de que todo un país estaría pendiente de el y más que esto, entregándole toda su esperanza en que uno de ellos puede lograr algo excepcional. Que los sueños se pueden hacer realidad.
Me impresiona lo similar que es esto a liderar un equipo de personas en una organización. Cómo la entrega real por un ideal (en el caso empresarial un objetivo) puede mover miles de personas. Cómo el cambio y la superación interna constantes pueden hacer que todos aquellos que nos rodean y aquellos que están más lejos den pequeños pasos hacia mejorar sus propias vidas. Cómo cada uno de nosotros tiene el poder de hacer que los demás sueñen y crean que pueden hacer sus sueños realidad.
Claro, el caso de Carlos Peña está en una plataforma de farándula y fue televisada a millones personas. Pero tomemos un tiempo para analizar lo que el a hecho com 19 años de edad y el impacto que ha tenido en miles de personas en su país. Aprendamos y llevemos este tipo de actitud a nuestras organizaciones para despertar esa motivación que tanto necesitan nuestros colaboradores. Lideremos con el corazón!

Publicado por Manolo Alvarez en Superación Personal a las 16:41

De Vacaciones, tiempo para reflexionar

Desde el día martes salí de vacaciones con mi esposa Elena. Estamos utilizando este tiempo para cargarnos de energía y tomar un tiempo para reflexionar hacia donde queremos llevar nuestras vidas. Creo que es muy importante tomar el tiempo requerido (este tiempo puede variar de persona a persona y de circunstancia a circunstancia) para realizar una evaluación de que es lo que estamos haciendo y aún más importante, por qué lo estamos haciendo.
De igual manera es de suma importancia dedicar un tiempo prudencial a nuestros hobbies. En mi caso los deportes. He tenido la oportunidad de asistir a tres juegos de Baseball los Cubs de Chicago (perdieron los 3) y este domingo iremos a ver a los Miami Dolphins contra los Oakland Raiders (Futbol Americano).
Y claro que estaré dedicando tiempo a mi otra gran pasión, escribir. Tengo ya preparados un par de artículos que estoy seguro que aportarán bastante al contenido del Blog. Pueden esperar el primero en un par de horas y por primera vez en mucho tiempo estaré publicando durante el fin de semana.
Aprovechando el tono personal de este artículo lo quiero cerrar diciendo Vamos CUBIES!!!! La división central es nuestra.....

Publicado por Manolo Alvarez en Personal a las 15:58

Jueves, 20 de septiembre del 2007

Manejo de Personal, el Centro de Todo

Ayer, leyendo un artículo sobre como liderar y gestionar proyectos en el interesante Blog de Luis Morales Boisset me encontré con una pregunta que se hace el autor respecto a por qué cuando escribe un artículo relacionado a la gestión de proyectos, siempre concluye hablando sobre el manejo de personal. Respondí a la inquietud en este comentario, sin embargo, anoche estuve pensando bastante y quiero elaborar en lo que pienso al respecto.
Así que, veamos como es posible que el tema de administración de proyectos se ve tan afectado por el manejo de personal.El concepto fundamental es bastante simple. Cualquier actividad administrativa debe ser realizada por personas. En especial la administración de proyectos. Considero que cualquier tipo de gestión debe ser precedida por una capa de un manejo eficiente de personal y las relaciones interpersonales entre los miembros de un equipo. Para lograr optimizar la ejecución de un proyecto claro que es necesario la administración de proyectos. Pero pensemos, ¿que tanto más fácil será el trabajo si tenemos un equipo motivado con una excelente comunicación que tiene muy claras sus metas?
De hecho, considero que el manejo de personal no se debe ver como una actividad aislada e independiente. Debe estar en el núcleo operativo de toda organización y este arte debe estar arraigado en lo más profundo de la cultura de la organización. Considero que si día a día cultivamos la moral y el bienestar en todo plano de nuestros colaboradores, el importante trabajo de manejar proyectos, trabajar con clientes y cualquier otra actividad operativa de la empresa se verá profundamente beneficiada.
Con estos dos párrafos creo que he resumido, a mi manera muy personal, por qué es que Luis percibe que siempre al escribir de administración de proyectos se ve inclinado a tratar el tema de manejo de personal.
Quiero invitar a nuestros lectores a visitar el blog de Luis Morales Boisset y leer sus experiencias y aportes en el área de administración de proyectos y experiencias empresariales de Madrid España.

Publicado por Manolo Alvarez en Manejo de Personal a las 16:20

Miércoles, 19 de septiembre del 2007

Cómo Despedir a un Colaborardor, 2 de 3

Si aún no ha leído la parte I de esta publicación, le recomiendo hacerlo ahora
Luego de que un nuevo colaborador es considerado apto para trabajar en su organización es su responsabilidad transmitirle de una manera clara y eficiente que rendimiento se espera de el. Es muy difícil lograr cumplir una expectativa que ni siquiera conocemos. Así que desde la integración formal al equipo su trabajo como gerente es capacitar a los recién llegados y tener ya definida una política de evaluación de rendimiento.
Entrando un poco en detalle recomiendo que las evaluaciones de rendimiento no sean anuales. Esto causa que las situaciones que requieren acciones correctivas tomen un curso de mal a peor debido al espacio entre evaluaciones. Se considera que el tiempo ideal para espaciar evaluaciones de rendimiento es de 3 meses. ¿Por qué hablamos de evaluaciones de rendimiento en un artículo titulado cómo despedir a un colaborador? Porque no se puede justificar un despido sin antes pasar por un proceso de entrenamiento y corrección que muchas veces inicia con un mal resultado en una evaluación. Veamos.Es casi imposible que en una organización con más de 15 colaboradores un gerente pueda percibir de primas a primeras un comportamiento dañino (vea el artículo de sesiones una a uno para mejorar este aspecto de sus habilidades gerenciales). Es por esto que es necesario tener muy bien definidas sus políticas de evaluación de rendimiento.
Una vez que las evaluaciones de rendimiento le dan datos reales, es momento de actuar. No puede despedir a alguien por que sale mal en una evaluación de rendimiento. Es su trabajo como líder y gerente corregir el comportamiento de la persona y alinearla con sus expectativas y los objetivos de la organización. El proceso de corrección básicamente se lleva a cabo utilizando la retroalimentación (parte II de retroalimentación). Usualmente el período de tiempo correctivo según estándares norteaméricanos es de 6 meses.
Claro, este tiempo se debe ver afectado dependiendo del comportamiento que se perciba. Ciertas cuestiones como el acoso sexual, robo o peleas físicas dentro de la empresa deben ser atendidas de manera inmediata y si justifican un despido inmediato. Pero el trasfondo de todo esto es que un mal rendimiento no puede justificar un despido si antes no trabajamos para ayudar a la persona en un cambio de comportamiento.
¿Como saber cuando es suficiente? Esta pregunta la debe responder cada uno de ustedes luego de un análisis detenido de cada situación. Su principal parámetro debe ser el saber que al terminar a una persona fue por que ya no había otra opción y usted como su líder hizo todo lo posible con todo su arsenal de técnicas de manejo de personal para ayudar a esta persona.
Pronto, Parte 3

Publicado por Manolo Alvarez en Manejo de Personal a las 16:36

Lunes, 17 de septiembre del 2007

Cómo Gerenciar en Tiempos Difíciles

Es cierto, cuando todo va bien su trabajo como gerente o líder de un equipo es bastante fácil. ¿Pero que pasa cuando los engranajes se atoran? Es en estos momentos cuando los verdaderos líderes se hacen presentes y sacan a sus equipos adelante. De igual manera, son estos momentos los que nos ponen a prueba y requieren nuestro mejor esfuerzo. Son estos los momentos que nos invitan a dejar todo, ponernos de mal humor y mostrar ese lado pesimista que solo daña el ambiente de trabajo.
No se deje llevar. Su equipo lo necesita y no pueden perder su guía. Si la persona a cargo no tiene la energía o el optimismo necesario para marcar el camino, el equipo ya ha perdido. No puede dejar que esto le pase a su equipo. No los puede defraudar porque ellos lo necesitan. Cuentan con sus habilidades para salir de este difícil momento. Aproveche esta oportunidad para brillar y marcar el camino hacia tiempos mejores.Lo primero que hacen los grandes líderes es poner la situación en perspectiva. Si consideramos que la situación está fuera de control, de hecho ya hemos perdido el control. Lo invito a responder las siguientes tres preguntas para dimensionar la situación:

Esto que está ocurriendo, ¿será relevante dentro de un año?
¿Cómo podría ser esto peor?
¿Que situaciones similares conozco que hayan sido resueltas con éxito?

Luego de tener una perspectiva correcta de la situación debemos tomar control de nuestra mente. La mente es la computadora más poderosa del universo y usted es el programador. Los resultados que obtenga de su mente dependen de como la programe (los pensamientos que deje entrar en su mente). Es necesario que ejercite su mente y filtre los pensamientos que entran en ella. Los tiempos difíciles tienen la peculiar característica de invitar malos pensamientos de una manera muy seductora a nuestra mente. No los deje entrar!
Cultive un estado de mente positivo que se propague a los demás. Recuerde, su liderazgo y creatividad vienen desde adentro y si por dentro su mente está marchitada con malos pensamientos, ¿que puede esperar de su capacidad para liderar? Seguro que no mucho. Así que dirija toda su energía a maximizar su capacidad analítica y desarrollar esa energía positiva que se contagiará y eventualmente resolverá los problemas actuales.
Nada dura para siempre. Esta experiencia que le está tocando enfrentar eventualmente será un recuerdo más en el retrovisor de su carrera profesional. Siga adelante y sepa que esto no es más que un regalo que se le ha puesto enfrente para construir su caracter y desarrollar sus capacidades. Es una prueba que logrará superar junto con su equipo y serán una unidad bastante más eficiente de ahora en adelante. Como dijo Einstein, no podemos resolver los problemas que tenemos con lo que sabemos actualmente, es necesario saber más o tener más experiencia para resolverlos.
Así que no se frustre, tenga fé en su persona, su mete y su capacidad. Siga los lineamientos acá descritos y lleve a su equipo al siguiente nivel!

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 16:19

Jueves, 13 de septiembre del 2007

Cómo despedir a un colaborador, 1 de 3

Es posible que este artículo cree algo de polémica ya que los puntos de vista expresados no son los tradicionales que se manejan en las empresas. En especial en el área latino americana. Empecemos de una manera directa y sin rodeos. El tener que despedir a alguien debe ser un momento muy bajo para cualquier gerente. De hecho, cada vez que esto ocurra debe ser uno de los momentos más bajos de toda su carrera. Y no solo esto. Debemos ser claros y establecer el hecho de que si una persona debe ser terminada en una empresa es culpa del equipo gerencial.
¿Como es esto posible? Porque si una persona no logra adaptarse a su nuevo entorno de trabajo, no logra cumplir expectativas o no es la más apta para desempeñar su puesto lo más probable es que hay algo mal en la administración de la empresa. Empezando por el proceso de selección de personal (responsabilidad gerencial también) tenemos una cadena de fallas que crean las circunstancias que nos llevan a tener que terminar a alguien. Tan solo despida a alguien como último recurso. Veamos cual es el proceso correcto para lidiar con este delicado tema.El primer antecedente que debe estar establecido es que debe existir un organigrama y una definición de puestos muy clara y concisa en la organización. Es imposible querer despedir a alguien a quien no le hemos dado las reglas del juego. Sin esto definido, las personas a su cargo no tienen manera de saber que se espera de ellos y como serán evaluados. Piénselo bien, evalúe su situación actual y si necesita más información visite los artículos de Evaluación de Rendimiento y Diseños de Puestos de Trabajo.
Teniendo estos puntos ya en orden podemos proceder a ver la parte de entrenamiento de nuestros colaboradores. Es muy importante desarrollar las destrezas como gerente y poder llevar un "coaching" efectivo de las personas a su cargo. La retroalimentación tanto positiva como correctiva es muy importante y estaremos viendo este proceso en la siguiente parte de este artículo, la cual estaré publicando en los próximos días. A manera de anticipo estaremos tocando los siguientes puntos:

Procesos para identificar la falta de rendimiento
Acciones correctivas a tomar
El proceso de Coaching que se debe llevar con una persona que está rindiendo en desacuerdo a las expectativas de la organización.

Publicado por Manolo Alvarez en Manejo de Personal a las 16:47

Miércoles, 12 de septiembre del 2007

La gerencia no es sexy

La gerencia no es sexy. No se trata de hacer cosas extraordinarias y estar en el centro de la atención. Tampoco es un concurso de popularidad. La gerencia es más una actitud rutinaria en la cual se debe permitir que los miembros del equipo brillen. Es hacer todas las pequeñas cosas que se requieren de una manera constante y desapercibida. No es lograr pegar un "home run" y salvar a la organización de un día para el otro. Es estar sentado quebrándose la cabeza tratando de encontrar la manera correcta de motivar al equipo.
El hecho de que la gerencia no sea sexy no quiere decir que sea aburrida. Al contrario. Si vemos la gerencia como un arte y no una ciencia podemos comprender esto. La incertidumbre del comportamiento humano y la reacción de las organizaciones a las estrategias divisadas por sus líderes pueden ser algunas de las cosas más interesantes a las que se les puede prestar atención. Si no lo cree así tan solo vea todo el material generado en nuestra sección de técnicas de gestión.

Publicado por Manolo Alvarez en Punto de Vista a las 23:51

Lunes, 10 de septiembre del 2007

Cómo ser más Eficiente por medio de la Planeación

Definitivamente que si algo tenemos en común todos los gerentes es que siempre queremos que nuestros equipos de trabajo sean más eficientes. De la misma manera también tenemos lo que parecieran ser miles de incendios que apagar todos los días. Un gerente no puede ser bombero. Un gerente debe llevar a su equipo a donde este debe estar. Un gerente debe dar las herramientas necesarias que prevengan estos incendios. En este artículo expongo varias ideas que han ayudado a muchas personas a cambiar su estatus de bombero a gerente super estrella.Nos estaremos centrando en la ley de las 6 P's: "Proper Prior Planning Prevents Poor Performance". Traducido al español tenemos que la Planeación Correcta Anticipada Previene un Rendimiento Deficiente. ¿Que quiere decir esto? Que si nos tomamos el tiempo necesario de bajar la manguera y tomamos un poco más de tiempo para tomar decisiones orientadas a mejorar nuestros procesos y motivación de personal, seremos bastante más eficientes en cumplir nuestros objetivos.
Se han realizado un sin fin de estudios que muestran que el principio de Paretto se aplica a la planeación. Durante este estudio se mostró que invertir el 20% del tiempo disponible para la ejecución de un proyecto puede reducir hasta un 80% del tiempo requerido para la ejecución del proyecto. ¿Cómo puede ser esto posible? Vemos los beneficios que trae consigo una planeación adecuada y los pasos que se deben seguir:

La planeación nos da un mapa a seguir y una serie de metas a cumplir (objetivos). Usemos la analogía de encontrar na dirección en un lugar que no conocemos. ¿Cree que puede llegar a encontrar su destino en un 80% menos del tiempo si tiene un mapa?
Los imprevistos ya están previstos. La cantidad de situaciones inesperadas se reducen considerablemente si se contemplan las posibles fallas que pueden surgir durante la ejecución del proyecto. Es necesario saber que estas fallas se pueden deber a:

Fallas del personal ejecutando el proyecto.
Situaciones en el entorno interno de su organización que son ajenas al proyecto.
Fuerzas externas a su organización.
Fallas de terceros que están apoyando el proyecto de cualquier manera.

Menores tiempos de reacción. Al saber que imprevistos podemos tener, debemos tener listo el "plan b" para cada posible problema. Esto reduce la necesidad de determinar el "ahora que hacemos" para estas situaciones y nos permite actuar de una manera inmediata al momento de tener que tomar vías alternas.
Colaboración integral del equipo. Si el equipo en su totalidad aporta al desarrollo de el plan de ejecución de un proyecto, el compromiso y sentido de pertenencia de cada persona es muy alto. Esta motivación lleva a una colaboración y entrega total, reduciendo así el tiempo de implemenntación de cualquier proyecto.

Seguro que esta lista puede crecer y el día de hoy les he presentado algunos puntos que considero elementales. ¿Qué agregarías tu a esta lista? ¿Cómo ha ayudado la planeación en tus actividades gerenciales?

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 16:20

Jueves, 6 de septiembre del 2007

Como Liderar con el Corazón

Más fácil decirlo que hacerlo. Sabemos que abrir lo más íntimo de nuestro ser siempre nos deja en una posición vulnerable. Pero también esta es la única manera en que podemos llegar a ser líderes reales. Debemos procurar lograr y mantener viva esa conexión humana con las personas que queremos guiar. Sin esa conexión humana no estamos haciendo nada más que decirle a otra persona que es lo que debe hacer. Esto no es un verdadero liderazgo.
El verdadero liderazgo llega cuando las demás personas saben que todos nuestros esfuerzos están dirigidos a ayudarles a desempeñarse de una mejor manera y cumplir un objetivo común. La inteligencia emocional de las personas es bastante más aguda y tenga por seguro que todos se darán cuenta si sus acciones de liderazgo están generadas por intenciones no genuinas.Es más, si usted no está obteniendo la fuerza interna para liderar un grupo de lo más profundo de su alma, tenga por seguro que no tendrá éxito. La consistencia, dedicación y entrega necesarios para lograr el "trabajo" de ser un líder exitosos son tremendos. Al mismo tiempo, el espíritu humano que nos predispone a ayudar a los demás a desarrollar su máximo potencial está en todos y tan solo se necesita de la motivación correcta para encender ese fuego interno que alimenta al verdadero lider.
La motivación necesaria no puedo identificarla ya que está vinculada a la personalidad de cada uno de ustedes. Es necesario empezar la búsqueda; y es necesario empezarla hoy. Cada día que transcurre es una invaluable perdida para cada uno de ustedes y las personas que les rodean. Es de suma importancia encontrar esa motivación, ese objetivo por el cual luchar. Encontrarla seguro le cambiará la vida. Y recuerde que si aún no ha encontrado una causa por la cual morir, todavía no está preparado para vivir su mejor vida!

Publicado por Manolo Alvarez en Liderazgo a las 16:51

Miércoles, 5 de septiembre del 2007

Nueva línea de Ipods

Todos necesitamos un poco de diversión. ¿Y acaso no es cierto que todos somos más productivos cuando estamos en la "zona" con nuestra música? Bien, el señor Steve Jobs hace un par de horas acaba de lanzar la nueva línea de reproductores digitales IPod al mercado. Dentro de lo que más resalta tenemos:

IPod Touch 8 y 16 GB. Mismo Interfaz Gráfico que el IPhone. $299.00 y $399.00 respectivamente.
Ipod Clásico. Nueva presentación de 160 GB! $349.00.
Nuevo Ipod Nano Flow 4GB y 8GB. $149.00 y $199.00 respectivamente.

Así que diríjanse desde ya al sitio oficial Ipod de Apple y obtengan más detalles. El Ipod Touch en lo personal me está volviendo loco! ¿Cual te llama la atención?

Publicado por Manolo Alvarez en Tecnología y PDAs a las 16:37

Como Aplicar el Conocimiento, Tips Prácticos

Esta semana recibí un correo (comentario) desde Venezuela en referencia a una entrada recientemente publicada. El giro del comentario está en torno a la necesidad de aplicar lo aprendido a la situación específica de cada gerente y/o empresa en donde se aplique. De la misma manera ya empece a recibir correos solicitando la serie de Políticas de Gerencia y manejo de Personal en formato .pdf para que esta pueda ser aplicada en varias operaciones de reestructuración.
Esta situación me ha puesto a pensar bastante. Con el alcance que ofrece el Internet a todo el conocimiento que se genera, el valor ya no está en quien obtiene el conocimiento, el verdadero valor está en quien puede tomar ese conocimiento y aplicarlo de la mejor manera en su entorno. Profundicemos un poco....Las nuevas generaciones están dispuestas a aportar todo lo que saben en distintos Foros, Blogs y páginas Web con el fin de mejorar la comunidad mundial. Este fenómeno ha llevado a que la cantidad de información disponible en línea sea de muy alta calidad y se presente en vastas cantidades (tan solo vea este maravilloso Blog!). El acceso a esta información es casi que inmediato gracias a herramientas de búsqueda como Google que cada día son más eficientes.
Complementemos esto con el reducido costo y penetración del acceso al Internet y tenemos una situación en la cual prácticamente cualquier organización y/o gerente que esté a su nivel leyendo estas palabras puede gozar de el mismo conocimiento ya disponible en el Internet. Pero entonces, ¿cual es mi ventaja competitiva? En la manera en que digiere, aplica y sintetiza dentro de su ambiente todo el conocimiento disponible en el mundo. ¿Cómo puede lograr esto?
Tips para aplicar la info del Internet a su Ambiente.

Aprendad a buscar en Internet. No puede utilizar lo que no ha encontrado. En lo personal recomiendo el uso de Google. Algunos conceptos básicos de como utilizar Google.
Lea. Utilice el millón de recursos disponibles en línea para estudiar casos de estudio de situaciones similares a la suya.
Comparta sus planes. Hable con sus colaboradores y deles acceso a la información recopilada. Seguro que con la experiencia operativa que tienen lograrán encontrar utilidad para la información disponible.
Sea creativo. No rea todo lo que lee como una verdad escrita en piedra. Visualice toda la información que encuentra como un pedazo de barro que puede moldear para obtener justo la forma que necesita.

¿Cómo puede cada uno de ustedes adaptar la información de este Blog?
Con estos puntos ya definidos creo que estamos en un punto muy interesante en el cual la comunidad necesita de su apoyo. Como ha cada uno de ustedes los lectores utilizado la información presentada en mis artículos para mejorar sus operaciones y destrezas como gerentes y líderes. Quiero hacer una recopilación de todos sus comentarios para hacer una publicación formal de casos de uso del contenido publicado y mejorar así aún más la información disponible. Gracias a cada uno de ustedes por sus aportes! Espero sus comentarios.

Publicado por Manolo Alvarez en Punto de Vista a las 13:32

Lunes, 3 de septiembre del 2007

Un liderazgo saludable

El liderazgo es influencia. Influenciar a otras personas requiere energía y un autoestima alto. No puede pensar en guiar a otra persona si usted mismo no sabe hacia donde se dirige. Estos preceptos básicos del liderazgo definen las reglas del juego. Una persona fuerte no se va a dejar influenciar por una persona más débil. Un persona que sabe hacia donde quiere llevar su vida no va a cambiar de rumbo para seguir a alguien que divaga en la vasta infinidad del mundo. ¿A que voy con todo esto? A que ahora que está empezando a ver las necesidades de liderar a otras personas es necesario que empiece a desarrollar tanto su físico y su mente. Es cierto, ser un buen líder le permite multiplicar su impacto al trabajar por medio de otras personas. Pero para lograr llegar a este punto usted necesita colocarse en un puesto de influencia, y recuerde, este puesto NO se lo da el organigrama de la empresa. Este puesto usted se lo gana y para ganarselo debe poner en práctica los siguientes puntos.

Yo Primero! Si, ser líder implica obtener lo mejor que puede dar cada persona que lo rodea. Y para lograr esto usted debe dedicar tiempo a cultivar su intelcto, salud y espíritu.

Suba sus niveles de energía. Si piensa en cualquier persona que usted conozca y considere como líder se podrá dar cuenta que siempre muestra altos niveles de energía. Para mantener un nivel alto de energía todos los días necesita cuidar su dieta y hacer ejercicio. El estilo de vida gerencial es muy sedimentario y rutinario. Un excelente líder cuida tanto su dieta como su rutina diaria de ejercicios. Acá comienza todo, con un alto nivel de energía.

Utilice de una manera constructiva su energía. Ya que ahora tiene mucha energía enfoquela en desarrollar sus capacidades intelectuales. Lea, levántese temprano y conozca personas. Contagie de ese optimismo a todos aquellos que e rodean y haga que las cosas pasen.

No permita que ensucien su jardín. Algo sacado del libro El Monje que Vendió su Ferrari del señor Robin Sharma. Si nuestra mente es un jardin, todos aquellos pensamientos negativos son basura. Mantenga su salud mental. Y mantener la salud mental no es simplemente no estar loco. Es tener claro que quiere hacer con su vida. Es tener claro cuales son sus prioridades y vivir de acuerdo a estas prioridades. Alinee su audio con su vida y desarrolle su credibilidad como líder y persona.

El liderazgo no es un comportamiento inalcansable reservado para solo unos cuantos. El liderazgo es responsabilidad de todas aquellas personas que consumen oxigeno. Sin importar donde esté o en que situación se encuentre usted es responsable de influenciar de un manera positiva a aquellos que le rodean. Así que no posponga más su obligación y empiece a mejorar su salud física, mental y espiritual para lograr ser el líder que se que puede llegar ha ser. Hasta la próxima!

Publicado por Manolo Alvarez en Liderazgo a las 16:23

Jueves, 30 de agosto del 2007

Novedosas Oportunidades de Negocio

Ya todos sabemos de facebook. Ese fenómeno social que ha explotado y tiene millones de usuarios "pegados" a su portal todos los días. Esta millonaria ventura fue fundada por una persona en u habitación de la universidad. Todo usamos Google. Google es hoy en día la marca más reconocida en el mundo y una de las empresas más rentables en todo el Universo. Google inició como la idea y tesis de dos jóvenes universitarios que al día de hoy tienen 31 años de edad.
¿A donde voy con esto? A que el Internet, los avances en tecnología, la demografía de planeta y las tendencia económicas mundiales están creando una situación nunca antes vista. Es posible utilizar la colaboración y la tecnología para formar negocios con inversiones muy bajas si no es que nulas y obtener grandes retornos en muy poco tiempo.
¿Que se necesita? Comprender el fenómeno que está tomando control de la economía mundial y tener un poco de creatividad para encajar dentro de este nuevo esquema que muchos están llamando Wikinomics. Todo lo que a continuación se presenta gira en torno a la idea presentada por la economía tradicional que indica que las empresas deben crecer hasta el punto en que su costo de cualquier transacción que realicen sea más barata cuando se ejecuta fuera de la empresa. Gracias al entorno del ambiente en que estamos viviendo esto se reversa. Hoy por hoy podemos decir que las empresas deben reducir su tamaño hasta que el costo de cualquier transacción que necesiten ejecutar sea más caro dentro de la empresa que fuera. Esto se debe a la cantidad de servicios, empresas y conocimiento disponible a bajisimos precios en el Internet. El costo transaccional es hoy más bajo que en cualquier otro puto de la historia.
El concepto completo que abarca todas estas tendencias es bastante extenso y complejo pero tratamos de ejemplificarlo con un caso de estudio bastante resumido.
Primero tenemos el caso de Wikipedia, la enciclopedia libre. Ese sitio al que hice referencia con los vínculos al inicio del artículo. El contenido en Wikipedia es editado por millones de colaboradores, cada uno enfocado y dedicando su tiempo a los artículos que más le apasionan. Cualquiera puede aportar a la enciclopedia. Muchos artículos son revisados y actualizados más de una vez al día. Este servicio es gratuito. Enciclopedia Brittanica cobra alrededor de U.S.$ 11.00 al mes y su contenido no es tan actualizado. ¿Qué es lo que pasa? Brittanica no está utilizando el concepto de Wikinomics y sus costos transaccionales son mucho más altos.
El hecho de que yo pueda publicar el contenido en esta página y legar a miles de lectores al día sin tener una infraestructura física de distribución es simplemente sorprendente pero sige la misma tendencia. Con una computadora, un enlace al Internet y un alojamiento Web muy barato tengo la posibilidad de publicar mi contenido a una audincia global.
Es muy interesante estudiar como es esto posible y todo el trasfondo antropológico que hay detrás de esto. Las nuevas generaciones desean aportar al mundo y publicar lo que saben, subir sus vídeos a YouTube e interactuar con sus amigos en Facebook o MySpace. Las condiciones tecnológicas y demográficas están dadas. Está en cada uno de ustedes comprender esta nueva economía, digerirla y utilizar su creatividad para aprovechar el millón de oportunidades de negocio que se están creando mientras lee este artículo.
Las ideas expresadas con anterioridad han sido extraídas del libro Wikinomics. Lo recomiendo mucho para cualquer emprendendor que siente que siempre se puede hacer más. Lo pueden comprar siguiendo el siguiente vínculo.
Interesante que tan fácil puede ser convertirse en socio de negocios de la tienda más grande del mundo y ganar comisiones! Otra idea presentada en el libro.

Un vídeo con los autores del libro discutiendo este tema (en inglés)

Publicado por Manolo Alvarez en Emprender y Negocios a las 16:20

Miércoles, 29 de agosto del 2007

Liderazgo y Credibilidad

Luego de haber desarrollado la serie de políticas de gerencia y manejo de personal quiero dedicar un par de publicaciones al tema de liderazgo. El cambio y la mejora personal y empresarial deben siempre seguir un proceso. Este proceso esta compuesto de las siguientes fases:

No se lo que no sé. En este punto inicial desconocemos que estamos mal y que debemos mejorar.
Ya se lo que no sé. Un gran avance, estamos anuentes de que no estamos del todo bien y que hay conocimiento adicional que podemos adquirir para mejorar nuestra situación. Identificamos lo que no sabemos.
Aprendo lo que no sé. Dedicamos bastante esfuerzo a conocer y aprender. Esta es la fase en la que invertimos tiempo y convicción a aprender y estudiar.
Uso lo que he aprendido. Es la fase de aplicación de conocimientos. Empezamos a ver resultados y utilizamos lo aprendido en la fase anterior en nuestro día a día.
Disfruto del cambio. En esta fase final todo el esfuerzo es recompensado y vemos los cambios en nuestras vidas y organizaciones.

El enfoque en liderazgo que estaremos dando en las siguientes publicaciones está escrito para ayudarle con la fase 4 de este proceso. Hoy, Liderazgo y Creatividad.
Como se ha mencionado en miles de publicaciones, el liderazgo no es más que influencia. Entonces, ¿cómo puedo hacer para influenciar a aquellos que me rodean? El primer paso es desarrollar su credibilidad. Si lo piensa bien, ¿usted se dejaría influenciar por alguien en quien no cree? El proceso de desarrollar su credibilidad es básico. Dedique bastante esfuerzo a hacerlo. Algunos tips que aseguran un desarrollo integral de la credibilidad son:

Alinie su audio con su video. Es indispensable que siempre haga lo que dice. Es un gran impacto negativo el llevar una vida en la cual sus acciones no sean coherentes con lo que usted dice.
Recuerde y cumpla sus promesas. Tome muy en serio que cuando ofrece algo lo debe cumplir. No es necesario decir "te lo prometo" para dañar una relación al no cumplir con lo que se ofrece.
Recuerde que sus acciones deben ser genuinas. No tenga agendas escondidas. Siempre actué en beneficio del grupo que lo rodea y dirija sus esfuerzos a cumplir los objetivos colectivos.
Sea integro en todas sus acciones. Defina bien sus valores, crea en ellos y lleve su vida de acuerdo a ellos.

Tanto el liderazgo como la credibilidad son temas muy extensos y los estaré cubriendo paulatinamente. Este tipo de material debe ser presentado en pequeños fragmentos que sean digeribles y concisos. Por favor haga referencia a el tag de Liderazgo para ver artículos relacionados a este tema.

Publicado por Manolo Alvarez en Liderazgo a las 16:13

Lunes, 27 de agosto del 2007

Políticas de Gerencia y Manejo de Personal, Lidiando con Cambios

Seguro que al llegar a la parte final de esta serie varios de nuestros lectores ya tienen diversas ideas de como poder aplicar los puntos discutidos. En esta publicación final estaremos hablando de como lidiar con el cambios. Es cierto, ya tenemos la teoría y ahora la queremos aplicar. Déjeme decirle que ahora viene la parte más dura. La implementacion de cualquier cambio en una organización es muy difícil y desde ya debe saber que estará recibiendo resistencia fuerte. Las personas por naturaleza se acomodan y se moldean a la rutina. En el ámbito corporativo el cambio usualmente implica mayores responsabilidades y está vinculado directamente con un incremento en productividad. Es por esto que hoy listamos varios puntos que le ayudarán a llevar una implementación más suave de cualquier nueva política que está por utilizar.

La mayoría de personas se opondrán a cualquier cambio que no le brindé beneficio económico. La resistencia al cambio frena la adaptación y el progreso. La resistencia al cambio se debe al miedo de las personas de no tener éxito en las nuevas tareas y no poder desarrollarlas con éxito. Se debe recompensar la aceptación al cambio, comunicando las necesidades que justifican los cambios e involucrando a las personas afectadas en la toma de decisiones respecto a los cambios a realizar.

La participación nos ayuda a reducir la resistencia al cambio. Es más difícil para una persona oponerse a un cambio en el cual participó en la toma de la decisión.
Logre integrar los líderes de su organización en el cambio. Si las personas que marcan el paso en un grupo están con el cambio, los demás miembros del grupo estarán más propensos a cambiar.
¿Que mejor momento para comunicar? En un período tan importante para la organización es de vital importancia mejorar los canales de comunicación, incrementar la frecuencia de la comunicación y hacer saber a todos el por qué de el cambio.

Quiero agradecerle a todos los que nos han seguido durante esta serie y han llegado hasta acá. ¡Felicidades, lo lograron! Quiero cerrar esta serie solicitando de la más cordial manera sus comentarios al respecto y saber como podemos hacer para mejorar este tipo de actividades. Su retroalimentación es muy importante y les agradeceré mucho dejar comentarios a este publicación dando sus puntos de vista respecto a los siguientes puntos:

Calidad del contenido
Redacción y escritura
Longitud de los artículos
Intervalo de publicaciones

También nos pueden contactar y dejar sus comentario por medio de este formulario o escribiendo a manolo@malvarezonline.com
Muchas gracias por sus aportes!

Tabla de Contenidos de la Serie Completa

Conducción de Entrevistas
Motivación de Personal
Liderazgo en la Empresa
Comunicación dentro de la Empresa
Estrcuturación de equipos en la Empresa
Manejo de Conflictos
Diseño de Puestos de Trabajo
Evaluación y Rendimiento
Lidiando con Cambios

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 16:28

Viernes, 24 de agosto del 2007

IPhone abierto al mundo!

Gerentes de Latino América, una de las herramientas tecnológicas más populares (Gadget) puede ser utilizada sin restricciones en cualquier lugar del mundo. El grupo IPhonse Sim Free ha logrado desbloquear por medio de software el Iphone. El teléfono ya es totalmente funcional y se puede utilizar con cualquier proveedor de telefonía del mundo. Esta noticia ha sido abalada por EndGadget. Más Información acá.
La imáge a la derecha ha sido tomada directa de un Iphone operando en la red de T-Mobile aunque inicialmente este producto solo debiera poder ser utilizado en las redes de AT&T.
¿Cuantos de ustedes estarán adquiriendo este teléfono/IPod? ¿Lo consideran una herramienta de productividad gracias a sus capacidades de Internet y programas disponibles? Espero estar consiguiendo uno pronto!

Publicado por Manolo Alvarez en Tecnología y PDAs a las 15:58

Miércoles, 22 de agosto del 2007

Estado de Ánimo y Despeño

Es indiscutible, nuestro rendimiento está vinculado a nuestro estado de ánimo. De la misma manera, nuestro estado de ánimo está vinculado a nuestro rendimiento. Es por esto que es tan importante que para llevar una vida satisfactoria en todos los aspectos (espiritual, familiar laboral, financiero, etc.) prestemos singular atención a como nos sentimos, tanto física como espiritual/fisicamente.
La vida hoy por hoy es una carrera tras otra y los niveles de estrés que se manejan son muy altos. Llevar un estilo de vida "gerencial" y no acompañarlo de un estado anímico positivo puede ser fatal. ¿Cómo podemos mantener un estado de ánimo adecuado y beneficiar nuestra productividad?

Cuide su salud física. Por díficil que parezca, econtrar el tiempo necesario para ejercitar todos los días es muy gratificante. El ejercicio mejora su circulación, niveles de energía e inclusive le ayuda a dormir mejor. Vea lo fácil que se puede quedar dormido luego de una rigurosa sesión deportiva.
Utilice su energia física para desarrollar su mente. Al sentirnos bien corporalmente nos es bastante más fácil desarrollar nuestro intelecto por medio del estudio, la lectura y la discusión.

Recuerde, en los momentos más duros es cuando más se debe apegar a sus mejores prácticas. Es decir, los días de tensión en la oficina es cuando no puede dejar de asistir al gimnasio. Los días de desánimo es cuando más debe acudir a los grandes libros y la literatura. Cuando siente que no puede salir de la cama, es cuando se debe enfocar en meditar lo maravillosa que puede ser su vida al apegarse una actitud positiva!
Analice la vida de sus héroes y emule sus acciones. Seguro que hay personas que han logrado objetivos similares a los suyos. La imitación es muy poderosa. Cuando se sienta lejos de cumplir sus cometidos, identifique las características de comportamiento de alguna persona que hay tenido éxito en un cometido similar y adopte ese comportamiento. En adición de crear un hábito con este comportamiento, su estado de ánimo mejorará ya que se estará visualizando más cerca de su objetivo.
Fíjese metas alcanzables y no sueños imposibles. Tome las cosas con calma y no trate de conquistar el mundo en un día. Es imposible lograr todo ya. El tratar de hacer demasiado nos desilusiona y nos quita el sentido de satisfacción innato que trae consigo el completar una tareas satisfactoriamente.

Bien, estas son algunas reflexiones rápidas de como podemos llevar una vida un poco más "alegre" y lograr manejar el estilo de vida que conlleva ser gerente. Es cierto, mientras mejor actitud tenemos y más contentos estamos, somos más productivos. ¿Y ustedes, que hacen para mantener arriba su estado de ánimo? ¿Como han visto afectado su rendimiento por su estado de ánimo? Cuéntennos.

Publicado por Manolo Alvarez en Superación Personal a las 19:02

Martes, 21 de agosto del 2007

Políticas de Gerencia y Manejo de Personal, Evaluación de Rendimiento

Toda esta serie nos lleva a un punto muy importante. El día de hoy tratamos con el tema de la evaluación del personal. Demasiadas veces he visto gerentes que ni siquiera se toman la molestia de saber que hacen sus colaboradores. La única manera de poder obtener lo mejor de una persona es llevar un marcador. Lo podemos ver con los niños cuando juegan al futbol. Es obvio que los niños dan mucho más de sí y el nivel de juego es mucho mayor cuando se lleva conteo de los goles. No es solo "jugar por jugar". No deje que su equipo juegue por jugar. Siempre deles un marcador: Su evaluación anual.

Sin sorpresas. Las evaluaciones anuales no se deben de realizar. El período de tiempo es muy largo. Esto da lugar a obtener sorpresas desagradables. Es mejor realizar evaluaciones periódicas y directas. Aunque sea difícil discutir las fallas directamente con los colaboradores,las evaluaciones periódicas se deben de realizar.
Durante las evaluaciones debemos estar al tanto del hecho de que las personas atribuyen los éxitos a factores internos tales como esfuerzo y dedicación mientras que atribuyen los fracasos a factores externos como lo puede ser la mala suerte.

Aprecio y evaluaciones de 360º. Las evaluaciones no solo deben realizarse por lo supervisores. Relazaremos evaluaciones por medio de compañeros de trabajo, clientes y otras personas que interactúen con nuestro personal. Esto nos permitirá obtener un panorama más real y diverso del rendimiento de cada persona.

Como todo en gerencia, la evaluación de personal es más un arte que una ciencia. Practíquelo. Cuando esté realizando una evaluación piense en como le gustaría a usted mismo ser evaluado. Tómelo en serio y tómese su tiempo. Una evaluación estricta pero justa dará los parámetros necesarios que su equipo necesita para incrementar su rendimiento. Un punto de referencia con retroalimentación sincera y constructiva siempre será bienvenido.
Tabla de Contenidos de la Serie Completa

Conducción de Entrevistas
Motivación de Personal
Liderazgo en la Empresa
Comunicación dentro de la Empresa
Estrcuturación de equipos en la Empresa
Manejo de Conflictos
Diseño de Puestos de Trabajo
Evaluación y Rendimiento
Lidiando con Cambios

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 16:38

Viernes, 17 de agosto del 2007

El poder de elegir de un gerente

Como gerente y ser humano puede dar una cosa por dada: No todo siempre va a salir como quiere. Tiene que lidiar con cambio, situaciones adversas y actitudes adversas de otras personas. Si lo vemos de un punto de vista muy general, tiene muy poco control sobre que ocurre a su alrededor. ¿Pero sabe qué? No todo es tan malo. Usted siempre tiene el poder de elegir. Elegir su reacción ante cualquier circunstancia que se le presente ya sea en su vida profesional o personal.
Aquellos de ustedes que hayan ya experimentado una fuerte perdida o una circunstancia trágica en sus vidas comprenderán más fácilmente el concepto. No importa que pasé, lo único sobre lo que tiene control es la elección de como reaccionar ante una dada situación. Todo lo demás está fuera de su alcance. Entremos en detalle a analizar este poderoso concepto.Este concepto no es mio. La primera vez que lo leí fue en el libro The 7 Habits of Highly Effective People de Stephen Covey. Se hace una referencia a una persona que fue encerrada en una campo de concentración y vio a toda su familia morir frente a sus ojos. Años después en una entrevista respondió a la pregunta ¿cómo hizo para sobrevivir tantos años de tragedia y tortura? comentando que el en su corazón sabia que los soldados le podían quitar todo, incluyendo su vida, pero que ellos nunca podrían quitarle la elección de como se sentía por dentro. Poderoso, ¿no?
Si aplicamos este concepto a nuestro día a día como personas de familia, gerentes o habitantes de este planeta creo que encontramos una muy poderosa herramienta para lidiar con todo aquello que se nos presente. Podemos elegir como reaccionar ante la renuncia de nuestro mejor colaborador. Podemos elegir como sentirnos ante la perdida de un ser querido. Podemos elegir como reaccionar ante una situación comprometedora. Podemos elegir como reaccionar ante una severa falla de un compañero de trabajo.
Claro, esto no implica que nos sentiremos felices al experimentar una tragedia. Pero si podemos llegar a obtener un estado de mente en el cual podemos estar predispuestos a no dejar que las adversidades opaquen la luz interna que debemos mostrar a aquellos que nos rodean todos los días de nuestras vidas.
Bien, hoy ha sido algo filosófica la publicación, sin embargo creo que este es un concepto de superación personal muy poderoso y que si es aplicado como se debe puede ayudarnos a primero sentirnos mejor y llevar vidas más plenas y segundo ayudarnos a mejorar nuestro rendimiento como líderes, gerentes y administradores de personal.

Publicado por Manolo Alvarez en Superación Personal a las 16:12

Jueves, 16 de agosto del 2007

Políticas de Gerencia y Manejo de Personal, Diseño de puestos de trabajo

Es muy extraño encontrar un gerente que realmente esté satisfecho con el desempeño de su equipo. Sin embargo, es igual de extraño encontrar un gerente que sepa exactamente que es lo que quiere de su equipo y en especial, de cada miembro que compone ese equipo. Esta realidad se hace obvia al momento de realizar las evaluaciones periódicas de personal. Nos resulta imposible realizar una evaluación imparcial si ni siquiera se tiene un parámetro contra el cual evaluar: La descripción del puesto de la persona que estamos evaluando.
A continuación un conjunto de puntos claves para definir los puestos de trabajo en su organización.

No se pueden crear puestos de trabajo universales. Dos personas distintas verán el mismo puesto de trabajo desde dos puntos totalmente distintos. El efecto externo también es grande y los comentarios de personas alrededor de un colaborador pueden afectar su motivación para el trabajo.
No todos quieren un trabajo de grandes retos. De acuerdo a la personalidad de cada quien, algunas personas rendirán mejor en puestos exigentes y otros no. Esto se debe al deseo de superación y crecimiento de cada persona. Algunas personas nuca se emocionarán por el trabajo.

La cuatro acciones a seguir para que el diseño de puestos de trabajo incremente la productividad son:

Combinación de tareas. Se deben agrupar diversas tareas y combinar en un módulo más grande de trabajo. Esto le permite al empleado desarrollar una variedad de tareas y así desplegar más sus habilidades y destrezas y concretar con su trabajo un logro significante y completo. Esto incrementa la identificación y sentimiento de propiedad del trabajo.
Establecer relaciones con clientes. El cliente es el usuario final del producto o servicio sobre el cual el colaborador trabaja. (Puede ser un cliente o externo). Siempre que se pueda se debe de tratar de establecer un relación directa entre el colaborador y el cliente. Esto hace que el trabajo sea más diverso, interesante y permite que el empleado reciba retroalimentación directa respecto a su rendimiento y se sienta más “dueño” de su trabajo.
Expandir los trabajos verticalmente. Esta técnica le da la oportunidad a los colaboradores de poder realizar tareas anteriormente reservadas para gerencia. Su fin es cerrar la brecha entre “hacer” y “controlar” el trabajo. Al mismo tiempo incrementa autonomía. Se pueden utilizar equipos manejados autónomamente.
Apertura de canales de retroalimentación. Esto no solo permitirá a los empleados saber que tan bien están rindiendo en su trabajo sino que si están mejorando, empeorando o manteniéndose constantes. Esta retroalimentación debe de ser constante y directa, no esporádica por parte de gerencia.

Los beneficios que se obtienen al tener una operación fluida en donde cada persona sabe exactamente que se espera de ella y como su rol en el equipo es significativo para la organización son invaluables. Dedique una buena cantidad de tiempo de planeación al diseño "inteligente" de puestos de trabajo y vea como sus capacidades para delegar y el rendimiento de su equipo mejora inmediatamente.
Table de Contenidos de la Serie Completa:

Conducción de Entrevistas
Motivación de Personal
Liderazgo en la Empresa
Comunicación dentro de la Empresa
Estrcuturación de equipos en la Empresa
Manejo de Conflictos
Diseño de Puestos de Trabajo
Evaluación y Rendimiento
Lidiando con Cambios

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 13:02

Miércoles, 15 de agosto del 2007

Estrategia, la disciplina de la elección

No importa cual sea su objetivo. La idea al final es contar con una empresa rentable y exitosa. En gran parte todos los emprendedores fijan su atención en obtener cada vez más conocimiento y conocer a fondo los detalles de como operar en su área de interés. Uno de los temas más mencionados en universidades, consultorías y juntas directivas es la estrategia. Creo que todo emprendedor conoce la palabra, la utiliza pero en el fondo no comprende que significa y muy pocas veces comprende el vinculo que tiene con la disciplina personal y el desarrollo del carácter personal. Hoy detallo este importante vínculo que deber ser aplicado tanto en los negocios como en la vida personal.

"Lo importante en lograr ejecutar una estrategia no está en su definición o naturaleza. Está en tener la disciplina de elegir seguir con la estrategia hasta el final."Usualmente todo el trabajo realizado en divisar un plan de acción coherente desaparece cuando las personas a cargo no tienen el suficiente autocontrol, disciplina o paciencia necesarios para resistir la tentación de seguir un camino alternativo que se presenta en la forma de una oportunidad. Es muy cierto, la vida te da los limones, a ti te toca hacer la limonada. Sin embargo, esto no implica que se deben seguir todas las oportunidades. Más cuando ya se ha definido una estrategia.
Es muy importante que entienda que antes de definir una estrategia que para obtener resultados positivos debe estar listo para decir que no a cualquier oportunidad que se presente que no este de acuerdo con su estrategia. Las estrategias son muy nobles, pero nos exigen lealtad y fidelidad. No podemos llegar a nuestra meta si invertimos energía, recursos y tiempo en actividades que no sean congruentes con la estrategia que hemos definido. Quiero hacer la salvedad que esto no implica tener una política de "mente cerrada" y no ver posibilidades de innovación y posibles nuevas áreas de acción. Simplemente no debe estar ejecutando acciones que estén en contra de los principios de su estrategia.
¿Por que hay un índice tan alto de fracaso en la implementación de estrategias?

Muchas veces se tiene la idea que una nueva oportunidad puede llevar a la organización al mismo objetivo de una manera más ágil que la ya trazada por la estrategia. Inclusive cuando esta oportunidad no ha sido evaluada prudentemente.
Es más fácil arrancar algo que mantenerlo corriendo. Al menos con respecto a las empresas. La rutina del día a día nos aburre hasta el punto que optamos empezar algo nuevo.
Falta de confianza en la estrategia propuesta. La confianza que depositamos en nuestra estrategia no es lo suficientemente fuerte para contrarrestar la tentación presentada por una nueva oportunidad. Flaqueamos y no tenemos el coraje para decir NO a la distracción que se presenta.

Con la presente publicación no quiero matar el espíritu emprendedor de nadie ni mucho menos limitar los rangos de acción de personas que actualmente tengan opciones abiertas en este momento. Simplemente quiero hacer notar que el camino más fácil y las novedades no son amigas de un plan estratégico.Constantemente apagar fuegos en contra de una estrategia probablemente le indica que la estrategia está mal definida. Tenga esto presente y logrará definir una estrategia exitosa y tendrá la disciplina de ejecutarla con éxito.
¿Qué problemas ha experimentado al tratar de ejecutar sus planes estratégicos?

Publicado por Manolo Alvarez en Emprender y Negocios a las 22:02

Lunes, 13 de agosto del 2007

Políticas de Gerencia y Manejo de Personal, Manejo de Conflictos

Tanto el manejo de personal como la gerencia tienen algo muy similar con cualquier otro aspecto de nuestras vidas: No todo es como queremos y hay conflictos. El camino a lograr cualquier meta no es ver como se evitan los conflictos, el camino correcto es afrontar de frente cualquier problema y resolverlo. El día de hoy en esta nueva publicación en la serie Políticas de Gerencia y Manejo de Personal le presento algunos puntos que le dirán como manejar conflictos internos dentro de la empresa.

Si al conflicto. Un poco de conflicto constructivo siempre es bueno. Sin conflicto no hay cambio y la ausencia de conflicto indica que todo el personal de la empresa esta compuesto por personas “si a todo” y nadie aporta al beneficio de la empresa. El conflicto es bienvenido en nuestra empresa y no siempre significa algo malo.

La falta de comunicación no siempre es la fuente de conflicto. En caso de conflicto excesivo o constante se deben evaluar los requerimientos de trabajo, valores injustos, o diferencias de personalidad. Estas fuentes de conflicto son más probables de ser las causantes que la mala comunicación.
Pensamiento de grupo. Muchas veces, debido al trabajo en equipo muchas personas se envuelven en la filosofía de grupo y guardan silencio al punto de dejar de expresar sus pensamientos. Se pierde la individualidad. Cuando estas personas no hablan, se asume que están de acuerdo con el grupo y sus opiniones pasan desapercibidas. Tarde o temprano esto reventará.
Reducción de conflicto vida personal-laboral. Cada día los colaboradores se dan cuenta de que el trabajo les roba más su tiempo disponible para su vida personal. No están contentos. La empresa debe de hacer todo lo posible para ayudar a sus colaboradores a balancear su carga laboral y personal. La empresa debe de ser flexible y ofrecer opciones a sus colaboradores.

Flexibilidad de horarios
Día familiar dentro de la empresa
Reconocimiento a esfuerzos por medio de "tiempo libre"
Ojo con la distribución de carga en su equipo

Es muy importante para la cultura de la empresa que todos estén lo mejor posible. Como ya mencionamos, esto no se puede lograr evitando el conflicto. El conflicto es parte esencial de cualquier grupo de trabajo. Siga los puntos acá descritos y franquee con éxito esos contratiempos que seguro se le estarán presentando.
Si no ha tenido tiempo de revisar los demás artículos de esta serie le recomiendo lo haga ahora, acá los enlaces.
Tabla de Contenidos de la Serie Completa.

Conducción de Entrevistas
Motivación de Personal
Liderazgo en la Empresa
Comunicación dentro de la Empresa
Estrcuturación de equipos en la Empresa
Manejo de Conflictos
Diseño de Puestos de Trabajo
Evaluación y Rendimiento
Lidiando con Cambios

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 12:37

Viernes, 10 de agosto del 2007

Políticas de Gerencia y Manejo de Personal, Estructuración de Equipos en la Empresa

Tanto el liderazgo como el trabajo en equipo son esenciales para poder multiplicar los resultados obtenidos en una organización. No es posible tener una organización en donde las personas no tienen conciencia de la interdependencia y el efecto que cada una de sus acciones tiene en sus compañeros de trabajo. Con esto dicho, repasaremos los puntos claves que permiten la implementación exitosa de equipos de trabajo en la empresa:

Diseño del trabajo. Los grupos de trabajo funcionan mejor cuando los miembros tienen libertad y autonomía, la oportunidad de poder utilizar distintas destrezas y talentos, la oportunidad de concretar una tarea, producto o proyecto identificable que tenga un impacto sustancial dentro del contexto.
Composición del Grupo. Para que un equipo sea eficiente se necesita que esté compuesto por personas que aporten las tres destrezas: capacidad técnica, capacidad para resolver problemas y capacidad en toma de decisiones. Las personas que conforman el grupo deben de ser buenos oyentes, resolución de conflictos y otros talentos interpersonales. El tamaño de un equipo debe de ser de entre 4 y 12 personas.

Contexto del grupo. Los tres factores contextuales más relacionados con la productividad de un equipo son: la presencia de recursos adecuados, liderazgo efectivo y la presencia de un sistema de evaluación y recompensa que refleje las contribuciones del personal.
Procesos. Acá incluimos el compromiso de todos los miembros hacia un propósito común, la existencia de metas específicas para el equipo y un manejo adecuado de conflictos.

Cuidado, 2 + 2 no es 5. En la mayoría de los casos el rendimiento de cada persona dentro del grupo disminuye y nos es el 100% de lo que pueden dar. La cantidad de esfuerzo se distribuye y se suele obtener menos de lo máximo de cada persona. Se debe de mantener un control estricto para disminuir este efecto.
No todos somos iguales. El estatus importa. Hasta el más pequeño grupo desarrollará roles y rituales para diferenciar a sus miembros. El estatus motiva a las personas.
No todas las personas son material de equipo. Para que una persona pueda ser un miembro eficiente de un equipo se requiere que los individuos puedan comunicarse de una manera abierta y honesta; que puedan confrontar diferencias y resolver conflictos; y que puedan poner a un lado sus metas personales por las del equipo.
Selección. Algunas personas ya están listas para trabajar en grupo. Las debemos de seleccionar en el proceso de contratación.
Entrenamiento. Muchas personas crecen bajo el concepto de logros individuales, más sin embargo se les puede entrenar a trabajar en equipo.
Recompensas. El sistema de recompensas se debe de ajustar a recompensar el esfuerzo y logro colectivo en lugar de los logros individuales. Las recompensas como promociones de puesto, etc., se deben de trabajar sobre la base de logros y aportes al equipo.

Este es uno de los puntos vitales que todo gerente debe tener presente en todo momento. Es muy difícil crear equipos y lograr que las personas tengan presente que deben poner los intereses de la organización por delante de sus agendas personales. Logre que su personal se una por un bien común y logre cualquier meta organizacional que se proponga.
Tabla de Contenidos de la Serie Completa

Conducción de Entrevistas
Motivación de Personal
Liderazgo en la Empresa
Comunicación dentro de la Empresa
Estrcuturación de equipos en la Empresa
Manejo de Conflictos
Diseño de Puestos de Trabajo
Evaluación y Rendimiento
Lidiando con Cambios

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 13:59

Miércoles, 8 de agosto del 2007

Las Condiciones de Trabajo y el Desarrollo de su Empresa

Muchas personas suelen invertir muchas horas en tratar de encontrar una fórmula mágica para incrementar la productividad y rendimiento de su empresa como tal. Esto se da especialmente en empresas enfocadas a la prestación de servicios. El problema está en que la búsqueda de esta fórmula es orientada a el reemplazo de personal, creación de procesos restrictivos y un sin fin de situaciones que limitan el potencial de las personas. Como se ha mencionado ya muchas veces, el secreto está en el desarrollo de las personas. Si analizamos la siguiente cadena de de elementos podemos ver claramente que debemos enfocarnos en mejorar las condiciones de trabajo:

Las Mejores Condiciones-> de Trabajo
Los Mejores-> Colaboradores
Los Mejores-> Productos/Servicios
Rentabilidad!

Es simple, al crear las mejores condiciones de trabajo, la mejor gente querrá trabajar en su empresa, la mejor gente ofrecerá los mejores servicios y producirá los mejores productos, diferenciandolo de la competencia y generando la utilidad necesaria para llevar una empresa saludable. ¿Cómo mejorar las condiciones de trabajo? Utilice los puntos que se mencionan a continuación y no se volverá a perder.

Las personas felices no son necesariamente más productivas. Muchas empresas invierten en instalaciones y servicios internos para incrementar la felicidad de sus colaboradores. Centre sus esfuerzos en ofrecer las mejores herramientas a sus colaboradores. Los seres humanos por naturaleza se sienten satisfechos al ser productivos. Su primer enfoque debe ser crear un ambiente que colabore de lleno a maximizar el potencial de cada una de las personas en la empresa.

Trate de armar un equipo de personas de orígenes y edades similares para que tanto la cultura como el clima organizacional sea de agrado a la mayoría de personas. En empresas muy grandes es necesario mnejar distintos "ambientes".

Recompense los logros colectivos y fomente el trabajo en equipo. Las personas son seres sociales y ansían pertenecer y, más que pertenecer, contribuir a un grupo. El desarrollo de su organización se verá muy beneficiado al crear un ambiente donde el instinto de "pertenencia" de las personas es reconocido y fomentado.

Oriente la cultura a un sistema de resultados en el cual las personas se ven reconocidas por sus logros y no esfuerzos. Esto hará destacar a sus mejores elementos y le facilitará el control de métricas en sus equipos.

No es coincidencia que Google, la empresa que actualmente está logrando mayores tazas de utilidad haya sido ya elegida varias veces como la mejor empresa en la cual trabajar ya varias veces. La evidencia es clara, invierta en mejorar las condiciones de trabajo de su empresa, contraté a las mejores personas, produzca productos y servicios superiores e incremente su rentabilidad.
¿Que está haciendo usted al día de hoy para mejorar las condiciones de trabajo e su empresa?

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 19:07

Lunes, 6 de agosto del 2007

Políticas de Gerencia y Manejo de Personal, Comunicación dentro de la Empresa

Cuarta publicación en la serie. La respuesta en términos de lecturas ha sido bastante interesante, gracias a todos por sus visitas desde todo el continente. La presente publicación se enfoca en el tema de la comunicación dentro de la empresa. Como todo en esta vida, sin comunicación no tenemos nada. ¿De que nos sirve tener la mejor estrategia si nadie la conoce? ¿Para que ha utilizado este tiempo en leer estas publicaciones si no logra transmitir su contenido a las personas que lo rodean en la empresa? Así que, aprendamos a comunicar ideas dentro de la empresa.

Oír no es escuchar. Oír es percibir hondas sonoras. Escuchar implica sacar sentido de lo que oímos. Siempre debemos escuchar a todas las personas dentro de la empresa y cuando hablemos con un compañero de trabajo debemos: hacer contacto visual, mostrar afirmaciones y gestos faciales, evitar acciones o gestos que distraigan, hacer preguntas, parafrasear la conversación, evitar interrumpir a la persona que habla, no hablar de más y hacer transiciones suaves entre nuestro rol como oyente y hablador.

Elección de canales de comunicación. Es muy importante que sepamos elegir el canal de comunicación necesario para transmitir un mensaje dependiendo de su naturaleza. Esta elección se debe basar sobre el hecho de si el mensaje es rutinario o no. Esto ayudará a eliminar la ambigüedad en el significado de los mensajes. Sepa cuando es mejor llamara que utilizar correo electrónico. i.e. No despida a alguien vía e-mail.

Escuchar los rumores y comentarios. Lo rumores y comentarios surgen como una respuesta a situaciones que son importantes para nosotros, ya sea que es ambigüedad y bajo condiciones que crean ansiedad. Utilice estos rumores como parámetros en su toma de decisiones.

Lo que hacemos es más que lo que decimos. No deben existir inconsistencias entre lo que decimos y lo que hacemos. Las acciones son más fuertes que las palabras. Actuemos en todo con integridad. Sincronice su audio con su vídeo.

Tabla de Contenidos de la Serie Completa

Conducción de Entrevistas
Motivación de Personal
Liderazgo en la Empresa
Comunicación dentro de la Empresa
Estrcuturación de equipos en la Empresa
Manejo de Conflictos
Diseño de Puestos de Trabajo
Evaluación y Rendimiento
Lidiando con Cambios

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 16:07

Miércoles, 1 de agosto del 2007

Manejo de Personal: 20% del tiempo diario es perdido

En un mundo ideal los colaboradores de una empresa no gastarían ni un segundo de su tiempo en actividades de orden personal. Pero debemos ser realistas. De acuerdo a una encuesta realizada por Salary.com, el colaborador promedio utiliza un 20% de su tiempo diario navegando en Internet o charlando con sus compañeros de trabajo. Esto es equivalente a 1.7 horas en un día de trabajo promedio de 8.5 horas. ¿Qué exactamente están haciendo estas personas durante estas 1.7 horas? Hasta arriba de la lista tenemos:

Uso del Internet para fines personales
Socializar con compañeros de trabajo
Atender "mandados personales"

¿Será posible que usted este fomentando este tipo de comportamiento? Veamos...La encuesta analizada indica que la razón número uno por la cual los colaboradores pierden tanto tiempo puede ser su culpa. 18% de los encuestados menciona estar aburridos y no tener nada que hacer como la primordial razón por la cual pierden el tiempo. En segundo lugar con un 13% tenemos a aquellas personas que mencionan tener que trabajar "horas muy largas" y en tercer lugar las personas mencionan el sentimiento de estar sub-pagados y no sentir que su trabajo es reconocido. Pero no todo es tan malo. Este porcentaje ha ido bajando desde el 2005. Algunos analistas atribuyen este decremento a que cada vez las empresas están teniendo más que hacer. Así que son base en estos números les presento un listado práctico de que se debe tener bajo control para recuperar todo este tiempo perdido:

Implemente controles y procesos de productividad por persona.
Afine sus descripciones de puestos de trabajo. Si un puesto de trabajo no tiene definido que debe de ejecutar, usted no puede medir la eficiencia de las personas que ocupan dicho puesto.
Tenga reuniones periódicas con sus colaboradores e identifique su estado de ánimo. Mantenga siempre canales de comunicación muy abiertos.
Implemente actividades de convivencia periódicas dentro de la empresa.
Implemente reconocimientos pr productividad y logros.
Sea creativo

Lo más importante es estar anuente de que estos datos son reales y que el puesto de trabajo ofrece hoy en día más distracciones que nunca antes. Con estos números se está marcando una fuerte tendencia a mover las métricas de nuestros colaboradores a objetivos y no tiempo de trabajo. ¿Que está haciendo cada uno de ustedes para combatir esta situación? Nos interesa mucho contar con sus experiencias.

Publicado por Manolo Alvarez en Manejo de Personal a las 20:00

Martes, 31 de julio del 2007

Políticas de Gerencia y Manejo de Personal, Liderazgo en la Empresa

Bien venidos a la tercer parte de la serie en Políticas de Gerencia y Manejo de Personal. El día de hoy centraremos el texto en una muy importante parte del desarrollo de su equipo: el liderazgo. Como hemos mencionado con anterioridad en varios artículos, el verdadero éxito se le depara a una organización cuando todos sus componentes toman una actitud de liderazgo real. Veamos los puntos clave a desarrollar:

Todo supervisor debe de generar confianza al personal a su cargo. La base del liderazgo es la confianza. Es imposible ser líder de una persona la cual no nos tiene confianza. Esto se logra por medio de: ser abierto, ser justo, expresar los sentimientos, decir la verdad, mostrar consistencia, cumplir sus promesas y mantener discreción respecto a información sensible.

La experiencia no sirve para el liderazgo. Muchas veces 20 años de experiencia no son más que un año de experiencia repetido 20 veces. Sus líderes no serán requeridos mostrar mayor experiencia.

Un líder debe “mostrar” las cualidades de liderazgo, más no así necesariamente tenerlas. Un buen líder debe en todo momento mostrar las cualidades de un líder: inteligencia, personalidad llevadera, habilidades verbales fuertes, agresividad y consistencia.

Los líderes de su empresa deben poder utilizar el lenguaje para controlar el significado. Es la manera que se utiliza para ver como se presentan los eventos y como estos son percibidos. Consta de la identificación de de uno o varios aspectos de un tema y la exclusión de otros.

El líder siempre obtendrá lo que espera. En todo momento se debe esperar lo máximo de nuestro personal a cargo y nunca se debe dudar de su capacidad. Si el líder espera que su personal a cargo fracase, su equipo seguro fracasará. Trate a alguien como un perdedor y segur que no le defraudaran.

Grandes seguidores hacen grandes líderes. No importa que tanto haga como líder, si sus seguidores no responden, de nada sirve. Las características de un colaborador que será un buen seguidor son: se maneja bien a si mismo y se comprometen a un propósito ajeno a ellos mismos, crecen en su competitividad y enfocan sus esfuerzos para un mayor impacto; tienen valor, honestidad y credibilidad.

Sus líderes deben de presentar carisma. El carisma se puede aprender. En todo momento el líder carismático debe de proyectar una presencia poderosa, confiada y dinámica, articular metas desafiantes y comunicar expectativas de alto rendimiento y confianza en otros.

Un excelente líder tiene dependencia de los demás. Para ser líder y tener poder no es necesario ser gerente o tener autoridad formal. La clave de tener poder y control está en hacer que los demás dependan de uno.

La función esencial de un líder es compensar las cosas faltantes en el personal o ambiente de trabajo. La metodología de liderazgo a utilizar para lograr este fin no es relevante. (directivo o de soporte)

La calidad de liderazgo por importante que sea, no debe ser la única razón de por que fallan las cosas. La mayor cantidad del éxito o fracaso de una empresa yace en factores externos a la calidad de liderazgo dentro de la empresa.

Si aún no ha leído las publicaciones anteriores le recomiendo hacerlo ahora ya que es de suma importancia tomar en cuenta todos los factores mencionados y aplicarlos al tema de liderazgo. Espero que me cuenten sus resultados
¿Cómo les ha servido esta serie de artículos?
Tabla de Contenidos de la Serie Completa

Conducción de Entrevistas
Motivación de Personal
Liderazgo en la Empresa
Comunicación dentro de la Empresa
Estrcuturación de equipos en la Empresa
Manejo de Conflictos
Diseño de Puestos de Trabajo
Evaluación y Rendimiento
Lidiando con Cambios

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 16:01

La Batería de su LapTop, 15 tips para incrementar la duración

¿Cuantas veces se ha sentido muy motivado ha iniciar una sesión de trabajo, enciende su laptop tan solo para quedarse sin batería a media campaña? Esto le sucede mucho a tanto gerentes como emprendendores a todos los niveles. Bastante molesto, ¿no? Revise este listado de tips que le ayudarán a incrementar el tiempo de vida de la batería de su laptop:

Defragmente su disco duro regularmente. (Más información al respecto en Wikipedia).
Baje el brillo a su pantalla.
Elimine programas que estén corriendo en el fondo y no necesite.

Desconecte dispositivos externos y USB tipo memorías, scanners y cámaras.
Agregue memoria RAM a su laptop. De esta manera su disco duro trabajará menos.
Corra sus programas (música, fotos y multimedia también) desde el disco duro y no CD o DVD Rom.
Limpie los contactos metálicos de su LapTop.
Ejercite su batería. Una vez cargada la debe utilizar una vez al menos cada dos semanas. No la deje dormida utilizando solo la corriente eléctrica.
Siempre Hiberne su lapto, no la deje en "standby". El estado de standby siempre utiliza más energía.
Mantenga la temperatura de operación al mínimo. Las baterías siempre duran más mientras más frescas estén.
Optimice la configuración de "energía" de su laptop. Todos los modelos de laptop contienen configuraciones en la sección de poder que pueden ser optimizadas. Hagalo.
Tarea por tarea. Cuando esté utilizando su laptop con batería tan solo ejecute una tarea a la vez (no Excel y Word al mismo tiempo, etc.).
Consiga una laptop más eficiente. La tecnología actual nos ofrece tanto laptops como baterías más eficientes.
Evite el efecto de memoria. Cada vez que empiece a utilizar la batería, asegúrese de drenarla completamente antes de cargarla de nuevo.

Con estos 15 tips le aseguró que el rendimiento de su batería incrementará al menos un 15% y su tiempo de trabajo móvil se verá bastante beneficiado. Siéntase bienvenido a compartir sus resultados al dejarnos un comentario.

Publicado por Manolo Alvarez en Herramientas de Gestión a las 11:35

Viernes, 27 de julio del 2007

Políticas de Gerencia y Manejo de Personal, Motivación de Personal

Hoy en esta segunda parte de nuestra serie de políticas de gerencia y manejo de personal trataremos el tema de la Motivación de personal. En el fondo todo gerente sabe que el nivel de energía y la calidad de las actitudes de su equipo son determinantes en el rendimiento de la organización. Así que sin más preámbulo procedo a listar los más importantes puntos que le ayudarán a mantener un equipo muy motivado. Motivación de Personal

La falta de motivación del personal no es culpa de los empleados, es culpa de gerencia y las prácticas organizacionales.

Los empleados felices no necesariamente son empleados productivos. Es necesario que una persona sea productiva para que naturalmente sea feliz. Los seres humanos por naturaleza derivan satisfacción de su productividad y un trabajo bien hecho. Es necesario ofrecer el mejor ambiente y las mejores herramientas al personal con que tengan todo lo necesario a su disposición para hacer el mejor trabajo que puedan realizar.

Adecuar los puestos de trabajo de acuerdo a la generación del empleado. Los valores, necesidades y metas de las personas reflejan su época de crecimiento y es muy necesario tomar esto en cuenta.

Una persona nunca logrará “lo mejor que puede” si se le pide que haga lo mejor que puede. Las metas difíciles y específicas usualmente dan mejores resultados que la meta genérica de “hacer lo mejor”.

No todos quieren participar en ponerse sus metas. Dependiendo de la personalidad de las personas algunos querrán tomar cargo de la planeación de sus metas y objetivos y otros querrán que se les asignen. Se debe de identificar esto y actuar de acuerdo.

Incentivar períodos de “flow”. “Flow” son esos momento de alta concentración en los cuales existe un “bloqueo” del mundo externo y una sumersión total dirigida a la resolución de la tarea a cumplir. El trabajo en si puede ser un motivador. Las personas derivan un sentimiento de satisfacción muy grande después de cumplir sus tareas en períodos de “flow”.

Se debe de regular la perdida de tiempo en el uso personal o inadecuado del Internet. El empleado promedio en U.S.A pierde 90 minutos al día en este tipo de actividades.

Nunca se debe de criticar a una persona. Únicamente criticaremos y corregiremos comportamientos. Solo se criticarán los comportamientos que claramente se identifiquen como estar bajo responsabilidad y control de la persona. Nunca comportamientos ocasionados por factores ajenos o externos sobre los cuales las personas no tienen control.

Las críticas deben de ser impersonales.

El resultado de las recompensas es igual a las recompensas que se dan. Muchas veces se recompensan las actividades que se desean reprimir y no las que se quieren incentivar. Cada recompensa que se de debe de premiar un comportamiento que de verdad se este buscando fomentar.

Las personas siempre se fijan en beneficios relativos y no globales. Buscan referencias contra que compararse, muchas veces dentro de la mismo empresa o en trabajos anteriores que han tenido. Las personas tomarán acciones represivas para compensar el hecho de que se sienten “menospreciadas”. Cuando las personas se sienten “sobre preciadas” tienden a sentir culpabilidad y compensan este sentimiento con esfuerzos extras en sus labores diarias.

El reconocimiento motiva, y es muy barato. Este es el motivador más grande en el lugar de trabajo. RECONOCIMIENTO. Se dará un reconocimiento público mensual durante un almuerzo empresarial a las personas más destacadas del mes. Este reconocimiento ira acompañado de un certificado de regalo de U.S.$ 30.00 en amazon.com

Se debe de mantener una ambiente de trabajo lleno de apoyo. Un empleado muy motivado puede bajar sustancialmente su rendimiento si no tiene un ambiente de trabajo colaborativo, ordenado y lleno de apoyo. De de ser nuestra prioridad crear dicho ambiente en la empresa.

El seguir estos puntos le ayudará en mantener un equipo muy motivado y podrá ver en muy poco tiempo cambios en el ambiente de su organización y el rendimiento en su equipo. Les quiero recordar a aquellos de ustedes que no han tenido la oportunidad de leer la primer parte que la pueden leer en el vinculo que se presenta en la tabla de contenidos de la serie completa.

Tabla de Contenidos de la Serie Completa

Conducción de Entrevistas
Motivación de Personal
Liderazgo en la Empresa
Comunicación dentro de la Empresa

Estrcuturación de equipos en la Empresa
Manejo de Conflictos
Diseño de Puestos de Trabajo
Evaluación y Rendimiento
Lidiando con Cambios

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 11:32

Jueves, 26 de julio del 2007

Políticas de Gerencia y Manejo de Personal, Conducción de Entrevistas

Hace ya un buen tiempo preparé esta guía que delinea algunas políticas básicas de Gerencia y el Manejo de Personal. La respuesta a este documento ha sido tan positiva que he decidido darle un nuevo formato y presentar el contenido en una manera más clara y concisa. Espero que sea tan útil como le fue a los ya más de 700 lectores que han utilizado este material. Estaré publicando este documento por partes para facilitar su lectura. Si alguien desea una copia en .pdf del documento completo por favor no dude en contactarme por vía de nuestro formulario de contáctenos y con gusto se la enviaré por correo.
Tabla de Contenidos de la Serie Completa

Conducción de Entrevistas
Motivación de Personal
Liderazgo en la Empresa
Comunicación dentro de la Empresa
Estrcuturación de equipos en la Empresa
Manejo de Conflictos
Diseño de Puestos de Trabajo
Evaluación y Rendimiento
Lidiando con Cambios
Conducción de entrevistas

Evaluar comportamiento y no solo experiencia y curricula. Para predecir el comportamiento futuro de una persona lo único que sirve es analizar su comportamiento pasado.
Presentar una situación honesta de la empresa y no solo los beneficios. De esta manera los futuros colaboradores están anuentes a la situación real que les espera y tienden a estar bastante más conformes con su empleo.
Se debe clasificar a las personas desde el momento de contratarlas a manera de permitir únicamente el ingreso de personas con disposición genética e intelectual para ser felices en el entorno de su empresa (buena actitud y deseos de ser productivos y felices)
Debe identificar aquellas personas que muestren “buena ciudadanía” hacia la empresa (ayudan a los demás, exceden sus responsabilidades, hacen comentarios constructivos, evitan conflictos innecesarios, respetan la propiedad de la organización, respetan la reglas y políticas, etc.)
Elección de personas inteligentes. Se deben hacer exámenes de IQ. Por regla general los empleados más inteligentes son más productivos.
Las cartas de referencia y recomendación no deben de ponderarse con mucho peso. La experiencia pasada siempre fue en otro entorno y bajo otras circunstancias a las de su empresa.
De los 5 rasgos de personalidad (extroversión, capacidad de acordar, capacidad de ser conscientes y apertura a la experiencia) se ha mostrado que la concentibilidad es la que tiene una mayor relación con la calidad de los colaboradores. Siempre debe buscar personas que sean concientes.
Se deben buscar personas que se adapten a la cultura de la organización. Mi colaborador estrella puede ser su peor pesadilla. Las personas se desarrollan de acuerdo a su entorno. La cultura de la empresa juega un rol muy importante en el desarrollo del colaborador.
Se debe de hacer un “match” entre la personalidad de la persona y su trabajo. Las personas siempre son más felices cuando ejecutan una tarea que está bien alineada con su personalidad.
Se debe de incorporar a las personas nuevas a las expectativas de gerencia. Las capacitaciones deben ser:

Formales o Informales
Individuales o en Grupo
En Serie o Aleatorías
Fomentar o eliminar características iniciales identificadas en sus futuros colaboradores

Audio con Profundización en el Tema. Escuchalo AHORA!
Bien, hasta acá estamos llegando en esta primer parte de esta serie sobre Políticas de Gerencia y Manejo de Personal. Le agradeceré a todos ustedes su retroalimentación y sugerencias para que estas sean tomadas en cuenta en las

siguientes publicaciones.

Publicado por Manolo Alvarez en Manejo de Personal a las 15:33

Martes, 24 de julio del 2007

Técnicas de Gestión: Aprenda a decir no!

Es muy común la visión del gerente en la cual nos imaginamos a aquella persona importante, siempre ocupada, aquella persona con la cual cuesta mucho tener un encuentro personal debido a su apretada agenda. Esta visión no ha sido creada a través de los años por pura casualidad. Esta imagen ha evolucionado ya que de hecho los gerentes siempre estamos muy ocupados.
Pero estar ocupado no siempre quiere decir ser productivo! Tomemos en cuenta un concepto que debe ser parte de la caja de herramientas de cualquier gerente productivo: "No es lo mismo hacer una tarea correctamente que hacer la tarea correcta". Recuerde esto y su productividad se verá incrementada en más de un 100%.
Siguiendo esta línea de pensamiento les presento la más práctica manera de liberar tiempo en su agenda: aprenda a decir no!¿En qué beneficia saber decir no?

El gerente disminuye el estrés relacionado con la sobrecarga de tener que atender situaciones fuera de su rango de acción.
La imagen que le transmite a su equipo deja de ser la de un "apaga fuegos" y/o "mil usos".
Libera su tiempo (su recurso más preciado) para poder atender las tareas que solo el puede realizar.
El gerente le da la oportunidad a su equipo de trabajo de poder completar ellos las acciones operativas.

¿Cuáles son las principales razones por las cuales decir que no es tan difícil?

La casi infinita capacidad de los gerentes de creer que nadie más que ellos puede hacer un trabajo bien hecho.
Falta de confianza en su equipo de trabajo.
Creencia de que hacer más les dará un mayor reconocimiento y subirán dentro de la empresa.
Una honesta actitud de querer mejorar la operación por medio de una mayor contribución personal.

Estas solo son unas de las razones por las cuales muchos gerentes no quieren decir no y por ende resultan aplastados con mil cosas que hacer que al final del día tan solo los distraen de su 20% de actividades más valiosas. ¿Qué otras razones han experimentado ustedes que no les permitan decir no?

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 16:21

Lunes, 23 de julio del 2007

La Productividad y Harry Potter 7

Todos sabemos que este fin de semana salió a la venta el libro final en la memorable saga de Harry Potter: Harry Potter and the Deathly Hallows (Book 7). También ya sabemos, luego de siete muy exitosas publicaciones que J.K. Rowling ha logrado encontrar la receta exitosa que atrae tanto a niño como adultos. Es impresionante ver la ansia con que personas de todas las edades esperan la publicación de este libro.Sumemos a esto el estreno de la película de Harry Potter y la Orden del Fénix y tenemos un fenómeno social que seguro tendrá un fuerte impacto en la productividad de muchas empresas y organizaciones. El día de hoy queremos aprovechar la Potter Manía para exponer una tendencia en el manejo de personal que les ayudará mucho cuando ocurren este tipo de situaciones.

Si tomamos en cuenta la "histeria colectiva" y el efecto viral que tenemos al sumar los siguientes factores:Funciones de Cine a media nocheReuniones de lectura todo el fin de semanaFalta de sueño por estar leyendoDiscusiones entre compañeros de trabajoInteracción en páginas y foros dedicados al libro como MuggleNet y The Leaky Cauldron no es difícil darnos cuenta que es muy difícil que la productividad de nuestros equipos no se vea afectada. ¿Qué hacer?Este es un típico caso de "si no puedes ganarles, únete". ¿Qué quiero decir con esto? Varios expertos en gerencia en Estados Unidos han sugerido diversas actividades que permiten a los miembros de los equipos de trabajo expresar su interés en el desenlace de la historia de una manera colaborativa que aunque si quitará tiempo de trabajo, no será de tanto impacto como si reprimimos cualquier actividad relacionada con Harry.Una empresa de hecho alquiló un cine para que su equipo de trabajo pudiera gozar de la premiere sin tener que ir a media noche y regresar desvelados al trabajo. Algunas sugerencias puntuales son:Organizar almuerzos para discutir la novela entre todosArmar una pequeña página corporativa en la cual todos puedan aportar sus comentariosEn general le debe mostrar a su equipo que no deben esconder su amor por la historiaEn general las tendencias en el manejo de personal nos llevan a pensar que mientras mejor sea la comunicación con nuestros equipos lograremos un mejor rendimiento. Que mientras más interés mostremos en los gustos y pasiones de nuestros colaboradores, obtendremos un mejor desempeño. Así que bien, espero que la Harry Manía no tenga un impacto negativo estas semanas en su operación y al mismo tiempo espero escuchar sus historias de que tanto han visto en sus oficinas al respecto. Esperamos sus mágicas historias sobre que lograron observar!

Publicado por Manolo Alvarez en Manejo de Personal a las 15:18

Martes, 17 de julio del 2007

Técnicas de Gestión: Lo fácil usualmente no es lo correcto

Lo fácil usualmente no es lo correcto. Creo que está es una frase que aplica tanto a la administración y gerencia como al comportamiento que debemos ejercer si queremos llevar una vida plena. Pero, ¿que quiere decir en realidad esta frase? Se que todos la hemos escuchado mil veces y dicho por lo menos cientos de veces.
Puede ser que exista algún tipo de ley natural que nos rija y que esta sea la razón por la cual esta frase y filosofía de enfrentar las dificultades en nuestras vidas sea tan popular. Como se menciona en este artículo, El Regalo de los Problemas, parece ser que la vida nos pone dificultades como una manera de enseñarnos a como superar nuestras capacidades de vida. Lo mismo es cierto en la gestión de personal.Muchas veces tenemos enfrente decisiones que tomar y caminos a seguir, algunos más tentadores que otros. La mayor cantidad de gerentes que conozco se dejan seducir por el camino fácil y el "quick fix". Optan por solventar de una manera superficial la situación que se presenta y rara vez investigan a fondo y arman algún tipo de plan para atacar el problema de raíz.
Puede ser que algo en nuestranaturaleza nos lleve a caer ante la "ley del mínimo esfuerzo". Pero un gerente efectivo y exitoso sabe mejor. Comprende que un sacrificio ahora ride frutos con creces mañana. Comprende que la en la vida se puede tener todo lo que se quiera, tan solo se debe estar dispuesto a pagarlo por completo y por anticipado. Está es otra ley natural.
Así que la próxima vez que se encuentre en una encrucijada y el camino fácil lo trate de seducir con su tentadora sonrisa, tome un paso atrás, cierre sus ojos, recuerde este artículo y haga lo correcto. Su equipo se lo agradecerá siempre.

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 16:24

Jueves, 12 de julio del 2007

Manejo de Personal: 2 principios elementales

Creo firmemente que todo el conocimiento que adquirimos en cualquier área o disciplina puede ser aplicado, utilizando la debida conciencia, a cualquier otra área de nuestras vidas. El día de hoy les planteo dos principios, lemas o ideas que han sido generadas en el área de la filosofía pero que considero que pueden ser aplicadas directamente al área de el manejo de personal.Debemos educar a los niños para así no tener que castigar a los hombres.No subestimes a nadie, que seguro no te decepcionaran. Cada uno de estos dos principios, si lo pensamos, tiene un gran trasfondo en el manejo de personal y liderazgo de equipos. Veamos....

Respecto al primer punto podemos decir primero que debemos ser muy conscientes en nuestro proceso de selección de persona. Si contratamos a un "niño" mal portado, seguro lo tendremos que castigar. Luego, podemos aludir a que es de suma importancia que nuestros procesos de inducción, capacitación y educación cultural de nuestro personal sean de muy alta calidad.Debemos lograr formar desde un principio a los miembros de nuestro equipo de trabajo y lograr integrarlos a nuestra cultura empresarial desde el principio. Conforme pasé el tiempo, más difícil será y seguro tendremos que recurrir a medidas correctivas, disciplinarias, que seguro pueden ser evitadas si actuamos proactivamente.Analizando el segundo enunciado y su significando nos damos cuenta que si en realidad no creemos en la capacidad de una persona, estamos creando una barrera invisible que imposibilitará el desarrollo de esta persona y la ejecución de la tarea que estamos solicitando. Es tan simple como que si creemos que alguien fallará, seguro que nos fallaran.Una de las leyes de liderazgo del Dr. John Maxwell nos dice que los líderes seguros tienen la habilidad de delegar y confiar ciegamente en su equipo. Creo que el segundo principio presentado lo ilustra de una manera muy ilustrativa.¿Que otros principios podemos aplicar al manejo de personal que ustedes conozcan? ¿Cómo los aplicarían?

Publicado por Manolo Alvarez en Manejo de Personal a las 16:15

Martes, 10 de julio del 2007

La necesidad, la planeación y el subdesarrollo

Todos sabemos que debemos planear. No solo esto, todo mundo habla al respecto. Sabemos que las consecuencias de no planear pueden ser devastadoras. La teoría que nos inidica que la planeación, ya sea estrátégica, personal o empresarial es exitosa abunda. Muchas teorías de productividad inclusive nos cuantifican su valor por medio de la ley de Paretto (20% de planeación nos ahorrará un 80% de implementación).Quiero hacer una alusión práctica (y algo polémica) al desarrollo de la humanidad y los países subdesarrollados que no da un claro ejemplo práctico, real y muy drámático en su forma más simple de por qué es importante la planeación.
El argumento presentado es bastante polémico y se base en la siguiente premisa: "la gran mayoría de los países subdesarrollados del mundo se encuentran en regiones de clima tropical." Aunque existen algunas excepciones, este es un hecho y lo debemos aceptar como verdadero. Tan solo veamos el mapa de WikiPedia que se presenta al inicio del texto.La leyenda del mapa y el artículo completo describiendo los países subdesarrollados pueden ser encontrados directo en Wikipedia.Basta decir que los países con economías autosostenibles se muestran en color verde. Los colores amarillo y rojo demuestran deficiencias en el desarrollo de la región y los respectivos países.La conclusión a la que quiero llegar es que en los países donde el crudo invierno ha obligado a sus habitantes a "planear" durante el verano y prepararse para subsistir durante el invierno se ha prosperado más que aquellos países en donde se puede subsistir el invierno sin mayor preparación, creando así un claro ejemplo de que la verdadera necesidad nos hace planear y que, a un largo plazo, la planeación nos ayuda a desarrollarnos mejor.Me gustaría mucho escuchar sus opiniones repecto a este polémico tema, es real la propuesta?

Publicado por Manolo Alvarez en Punto de Vista a las 16:34

Jueves, 5 de julio del 2007

IPhone desbloqueado

De acuerdo a Computer World, el Iphone ya puede ser activado sin ITunes y se espera que esté desbloqueado completamente en menos de una semana. El estar desbloqueado significa que podrá ser utilizado con cualquier compañía de celulares y no solo con AT&T en Estados Unidos. Lea la historia completa.
Actualización 24 de agosto 2007
El Iphone ya puede ser utilizado con cualquier operadora telefónica sin tener que abrirlo. Ha sido desbloqueado al 100%. Confirmado. Más información acá.

Publicado por Manolo Alvarez en Tecnología y PDAs a las 11:00

Miércoles, 4 de julio del 2007

Manejo de Personal: 11 preguntas esenciales

Durante el tiempo que he tenido personas a mi cargo me he dado cuenta que mientras más conocemos a las personas, mejor las podemos dirigir o liderar. A continuación les presento 11 puntos que sin duda les ayudarán a ser mejores líderes y lograr una mayor eficiencia en sus resultados de manejo de personal.Averigüe que es lo que más quieren y que es aquello que los distinguirá de sus compañeros, brindándoles un valor agregado como personas dentro de la organización. Averigüe que tipo de apoyo necesitan por parte de la empresa y del resto del grupo para lograr la unicidad ya mencionada.¿Que forma de entrenamiento profesional o personal específico considera usted que les puede beneficiar?Según la persona, ¿Cual es su más grande logro personal o profesional al día?
¿Cuál fue su sueño más grande al iniciarse en su profesión y que es lo que más orgullo les da?¿Cuáles son sus intereses externos, su situación familiar y el apoyo que reciben de sus conyugues respecto a su carrera?¿Cuáles son sus puntos de vista personales respecto a lo que consideran un "coach" o líder eficiente?¿Están interesados en recibir tutorias o entrenamiento? De ser afirmativo, ¿en que áreas específicas?¿Que consideran que son sus fortalezas y debilidades personales?¿Que piensan de sus colegas en el equipo?¿Que piensan del rendimiento actual del equipo y cuales son sus recomendaciones para mejorar?Como siempre, la rutina en cualquier proceso de manejo de personal o liderazgo es de suma importancia. No recomiendo realizar estas preguntas de una manera directa. Más bien, el mejor resultado será obtenido al practicar un genuino interés por sus colaboradores y tener canales de comunicación abiertos que le permitan conocer a fondo la perspectiva de sus colaboradores.

Publicado por Manolo Alvarez en Manejo de Personal a las 16:43

Martes, 3 de julio del 2007

Liderazgo: Pensamientos de un gran líder

Cualquier gerente debe saber manejar su más preciado recurso, las personas. Podemos definir el manejo de este recurso como liderazgo. Cualquier persona que espere llegar lejos y agregarle valor a la organización en la que se desempeña como gerente debe aprender a liderar su equipo de trabajo. A continuación les presento algunos pensamientos de Dale Carnegie respecto al liderazgo y la gerencia. El integrar estos pensamientos a su conjunto de "herramientas" y comportamientos gerenciales le ayudará a tomar mejores decisiones frente aquellas situaciones que requieran su inmediata atención. Solo hay una manera para lograr que alguien haga algo: Hacer que la otra persona quiera hacerlo.La única manera en esta tierra de influenciar a otra persona es hablar de lo que ellos quieren, y luego mostrarles como obtenerlo.Henry Ford: "Si existe un secreto para el éxito, este yace en la habilidad de obtener el punto de vista de la otra persona y lograr ver las cosas del punto de vista tanto de ellos como el propio".
Primero desarrolle un deseo ansioso en la otra persona. La persona que puede hacer esto tiene todo el mundo. La que no está caminando sola.La única manera de obtener lo mejor de una discusión es evadirla. No se gana nada al probar que otra persona está equivocada. (de hecho siempre se pierde: evítelo a toda costa)A nadie le gusta recibir órdenes. Aproveche las oportunidades para persuadir y solicitar. Ordene si es necesario pero solo como un último recurso y reconozca esta ocasión como lo que es: una falla en su capacidad y destreza de utilizar el arte de la persuasión.El secreto para lograr acción y acordar algo: Dejar que la otra persona sienta que la idea fue de el o ella.Incorpore estos pensamientos a su comportamiento y logre influenciar a sus colaboradores para crear no un grupo de trabajo sino que un equipo afinado que siempre entregará lo mejor de sí.

Publicado por Manolo Alvarez en Liderazgo a las 16:20

Lunes, 2 de julio del 2007

Video Serie Productividad + Liderazgo

Bien, luego de conseguir un poco más de ancho de banda podemos publicar de nuevo dos vídeos que resumen de una manera muy concreta lo que la productividad y el liderazgo. la serie se divide en 2 conferencias de más o menos 1 hora cada uno. Ambas están disponibles en linea. Recomendamos ver primero el segmento de productividad y luego el de liderazgo, sin embargo, el material de cada conferencia es totalmente independiente.El material de productividad es tomado de Brian Tracy y el de liderazgo es tomada del Dr. John C. Maxwell. A continuación los links directos.ProductividadLiderazgoSinceramente esperamos poder contar con los comentarios de la comunidad en la página de cada uno de los vídeos con el fin de incrementar el aporte que hacemos a la comunidad y enriquecer el futuro material que estaremos publicando. ¿Que piensan?

Publicado por Manolo Alvarez en Técnicas de Gestión a las 21:52

Viernes, 29 de junio del 2007

Iphone ya a la venta, manual del usuario acá!!!

Exactamente hace 4 minutos se inició la venta del IPhone al público. Desde hace alrededor 6 meses que Steve Jobs presentó este producto al mundo ha sido uno de los temas más candentes en el área de tecnología. Desde ya los técnicos de Apple están adecuando sus sistemas para poder atender la gran demanda de órdenes recibidas en línea. Al parecer existen colas de hasta 3 horas para lograr acceder al sitio. Más información al respecto en el sitio oficial del Iphone.
Complementariamente ya está disponible el manual del usuario. Léelo o descargarlo acá.Galería de fotos, desempacando uno de los primeros Iphones acá.Vea como desarman uno de los primeros Iphones. ¿De verdad son tan resitentes? ¿Que piensan? ¿Compraría usted uno?

Publicado por Manolo Alvarez en Tecnología y PDAs a las 20:04

Martes, 26 de junio del 2007

Emprendiendo: No se queme al arrancar

Todos sabemos que el ambiente laboral es de muy alta presión. Y si no la soportamos siempre podemos buscar un nuevo trabajo. Esto no es cierto para cuando arrancamos un nuevo negocio. No es tan fácil dejar nuestros sueños, a nuestros colaboradores sin trabajo y quedarnos sin nada que poder hacer. Es reconocer que hemos fallado. Por ende, en el ambiente corporativo y la carrera por arrancar negocios exitosos, la presión se multiplica.Es necesario poder manejar el estrés y estar muy claros de a que nos estamos metiendo al momento de arrancar nuestro propio negocio. Luego de haber escuchado unos cuantos casos de reacciones bastante drásticas al estrés (casi suicidios) he decidido presentar 6 puntos que le asegurarán reducir los niveles de estrés que estará manejando durante el arranque de su aventura.1. Construya su conocimiento. Seguro que si ha decidido arrancar su propio negocio ya tiene todo el conocimiento relacionado con lo que sea que trabaja: plomeria, sistemas, mecánica, lo que sea. Ahora es el momento de adquirir el conocimiento de como llevar un negocio. Aprenda los básicos de mercados, finanzas y administración antes de abrir sus puertas a la clientela. Y siga aprendiendo luego de abrir. Le recomiendo buscar recursos e información en Internet.

2. Ajuste su plan de negocios. Durante la fase inicial de todo negocio es necesario revisar su plan de negocios cada 90 días e ir afinando el rumbo de la nueva organización. Recuerde, está empezando y su plan de negocios se puede ver muy bien en papel pero puede que no se adecue 100% al mercado real. Este abierto a modificar levemente su dirección.3. Haga un lista de tareas para mañana. Los nuevos dueños de negocios usualmente se dejen envolver en el día a día y pierden fácilmente de vista las tareas más importantes que deben realizar para lograr el sano crecimiento de su empresa. Tome un par de minutos cada día para alejarse del ajetreo diario y escriba una lista con las tareas importantes que debe realizar al día siguiente.4. Arme un excelente equipo. La única manera de crecer es por medio de la delegación. Necesita personal competente que le ayude a desarrollar el negocio. No recomiendo contratar a alguien solo por ahorrar un poco de dinero o por que necesita una oportunidad. El reclutamiento es básico y más en este momento crítico. Escoja eficientemente y obtendrá un retorno de más del 20% por su inversión en personal calificado.5. Deje su trabajo en el trabajo. Una vez, Lee Iacocca dijo "no puede ser eficiente en tu trabajo a menos que estes en casa a tiempo para cenar". Si debe trabajar horas adicionales, asegúrese de no menospreciar el tiempo con su familia y ponerlo antes de cualquier cosa. Es la única manera de lograr el balance, la motivación para hechar esto para adelante. Cambiése de ropa al llegar a su casa para generar un verdadero cambio de ambiente.6. Consiga un mentor. Al arrancar su empresa usted está de cerca y muchas veces le será díficil ver el panorama real de en donde está parado. Es sumamente importante conseguir una guía, "coach" o mentor con experiencia en su área que le de el apoyo necesario para ver las cosas claras y delimitar las acciones a seguir; que le ayude a definir una estrategia exitosa para el negocio.Bien,luego de llevar ya 8 años creciendo mi empresa estoy convencido de que al seguir estos 6 pasos el camino será bastante más fácil, exitoso y sobre todo, usted no se quemará durante el proceso. Suerte y recuerde que cualquier duda me puede escribir o dejar su duda en los comentarios.

Publicado por Manolo Alvarez a las 16:27

Lunes, 25 de junio del 2007

Técnicas de Gestión: Una cultura un poco más lenta

La globalización, tanta tecnología y la creciente exigencia del mercado nos ha llevado a crear una cultura "Fast". No hay tiempo para planear, y todo debe estar ya! En nuestra cultura occidental hemos aceptado esto como una verdad y vivimos tanto nuestras vidas profesionales como personales de acuerdo a estos parámetros.Muy seguido tachamos a personas e instituciones europeas como muy conservadoras y "lentas" Sin embargo creo que los resultados obtenidos por empresas europeas como lo pueden ser Volvo y Ericsson son muy tangibles.Como gerentes somos responsables de la creación de la cultura de las organizaciones en donde trabajamos. Es nuestro deber lograr obtener lo mejor de nuestros equipos de trabajo y mostrarles el camino que rendirá los mejores frutos para todos. Hoy por la mañana recibí un correo de un muy buen amigo que describe lo que es la cultura del "Slow Down" según se aplica en Volvo. A continuación les presento el texto recibido.

Nota: El texto que se presenta a continuación no es propio y fue recibido vía e-mail. No se cita el autor ya que desconozco quien es."Ya voy para 18 años desde que ingresé en la Volvo, una empresa sueca.Trabajar con ellos es una convivencia muy interesante. Cualquier proyecto aquí demora dos años para concretarse, aunque la idea sea brillante y simple. Es una regla.Los procesos globalizados causan en nosotros (brasileños, argentinos, colombianos, peruanos, venezolanos, mexicanos, australianos, asiáticos, etc.) una ansiedad generalizada en la búsqueda de resultados inmediatos. En consecuencia, nuestro sentido de la urgencia no surte efecto dentro de los plazos lentos de los suecos.Los suecos debaten, debaten, realizan "n" reuniones, ponderaciones, etc. ¡Y trabajan! con un esquema más bien “slowdown". Lo mejor es constatar que, al final, esto acaba siempre dando resultados en el tiempo de ellos (los suecos) ya que conjugando la madurez de la necesidad con la tecnología apropiada, es muy poco lo que se pierde por aquí en Suecia.Lo Resumo Así:1. Suecia es del tamaño del estado de San Pablo (Brasil).2. Suecia tiene tan sólo dos millones de habitantes.3. La ciudad más grande, Estocolmo, tiene apenas 500.000 habitantes (compare con Curitiba, Brasil, donde existen dos millones de habitantes; o tan sólo Mar del Plata, Argentina, ciudad balnearia, donde casi un millón de personas viven permanentemente, o Rosario, Argentina, con tres millones).4. Empresas de capital sueco: Volvo, Skandia, Ericsson, Electrolux, ABB, Nokia, Nobel Biocare , etc. Nada mal, ¿no? Para tener una idea de la importancia de ellas basta mencionar que Volvo es la que fabrica los motores propulsores para los cohetes de la NASA. Los suecos pueden estar equivocados, pero son ellos quienes pagan mi salario. Por ahora, menciono especialmente que no conozco un pueblo, como pueblo mismo, que posea más cultura colectiva que los suecos.Voy a contarles una historia corta, sólo para darles una idea:La primera vez que fui para Suecia, en 1990, uno de mis colegas suecos me recogía del hotel todas las mañanas. Estábamos en el mes de septiembre, algo de frío y nevisca. Llegábamos temprano a la Volvo y él estacionaba el auto muy lejos de la puerta de entrada (son 2000 empleados que van en coche a la empresa). El primer día no hice comentario alguno, tampoco el segundo, o el tercero. En los días siguientes, ya con un poco más de confianza, una mañana le pregunté a mi colega:"¿Tienen ustedes lugar fijo para estacionar aquí?, pues noté que llegamos temprano, con el estacionamiento vacío y dejaste el coche al final de todo...". Y él me respondió simplemente:"Es que como llegamos temprano tenemos tiempo para caminar, y quien llega más tarde, ya va a llegar retrasado y es mejor que encuentre lugar más cerca de la puerta. ¿No te parece?"Imaginen la cara que puse. Y con ella fue suficiente para que yo revisara en profundidad todos mis conceptos anteriores.En la actualidad, hay un gran movimiento en Europa llamado "Slow Food". La Slow Food International Association, cuyo símbolo es un caracol, tiene su central en Italia (el site en la Internet es muy interesante, visítalo). Lo que el movimiento Slow Food predica es que las personas deben comer y beber lentamente, dándose tiempo para saborear los alimentos, disfrutando de la preparación, en convivencia con la familia, con los amigos, sin prisa y con calidad. La idea es contraponerse al espíritu del Fast Food y lo que éste representa como estilo de vida. La sorpresa, por tanto, es que ese movimiento de Slow Food está sirviendo de base para un movimiento más amplio llamado Slow Europe como resaltó la revista Business Week en una de sus últimas ediciones europeas.La base de todo está en el cuestionamiento de la "prisa" y de la "locura" generada por la globalización, por el deseo de "tener en cantidad" (nivel de vida) en contraposición al de "tener en calidad", "calidad de vida" o "calidad del ser". Según la Business Week, los operarios franceses, aunque trabajen menos horas (35 horas por semana) son más productivos que sus colegas estadounidenses o británicos. Y los alemanes, que en muchas empresas ya implantaron la semana de 28,8 horas de trabajo, vieron su productividad aumentar en un elogiable 20%. Esa llamada "slow attitude" está llamando la atención hasta de los estadounidenses, discípulos del "fast" (rápido) y del "do it now!" (¡Hágalo ya!).Por tanto, esa "actitud sin prisa" no significa hacer menos ni tener menor productividad. Significa sí, trabajar y hacer las cosas con "más calidad" y "más productividad", con mayor perfección, con atención a los detalles y con menos estrés. Significa retomar los valores de la familia, de los amigos, del tiempo libre, del placer del buen ocio, y de la vida en las pequeñas comunidades. Del "aquí" presente y concreto, en contraposición contra lo "mundial" indefinido y anónimo. Significa retomar los valores esenciales del ser humano, de los

pequeños placeres de lo cotidiano, de la simplicidad de vivir y convivir, y hasta de la religión y de la fe.SIGNIFICA UN AMBIENTE DE TRABAJO MENOS COERCITIVO, MÁS ALEGRE, MÁS LEVE Y POR LO TANTO, MÁS PRODUCTIVO, DONDE LOS SERES HUMANOS REALIZAN, CON PLACER, LO QUE MEJOR SABEN HACEREs saludable pensar detenidamente en todo esto.¿Será posible que los antiguos refranes: "Paso a paso se va lejos" y "La prisa es enemiga de la perfección" merezcan nuevamente nuestra atención en estos tiempos de locura desenfrenada? ¿Acaso no sería útil que las empresas de nuestra comunidad, ciudad, Estado o país, empiecen ya a pensar en desarrollar programas serios de "calidad sin prisa" hasta para aumentar la productividad y calidad de los productos y servicios sin necesariamente perder "calidad del ser"?En la película "Perfume de Mujer" hay una escena inolvidable en la que el ciego (interpretado por Al Pacino) invita a una muchacha a bailar y ella responde: "No puedo, pues mi novio va a llegar en pocos minutos". A lo que el ciego responde: "Pero es que en un momento, se vive una vida", y la saca a bailar un tango. El mejor momento de la película es esta escena de sólo dos o tres minutos.Muchos viven corriendo detrás del tiempo, pero sólo lo alcanzan cuando mueren, ya sea de un infarto o un accidente en la autopista por correr para llegar a tiempo. O para otros que están tan ansiosos por vivir el futuro que se olvidan de vivir el presente, que es el único tiempo que realmente existe.Todos en el mundo tenemos tiempo por igual, pues nadie tiene ni más ni menos de 24 horas por día. La diferencia está en el empleo que cada uno hace de su tiempo. Necesitamos saber aprovechar cada momento, porque, como dijo John Lennon, "La vida es aquello que sucede mientras planeamos el futuro".Felicitaciones por haber conseguido leer este mensaje hasta el final. Hay muchos que lo habrán dejado por la mitad para "no perder tiempo" tan valioso en este mundo globalizado.

Publicado por Manolo Alvarez a las 16:00

Miércoles, 20 de junio del 2007

Técincas de Gestión: La retroalimentación parte II

Ya teniendo claro que la retroalimentación es un factor clave en la obtención del comportamiento que deseamos de las personas que gerenciamos, procederemos a detallar lo que es la retroalimentación positiva. Para fines de la tercera y final parte de los artículos sobre este tema mencionó acá que el otro tipo de retroalimentación que debemos manejar es la retroalimentación correctiva.La retroalimentación positiva es mi favorita y les digo, úsenla siempre, a cada momento. En términos muy simples la retroalimentación positiva se puede resumir como un reconocimiento verbal, escrito o similar que puede ser entregado de una manera privada o preferiblemente pública respecto a un comportamiento deseado.

Una pequeña nota antes de continuar, para aquellos que aún no han leído el artículo Recompensando el Comportamiento Deseado, les sugiero hacerlo ahora ya que no queremos estar motivando comportamientos que en realidad no le agregan valor a la operación.Bien, lo más importante en la entrega de retroalimentación es hacerlo de una manera constante. Siempre! En todo momento. Cada acción generará la necesidad de dar retroalimentación, en el caso de los comportamientos deseados, daremos retroalimentación positiva. Debemos insistir en hacer saber a las personas que lo que hicieron está bien. Esto es más simple para algunas personas que otras.Las palabras tienen un poder tremendo, y un simple "trabajo bien hecho" puede hacer mucha diferencia. No piense que el uso de retroalimentación positiva se puede "gastar" o que las personas se aburren de recibirlo. Este no es el caso. Insisto, úselo siempre! En adición al uso de la retroalimentación positiva del día a día, le recomiendo que durante sus reuniones periódicas de equipo haga un poco de tiempo para la entrega de reconocimientos públicos (no tienen que ser necesariamente materiales) a aquellos colaboradores que han mostrado comportamiento y/o logros excepcionales.El secreto es crear una cultura donde cada uno de sus colaboradores sepa y este consciente que cada una de sus acciones, la cual se deriva de su comportamiento, generará algún tipo de retroalimentación. Es simple, las personas prefieren un reconocimiento positivo que la retroalmientación negativa que presentaremos en la tercer y final parte de este segmento.

Publicado por Manolo Alvarez a las 16:45

Lunes, 18 de junio del 2007

Herramientas de Gestión: Google Notebook

Notas, cuadernos y un sin fin de información regada por todos lados. ¿Le suena familiar? Claro que sí! Es el día a día de cualquier gerente. la información que manejamos usualmente excede la velocidad con que la podemos almacenar. Un aspecto básico que debemos tener siempre en mente es que nos es imposible procesar toda la información que nos llega. No importa que ten hábiles seamos. Debemos crear un mecanismo eficiente para primero almacenarla y posteriormente actuar sobre ella (técnica GTD - Getting Things Done). ¿Que mejor que un cuaderno digital gratuito y totalmente en línea accesible desde cualquier lugar del mundo que tenga Internet? Bienvenidos a Google Notebook.

Luego de tener ya varios meses de utilizar esta aplicación Web para organizarme estoy listo para decirles que funciona. Google ha logrado transformar la experiencia de apuntar notas en un cuaderno tradicional en un simple proceso digital que es seguro, eficiente y más que todo centralizado y accesible desde cualquier ubicación en donde tengas Internet.La aplicación nos permite crear una cantidad ilimitada de cuadernos en donde podemos crear secciones dentro de cada cuaderno y las respectivas entradas dentro de cada sección. El interfaz es simple y las operaciones básicamente se limitan a ingresar las notas en forma de texto que deseemos. Luego de un par de semanas de uso empezarás a ver las posibilidades y posiblemente descubrir funcionalidad avanzada que seguro mejorará la manera en que te organizas.Dentro de la funcionalidad avanzada podemos citar la capacidad de compartir notas específicas con otras personas y colaborar sobre los textos de manera simultanea. Google está mejorando esta herramienta periódicamente así que les recomiendo empezar a utilizarla y tratar de acoplarla a sus actividades diarias para poder pronto, centralizar todas sus notas en un repositorio central en línea. Que maravilla!

Publicado por Manolo Alvarez a las 15:33

Miércoles, 13 de junio del 2007

Fuerte Temblor en Guatemala

Hace alrededor de 90 minutos a las 13:39 se experimentó un temblor en la república de Guatemala de alrededor 5.4° richter. El epicentro se reporta al suroeste de el país, en la costa del pacífico. La duración fue de 29 segundos. A continuación les doy un poco más de detalles tomados directo de Prensa Libre, periódico de alta circulación en el país.

" Un
sismo de 5.4 grados de intensidad en la escala abierta de Richter,
sacudió hoy el territorio guatemalteco, sin que hasta el momento se
hayan reportado víctimas.
Un
informe del Instituto Nacional de Sismología, Vulcanología,
Meteorología e Hidrología (Insivumeh), señaló que el movimiento
telúrico, registrado hacia las 13.29 hora local tuvo una duración de 29
segundos, y su epicentro fue ubicado en las costas del Pacífico de
Guatemala, a 85 kilómetros al sur suroeste del departamento de
Escuintla cercano a La Gomera.
Un
portavoz de la Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres
(Conred), dijo a medios locales que “de momento no se han reportado
víctimas, ni daños materiales, sólo algunos problemas con las
telecomunicaciones”, al tiempo que se pidió desalojar las edificaciones
altas en prevención de réplicas.
El
servicio sismólogico de Estados Unidos había reportado anteriormente
que el sismo tuvo una intensidad de 6.8 grados en la escala de Richter.
-ACAN-EFE"Adicionalmente una agencia de Estados Unidos nos de el siguiente reporte (en inglés):
Desert Sun Wire Services

The Desert Sun

June 13, 2007

June 13, 2007

GUATEMALA CITY — A powerful earthquake shook Guatemala on Wednesday,
U.S. seismologists said, but there were no immediate reports of damage
or injuries in the capital.
The magnitude 6.8 earthquake struck at 1:29 p.m. local time (3:29 p.m.
EDT) and was centered 70 miles southwest of Guatemala City off the
Pacific coast, according to the U.S. Geological Survey. That's
about the size of the temblor that struck the San Francisco area during

the 1989 Major League Baseball World Series and just larger than the
1994 Northridge quake. Firefighters in Guatemala City said they had no immediate reports of injury or damage.
Radio Sonora reported that houses were damaged along the Pacific coast,
with mudslides in several areas. But firefighters in several coastal
communities, including Santa Rosa and Escluintla, told The Associated
Press they had received no reports of damage. The quake was felt in neighboring El Salvador, where people ran into the streets in the capital of San Salvador.
Carlos Lopez, a spokesman for the Red Cross in El Salvador, said there
were no immediate reports of major damage in that country. The region is prone to earthquakes. One of Guatemala’s most devastating quakes was in 1976 when nearly 23,000 people died. Do you know anyone who has been affected by this large quake? Please let us know at The Desert Sun.

Publicado por Manolo Alvarez a las 16:41

Martes, 12 de junio del 2007

Read:: The Google Story by David A. Vise

Continuando con la reciente tendencia de leer libros orientados a la mejora de mis capacidades gerenciales

acabo de leer The Google Story. Este libro relata la evolución del gigante del Internet desde su concepción como una propuesta de un par de jóvenes para su proyecto de tésis en la universidad de Stanford en Califoria.

En la imagen se presentan los dos socios fundadores de Google, personajes principales del libro. Durante el desarrollo de la historia somos introducidos a fascinantes hechos que de otra manera no hubieramos conocido. Basta decirle a aquellos de ustedes que usaron Google durante 1998 que los servidores del innovador motor de búsqueda estaban situados en el cuarto de la universidad de los fundadores Sergey Brin y Larry Page.Dentro de los detalles con que podemos deleitarnos tenemos:

Cómo se conocieron Sergey y Larry, cual fue su iniciativa inicial.
De donde sacaron el dinero para financiar su investigación.
De donde viene el nombre Google.
Es cierto que el chef del Googleplex ayudó a formar la cultura de la empresa.
¿Afectó la publicación de una entrevista en Play Boy el lanzamiento público de la empresa (IPO)en el 2004?
Que planes nuevos tiene Google respecto a la genética.
¿Es cierto que las oficinas de Google parecen un parque de diversiones?
Y muchos más!

Sinceramente recomiendo este libro para cualquier emprendedor, especialmente a aquellos que están de alguna manera u otra con la tecnología ya que el recorrido de la corta vida de la empresa que en tan solo 9 años ha desarrollado la marca más reconocida del mundo es muy inspiradora y nos brinda muchos detalles que podemos aplicar en nuestras propias historias.

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 15:14

Miércoles, 6 de junio del 2007

Herramientas de Gestión: Mind Manager ver. 7.0

En esta nueva sección estaremos presentando periódicamente distintas herramientas que harán su vida como gerente bastante más cómoda. Así que sin más preámbulo les presento MindManager de la empresa Mindjet. Tan solo esta semana se ha lanzado la versión 7 de esta excelente herramienta. Esta es una herramienta que nos ayuda a generar mapas mentales. De acuerdo a Wikipedia un mapa mental es:
Un mapa mental
es un diagrama usado para representar palabras, ideas, tareas u otros elementos enlazados y organizados radialmente alrededor de una idea o palabra clave central. Es usado para generación, visualización, estructuración, organización y representación de la información con el propósito de facilitar los procesos de aprendizaje, administración, resolución de problemas y planificación organizacional así como la toma de decisiones.
El mapa mental o Mind Mapping® es una técnica popular, inventada (y con copyright) por el británico Tony Buzan. Dice: "un mapa mental consta de una palabra central o concepto, en torno a la palabra central se dibujan de 5 a 10 ideas principales que se refieren a aquella palabra. Entonces a partir de cada una de las palabras derivadas, se dibujan a su vez de 5 a 10 ideas principales que se refieren a cada una de esas palabras."

- Los temas principales se escriben en mayúsculas, los secundarios no.

- Las palabras se escriben, y se dejan en la mente en una especie de "stand-by" buscando una solución o idea mas refinada.

- Las palabras se pueden escribir sobre las líneas que conectan a otras líneas, dibujos o el centro.

- Utiliza la versión resumida de lo que vayas a escribir, sé breve (generalmente no colocarás más de seis palabras juntas).

- Utiliza colores diferentes cuando te refieras a temas diferentes.

- Utiliza códigos, números o símbolos para referir frases o palabras que están en contexto.

- Sé libre de agregar: aunque ya hayas escrito algo si luego deseas agregar una imagen, una palabra, etc. hazlo. Lo mismo aplica si deseas dibujar algo sobre un borde o una esquina.

- Se empieza a escribir las ideas de izquierda a derecha, o de arriba hacia abajo."Bien, ahora que ya sabemos que es un mapa mental podemos ver el gran valor que nos aporta Mindmanger como gerentes. La gerencia no es más que planeación e identificación de las tareas que más valor aportan a la operación. Mindmanager está diseñado para agilizar el proceso y permitirnos plasmar nuestras ideas de una manera visual, ágil y totalmente integrada con Microsoft Office. Las características que publica el fabricantes en inglés son:" MindManager Pro 7 enables companies and individuals to work
smarter, think creatively and save time by revolutionizing the way they visually capture and manage information.

With MindManager 7, you will:
Align organizational strategy and objectives by visually conveying information in a single, centralized and coherent view.Empower
people to accelerate business processes by enhancing strategic thinking, facilitating quicker project planning and increasing team

productivity.Engage and excite employees by engaging people in stimulating real-time interactions during process planning. Bring
better products and services to market faster by enforcing best
practices and making existing plans, processes and ideas accessible.Stay
ahead of the competition and foster innovation by increasing team
interactions during the early stages of strategic planning.Win
new business faster and improve business relationships by quickly
capturing relevant information and improving communication with clients."La versión de prueba puede ser descargada en MindManager Trial.UPDATE: Wilson nos refiere una aplicación gratuita llamada FreeMind. Aunque nuna la he utilizado se ve muy interesante.

Publicado por Manolo Alvarez a las 15:23

Martes, 5 de junio del 2007

Técincas de Gestión: La Retroalimentación Parte I

Como seres humanos toda acción que realicemos al fin de cuentas se basará en uno de dos resultados: obtener placer o evitar dolor. Es así de simple. Un gerente efectivo debe lograr en todo momento discernir entre la personalidad, la persona y el comportamiento de un colaborador. El trabajo de un gerente se debe centrar en lograr obtener el comportamiento deseado de las personas a quienes lidera. Existen un sin fin de corrientes gerenciales que comprenden un diverso de filosofías de como lograr resultados. El pionero en este tema es Peter Drucker, persona quienes muchos consideran el inventor de la gerencia moderna. Si importar que metodología siga cada una de las corrientes que podamos existir, el fin siempre es el mismo: modificar el comportamiento a manera de lograr los resultados deseados.

Tomando en cuenta que las personas definirán sus acciones (comportamiento) sobre la base del resultado (obtener placer o evitar dolor) y que como gerentes en todo momento deseamos obtener los resultados más eficientes podemos deducir que lo que debemos hacer es encontrar la mejor manera de obtener el comportamiento que nos de como resultado la mayor eficiencia.Debemos estar muy pendientes de cada acción de cada persona que esté a nuestro cargo y transmitir un mensaje muy claro de que el comportamiento no deseado ocasionará situaciones no deseadas (dolor) y que el comportamiento deseado generará situaciones agradables (placer). La clave está en dar retroalimentación todas las ocasiones que nos sea posible. Está en vincular cualquier acción ejecutada a una consecuencia directa e inmediata.
Esto nos servirá como un precedente claro que estamos interesados no en la persona, ni en su personalidad sino en el resultado de sus acciones, en su comportamiento. En la siguiente parte estaremos discutiendo como presentar la retroalimentación positiva y en la tercer parte daremos un vistazo a la retroalimentación correctiva.

Publicado por Manolo Alvarez a las 15:36

Lunes, 4 de junio del 2007

Superación Personal: Retención de Hábitos

Activamente buscamos literatura, consejos, información e invertimos incontables horas en desarrollar comportamientos y posteriormente hábitos que nos ayuden a llevar una mejor vida. El esfuerzo invertido es tremendo y la disciplina que mostramos es inquebrantable. Nos preparamos para superarnos y estar listos para enfrentarnos a cualquier cosa. Usualmente nos lleva entre 3 y 4 semanas instalar un nuevo hábito o como algunos autores lo llaman, lograr cambiar nuestro comportamiento. Sin embargo, tendemos a olvidar hasta nuestros mejores hábitos en aquellos momentos en que más los necesitamos. Por alguna razón cuando llega el momento de la verdad parece ser que olvidáramos todo el trabajo y la preparación que hemos obtenido. Es en estos momentos cuando más los necesitamos. Dejenme elaborar.

Pasan varias semanas seguidas de asistir al gimnasio hasta que nos encontramos con una situación tensa en el trabajo. Mágicamente utilizamos esta tensa situación como una justificación para faltar al gimnasio y cuidar nuestra salud. Justo en el momento que más lo necesitamos. Sabemos que el ejercicio nos ayuda a distraernos y eliminar el estrés; pero lo dejamos de hacer. Nos enfocamos durante un período de tiempo en nuestras tareas más importantes y utilizamos nuestro tiempo en aquellas actividades que mayor valor le aportan a nuestras vidas, ya sea en e área personal o profesional. De un momento al otro surge una situación imprevista que nos cambia la planeación y en un abrir y cerrar de ojos tiramos todo lo que hemos planeado y nos convertimos en bomberos (a apagar fuegos). Es durante estos imprevistos que más necesitamos la calma, serenidad y nuestro sentido de planeación; pero nos empeñamos en perder el control. Estos son tan solo dos ejemplos para ilustrar que el desarrollo de nuestros hábitos y constante aprendizaje no sirven de nada a menos que estemos conscientes y dispuestos a utilizarlos durante los momento difíciles. No debemos flaquear en situaciones adversas y cuando la cosa se pone "color de hormiga", nosotros debemos utilizar todo lo que hemos aprendido.

Publicado por Manolo Alvarez a las 20:21

Jueves, 31 de mayo del 2007

Radio por Satélite

Todos tenemos nuestras estaciones de radio favoritas que programamos en la memoria de nuestros equipos de carro. Las vamos sintonizando mientras manejamos hacía el trabajo, hacemos mandados o vamos a buscar algo. Pero cuando tenemos que viajar muy lejos de la estación transmisora la señal se desvanece y se convierte en estática. La mayoría de frecuencias de radio pueden viajar unos a 45 – 60 kilómetros de su fuente. En viajes muy largos se puede percibir que al pasar por diferentes ciudades, es necesario cambiar de estación cada hora o algo por el estilo. La verdad no es muy placentero tener que buscar dentro de tanta estática algo que poder escuchar.Ahora imaginemos una estación de radio que puede transmitir hasta a 35,000 kilómetros de su fuente origen y aún así llegar a su vehículo con una claridad incomparable. Además de recibir una señal muy fiel sin importar el largo de su viaje, la programación sería interrumpida por muy pocos o casi ningún anuncio comercial.

Tanto XM Satellite Radio y Sirius Satellite Radio ofrecen ya esta servicio. La radio satelital, tambien conocida como radio digital ofrece música ininterrumpida con calidad casi igual a la de un CD enviada desde el espacio directo hasta su radio.

Los fabricantes de carros han instalado equipos de sonido compatibles con esta tecnología en carros modelos 2001 y 2002 mientras que varias empresas de electrónicos ya han desarrollado modelos de receptores portátiles.

La idea del radio satelital ya tiene alrededor de diez años de existir. En 1992 la Comisión Federal de Comunicaciones (FCC) de Estados Unidos aloco un espectro dentro de la banda “S” (2.3 GHZ) para uso de transmisiones a nivel nacional basadas en la tecnología Digital Audio Radio Service (DARS), la cual ya estaba basada en satélites. Solo cuatro compañías aplicaron para transmitir en esta banda. La FCC otorgo licencias a dos de estas empresas en 1997. CD RADIO, ahora Sirius Sattellite Radio y American Mobile Radio, ahora XM Satellite Radio pagaron más de 80 millones de dólares por cabeza para utilizar el espacio en la banda S con propósitos de transmisión digital por satélite.

Por el momento existen tres transmisores espaciales, cada uno en una diferente etapa de desarrollo:

.
Sirius Sattellite Radio opera en los Estados Unidos y su lanzamiento oficial fue el primero de julio del 2002.

.
XM Sattellite Radio inicio su servicio comercial en areas limitadas de los Estados Unidos el 25 de Septiembre del 2001.

.
World Space ya está transmitiendo en África y

Asia y piensan empezar a transmitir en Ámerica pronto.

Las compañías de radio satelital
están comparando el significado de su servicio con el impacto de la televisión por cable hace 30 años. Los oyentes no podrán escuchar servicios de radio locales utilizando la radio satelital pero si podrán tener acceso a cientos de estaciones que ofrecen cientos de géneros
musicales. Cada compañía tiene planes diferentes para su sistema de transmisión a pesar de que los sistemas tienen su similitudes. A continuación listamos los componentes de los sistemas de radio satelitales:

.
Satélites

.
Repetidoras terrestres

.
Receptores de radio

Al ver los sistemas más de cerca se
pueden notar pequeñas varianzas dentro de los sistemas de las tres compañías. Listaremos las diferencias de los dos más importantes a continuación.

XM Satellite Radio.

Ellos utilizan dos satélites BNoeing
HS 702, los cuales apropiadamente tienen los nombres de “Rock” y “Roll”. Están ubicados en la orbita paralela geoestacionaria, uno a 85 grados oeste de longitud y el otro a 115 grados oeste de longitud. Esta orbita está a 35,674 kilómetros sobre la tierra y es la orbita utilizada más comúnmente para satélites de comunicación. El primer satélite XM (“Rock”) fue lanzado el 18 de marzo del 2001 mientras que “Roll” fue lanzado el 8 de mayo del mismo año. XM Radio tiene un tercer satélite en tierra listo para servir de respaldo en caso de que cualquiera de los dos titulares falle.

La
estación terrestre transmite una señal a sus dos satélites GEO, los cuales rebotan la señal de regreso a los receptores en la tierra. Los receptores de radio están programados para recibir y decodificar la señal de data digital, la cual contiene hasta 100 canales de audio digital. Adicional al sonido codificado, la señal contiene información adicional sobre la transmisión. El titulo de la canción, el artista y el genero de música son desplegados en la pantalla del radio. En áreas urbanas, donde los edificios pueden bloquear la transmisión de la señal, el sistema de transmisión de XM es suplementado por transmisores terrestres.

Cada receptor tiene un chipset propietario.
XM empezó a entregar chipsets a sus compañeros creadores de receptores en octubre del 2002. Algunas de las empresas aliadas para crear radios de carros son Pioneer, Alpine, Clarion, Sony y Motorola. Cada receptor utiliza una pequeña antena del tamaño de la de un celular para recibir la señal. General Motors ha invertido alrededor de U.S.$100 millones en XM y Honda también a firmado un contrato para utilizar radios XM en sus carros. GM empezó a utilizar receptores XM en algunos modelos 2001.

Por U.S.$ 9.99 al mes, los usuarios
pueden recibir la señal XM. Por ese precio, los usuarios reciben hasta 100
canales de música, programas de plática y noticas. Muchos de los canales no
tienen comerciales y ninguno de los canales puede tener más de 7 minutos de anuncios
por hora. Algunas de las estaciones con XM incluyen a USA Today, BBC,
CNN/SportsIllustrated y el Weather Channel.

Sirius Satellitte Radio.

A diferencia de XM, Sirius no utiliza
satélites GEO. En su lugar, sus tres satélites SS/L-300 forman una constelación
elíptica inclinada. Sirius dice que el trayecto elíptico de su constelación de
satélites asegura que cada satélite pase
16 horas al día sobre el continente de los Estados Unidos, con al menos un
satélite sobre el país a cada momento. Sirius completo su constelación de
satélites el 30 de noviembre del 2000. Un cuarto satélite permanece en tierra
como respaldo en caso de fallas.

El sistema Sirius es similar al de XM. Los programas son enviados a
uno de los tres satélites, el cual retransmite la señal a la tierra donde el
receptor la decodifica e identifica los canales. Se utiliza el mismo método de
ayuda terrestre para sectores urbanos. donde la señal puede ser interrumpida.

Mientras que XM ofrece radios de
carro y portátiles, Sirius se está concentrando en el mercado de radios para
carro. El receptor Sirius incluye dos partes – el módulo de la antena y el
módulo del receptor. El módulo de la antena recibe la señal del satélite o de
los repetidores terrestres, la amplifica y filtra los ruidos. Luego la señal es
pasada al módulo receptor, el cual consta de un chipset de 8 chips. El chipset
convierte la señal de 2.3 GHZ a una frecuencia más baja intermedia. Sirius también
ofrece un adaptador que ayuda a los radios convencionales recibir señales
satelitales.

Publicado por Manolo Alvarez a las 16:01

Miércoles, 30 de mayo del 2007

Términos asociados a las redes

Debido
a la proliferación tecnológica que ha experimentado nuestra sociedad en los
últimos años todas las personas se han visto expuestas al mundo de las
computadoras y la comunicación digital de data. Las redes han pasado ha ser una
parte elemental de la computación y es ya una necesidad básica estar
familiarizados con su funcionamiento básico. A continuación se presentan una
serie de términos básicos referentes a las redes con el propósito de
introducirle al mundo de la información distribuida.1.Red: Un sistema de comunicación de
data que una a dos o más computadoras y sus periféricos. La red consiste de un
cable que una las tarjetas de interface de red que se encuentra en cada una de
las computadoras de la misma. Los usuarios interactuan con las aplicaciones de
red para hacer solicitudes de servicios de red tales como la impresión remota
de un documento o la apertura de un archivo en una maquina ajena. Entonces la
aplicación se comunica con los programas de red y estos a su vez con el
hardware de red. Es el hardware el encargado de transmitir la información a los
demás dispositivos de la red.

2.
Red de Area Local (LAN): Se define como una red
localizada en un espacio físico relativamente pequeño como lo puede ser un
departamento o edificio. Técnicamente una LAN consiste de un medio compartido
el cual es accesado por todas las estaciones de trabajo por medio de técnicas
de difusión. Por estos medios cualquier dispositivo en la red manda un mensaje a todos los demás.
Unicamente el dispositivo que esta destinado ha ser el receptor lo recibirá.
Los dos tipos de topografías más comunes para su implementacion son la de estrella
y la de árbol.

3.
InterRed: En contraste a una LAN una InterRed es una
colección de LANS que esta conectadas por medio de routers. La difusión no se
transmitirá de una LAN a la otra pero si se transmitirán los paquetes dirigidos
a una maquinas especifica que se encuentre en otra LAN. Esto es el trabajo del
router. Cada LAN de la InterRed se le
denomina SubRed. Para el funcionamiento
apropiado de la red es necesario la instalación de un protocolo que soporte
capacidades de InterRed tal como lo son TCP/IP o IPX.

4.
Redes de area amplia (WAN): Una WAN conecta las oficinas
remotas de una empresa sobre canales de data privados o públicos. En un pasado
no muy lejano las posibilidades existentes para estos canales eran muy
limitadas. Solo se podían utilizar módems de baja velocidad o líneas dedicadas
de teléfono. El funcionamiento es similar al de una LAN con la diferencia de
que la transmisión de data se realiza sobre distancias mucho mayores. Los
canales de transmisión utilizados hoy en día son microondas, satélites y fibra
óptica.

5.
Ethernet: La topología de este tipo de
redes consiste de un bus lineal con método de acceso CSMA/CD. En las redes

implementadas con cable coaxial las terminales están conectadas en cadena. Los segmentos unidos entre todo los cables forman el tronco. La forma de twisted pair de Ethernet es constituida con una topología de estrella en la cual el cable de cada estación se dirige hacia un concentrador central. En el caso del Ethernet la comunicación entre maquinas siempre se realiza a través de difusión como mencionado con anterioridad. Solo la maquina designada recibirá y procesara el mensaje. Un repetidor es dispositivo que puede extender la extensión de una LAN Ethernet por medio de la amplificación se las señales transmitidas. No crea redes separadas, únicamente extiende el rango de transmisión de una misma red.

6.
Redes Empresariales: Durante los 80’s e inicio de los 90’s varias organizaciones empezaron a instalar LANS para poder conectar las computadoras por departamentos y grupos de trabajo. Eventualmente estas organizaciones notaron los beneficios en crear redes empresariales que le permitieran a los trabajadores en la organización intercambiar correos electrónicos y trabajos utilizando programas de tipo colaborativo. Esta red uniría todos los departamentos aislados y grupos de trabajo en una red que permitiría acceso a todos los recursos compartidos de la empresa. Las ultimas tendencias es la creación de las llamadas IntraNets utilizando protocolos como TCP/IP y tecnologías Web. Estas nuevas tecnologías de IntraNets son muy diferentes a las utilizadas con los métodos tradicionales de redes empresariales. Sin embargo las nuevas tendencias IntraNets han reducido los costos y mejorado los resultados en empresas alrededor del mundo.

Esta breve introducción le abrirá las puertas al mundo de las redes y esperamos le ayude a comprender algunos de los términos comunes utilizados en el mundo de empresarial de hoy en día.

Publicado por Manolo Alvarez a las 15:25

Domingo, 27 de mayo del 2007

Read:: The Tipping Point by Malcolm Gladwell

The Tipping Point por Malcolm Gladwell es un interesente libro que a grandes razgos trata sobre el comportamiento humano y las epidemias. Usualmente estamos acostumbrados a pensar que las epidemias se limitan a enfermedades y/o virus. Esto no es cierto. El término de epidemia toma un nuevo matiz ya que el concepto es aplicado al comportamiento social de las personas.
El Tipping Point o punto clave de una epidemias es definido por Gladwell como el punto mágico en el cual cualquier comportamiento social, por cualquiera de los tres factores que se presentan, se torna en una epidemia que alcanza a millones de personas y se propaga a una velocidad extrema. El libro Nos trata de explicar el cambio. Por que algunas veces el cambio se da tan repentinamente. La respuesta se basa en que las ideas, comportamiento y hasta el consumo de productos muchas veces siguen el patrón de las epidemias de enfermedades infecciosas. Son epidemias sociales.
Los conceptos expresados en el libro nos ayudan a ver el mundo de una nueva manera y nos convence del hecho que las pequeñas cosas pueden lograr grandes cambios. De que cambiar un poco nuestra manera de pensar y como visualizamos las cosas puede tener un tremendo efecto en el resultado de nuestros esfuerzos.
Nos convence de que reprogramarnos para utilizar las teorías expuestas en este libro nos asegura comprender mejor el cambio, a las personas que nos rodean y el comportamiento social. No solo esto, las podemos utilizar para nosotros mismos generar importantes cambios que excedan nuestro circulo de influencia y lleguen bastante más lejos de lo que jamás antes soñamos.
Con el fin de ayudar a los lectores obtener un poco más de información respecto al libro, presentamos unas citas extraídas de la página del autor.

"1. What is The Tipping Point about?
It's a book about change. In particular, it's a book that presents a new way of understanding why change so often happens as quickly and as unexpectedly as it does. For example, why did crime drop so dramatically in New York City in the mid-1990's? How does a novel written by an unknown author end up as national bestseller? Why do teens smoke in greater and greater numbers, when every single person in the country knows that cigarettes kill? Why is word-of-mouth so powerful? What makes TV shows like Sesame Street so good at teaching kids how to read? I think the answer to all those questions is the same. It's that ideas and behavior and messages and products sometimes behave just like outbreaks of infectious disease. They are social epidemics. The Tipping Point is an examination of the social epidemics that surround us.

2. What does it mean to think about life as an epidemic? Why does thinking in terms of epidemics change the way we view the world?
Because epidemics behave in a very unusual and counterintuitive way. Think, for a moment, about an epidemic of measles in a kindergarten class. One child brings in the virus. It spreads to every other child in the class in a matter of days. And then, within a week or so, it completely dies out and none of the children will ever get measles again. That's typical behavior for epidemics: they can blow up and then die out really quickly, and even the smallest change -- like one child with a virus -- can get them started. My argument is that it is also the way that change often happens in the rest of the world. Things can happen all at once, and little changes can make a huge difference. That's a little bit counterintuitive. As human beings, we always expect everyday change to happen slowly and steadily, and for there to be some relationship between cause and effect. And when there isn't -- when crime drops dramatically in New York for no apparent reason, or when a movie made on a shoestring budget ends up making hundreds of millions of dollars -- we're surprised. I'm saying, don't be surprised. This is the way social epidemics work."
gladwell.com

Gracias Jimena por regalarme este libro!

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 21:07

Jueves, 24 de mayo del 2007

Técincas de Gestión: Cómo lograr que aprueben sus ideas

Como gerentes y líderes de personal parte de nuestro trabajo se basa en realizar cambios en operaciones procesos y otro sin fin de aspectos corporativos. El cambio usualmente se genera por medio de nuevas ideas. Sin embargo, la primer reacción negativa usualmente se presenta a los 3 segundos de que la misma es comentada. 10 segundos si la estamos presentando a personas muy "educadas".Esto es normal y no es más que una respuesta natural que tienen las personas a una nueva idea que los sacará de lo que Lou Tice llama sus zona de confort. Para ellos es bastante más cómodo rechazar su idea y seguir como están. Seguir cómodos. Aceptar una nueva idea y quedar vulnerable al cambio es más díficil que encontrar cualquier razón por la cual esta no funcionará. A continuación les presentaré 4 puntos clave que le ayudarán a presentar sus ideas y que las mismas sean aprobadas con mayor facilidad.
Si la persona con la que está tratando es orientada a resultados enfoque su presentación y argumentos a los beneficios que obtendrá la organización, sus clientes y la operación en general. De esta manera apelará a su tendencia natural y logrará entrar a su zona de confort.Si la persona con que trata tiene un ego algo "grandecito" gire en torno a los beneficios que su idea le traerá a el o ella en particular.En el caso de que la persona sea cariños y muy humanitaria, dele un matiz social a su presentación y enfatice el beneficio que tendrán los colaboradores de la empresa y en especial todos los que tienen contacto con su organización.Cuando le presente su idea a una persona que le presta mucha atención al detalle asegúrese de tener evidencia física (libros, páginas de Internet, reportes, etc.) a la mano cuando presente su idea. Esto le dará un apoyo tremendo y lo ayudará a lograr su cometido.Estas cuatro tácticas no garantizan que su idea sea aprobada (puede ser una idea que no convenga), pero al menos garantizan que su idea será sometida a un escrutinio un poco más justo e imparcial.

Publicado por Manolo Alvarez a las 15:13

Miércoles, 16 de mayo del 2007

Superación Personal: Logrando lo Imposible

Es hora de dejar que lo imposible nos detenga. Si nos tomamos el tiempo de revisar el curso de la historia humana encontraremos un sin fin de"imposibles" que han sido logrados. Tomemos el atletismo como un ejemplo. En 1900 la milla podía ser corrida en 4:12 minutos. Se realizaron un sin fin de estudios biológicos y físicos que determinaron que debido a la composición muscular y el largo de los huesos de las personas, este era el tiempo mínimo para recorrer una milla. El cuerpo humano había logrado su máximo desarrollo. Lograr un mejor tiempo era IMPOSIBLE.En 1954 Roger Bannister se convirtió en el primer hombre en romper la barrera de los 4 minutos. Subsiguientemente ese año otras dos personas lo lograron también.
Basta decir que al año siguiente un sorprendente número de 236 personas lograron correr la milla en menos de 4 minutos, algo que era imposible. Entonces, ¿por qué recordamos a Roger Bannister? Porque agarró un límite que se consideraba como un muro de ladrillos y lo empujó hasta hacerlo polvo.Su prueba de que era factible realizar este logro preparar la mente de aquellos que lo siguieron al hecho de que en realidad se podía hacer.Los incitó a "hacer lo imposible". Fue un héroe. Estoy seguro de que en su negocio, en su vida, en donde se desenvuelve existen muros que se consideran como límites imposibles de alcanzar. ¿Podrá ser usted el héroe que destruya estos muros? Recordemos que los muros de ladrillo al igual que los problemas están hechos de pedazos. Siga removiendo pedazo por pedazo hasta que un día usted también estará haciendo polvo ese muro de ladrillo que durante tanto tiempo se ha considerado como un imposible!

Publicado por Manolo Alvarez a las 16:34

Martes, 15 de mayo del 2007

Enseñar, la única manera de aprender

La sociedad latinoamericana, y creo que en especial los guatemaltecos estamos muy propensos a siempre tratar de diferenciarnos de los demás por lo que logramos aprender y todo aquello que consideramos que "sabemos". ¿Cuantas veces hemos escuchado que en Guatemala parecemos cangrejos y que cuando alguien va saliendo de la cubeta todos se esmeran en jalarlo de regreso?Esto no es un mito y de hecho es un comportamiento muy definido de la sociedad en que vivimos. Se considera que esta tendencia es muy atribuible a que la mayoría de personas no están al tanto de que enseñar es en realidad la única manera de aprender. ¿A que nos referimos con esto?
En realidad es algo bastante simple ¿Acaso nunca se ha dado cuenta de que luego de leer un libro o aprender un nuevo concepto interesante y comentarlo con alguien cercano con el fin de compartir genuinamente lo aprendido se le queda mejor? Puesto de otra manera, una vez que aprendemos cualquier cosa al nivel tan profundo de poderlo explicar a alguien más y que lo puedan entender, el concepto aprendido es nuestro para siempre.Así que con esto hago un llamado a todos ustedes que se han tomado el tiempo de leer este blog a compartir todo lo que aprendan con todas las personas que puedan. Cada vez que estén aprendiendo algo, piensen en como se lo pueden enseñar a alguien más, en como explicarlo de la mejor manera. Nunca más pensemos en ser superiores por que sabemos más. Y recordemos siempre las palabras de Gabriel Garcia Marquez: "La única vez que un hombre puede ver a otro hombre hacia abajo es para ayudarlo a levantarse". Vamos todos a enseñar.

Publicado por Manolo Alvarez a las 15:21

Lunes, 14 de mayo del 2007

Técincas de Gestión: Recompensando el Comportamiento Deseado

Como gerentes muchas veces premiamos el comportamiento que menos deseamos. Aunque no lo creamos es cierto. Tan solo veamos el ejemplo de la distribución de tareas hacia nuestro equipo. Quien puede decir que no le asigna más trabajo y mayor responsabilidad a sus "Top Performers". Muchas veces caemos en la idiosincrasia de premiar a los colaboradores de menor rendimiento al transferirle las responsabilidades más fuertes a aquellos que siempre cumplen.Este tan solo es un ejemplo, pero creo que nos pone dentro de un contexto en el cual estamos ya conscientes de que muchas veces los sistemas de métricas y recompensas que utilizamos fomentan el comportamiento menos deseado. "Si no hago bien las cosas y no me esfuerzo, igual le dan el trabajo a aquellos que si cumplen".

Ya que estamos tocando el tema de un bajo rendimiento quiero hacer referencia a una frase muy poderosa que todo gerente debe tener siempre en mente: "No menosprecies a nadie que seguro no te van a decepcionar". Es decir, si como lideres creemos que alguien no va a dar la talla o que no es capaz de cumplir con una tarea asignada, desde ya hemos fracasado y seguro que la persona nos fallará. No nos va a decepcionar con la idea que tenemos que no es capaz.Así que en adición a siempre buscar el trasfondo de nuestros sistemas de métricas y recompensas debemos siempre tener cuidado de creer en nuestros colaboradores y siempre mostrar una genuina confianza en sus capacidades respecto a todo lo que necesitamos delegar en ellos. Espero esto les ayude, se que a mi me a ayudado bastante.Hasta la próxima!

Publicado por Manolo Alvarez a las 15:15

Domingo, 13 de mayo del 2007

La "búsqueda" de felicidad

Ayer por la noche vimos la película "The Pursuit of Happyness" con Will Smith. El relato, basado en una historia real, se centra alrededor de la historia de un hombre negro quien es abandonado por su esposa debido a la adversa situación económica que atraviesa. Las cosas empeoran al quedar solo con su hijo de alrededor unos 6 años de edad.Mientras más duro le empuja la vida, este hombre más duro empuja de regreso. Al final de la historia vemos que la inquebrantable voluntad de este hombre, después de "haber tocado fondo" ya haber pasado una miseria inimaginable para muchos de nosotros, logra un éxito tanto personal como financiero. ¿Cómo lo logró? Buscando.
La parte definitiva de la historia, las palabras que me llevaron a escribir acerca de esta película están en la declaración de la independencia de los Estados Unidos y siempre fueron el motor de la motivación Chris Gardner, personaje principal.La única razón que este hombre aguantó seguir luchando aún cuando tuvo que engañar a su hijo para dormir en un baño público fue la convicción de que la felicidad existe. Tan solo debemos buscar y seguir buscando hasta encontrarla. No tenemos derecho ha ser felices. Esto no nos lo puede dar nadie. Tan solo tenemos el derecho, y yo diría que hasta la obligación, de buscar con todas nuestras fuerzas la felicidad. No podemos dar por sentado que seremos felices. Tan preciado estado de vida no es gratis y debemos trabajar tan duro como Chris Gardner para encontrarlo. La vida no es fácil, pero esto no quiere decir que la verdadera felicidad no exista. De hecho, al decir que la vida no es fácil, tan solo estamos diciendo que nos debemos esforzar bastante para lograr vivirla al máximo.

Publicado por Manolo Alvarez a las 21:11

Viernes, 11 de mayo del 2007

16 puntos utilizados en Google

Una de las empresas que más admiro a parte de Starbucks es Google. Las innovadoras ideas que concretan y la fluidez y funcionalidad de todos los productos que todos los usuarios de Internet utilizamos a diario no tienen precedente. ¿Como logra una empresa tal nivel de éxito e integración de sus colaboradores?Estas respuestas pueden ser muy diversas y seguro variarán de mercado a mercado. Más aún de empresa a empresa. Hoy les quiero presentar 16 puntos obtenidos por Alan Williamson.Estos puntos son obtenidos directamente de Marissa Mayer, gerente de productos de Google. Los 16 puntos en inglés son:
The prime reason the Google home page is so bare is due to the
fact that the founders didn't know HTML and just wanted a quick
interface. Infact it was noted that the submit button was a long time
coming and hitting the RETURN key was the only way to burst Google into
life.Due to the sparseness of the homepage, in early user
tests they noted people just sitting looking at the screen. After a
minute of nothingness, the tester intervened and asked 'Whats up?' to which they replied "We are waiting for the rest of it". To solve that particular problem the Google Copyright message was inserted to act as a crude end of page marker.One
of the biggest leap in search usage came about when they introduced
their much improved spell checker giving birth to the "Did you mean..."
feature. This instantly doubled their traffic, but they had some
interesting discussions on how best to place that information, as most
people simply tuned that out. But they discovered the placement at the
bottom of the results was the most effective area.The infamous
"I feel lucky" is nearly never used. However, in trials it was found
that removing it would somehow reduce the Google experience. Users
wanted it kept. It was a comfort button.Orkut is very popular
in Brazil. Orkut was the brainchild of a very intelligent Google
engineer who was pretty much given free reign to run with it, without
having to go through the normal Google UI procedures, hence the reason
it doesn't look or feel like a Google application. They are looking at
improving Orkut to cope with the loads it places on the system.Google
makes changes small-and-often. They will sometimes trial a particular
feature with a set of users from a given network subnet; for example
Excite@Home users often get to see new features. They aren't told of
this, just presented with the new UI and observed how they use it.Google has the largest network of translators in the worldThey
use the 20% / 5% rules. If at least 20% of people use a feature, then
it will be included. At least 5% of people need to use a particular
search preference before it will make it into the 'Advanced
Preferences'.They have found in user testing, that a small
number of people are very typical of the larger user base. They run
labs continually and always monitoring how people use a page of results.The name 'Google' was an accident. A spelling mistake made by the original founders who thought they were going for 'Googol'Gmail
was used internally for nearly 2years prior to launch to the public.
They discovered there was approximately 6 types of email users, and
Gmail has been designed to accommodate these 6.They listen to feedback actively. Emailing Google isn't emailing a blackhole.Employees
are encouraged to use 20% of their time working on their own projects.
Google News, Orkut are both examples of projects that grew from this
working model.This wasn't a technical talk so no information
regarding any infrastructure was presented however they did note that
they have a mantra of aiming to give back each page with in 500ms,
rendered.Quote: Give Users What They Want When They Want ItQuote: Integrate Sensibly

Publicado por Manolo Alvarez a las 18:42

Jueves, 10 de mayo del 2007

Como manejar una crisis personal, un plan efectivo

Todos en un momento u otro en nuestras vidas nos enfrentaremos con una situación imprevista que nos causará cierto nivel de ansiedad y por que no decirlo, angustia y desagrado. Esto es inevitable. Podemos ver como referencia el artículo El Regalo de los Problemas al cual vinculamos al final de este artículo. Casi ninguno de nosotros está preparado mentalmente para enfrentar este tipo de situación que puede ser la muerte inesperada de un ser querido, la perdida de un empleo, unan lesión para un deportista, etc. El día de hoy quiero compartir con ustedes un simple plan que al tenerlo en mente, seguro los ayudará a manejar de mejor manera una situación de este tipo.

El plan se basa en el uso de la palabra S.M.A.R.T., inteligente en inglés. Utilizaremos cada letra de esta palabra para definir cada punto de acción que debemos seguir en estas situaciones.Stay Calm (Mantengase calmado). En estos momentos no podemos gastar nuestra energía vital en comportarnos como locos. Debemos estar seguros y confiar que la situación se resolverá.Make a comparison (haga una comparación). Debemos concentrarnos en buscar una situación similar en la que alguien que conocemos, admiramos, o inclusive nosotros mismos tuvimos éxito. Esto nos dará un marco de referencia muy positivo.Asses (evaluar). Nos debemos preguntar que es lo mejor y lo peor que puede suceder. Una vez respondida la pregunta debemos utilizar todo nuestro enfoque y energía para lograr llegar al mejor resultado posible. Sea proactivo.Remember (recuerde). Recuerde que con anterioridad ha logrado superar peores situaciones y vea la situación actual como una oportunidad de crecer y alcanzar cúspides inclusive más altas.Think about (piense en). Piense en Dios, amigos, familiares, profesores, aliados, etc. que le puedan ayudar a superar la situación y acepte la verdad universal de que nadie puede tener éxito solo.

Publicado por Manolo Alvarez a las 15:27

Lunes, 7 de mayo del 2007

Técincas de Gestión: Fijación de Precios, 5 señales

Un artículo muy breve y como decimos en Guatemala, "al hueso".Las 5 principales señales de que está vendiendo su producto o servicio muy barato son: 5. Su cliente confunde su tarifa diaria por una tarifa de hora. 4. Ha ganado todas las contrataciones en las cuales ha presentado cotizaciones.3. Sus clientes nuevos a menudo le preguntan "si no hay gato escondido" con la negociación.

2. Nunca le hace falta trabajo, sin embargo sigue subsistiendo con frijoles y sopitas Raemen.1. Ha empezado ha recibir llamadas de empresas ubicadas en la India solicitándole que les haga "outsourcing" de su trabajo.

Publicado por Manolo Alvarez a las 12:52

Martes, 1 de mayo del 2007

El camino a seguir

Muchas veces el camino que se debe seguir nos obliga a tomar extravíos que no todos estamos dispuestos a recorrer. Podemos considerar que es muy probable que la parte más difícil de cumplir con nuestro destino en este mundo es tomarnos el tiempo de encontrar en lo más profundo de nuestro ser el verdadero llamado de nuestro existir. No existen personas "extras" en este mundo y todos tenemos algo especial que cumplir antes de la hora de nuestra llamada final. El simple hecho de consumir oxigeno te hace un diferenciador en este mundo. Cómo elijas utilizar tu limitado tiempo en esta preciada travesía llamada vida es tu prerrogativa. Medita, piensa y dedica tiempo a encontrar la llave de tu propio corazón. Si escuchas con cuidado, no te puedes perder.

Publicado por Manolo Alvarez a las 22:49

Domingo, 22 de abril del 2007

El crimen y la ventana rota.

Para ninguno de nosotros es un secreto que los índices de actividad criminal en Guatemala están bastante altos. ¿A que debemos este fenómeno? Seguro que los primeros factores que nos brincan a la mente son cosas como el alto consumo de drogas, falta de empleos y la crisis económica que está experimentando el país.Los factores ya mencionados son determinantes en cuanto al comportamiento de las personas que se involucran en actividades criminales. Sin embargo, existe una teoría, la teoría de la ventana rota, que nos dice que uno de los factores más relacionados con la criminalidad es epidémico y está directamente vinculado con el entorno de una ciudad, su limpieza y su ambiente en general.
¿Cómo puede ser que el entorno y la limpieza de una ciudad determinen el indice de criminalidad de sus habitantes? En realidad es algo bastante obvio y todo se desprende de la ventana rota. Si una persona pasa varias veces en frente de una ventana que está rota y nota que no se ha hecho nada para repararla, subconsciente mente interpreta esto como un mensaje que dice que no importa el orden ni las reglas en este lugar. De lo contrario, la ventana ya hubiera sido reparada. Alguien ya se hubiera tomado la molestia de repararla. Este sentimiento es contagioso, epidémico.Con esto como premisa podemos dar el siguiente paso y decir que los criminales se sienten bastante más seguros de no ser capturados en ambientes descuidados y sucios. Después de todo, ¿por que habría alguien de atraparme si ni siquiera limpian? Estos ambientes no solo dan seguridad a los criminales ya existentes, invitan a personas que nunca han mostrado este tipo de comportamiento a cometer delitos.Este comportamiento escala en cuanto a la seriedad de los delitos conforme el descuido y la suciedad incrementan. Con los índices ya alcanzados en Guatemala es de vital importancia que dirijamos nuestra atención a las pequeñas cosas que vemos todos los días como las personas tirando basura de los buses, los automovilistas que bloquean las intersecciones en los semáforos y las paredes manchadas en varios sectores de la ciudad. Como ciudadanos responsables debemos crear la conciencia de que este tipo de actividades tan solo muestran la indiferencia de las personas hacia el prójimo y que generan mensajes de indiferencia y son incubadores de comportamiento criminal. Si no me importa bloquearle el paso a alguien más, seguramente tampoco me importe que lo asalten. Este es el patrón.Esta teoría fue utilizada en la ciudad de Nueva York a mediados de los 80, período durante el cual se realizó una campaña millonaria que duró más de 10 años que se enfocó en remover el Grafiti de todos los carros del metro subterráneo. Basta decir que con esta campaña (apoyada con otras medidas de seguridad complementarias) se logró reducir en un 70% la actividad criminal en el área del metro y la ciudad.Así que empecemos pequeño, limpiemos nuestras áreas personales y mostremos respeto orden y afinidad en todas nuestras acciones con nuestros conciudadanos.

Publicado por Manolo Alvarez a las 16:40

Sábado, 7 de abril del 2007

Read:: The Old Man and the Sea by Ernest Hemingway

El Viejo y el Mar es una excelente novela escrita por Ernest Hemingway. Es un emocionante relato de un viejo pescador que luego de atravesar un período de austeridad y mala suerte con los peces, se compromete consigo mismo a adentrarse en el golfo cerca de las costas de Cuba y cambiar su suerte.
Durante su travesía el viejo libra una desgastante batalla con un gran pez vela de más de 1500 libras y unos cuantos tiburones. Se dice que Hemingway tomó como modelo para el personaje de Santiago a un pescador y amigo cubano llamado Greogorio fuentes, quien se muestra en la imagen a la izquierda.El desenlace de la odisea vivida por el viejo en el mar, aunque temeraria y ejemplar, no trae los resultados esperados ya que aunque Santiago logra vencer al pez, no logra retornar su carne a salvo a tierra para venderla. La lectura cuidadosa de esta novela nos deja con una de dos importantísimas moralejas, depende que tipo de persona seamos o como nos sintamos en determinado momento:

El resultado no es lo importante. Lo importante es que tanto damos de nosotros mismos. La lucha es lo que cuenta, y si damos lo mejor de nosotros mismos hemos cumplido.
No importa que tato nos esforcemos, siempre ocurrirá algo que nos desbaratará los planes y todo aquello que con tanto esfuerzo hallamos construido.

En resumen, una lectura corta de 126 páginas que nos deja un gran mensaje de perseverancia y el infinito valor del temple humano que siempre sale a relucir en aquellos momentos de adversidad.

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 21:33

Cambio de "Look"

Hoy por fin tomé ventaja de las grandes facilidades que ofrece el sistema de blog que utilizó respecto a la actualización de el "look" del sitio. En realidad es más cuestión de encontrar un "template" agradable que otra cosa. Espero que esta nueva imagen sea de su agrado.

Publicado por Manolo Alvarez a las 21:00

Lunes, 26 de marzo del 2007

Técnicas de Gestión: El orden de los factores SI altera el producto.

Todos hemos escuchado esta expresión. Muchas veces en una clase de matemática. Esta pasada semana estuve de viaje en Honduras, específicamente Tegucigalpa. El propósito del viaje fue visitar a un cliente de nuestra empresa (desarrollo de software y sitios Web) y realizar una recolecta inicial de requerimientos y un análisis preliminar de lo que el producto final debe lograr.El viaje fue realizado por tierra y duro tres días, un día de ida, otro día de trabajo y el tercer y final día de regreso. El itinerario planeado era el siguiente:Viajar el primer día desde muy temprano y trabajar por la tarde. Descansar por la noche.Trabajar todo el segundo día y descansar por la noche.Salir temprano el tercer día y descansar la tarde y noche.Debido a razones fuera de nuestro control el orden de estos factores fue cambiado. Y vaya si cambiaron los resultados!

Por cuestiones de agenda de nuestro cliente el itinerario ejecutado durante el viaje fue así:Viajar el primer día desde muy temprano. No se trabajó en la tarde. Descanso de nocheEl segundo día no se pudo trabajar hasta las 7:00pm. Se sostuvo una reunión de trabajo de 8 horas hasta las 3:00am.El tercer día salimos temprano de regreso bastante desvelados.Como podemos ver, se pudo haber logrado el mismo resultado (si no es que uno mejor) logrando mantener un itinerario mejor distribuido y más pausado. En fin, lo que quiero transmitir con este artículo es un claro ejemplo que nos indica que muchas veces no es lo que hacemos y logramos lo que cuenta. también es muy importante cuando y como lo hacemos. Tenemos que ser unos maestros de la administración de nuestro tiempo. Después de todo, es lo más preciado que tenemos!

Publicado por Manolo Alvarez a las 22:11

Jueves, 22 de marzo del 2007

Demasiados amaneceres para un niño

Con anterioridad he escrito sobre el problema del tráfico acá en Guatemala y lo mucho que me desespera. Ultimamente he podido ver el precio que tienen que pagar aquellos que son nuestro futuro debido a la falta de recursos. El precio que menciono se traduce a niños que desde los 4 años de edad van durmiendo en un bus escolar, en algunos desde antes de las 5:00am, para poder llegar a su centro escolar. La situación está tan difícil que hasta a servido como mecanismo diferenciador de algunos colegios: "Ahora ofrecemos cobijas y almohadas en nuestros buses."

De vez en cuando, por alguna razón tengo que salir a horas muy difíciles de la casa. Es en estas ocasiones que puedo contemplar, contra la carretera pintada por el sol naciente, aquellas pequeñas criaturas esperando somnolientos en las paradas de bus. Es difícil describir lo que se siente, pero ténganlo seguro, no es un panorama muy bonito. Es imposible evitar de pensar en las repercusiones en la vida y futuras costumbres que estamos creando en nuestros niños.¿A qué se debe esto? Creo que para responder esta pregunta podemos entrar discusiones interminables. Así que para hacer una larga historia un poco más corta, enumero los puntos que considero básicos como antecedentes a la situación que vivimos todos respecto a las "carreras de la vida."La falta de políticas que incentiven a los padres de familia a enviar a sus hijos en bus al colegio. 1 bus ahorra 40 carros de tráfico.La asistencia de niños a centros escolares lejos de sus hogares. Los niños de carretera a El Salvador pasan más de 2 horas diarias en bus para llegar a colegios de la Z.12.Esto nos lleva a la ausencia de colegios calificados en todas las zonas.La transmisión de ese sentido de urgencia y carrera de los padres a los hijos con el cual enviamos el mensaje de "hay que cumplir con llegar al éxito, no importa si dejamos a la familia o los valores atrás."El tráfico generado por la desproporción entre recursos disponibles de infraestructura y habitantes en la ciudad.Bien, creo que este es un tema para discutir largo y tendido así que si quieren aportar a esta lista o comentar el artículo, por favor háganlo en el área de comentarios.

Publicado por Manolo Alvarez a las 17:20

Viernes, 16 de marzo del 2007

Read:: The Stranger by Albert Camus

Se puede decir que este libro es la bandera universal de la corriente del existencialismo, corriente literaria que nos muestra el lado humano irreverente que no muestra ni sentimientos ni interés real por cualquier cosa que no sea el "ahora". Recuerdo haber leído este libro de Albert Camus como una asignatura en el colegio, tercer curso para ser un poco más exactos. Cuando leí este libro a los 15 años creo no haber comprendido del todo el contenido. Es más, estoy seguro de tan solo haberlo leído por el compromiso con la clase. Sin embargo, también estoy seguro de que aunque hubiera aportado mi mejor esfuerzo, no estaba preparado para obtener todo lo que este libro puede ofrecer.El relato consta de la historia de un joven francés que pierde a su madre en Algeria y posteriormente comete un asesinato por el cual es aprendido. Durante el desarrollo de la histotría podemos ver la fuerte tendencia del personaje principal hacia la indiferencia respecto a todo lo que dentro de nuestra manera de pensar convencional es bastante importante. Por ejemplo, al expresar sus reacción respecto a la muerte de su madre dice: "Mamá murió ayer, o tal vez fue hoy. No se. No importa, ya no está acá." Justo el tono que se mantiene durante toda la obra, justo el tono que llevó a la obra a ser el icono de la corriente existencial.
Este mismo comportamiento es mostrado durante su juicio por homicidio. Es durante este juicio que se explora el comportamiento humano y las prioridades que en cualquier momento podemos llegar a manejar. Basta decir que es encontrado culpable.
En lo personal encontré una fuerte atracción hacia este tipo de comportamiento aunque en mi día a día mi comportamiento natural es totalmente el opuesto. Tiendo a preocuparme de más y poner un gran énfasis en que todo y todos a mi alrededor estén bien. Todo me importa. No obstante, algo cambió dentro de mí al leer el libro y si me identifiqué bastante con la obra. Un libro muy recomendado.

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 08:22

Martes, 13 de marzo del 2007

Guatemala necesita más Blogs

Nuestro país es realmente increíble! Este reciente fin de semana tuve la oportunidad de realizar un viaje de trabajo relacionado con un proyecto que estamos trabajando en conjunto con la fundación Paiz y la Universidad del Valle de Guatemala. Estuvimos en el área de Sololá y fuimos testigos de situaciones milagrosas que está experimentando Guatemala. Presentaré los detalles del viaje en un artículo subsiguiente.Un blog es un canal de comunicación tan eficiente cuando se maneja con responsabilidad y dedicación. Es una oportunidad para presentar al mundo tantas cosas que tan solo unos años atrás nunca hubieran llegado al dominio público.
Imaginemos un Internet en donde todas las maravillas de Guatemala son transferidas de todos esos pueblos remotos que conforman nuestra identidad como nación hacia el mundo por entusiastas de la palabra y la tecnología. Un Internet donde aquellos que tenemos la posibilidad de escribir y tener un enlace virtual al mundo le damos una oportunidad a millones de guatemaltecos de un mercado global. Un Internet en donde Guatemala y sus ciudadanos estamos presentes y representados con dignidad. Realmente, Guatemala necesitas más Blogs.Si quieres montar tu Blog, recuerda que cualquier ayuda que necesites puedes contar conmigo.

Publicado por Manolo Alvarez a las 11:24

Jueves, 8 de marzo del 2007

Una entrega, 100%

He podido notar que en este mundo existen varios tipos de personas. Todos somos importantes y tenemos un papel que jugar en la historia de la humanidad. Sin embargo, me impresionar ver cuanta gente tiene la capacidad de poder dejar a los demás en el camino y no están en la posición de asumir su rol. Eventualmente en la vida nos vemos confrontados por la decisión de tener que hacer lo suficiente para estar bien nosotros mismos o vivir entregados y conscientes de las necesidades de los demás. Déjenme decirles que a pesar de que la segunda opción es infinitamente más difícil, al final de los días es la única manera en que nos podemos despedir tranquilos.

Cada acción que tomamos es tan importante, cada instante es significativo. Existen personas que simplemente no tienen la visión correcta. No pueden ver que alguien necesita compañía para almorzar en un grupo nuevo. No entregan lo que reciben, causando así, un gran daño a aquellos que los rodean. No entregan su corazón. Creo que lo más importante es lograr comprender que no tenemos nada más valioso que las relaciones interpersonales que tenemos con las personas que nos rodean.Es muy difícil lograr una entrega al 100% en esta sociedad que nos está tocando vivir en la cual desde pequeños nos enseñan a tratar de acaparar lo más que podemos de todo. Inclusive aquello que pensamos y sentimos. Tomar la decisión de dar un 100% duele. Nos puede causar el efecto pozo de agua vacío que nunca se reabastece. Nos sentimos desgastados. Muchas veces surge la pregunta de por que los demás no se pueden comportar como lo hacemos nosotros mismos. Esto nos inquieta.Debemos tomarlo con calma y comprender que tenemos que ser agentes de cambio y lograr que nuestra sociedad cambie con nosotros. Que cada persona que está a nuestro alrededor esté al tanto que si se puede dar el 100%. El mejor camino para llegar a esta sociedad utópica es proponernos cada día dejar a todas las personas con que tengamos contacto mejor que como las encontramos. El respeto y los derechos se ganan, nunca se imponen.

Publicado por Manolo Alvarez a las 15:11

Lunes, 5 de marzo del 2007

Técnicas de Gestión: Desarrollando un sentido de urgencia en el equipo (Aportes)

Como con todo en la vida, si tan solo nos quedamos en la teoría no llegaremos a nada. El conocimiento sin la aplicación no es más que un capricho sin sentido. Desde hace 5 semanas he estado trabajando muy de cerca con varios compañeros de trabajo para hacer de esto una realidad en nuestra empresa. Quiero tomar este espacio para agradecerle su apoyo y dedicación a un grupo de personas único que me están enseñando mucho y apoyando de una manera muy singular. Gracias Ale, Mish, Alben y Jorge Mario!A continuación presentamos los puntos discutidos en los artículos anteriores desde los puntos de vista de cada uno de ellos.

Alben
Hernández:

1. HACER LAS
PREGUNTAS CORRECTAS

Por que en base a las preguntas que digamos los
colaboradores tendrán

que darnos una
respuesta mas sincera y no podrán omitir nada de lo que se

les este diciendo.

2. QUEDARSE CON LO
QUE UNO DICE

Uno trata de
imponer su postura, tratando de no dar el Brazo a Torcer,

así el
colaborado no tendrá otra solución más que aceptar lo que

estamos diciendo.
Por supuesto siempre de una manera sutil y buena

hacia el
colaborador.

Ma. Alejandra Soto

*
Combatir malas respuestas. Es importante aprender que decir cuando recibimos malas respuestas. La respuesta que debemos optener para una fecha de entrega es el día y la hora. Tenemos que estar conscientes que cada ver que una respuesta empieza con "fijese" será mala.Muchas veces cuando preguntamos algo, la persona encargada de desarrollar el proyecto pone mil excusas para informarnos porque el proyecto no puede estar para cierta fecha. Para combatir esta respuesta, tenemos que escuchar eduacadamente, ignorar la respuesta y preguntar nuevamente para cuando estará listo el proyecto.

*
Acelerar las fechas de entrega. Mientras se va logrando un sentido de urgencia debemos acelerar las fechas de entrega. Por ejemplo, un proyecto que tardaba un mes, se debe realizar en tres semanas. De esta forma las personas estarán más enfocadas a su trabajo. Las personas deben sentir y estar siempre atentos al cambio que se está dando.

Jorge
Mario Arango:

5.
PASSIVE UP-DATING / RETROALIMENTACIÓN PASIVA

La
retroalimentación obtenida por los gerentes debe de realizarse en una forma pasiva, esto se puede alcanzar otorgando el papel activo a cada persona que ejecuta y convirtiendo a la tarea de dar estados e informes como una responsabilidad integral de la ejecución.

Esto
permite que eliminar el sistema tradicional en el cual se reúne el área ejecutora/operativa y la directora/administrativa para hacer una reseña del trabajo ejecutado, lo cual lleva tiempo y lo convierte en un costo operativo y administrativo directo. Sin
embargo el otorgar la responsabilidad al área operativa permite elevar el alcance del sector operativo/ejecutor, ya que permite que organice, cuantifique y analice sus acciones realizadas antes de presentarlas.

Así
mismo libera el tiempo del área administrativa, ya que cada minuto que pasa buscando el estado de cualquier tarea, constituye un minuto perdido, pues quien mejor para informar y dar un estado claro y preciso sobre el tema que quien lo realizo, esto utilizando cualquier sistema ya establecido sin importar su naturaleza, lo importante es que el reporte se efectué y se efectué en una forma en la cual la información brindada pueda utilizarse sin necesidad de procesarla, ya que si esta se presenta y es necesario procesarla o ingresarla a un sistema para que esta información sea de utilidad, el proceso de informe no está cumpliendo a cabalidad su objetivo. Esto puede representar la necesidad de enseñar y capacitar como presentar informes claros, objetivos y precisos, sin embargo el tiempo invertido se retornara con creces, ya que se eleva el nivel del sector operativo y libera el tiempo del sector directivo.

Lo marcado en amarillo es algo que agregue que
creo es necesario agregar.

6.
FEEDBACK EVERY SINGLE TIME / RETROALIMENTACIÓN CADA VEZ

La
carencia del sentido de urgencia se debe a la falta de constancia de gerencia

en brindar retroalimentación a los informantes directos, cuando cumplen o no con las fechas de entrega o lo prometido. Cuando se cumple, debe de darse una retroalimentación positiva, cuando se falla, debe de darse una retroalimentación de ajuste, en el cuan no debe de: alzarse la voz, utilizar amenazas, sin presión, sin comentarios ofensivos o “lo que me hagan a mi te hare a ti”. Únicamente debe de darse una retroalimentación sencilla y franca. Por ejemplo: Oye, cuando fallamos en una fecha de entrega, quedamos mal, nuestra credibilidad se ve afectada ….

Uno debe de estar dispuesto a recibir y dar retroalimentación, no por solamente darla si no porque es necesario. Se debe de crear un ambiente en el cual sea deseado el recibir una retroalimentación positiva y no deseado el recibir una negativa. Este paso en si mismo hará un gran cambio en la organización.

(para profundizar en el tema de retroalimentación ver FEEDBACK - PODCAST)

Manolo Alvarez:

. Compromisos de Entrega (Fecha y hora) #7

o Para cada compromiso de entrega que se solicita a cualquier compañero de trabajo es indispensable solicitar la hora y fecha de entrega exacta.

o Se debe realizar un fuerte énfasis en que la tarea no se considerará completa hasta que se “presentada” de una manera satisfactoria. No basta que esté “hecha” y que no sepamos que el proceso ha concluido.

o Debemos dar retroalimentación en la hora exacta en que se cumple cada Compromiso de Entrega

§ En el caso de que tengamos la tarea completada satisfactoriamente debemos dar retroalimentación positiva

§ En el caso contrario se debe presentar una retroalimentación correctiva impersonal que no contenga emociones negativas pero sí transmita el mensaje de que los compromisos de entrega no son flexibles y que se tienen que respetar. Habrán consecuencias por no cumplir y cada quien es responsable de sus Compromisos de Entrega.

. Registro de Tiempos de Compromisos de Entrega #8

o

Es
de vital importancia que se registren las fechas y hora de cada uno de los
Compromisos de Entrega en un lugar seguro y constante.

o
Este
registro nos permite tener un itinerario en el cual podemos contactar a los
responsables de las tareas para solicitar el cumplimiento de un Compromiso de
Entrega de una manera puntual y exacta.

o
Es
necesario mantener un mecanismo de recordatorios que nos permita saber
exactamente en qué momento preciso debemos contactar a quien.

o
No
podemos dejar que pase ningún Compromiso de Entrega desapercibido y que envía
un mensaje de que las fechas y horas fijadas no tienen trascendencia y que se
fijaron “solo porque sí”. Esto no es así y cada Compromiso de Entrega tiene una
razón de ser y es inaplazable.

Michelle
Coutiño

Cambiar la cultura organizacional pero esta
cultura no cambiara sola, uno debe de dar el primer paso guardado respeto a los
demás y por sobre todo a lo que uno hace.

La disciplina, la retroalimentación diaria,
 el cumplimiento de tiempos y fechas es básico no se puede tener
sentido de urgencia si somos unos desobligados. Vaya y cumpla con lo que
prometió cuando lo prometió y si no puede no invente sea honesto porque el
hablar con claridad ayuda saber cual es la realidad y trabajar en base a
tiempos reales.

En resumen Fijar compromisos y cumplir los mismos,
 la comunicación, si algo no esta bien decir que no va bien y revisar el
porque no esta saliendo como lo planificamos, llevar un seguimiento de cómo van
las cosas, tomarse el tiempo de diario de análisis de las tareas
 realizada. Si todo esta al día podemos tener un mejor control sobre
lo que urge y lo que no.

Publicado por Manolo Alvarez a las 20:46

Primero para los Cubs!

Desde pequeño me ha fascinado el BaseBall. Tanto jugarlo como verlo. Como seguidor de las ligas mayores he puesto mi corazón en los Cachorros de Chicago. Seguro que sí, esto me ha traído bastantes decepciones y me ha enseñado bastante paciencia. No ganan la serie de mundial desde hace 99 años. Este año una vez más se ve bastante prometedora la situación con todos los jugadores adquiridos durante el cambio de temporada. Se invirtieron más de 300 millones de dólares en este proceso de reconstrucción. Esperemos que las adquisiciones den resultado. Sin embargo, en los juegos de pre-temporada ya el equipo ha perdido 3 juegos, empatado uno y no ha ganado ninguno. Todo esto cambió hoy. Ya ganamos nuestro primer juego! A continuación el detalle. Vamos Cubies!

Publicado por Manolo Alvarez a las 20:31

Sábado, 3 de marzo del 2007

Técnicas de Gestión: Desarrollando un sentido de urgencia en el equipo (Parte 2 de 2)

Bien, una semana después seguimos con este interesante tema y presentaremos los 5 restantes puntos básicos que nos permitirán desarrollar el sentido de urgencia que todos necesitamos en nuestros equipos de trabajo:Retroalimentación, cada vez. En el momento en que cada tarea asignada a cada miembro de nuestro equipo se recibida con una actitud positiva y esta tiene una fecha y hora de entrega específica de entrega contamos con una excelente oportunidad de dar retroalimentación en este momento. Es bastante simple en realidad. Al momento de la entrega de la tarea tenemos dos posibilidades. Si la tarea ha sido completada y entregada de una manera satisfactoria debemos dar retroalimentación positiva a la persona encargada de la tarea. De la misma manera, si la tarea no está lista o no se presenta con los estándares solicitados, es el momento ideal para ofrecerle al colaborador un poco de retroalimentación correctiva. Es de suma importancia que la retroalimentación, sin importar cual necesitemos utilizar, sea planteada no más de 5 minutos después de la hora de entrega de la tarea que estamos evaluando.
Todo trabajo asignado debe tener una fecha y hora específica
Para
cada compromiso de entrega que se solicita a cualquier compañero de
trabajo es indispensable solicitar la hora y fecha de entrega exact

Se
debe realizar un fuerte énfasis en que la tarea no se considerará completa
hasta que se “presentada” de una manera satisfactoria. No basta que esté
“hecha” y que no sepamos que el proceso ha concluido

Debemos
dar retroalimentación en la hora exacta en que se cumple cada Compromiso de
Entrega

En el caso de que tengamos la tarea
completada satisfactoriamente debemos dar retroalimentación positiva

En el caso contrario se debe
presentar una retroalimentación correctiva impersonal que no contenga emociones
negativas pero sí transmita el mensaje de que los compromisos de entrega no son
flexibles y que se tienen que respetar. Habrán consecuencias por no cumplir y
cada quien es responsable de sus Compromisos de Entrega.

Registro de Tiempos de
Compromisos de Entrega.

Es
de vital importancia que se registren las fechas y hora de cada uno de los
Compromisos de Entrega en un lugar seguro y constante.

Este
registro nos permite tener un itinerario en el cual podemos contactar a los
responsables de las tareas para solicitar el cumplimiento de un Compromiso de
Entrega de una manera puntual y exacta.

Es
necesario mantener un mecanismo de recordatorios que nos permita saber
exactamente en qué momento preciso debemos contactar a quien.

No
podemos dejar que pase ningún Compromiso de Entrega desapercibido y que envía
un mensaje de que las fechas y horas fijadas no tienen trascendencia y que se

fijaron “solo porque sí”. Esto no es así y cada Compromiso de Entrega tiene una razón de ser y es inaplazable.

Al diablo con la ruta crítica. Todos estos procesos nos ponen en perspectiva la condición de que todo importa todo se puede entregar a tiempo. Es por esto que aunque parezca que es algo que va en contra de todo lo que hemos aprendido como gerentes, debemos cada vez darle menos importancia a la ruta crítica y enfocarnos en todas las tareas. No solo las que se consideran más importantes o más críticas.Apoyo en sus superiores. Al igual que cualquier otra implementación de cambio es necesario contar con el apoyo y la aprobación de sus superiores. Es muy importante recordar que si el apoyo integral de toda la organización no llegaremos lejos.Bien, con esto concluimos el tema del sentido de urgencia. Al igual que en la primer parte de este tema, les dejo el podcast original de los compañeros de Manager Tools.{loudbot id="7" rel="enclosure"}

Publicado por Manolo Alvarez a las 23:59

Sábado, 24 de febrero del 2007

Técnicas de Gestión: Desarrollando un sentido de urgencia en el equipo (Parte 1 de 2)

No es un secreto que todos los gerentes tenemos los mismos pensamientos cuando al sentido de urgencia de nuestros equipos se refiere. ¿Por qué simplemente no comprenden que lo tenemos que entregar a tiempo? ¿Que le pasa a mi equipo? ¿Acaso no les importa cumplir con sus fechas de entrega? Si alguna vez ha pensado que esto le ocurre solamente a usted sienrase tranquilo. Nos pasa a todos y casi que se podría considerar que este problema es una epidemia gerencial. La buena noticia es que el problema no radica en equipos de trabajo incapaces o efectos extraños de otro mundo. El problema radica en nosotros mismo y nuestro comportamiento como gerentes. Cómo ya lo hemos platicado, si la responsabilidad es nuestra, tenemos el control sobre cómo y cuando podemos mejorar la situación. Tenemos la capacidad de poder ayudar a crear una cultura de sentido de urgencia en nuestro equipo en muy poco tiempo tan solo siguiendo diez simples tácticas que les presentó en este artículo.

Sin más preámbulos les presento los diez pasos requeridos para crear un sentido de urgencia en nuestro equipo (Basado en el trabajo de Micheal Auzenne y Mark Horstman de Manager Tools)Haga las preguntas correctas. No es lo mismo preguntar ¿Cuándo podemos tener esto listo? que preguntar ¿Vamos a tener esto listo el martes verdad? Es muy importante que nuestras preguntas respecto al cumplimiento de tareas y fechas de compromisos sean directas y en ningún momento tengan tono de "negociación". La manera en que formulamos las preguntas y que preguntas elegimos realizar transmitirán un sentido formal de que estamos muy interesados en que se cumplan las fechas propuestas.Dé la fecha, no pregunte. Es indispensable que detengamos el error de otorgar la potestad de fijar las fechas de entrega a las personas que necesitan ejecutar las tareas. Es difícil comprender como la mayoría de gerentes sabiendo que tienen una fecha de entrega que cumplir aún preguntan para cuando se les puede tener lista la tarea y se sacrifican quedando entre la espada de la pared por el simple hecho de no solicitar la tarea para cuando la necesitan. Como gerentes en todo momento debemos solicitar la acción de nuestro equipo para cuando la necesitamos, no para cuando nuestro equipo dispone entregarla.Aprenda a combatir malas respuestas. Especialmente al inicio de la transición hacia una cultura de un sentido de urgencia es importante saber responder a malas respuestas. ¿Cuantas veces hemos preguntado si un proyecto va en tiempo y recibimos mil excusas sin siquiera escuchar si el proyecto va en tiempo o no? Al momento de solicitar una fecha de entrega la mayoría de veces nos enfrentaremos con un listado impresionantemente largo de las cosas que la persona con que estamos hablando tiene que hacer. En este momento debemos escuchar de una manera muy cortez y educada y en cuanto la lista finalice, debemos decir algo cómo "que bien Juan, comprendo que estamos cargados de trabajo. Ahora, "Vamos a tener esto listo el martes, ¿correcto?" En este momento debemos reiterar nuestro apoyo incondicional y total disposición para hacer lo que sea necesario de nuestra parte para lograr el objetivo.Acelere sus fechas de entrega. Conforme se va logrando la implementación de un sentido de urgencia las personas estarán utilizando cada vez menos el messenger y enfocándose cada vez más en su trabajo. Debemos estar atentos de este positivo cambio y cada vez reducir en alrededor un 10% el tiempo disponible para realizar una tarea. Algo que llevaba 50 días en ejecutar lo debemos exigir en unos 45 días y así respectivamente.Utilice las actualizaciones pasivas. Muchos gerentes pasan una cantidad de tiempo inconcebible obteniendo reportes de actualizaciones de estatus de los proyectos que están manejando. Esto no debe ser así. El equipo le debe reportar al gerente. El gerente no debe ir a buscar esta información. Sin importar que metodología o sistema se utilice para llevar el control de seguimiento para tareas debemos hacer que el equipo utilice ese sistema de una manera regular y eficiente. De la misma manera que damos fechas de entrega, debemos crear un itinerario regular en el cual nuestro equipo debe actualizar sus avances en un sistema determinado.Bien, con esto concluimos esta primer parte. A continuación los dejo con el audio original de los amigos de Manger Tools. Hasta la próxima donde trataremos los siguientes 5 pasos para concluir esta serie instruccional.{loudbot id="6" rel="enclosure"}

Publicado por Manolo Alvarez a las 14:52

Jueves, 22 de febrero del 2007

¿De donde nos visitan?

Me pareció interesante compartir con todos los visitantes las ubicaciones de nuestros lectores. El gráfico que se presenta es cortesía Google Analytics. Gracias a todos por sus visitas!

Publicado por Manolo Alvarez a las 19:05

Martes, 20 de febrero del 2007

Una carta al firmamento

Cuando el firmamento se torna tan obscuro y nos devuelve con una mirada grotesca un acontecimiento que nos quebranta el alma, entonces percibimos la fragilidad de la existencia humana. Es en estos momentos que valoramos, con el corazón oprimido por el infinito dolor de la perdida, lo mucho que valemos. Sin encontrarle ni pies ni cabeza al majestuoso plan que por alguna perversa razón permite sucesos que ni en las peores pesadillas de los eternos cautivos del infierno se pueden divisar, tratamos de continuar existiendo.Con cada nueva bocanada de aire el anhelo de seguir viviendo es cada vez más fuerte, cada vez más débil. Una parte del espíritu se enamora de los colores, los aromas y los sonidos del mundo en que existimos mientras que, el lado menos romántico de nuestro ser se repugna de los extremos a los que pueden llegar los animales "racionales" que dominan el mismo mundo. La muerte es parte natural de la vida, también lo es el amor; en esta carta al firmamento cuestiono abiertamente el límite de nuestra libertad!
El regalo de la vida una vez dado no se debiera poder quitar. Al menos no por aquel que nunca la dio. Ese despertar interno que trae con sí un nuevo amanecer, aquel recuerdo tan perfecto que nos permite transportarnos al lugar perfecto en el momento perfecto, aquella mirada que jamás podrás olvidar, en fin, todo aquello que compone la maravillosa jornada que llamamos la vida no se debiera poder arrebatar.Cierro esta carta al firmamento recordando hoy el profundo dolor de aquella perdida que aunque trágica hoy parece tan natural al lado de las monstruosidades de las que somos capaces los seres humanos. Me despido agradecido por el regalo que es mi vida, mis ganas de vivir, mi energía, aquellos que me rodean y todo lo que tengo que ofrecer. La vida es tan maravillosa y siempre la debemos cuidar, como aquel recién nacido que acaba de llegar y nos recuerda que el firmamento existe. Si, el firmamento permite situaciones inconcebibles, pero también debemos recordar que vivimos bajo ese mismo firmamento. Nunca olvides: disfruta de la vida!

Publicado por Manolo Alvarez a las 22:48

Jueves, 15 de febrero del 2007

La lucha innecesaria

Inquebrantable es la voluntad del ser humano cuando el espíritu es fuerte. Más que todo, la fortaleza del espíritu debe venir de el enriquecimiento de la mente y el sentido de propósito que lo invade cuando se llega a un cierto nivel de conciencia del ser. Este nivel de conciencia tan solo puede ser alcanzado por medio de un integro ejercicio de la mente y los sentimientos más profundos que han sido enraizados en la naturaleza humana.Por medio de la meditación (oración), lectura y constante evaluación interna las personas deben obtener un nivel de conciencia del propio ser y su papel en el entorno que las rodea. Este cometido requiere de una cantidad significativa de energía por lo que podemos relacionar a este pensamiento la idea de la necesidad de cultivar el físico también. Es de imprescindible importancia contar con la energía corporal para poder llegar a un nivel de conciencia adecuado.
Se considera que de acuerdo a la formación preliminar de una persona y todos los posibles factores que le han rodeado durante esta fase, existen dos posibles caminos a los que se pueden llegar al momento del esclarecimiento. Utilizar todo el conocimiento adquirido para lograr cumplir un conjunto de propósitos básicos de alcance limitado o utilizar este conocimiento de una manera ilimitada y tomar la decisión de empujar más allá de los intereses personales.Los individuos que optan por este segundo camino se puede decir que elijen la lucha innecesaria. En este momento se define la lucha innecesaria como: "la adjudicación propia de ciertas circunstancias que constan de algún grado de complejidad que pudieran ser fácilmente evitadas sin experimentar un perjuicio significativo." Se debe salvaguardar la idea de que en el momento de que una persona logra un esclarescimiento real, logrado con un alto nivel de conciencia, es muy díficil evadir la lucha innecesaria.

Publicado por Manolo Alvarez a las 21:19

Lunes, 12 de febrero del 2007

El socialismo en las empresas

Se necesita igualdad en una empresa para lograr que esta sea exitosa. Es necesario que todos los colaboradores tengan el mismo deseo enfático de querer triunfar como parte de un todo colectivo mayor a ellos mismos. Los líderes de las organizaciones necesitan valorar el potencial humano de cada una de las personas que conforman la empresa. Cada uno de los componentes, aunque diferente siempre será indispensable. Lo debemos reconocer, hay un tipo de socialismo en toda empresa exitosa.

Los más grandes movimientos y logros de las raza humana como sociedad colectiva se han dado tras la bandera de algún tipo de socialismo o derivado. Es necesario que como empresarios reconozcamos que el poder de un grupo unido trabajando por el mismo ideal es mucho mayor que el de unos cuantos individuos destinados a velar por sus propios intereses.En el momento que como personas estamos dispuestos a dar lo mejor de nosotros mismos por el grupo de personas que conviven a nuestro alrededor y que su supervivencia económica depende de la misma fuente que la nuestra (la empresa), estamos listos para ser productivos y sacar la empresa adelante. En los más grandes momentos de desesperación a través de la historia, la humanidad ha visualizado los más grandes triunfos de solidaridad y camaradería humana. Han sido esto momentos los que han definido nuestro rumbo como "pobladores supremos" del planeta.Este tipo de comportamiento es el que se exhibe una y otra vez en las culturas organizacionales de las empresas más grandes del mundo. Ese sentido de igualdad propiciado por aquel líder dispuesto a sacrificarse por sus seguidores, aquella entrega sobrenatural de cada una de las personas involucradas con el cometido final, aquel sentimiento de pertenencia que nos invade a todos al formar parte de un grupo en donde alguien está dispuesto a darlo todo por nosotros, si, es todo esto lo que se necesita para guiar a una empresa al camino del éxito!

Publicado por Manolo Alvarez a las 23:26

Jueves, 8 de febrero del 2007

El regalo de los problemas

Bien, todos tradicionalmente tratamos de evitar los problemas. Dedicamos una buena parte de nuestro tiempo y energía en rodearlos. Esto no debe ser así. Todas las personas tienen problemas. Algunas tienen problemas económicos, otras tienen problemas en sus relaciones, otras tienen problemas laborales, otras tienen problemas con sus familiares, etc. De hecho, creo que las únicas personas que no tienen problemas son aquellas que ya han muerto. Todos los tenemos. Es más, creo que esta es la manera en que está diseñada la vida. Un conjunto de situaciones difíciles (problemas) que se nos presentan durante nuestra trayectoria con el fin de ayudaros a crecer y permitirnos ser las mejores personas que podemos ser de acuerdo a nuestras propias capacidades.
Al mentalizarnos con el hecho de que los problemas son inevitables y una parte muy importante es indispensable de la vida, empezamos a verlos de otra manera. Comprendemos que son situaciones que nos ayudan a crecer. Robin Sharmauna vez dijo "Creo que hoy soy la persona que soy gracias a las experiencias más difíciles y sufridas que he vivido. No las cambiaría por nada en este mundo." Esto es una realidad de la vida y no la podemos cambiar: la superación de nuestros problemas nos hace mejores.Con este paradigma establecido podemos proceder a detallar unas cuantas técnicas de como afrontar nuestros problemas de una manera directa y con una mejor actitud:Unas cuantas preguntas:¿Cómo podría ser esto peor?¿Importará lo que me está ocurriendo dentro de un año? Si la respuesta es no, ¿para que preocuparnos? De hecho, para que llamarlo un problema!¿Como la resolución de esta situación me hará ser mejor?El poder del lenguaje. El lenguaje es una herramienta muy poderosa y las palabras que escogemos a menudo determinan nuestra actitud ante cualquier situación. Tratemos de no utilizar la palabra "problema" y buscar algo como "contratiempo" o "inconveniente".Disciplina. La mayoría de las personas se "desarman" en los momento difíciles. Ceden. Es en estos momentos donde nos debemos dejar a un lado nuestras mejores prácticas (ir al gimnasio, despertarnos temprano, leer los grandes libros, etc.) Esta disciplina nos permite encontrar el camino correcto y salir triunfantes de cualquier situación que podamos afrontar."La vida fue diseñada para ser ser la gran maestra de la superación. Su mecanismo para cumplir este cometido son los problemas. Los seres humanos fuimos hechos para vivir la vida; los seres humanos fuimos hechos para afrontar y resolver nuestros problemas. Los seres humanos fuimos hechos para triunfar y vencer la adversidad."Manolo Alvarez

Publicado por Manolo Alvarez a las 15:20

Lunes, 5 de febrero del 2007

Los mejores anuncios del Super Bowl

Los leones de Taco Bell (Carrne):

Los Cangrejos de Budweiser:

El ratón de Blockbuster:

Los mecánicos de Snickers:

Las chicas de Godaddy:

La cajera de Doritos::

Budweiser, piedra papel o tijera::

Publicado por Manolo Alvarez a las 21:43

Por qué los Colts ganaron el Super Bowl

Ayer, 4 de febrero del 2006 los Colts de Indianapolis derrotaron a los Bears de Chicago 29 a 17. El triunfo logrado por los Colts cobra un mérito especial si tomamos en cuenta que son el primer equipo de "Domo" que gana un Super Bowl en un estadio abierto. Y no solo fueron los primeros en lograrlo, lo lograron en el primer Super Bowl en la historia que se ha jugado bajo la lluvia. Y como que si esto fuera poco, lo lograron contra un equipo cuya ciudad casa les ha enseñado a jugar en condiciones climatológicas tan adversas como la misma lluvia e inclusive la nieve.Aún así, se logro el objetivo y con esto la realización de el sueño de uno de los jugadores más prolíficos en la historia de la liga, Peyton Manning. ¿Cómo lo lograron? Determinación.

La mirada en los jugadores de los Colts era diferente. Su entrenador Tony Dungy acaba de pasar por la peor tragedia posible, el suicidio de un hijo adolescente y aún así ratificó su compromiso a no abandonar su puesto como líder del equipo. Peyton Manning, tras haber roto uno de los más significativos records individuales de la liga (mas touchdowns lanzados en una temporada) el año pasado manifestó su inconformidad y deseo de lograr el máximo triunfo en equipo. Estos elementos sentaron los prescedentes para una despliegue de atletismo y determinación colectiva que nos debiera servir de ejemplo a todos en nuestras vidas diarias.Siempre he estado convencido que el talento tan solo es parte del éxito. Si, es importante pero no esencial. Los ingredientes verdaderamete esenciales en el logro de la conquista de cualquier objetivo son la determinación y ese fuego interno que nos prende el alma.

Publicado por Manolo Alvarez a las 21:13

Viernes, 2 de febrero del 2007

El gran valor de los cementerios

Recientemente algunos científicos han estado analizando toda la tierra con el fin de encontrar los puntos más valiosos en todo el planeta. Se han utilizado las más modernas técnicas satelitales para identificar los repositorios de materiales preciosos más abundantes del planeta. El deseo de poder encontrar toda esta riqueza natural ha costado millones de millones de dólares y sin embargo creo que estas personas no están buscando en el lugar correcto. Deben dirigir sus esfuerzos hacia los cementerios.

Es simple. Creo que si alguien se tomará la molestia de cuantificar el valor de las ideas y todo el potencial de las personas que se han ido a la tumba sin jamás realizarlos, encontraríamos una valor,una riqueza y un potencial de aporte hacia la humanidad de incalculables proporciones. Así, que nunca dejes de preguntar, te sorprenderás cuando la gente empiece a decir que si. Nunca calles.Tus ideas valen mucho. Hazlas realidad. Y finalmente nunca temas. Vive tu mejor vida y no entierres con tu cuerpo todo lo que tienes que ofrecer al mundo. Tu valor como ser humano es infinito, no lo menosprecies.

Publicado por Manolo Alvarez a las 13:17

Miércoles, 31 de enero del 2007

Circulo de Influencia, Impacto y Salud

Como seres humanos las conexiones que tenemos con otras personas es de vital importancia para nuestro desarrollo personal. Las personas que nos rodean definen de muchas maneras nuestra realidad al igual que nosotros definimos la realidad de aquellos que nos rodean. En este segmento estaremos explorando cómo podemos apoyarnos en las personas que nos rodean para mejorar nuestra salud. De la misma manera veremos cómo el desarrollo de nuestra salud nos permite incrementar nuestro impacto en nuestro entorno y nuestro circulo de influencia.

En el mundo de los deportes podemos encontrar una clara manifestación de por qué las personas que nos rodean nos pueden ayudar a superar nuestro rendimiento en cualquier aspecto de nuestras vidas. Es muy extraño que un record mundial sea registrado en prácticas. Los records usualmente se rompen en competencias en donde los atletas compiten con competidores de igual o mejor calidad que ellos mismos. Nuestra naturaleza nos hace dar más de nosotros mismos cuando tenemos compromisos ajenos a nuestro propio ser.

Es muy importante que tomemos ventaja de esta característica humana para mejorar nuestra salud. Debemos utilizar a las personas que nos rodean como una plataforma para ratificar nuestros compromisos de instalar los nuevos hábitos que nos llevarán a vivir una vida más saludable. Algunos ejemplos de cómo apoyarnos en nuestros amigos, pareja o familiares para mejorar nuestra salud son:

Crear un grupo de dos o más personas para asistir al gimnasio. Nuestros estados de ánimo y motivación cambian día a día. Mientras más personas se comprometan con el grupo es más alta la probabilidad que al menos una de las personas del grupo “incite” a los demás a asistir a su sesión de ejercicio diaria. En adición, muchos de los gimnasios de la ciudad ofrecen cuotas especiales para las personas que asisten en grupo.Sana competencia. Una vez que el grupo está conformado y asistiendo con regularidad al gimnasio se pueden crear métricas comparativas con las cuales se pueden medir los avances logrados en cuanto a resistencia, fuerza, peso y dimensiones logrados por los miembros del equipo.La dieta. Las tentaciones nunca están lejos. En especial cuando nos proponemos iniciar una dieta. Si las personas con que compartimos la hora de los alimentos tienen hábitos alimenticios similares será bastante más fácil respetar la dieta propuesta. Es muy difícil ir con un grupo de amigos a un restaurante de comida rápida y no al menos probar algún alimento que sabemos que no debemos probar.

Debemos

recordar que la salud se debe cultivar a diario y no en un solo día. Considero que ya que la salud es un proceso que debemos cultivar todos los días lo debemos ver como una oportunidad que tenemos para pasar con las personas que queremos mientras logramos un mutuo beneficio. Una verdadera conexión humana que traerá una más larga y saludable vida a aquellos con quienes compartimos nuestro interés por la salud.

Bien, ya vimos como podemos obtener varios beneficios de las personas que nos rodean para poder mejorar nuestro estilo de vida. Conforme vamos avanzando en el camino de nuestra superación física personal nos daremos cuenta que cada vez contaremos con más energía. Es en este punto que podemos empezar a aportar a los demás y nuestra salud se vuelve un faro guía para las personas más cercanas a nosotros. Nuestro circulo de influencia.

Todas las personas tenemos un fin más grande que nosotros mismos y tarde o temprano, dadas las circunstancias correctas, empezaremos a influir en aquellos que nos rodean. Nuestra capacidad de influir de una manera positiva en aquellos que nos rodean y poder maximizar nuestro impacto en el mundo está limitado por nuestra energía. Nuestra energía está limitada por nuestra salud.

En este momento quiero definir la salud como algo distinto a “no estar enfermo”. La salud en relación al impacto positivo y la cantidad de vidas que podemos “tocar” es otro concepto. Es despertarse temprano para aprovechar el día, es tener una rutina de ejercicio constante que nos incrementa la energía, es esa claridad mental de saber qué es lo que queremos, es esa paz espiritual que nos permite combatir el estrés, es esa persona que todos queremos ser y que tantas veces hemos soñado. Es ese mejor yo que requiere del cumplimiento de esos propósitos que tantas veces nos hemos hecho para nacer.

Podemos ver todo este proceso como un círculo virtuoso en el cual la energía del grupo es un catalizador para el arranque y mejor de la salud de un individuo, el cual posteriormente cobrará una nueva energía propia que podrá ser utilizada para impactar la vida de los demás y propagar un estilo de vida saludable a tantas personas que tanto lo necesitan.

El poder del cambio está en nosotros. Aquellos que nos rodean nos quieren y desean lo mejor para nosotros. Nosotros queremos maximizar nuestro impacto positivo en el mundo y llenarnos de ese sentido de cumplimiento que tanto buscamos. Todo esto está a nuestro alcance si tan solo utilizamos nuestra fuerza de voluntad para empezar llevar una vida más saludable! Así que busca a tus mejores amigos, a tu novio, novia, esposo o esposa; no importa quién. Arma tu equipo y empieza ya que el mundo te necesita.

Publicado por Manolo Alvarez a las 09:52

Lunes, 29 de enero del 2007

Y nuestra policía qué?!

Hace alrededor de 6 meses escribí un artículo comentando sobre el asalto que sufrí en la 2da ave. de la z.10 a plena luz del día. El día de hoy escribiré de un acontecimiento que se llevó acabo la semana pasada. El incidente involucró a una compañera de trabajo, un motorista, 5 policías civiles y un policía de tránsito. Puede parecer increíble que esto suceda en un país en donde los ciudadanos viven con una supuesta creencia de tener el derecho de la democracia. La democracia es bastante más que tener el derecho de voto y la opción de elegir al líder de la nación una vez cada 4 años. Es poder transitar por las calles sin miedo de aprehensión y contar con la total garantía de saber que nuestros derechos humanos serán respetados. Considero que aunque el siguiente relato no pasó a más es un claro ejemplo de lo lejos que nos encontramos como nación de garantizar a nuestros ciudadanos una vida digna.

Alrededor de las 3:00 pm dos compañeros de trabajo salieron de la oficina rumbo a una reunión con un cliente. 5 minutos después me contactaron para notificarme que había tenido un accidente con un motorista y que la conductora estaba siendo retenida por elementos de la policía civil. El incidente ocurrió justo enfrente de la oficina, al lado opuesto de la calle donde ocurrió el salto que sufrí hace varios meses. Al salir para mi sorpresa no vi mayor percance. De hecho, no había motorista! La motocicleta estaba estacionada sin rayón alguno. Pero esto si, pude notar 5 elementos de la policía civil custodiando a nuestra compañera de trabajo. En este momento me enteré de lo que había ocurrido en realidad. La motocicleta esta estacionada detrás del carro de mi compañera de trabajo. Al retroceder topo la motocicleta en la llanta (sin botarla). Para su mala suerte, esto fue presenciado por los policías que inmediatamente trataron de aprovechar la situación y la detuvieron (no siendo este incidente parte de su jurisdicción). Se argumentó que debido a la ausencia del propietario de la moto ella debía permanecer en el lugar hasta que el regresará. Todo esto claramente destinado a ejercer presión y obtener la tradicional "mordida". En este momento, ya con todos afuera y viendo que a posibilidad de corrupción era nula, nos comentaron que se iba a llamar a la policía de tránsito para que le dieran seguimiento a la situación. Para este entonces, el compañero de trabajo que acompañaba a la conductora ya había procedido a buscar a un oficial de tránsito. El llegar el policía de tránsito los 5 policías civiles fueron "relevados" por alguien con jurisdicción para tratar este gran problema. El policía de tránsito, una vez que tomó control de la situación procedió a ver que no había daño a ninguno de los vehículos; mucho menos a cualquiera de las personas involucradas. Solicitó que se llenará un formulario para poder justificar el hecho de haber dejado su puesto y se cerró el caso. Me parece totalmente incoherente que estos policías civiles estén perdiendo 45 minutos de su tiempo cuando hay tantos criminales sueltos en nuestra Guatemala. Todo por tratar de intimidar y sacar un par de Quetzales a una indefensa jovencita. Por el otro lado debemos reconocer la gran actitud del oficial mostrado en la fotografía ya que en cuanto llegó a la escena del incidente prontamente tomó control de la situación y la resolvió con mucho profesionalismo y prontitud. Fue verdaderamente un caso donde pudimos ver ambos extremos de comportamiento humano.

Publicado por Manolo Alvarez a las 21:22

Sábado, 27 de enero del 2007

Video Presentación: Liderazgo

En esta segunda publicación de un vídeo de las recientes conferencias ofrecidas presento el tema de liderazgo. De acuerdo a John C. Maxwell el liderazgo se puede definir como influencia, nada más, nada menos. Se considera que el liderazgo es una de las cualidades más importantes que debemos desarrollar como seres humanos. El liderazgo nos es un privilegio para aquellos que nacen para ser líderes, es un comportamiento bien definido que puede ser aprendido y aplicado por cualquiera. La presentación que se realiza detalla a fondo las 21 leyes irrefutables del liderazgo, como aplicarlas y como las podemos aplicar en nuestras vidas para incrementar nuestro impacto e influencia en nuestros colaboradores y subsecuente mente nuestro entorno.

Quiero hacer un especial énfasis en que tanto esta presentación como la de productividad se realizaron de una manera totalmente gratuita con dos propósitos, primero lograr colaborar con el personal administrativo y docente que nos escuchó y ayudarlas a superarse y segundo practicar la ley de la influencia y ejercitar nuestros propios músculos de liderazgo para lograr superarnos a nosotros mismo.
De nuevo, un especial agradecimiento al personal de Junkabal, Amikino, Elena, Marianto y Luzde por todo su apoyo y permitirme participar en tan especial proyecto!

Publicado por Manolo Alvarez a las 23:03

Miércoles, 24 de enero del 2007

Video Presentación: Productividad

La productividad es esencial. En nuestra vida personal, profesional, y espiritual. El tiempo ya no alcanza y las tareas a realizar cada vez son más. Debemos sentar el precedente de que la productividad es un arte que podemos aprender y no una cualidad mágica de unos cuantos privilegiados. Todos podemos ser organizados y productivos. Tan solo debemos practicar ciertas prácticas ya preestablecidas que nos ayudarán a lograr más logros con menos esfuerzo. A continuación un vídeo de una charla impartida en un centro de capacitación de mujeres que amablemente nos cedió sus instalaciones para presentar y filmar el material. Se presentan los puntos claves para lograr una mejor productividad.

Quiero agradecer especialmente a Doña Eva por darnos el honor de presentar este material en su organización, a Elena Luzde y Marianto por dejarme participar en su proyecto y el apoyo con la filmación y preparación del material audiovisual. A Dustin por su asesoría en la codificación del vídeo y a todos los autores que me han enriquecido con su conocimiento. Siendo está la primer publicación de un vídeo agradeceremos mucho su retroalimentación de la experiencia para ver el vídeo, el contenido de la presentación y la calidad de la exposición.

Publicado por Manolo Alvarez a las 18:37

Martes, 23 de enero del 2007

Técnicas de Gestión: Como desarrollar una voluntad de acero

Si realizamos un estudio a profundidad de las características de las personas más exitosas y sobresalientes en el mundo nos daremos cuenta que todos tienen una característica en común: la tendencia de nunca darse por vencidos. Este comportamiento viene vinculado al desarrollo de una voluntad de acero. Esta es la diferencia que separa a los buenos de los mejores. Estas personas tienen una disciplina interna inquebrantable que les permite llegar hasta el final y obtener resultados. Casí todos podemos generar ideas, pero las personas más exitosas logran "ejecutar" estas ideas de una manera implacable. Su capacidad de ejecutar es igual o mejor que la de generar ideas. A continuación veremos como todos podemos desarrollar una voluntad de acero con simples ejercicios diarios.
Con una voluntad de acero encontraremos la capacidad de realizar nuestros sueño y vivir nuestra mejor vida. Manos a la obra:El club de las 5:00 am. El levantarnos a las 5:00 am es una victoria primaria que nos prepara el día para un sin fin de victorias. Nos de un sentido de cumplimiento y auto control que nos permite sentar las bases y la confianza en nosotros mismos para lograr el desarrollo de una voluntad de acero. Al igual que un cohete espacial que utiliza más combustible durante los primero momentos de su despegue que en todo el resto de su trayectoria, iniciar un nuevo hábito requiere un esfuerzo mucho mayor las primeras 3-4 semanas y posteriormente este queda instalado y el nivel de desconfort que genera este nuevo comportamiento es casi nulo. Concluya lo que inicia. Es simple, concluya lo que inicia. La mayor cantidad de personas no acaban lo que inician (proyectos, relaciones, hobbies). Todo proceso de aprendizaje tiene resistencia. Es importante que cuando empezamos cualquier actividad nueva no dejemos que la incomodidad o resistencia nos venza y debemos empujar para lograr concluir aquello que empezamos, siempre! Nunca nos debemos rendir. No hay otra opción.Haga lo que le causa incomodidad. Debemos empezar pequeño. Si no le gusta hacer su cama, hágala mañana. Al hacer las cosas que nos causan incomodidad ejercitamos nuestra voluntad. Todas las personas tenemos una gran fuerza de voluntad. Solamente que unas personas la tienen más desarrollada que otros. Es como cualquier músculo del cuerpo. Necesitamos ejercitarlo para desarrollarlo y estos es justo lo que hacemos al realizar actividades que no son de nuestro total agrado. No requerimos cambio, solo necesitamos desarrollar lo que ya la naturaleza nos ha dado.Celebre sus pequeños logros. Es muy importante reconocernos los pequeños logros que tengamos durante este proceso. Cada vez que acabemos algo, nos despertemos temprano, etc. debemos reconocérnoslo para lograr sentir el sentido de cumplimiento que todos necesitamos.
Podcast en Inglés (Robin Sharma):

Publicado por Manolo Alvarez a las 15:21

Domingo, 14 de enero del 2007

Técnicas de Gestión: Enfoque

En esta ocasión quisiera tocar el tema del enfoque y su implicación na nuestras actividades gerenciales. El enfoque es la parte más subestimada de la gerencias, a pesar de que usualmente es de los temas que más tocamos. Enfocarnos debe ser una parte esencial de nuestras actividades diarias ya que con esto lograremos acabar lo que empezamos y no dejar una cantidad de actividades inconclusas que lo único que logran es llenar nuestra cubeta de atención y no paralizan no dejándonos actuar con claridad. ¿Por qué la foto del domador de leones? Por que debemos dejar de ser leones y enfocarnos para lograr tener éxito. A pesar de que en la actualidad existen miles de teorías complejas respecto a el poder del enfoque de una persona, presentaré en una o dos frases por que debemos enfocarnos utilizando la imagen del domador de leones presentada. Al responder la siguiente pregunta encontraremos el poder y los beneficios de enfocarnos ¿Por qué un domador de leones NUNCA entra a la jaula sin un banco o silla?Simple, el león trata de poner su atención en cada una de las patas del banco o la silla, distribuyendo su atención en los 4 puntos y nunca logrando un enfoque claro y dirigido en su objetivo primordial de atacar al domador. La dispersión de su atención lo paraliza y nunca lograr cumplir su cometido. Este mismo fenómeno nos ocurre al tener nuestra atención puesta en demasiadas tareas complejas al mismo tiempo, nunca logrando concluirlas con excelencia. Es tan simple como esto, para tener éxito en la vida y en especial en la gerencia, debemos tomar nuestras tareas una a una y no dejar que la premura de las actividades diarias no dispersen la atención de lo que en realidad sabemos que tenemos que hacer!

Publicado por Manolo Alvarez a las 20:47

Miércoles, 10 de enero del 2007

Apple Lanza IPhone, Detalles

Acabando de haber tomado bandos en la lucha entre Apple y Microsoft (tengo una semana de haber comprado un Microsoft Zune) no puedo evitar sentir algo de envidia por el nuevo regalo que nos entrega Apple: IPhone. No obstante, quiero aprovechar esta nota para comentarles que estoy muy contento con el Zune y considero que es un mejor producto que los Ipods actuales. IPhonecombina un IPod de pantalla ancha (Widescreen), un teléfono con tecnología de punta, novedosa funcionalidad Internet y tecnología de ingreso de datos totalmente revolucionario. A pesar de que el IPhone ya fue lanzado, estará disponible a los consumidores hasta junio de este año exclusivamente para usuarios de Cingular en Estados Unidos.A continuación los detalles tomados del sitio de Apple.

iPhone combines three products — a revolutionary mobile phone,
a widescreen iPod with touch controls, and a breakthrough Internet
communications device with desktop-class email, web browsing, maps, and
searching — into one small and lightweight handheld device. iPhone also
introduces an entirely new user interface based on a large multi-touch
display and pioneering new software, letting you control everything
with just your fingers. So it ushers in an era of software power and
sophistication never before seen in a mobile device, completely
redefining what you can do on a mobile phone. IPodiPhone is a widescreen iPod with touch controls that lets you enjoy all
your content — including music, audiobooks, videos, TV shows, and
movies — on a beautiful 3.5-inch widescreen display. It also lets you
sync your content from the iTunes library on your PC or Mac. And then
you can access it all with just the touch of a finger.TeléfonoiPhone is a revolutionary new mobile phone that allows you to make a
call by simply pointing your finger at a name or number in your address
book, a favorites list, or a call log. It also automatically syncs all
your contacts from a PC, Mac, or Internet service. And it lets you
select and listen to voicemail messages in whatever order you want —
just like email.InternetiPhone features a rich HTML email client and Safari — the most advanced
web browser ever on a portable device — which automatically syncs
bookmarks from your PC or Mac. Safari also includes built-in Google and
Yahoo! search. iPhone is fully multi-tasking, so you can read a web
page while downloading your email in the background over Wi-Fi or EDGE.Ingreso de DatosMulti-touch
iPhone features the most revolutionary
user interface since the mouse. It’s an entirely new interface based on
a large multi-touch display and innovative new software that lets you
control everything using only your fingers. So you can glide through
albums with Cover Flow, flip through photos and email them with a
touch, or zoom in and out on a section of a web page — all by simply
using iPhone’s multi-touch display.
Intelligent Keyboard
iPhone’s
full QWERTY soft keyboard lets you easily send and receive SMS messages
in multiple sessions. And the keyboard is predictive, so it prevents
and corrects mistakes, making it easier and more efficient to use than
the small plastic keyboards on many smartphones.Pueden apreciar vídeos del producto y su lanzamiento acá.

Publicado por Manolo Alvarez a las 11:37

Lunes, 8 de enero del 2007

Técnicas de Gestión: Uno a Uno

Con esta primer publicación doy inicio a una seria de artículos que estaré publicando con regularidad en los cuales estaré tocando diversos temas relacionados con la gestión de empresas y personal. En el pasado he publicado uno que otro artículo al respecto pero en este caso estar´dando una mayor estructura a las publicaciones y estaré ofreciendo artículos concisos y directos que le ofrezcan a la comunidad un invaluable recurso que les permita incrementar sus capacidades como gestores o gerentes. En esta primer edición de "Técnicas de Gestión" quiero tocar un tema que mochos especialistas en el área consideran el arma más efectiva del gerente: la Reunión Uno a Uno.Es cierto, casi todos los gerentes tenemos nuestras reuniones semanales
con nuestros colaboradores y equipos de trabajo. Sin embargo,
usualmente estas reuniones son grupales y tratan específicamente
situaciones de trabajo de naturaleza urgente.
Es muy extraño que encontremos el tiempo necesario para poder obtener
retroalimentación real y un sentido verdadero de que está pasando con
cada uno de nuestros colaboradores. Esta ausencia de comunicación es la
principal barrera en el desarrollo de la productividad de nuestros
equipos de trabajo y nuestros colaboradores en si.
He entonces acá el concepto de la Entrevista Uno a Uno. Este simple proceso no es más que una reunión semanal con cada una de las personas que le reportan diariamente que cumple con las siguientes características:El enfoque principal debes ser en el miembro del equipoTiene 30 minutos de duraciónEs calendarizada con anticipación y nunca se cancelaSe efectúa en el escritorio del gerente (no en público pero no necesariamente en privado)Siempre se deben tomar notas durante la reuniónSe deben tener con todos los miembros del equipo que le reporten directamenteTiene agenda definidaPrimeros 10 minutos para el colaboradorSiguientes 10 minutos para el gerenteÚltimos 10 minutos para toma de decisiones y un vistazo hacia el futuroEl resultado de tener estas reuniones de una manera periódica es un incremento en la comunicación entre el gerente y su equipo y le permite estar sintonizado con todos respecto a sus ambiciones, anhelos y situaciones personales. El llevar a cabo estas reuniones semanales le liberará mucho tiempo ya que sus colaboradores sabrán que tienen un tiempo fijo semanal en el cual pueden expresar sus inquietudes y no estarán vistándole con trivialidades a cada momento.Quiero hacer referencia al material original de Mark Horstman y Michael Auzenne de donde he tomado este concepto. En los siguientes links podrán encontrar los episodios de el podcast que ellos publican semanalmente que tratan del tema de la Reunión Uno a Uno. En estos archivos podrán encontrar mucho más detalle y beneficios de esta técnica gerencial. Pueden scuchar los archivos directamnte en línea al hacer clic en el player que se encuentra al lado de la dirección de internet.(Reunión Uno a Uno Parte I en Inglés)

(Reunión Uno a Uno Parte II en Inglés)

(Reunión Uno a Uno: Preguntas y Respuestas en Inglés)

Publicado por Manolo Alvarez a las 21:04

Domingo, 7 de enero del 2007

Read :: For Whom the Bell Tolls by Ernest Hemingway

For Whom the Bell Tolls, de Ernest Hemingway es la primer novela que leo de este gran autor norteamericano. Publicada en 1940, esta novela es un relato de guerra basado en las experiencias vividas por el autor mientras cubrió la guerra civil española como reportero. En lo personal se ahora que tengo vínculos muy fuertes relacionados a lo ocurrido durante esta guerra y esto ha hecho que la experiencia de leer la novela haya sido bastante especial. Sin embargo, los relatos presentados son bastantes fuertes y no puedo evitar pensar en lo afortunados que somos todos los que no hemos tenido que experimentar una guerra.
Bien, a los detalles de lo que considero más importante de la obra.El relato gira en torno a un joven norteamericano que por azares del destino se enfila en la lucha civil en España. Toma el bando de la república y lucha en contra de los fascistas. Su trabajo consta en dinamitar puentes y durante el desarrollo de la historia es asignado a dinamitar un objetivo muy importante para el movimiento. Durante el sin fin de aventuras experimentadas para lograr cumplir su objetivo, el joven Robert Jordan se une a una banda de "guerrilleros" que lo acompañan en su jornada y ultimada mente hasta el fin de su vida.
Robert Jordan se enamora de una joven, María, quien se unió a esta banda luego de ser rescatada de un grupo de soldados fascistas quienes con anterioridad la violan y la dejan a morir. El sueño de Robert Jordan se torna hacia casarse con María y vivir con ella. Dicho anhelo es interrumpido por el sacrificio supremos realizado por el joven Robert al dar su vida por cumplir su objetivo de dinamitar el puente.
Podemos decir que esta novela trata de transmitir al lector la idea de la perdida de la inocencia durante la intervención en una guerra y como podemos llegar los seres humanos a valorar la vida humana de distintas maneras. Se presentan un sin fin de referencias reflejadas en los pensamientos internos de los personajes, en los cuales podemos apreciar las distintas opiniones de cada uno respecto al concepto de quitar la vida a otro ser humano. Cada uno de los personajes aporta de distintas maneras sus más profundas opiniones las cuales abarcan casi todos los puntos de vista que se pueden tener al respecto.
Creo que el libro es una excelente obra literaria que puede aportar bastante al lector en el sentido moral y nos pone en un punto en el cual podemos apreciar de una mejor manera la fortuna que tenemos de estar en donde estamos. El contenido es bastante fuerte, en especial una historia presentada por Pilar en la cual se detalla el asesinato colectivo de varios fascistas en una plaza española. Finalmente quiero recomendar este libro a cualquiera de ustedes que sientan un interés por la guerra y afinidad por personajes idealistas que están dispuestos ha dar su vida por un ideal. También se puede encontrar un poco de amor romántico en la historia.

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 20:24

Lunes, 1 de enero del 2007

Feliz año Nuevo!!!

Bien, luego de estar alejado durante unos cuantos días debido a las vacaciones de fin de año regreso con este pequeño articulo para desearles a todos los lectores de la página un muy feliz y saludable 2007. De la misma manera quiero plasmar un par de pensamientos que tengo respecto a lo que creo que va a ocurrir durante el 2007.

Esta tambin es la primera vez que escribo desde fuera de Guatemala,(todavía me quedan un par de días de vacaciones!) hecho que me reafirma lo magnifico que es el Internet ya que estoy logrando el mismo cometido que si lo estuviera haciendo desde mi casa u oficina en Guatemala. El 2006 fue un año de mucho cambios y bendiciones. La mayor cantidad de cambios experimentados en lo personal se dieron en el ámbito profesional y corporativo. Durante este año creció mucho mi interés por la literatura, los negocios y el arte de la gerencia. Me he alejado un poco más de lo que es la programación más sin embargo sigo muy apegado a lo que es la tecnología y los equipos digitales.

En retrospectiva creo que en general el 2006 va ha marcar un cambio muy importante en la historia de la humanidad. Como algunos ya sabrán, la revista Time nos declaró a nosotros, los usuarios del Internet como "la persona del año". Un acontecimiento único que refleja el importante cambio que se dio durante estos últimos 12 meses: el Internet dejo de ser un medio pasivo en el cual todos tan solo obteníamos información y empezó ha ser en realidad un medio interactivo donde cada persona que así lo deseé puede jugar un rol activo y publicar su vida por medio de cualquier cantidad de medios digitales. Se logró crear un ambiente de colaboración global y una explosión productiva como nunca antes en la historia. Creo que el 2007 será una continuación de este fenomeno. Vienen cambios muy fuertes en nuestros estilos de vida, tanto personales como empresariales y debemos estar listos para afrontarlos. Exactamente que nos despara este 2007 no lo sé. Sin embargo, si estoy seguro de que aquellos de nostros que tengamos nuestros corazones llenos de entusiasmo y buenos deseos en conjunto con una mente suficientemente abierta y agil para poder tomar ventaja de esta nueva reestructuración social tendremos un super año. Bienvenidos al 2007!!!Como registro quiero concluir este post con un pequeño listado de lo que espero lograr este año:Iniciar mi familia (tener nuestro primer hijo/a), ya estoy casado.Mejorar como esposo y llevar un estilo de vida menos agitado.Crecer bastante esta página y mis habilidades para escribir.Llevar mi empresa a un nivel en el que nunca antes ha estado por medio de un incremento en mi eficiencia administrativa y el desarrollo íntegro de mis colaboradores.Colaborar en el desarrollo personal y profesional de mis colaboradores en la empresa y mis alumnos en la Universidad.Tener más tiempo para leer.Mejorar, por medio de ejercicio, mi condición física.

Publicado por Manolo Alvarez a las 12:34

Miércoles, 20 de diciembre del 2006

Steve Jobs, discurso en Stanford

Una de las personas que más admiro dentro del mundo de los negocios es el señor Steve Jobs, fundador de Apple y Pixar Studios. Es una persona muy perseverante que sin tener acceso a una educación universitaria ha logrado un éxito profesional tremendo. Con todo el respeto que el se merece les publico un discurso dado el año pasado a un grupo de estudiantes en la Universidad de Stanford en California. El tema central del discurso es como debemos confiar en nuestros corazones y no temer a nuestro destino ya que una vez que estemos dispuestos a llegar loejos, lo podemos lograr. El texto se presenta en el idioma natal del autor, el inglés.

This is the text of the Commencement address by Steve Jobs, CEO of Apple Computer and of Pixar Animation Studios, delivered on June 12, 2005.

I am honored to be with you today at your commencement from one of the finest universities in the world. I never graduated from college. Truth be told, this is the closest I've ever gotten to a college graduation. Today I want to tell you three stories from my life. That's it. No big deal. Just three stories.

The first story is about connecting the dots.

I dropped out of Reed College after the first 6 months, but then stayed around as a drop-in for another 18 months or so before I really quit. So why did I drop out?

It started before I was born. My biological mother was a young, unwed college graduate student, and she decided to put me up for adoption. She felt very strongly that I should be adopted by college graduates, so everything was all set for me to be adopted at birth by a lawyer and his wife. Except that when I popped out they decided at the last minute that they really wanted a girl. So my parents, who were on a waiting list, got a call in the middle of the night asking: "We have an unexpected baby boy; do you want him?" They said: "Of course." My biological mother later found out that my mother had never graduated from college and that my father had never graduated from high school. She refused to sign the final adoption papers. She only relented a few months later when my parents promised that I would someday go to college.

And 17 years later I did go to college. But I naively chose a college that was almost as expensive as Stanford, and all of my working-class parents' savings were being spent on my college tuition. After six months, I couldn't see the value in it. I had no idea what I wanted to do with my life and no idea how college was going to help me figure it out. And here I was spending all of the money my parents had saved their entire life. So I decided to drop out and trust that it would all work out OK. It was pretty scary at the time, but looking back it was one of the best decisions I ever made. The minute I dropped out I could stop taking the required classes that didn't interest me, and begin dropping in on the ones that looked interesting.

It wasn't all romantic. I didn't have a dorm room, so I slept on the floor in friends' rooms, I returned coke bottles for the 5¢ deposits to buy food with, and I would walk the 7 miles across town every Sunday night to get one good

meal a week at the Hare Krishna temple. I loved it. And much of what I stumbled into by following my curiosity and intuition turned out to be priceless later on. Let me give you one example:

Reed College at that time offered perhaps the best calligraphy instruction in the country. Throughout the campus every poster, every label on every drawer, was beautifully hand calligraphed. Because I had dropped out and didn't have to take the normal classes, I decided to take a calligraphy class to learn how to do this. I learned about serif and san serif typefaces, about varying the amount of space between different letter combinations, about what makes great typography great. It was beautiful, historical, artistically subtle in a way that science can't capture, and I found it fascinating.

None of this had even a hope of any practical application in my life. But ten years later, when we were designing the first Macintosh computer, it all came back to me. And we designed it all into the Mac. It was the first computer with beautiful typography. If I had never dropped in on that single course in college, the Mac would have never had multiple typefaces or proportionally spaced fonts. And since Windows just copied the Mac, its likely that no personal computer would have them. If I had never dropped out, I would have never dropped in on this calligraphy class, and personal computers might not have the wonderful typography that they do. Of course it was impossible to connect the dots looking forward when I was in college. But it was very, very clear looking backwards ten years later.

Again, you can't connect the dots looking forward; you can only connect them looking backwards. So you have to trust that the dots will somehow connect in your future. You have to trust in something - your gut, destiny, life, karma, whatever. This approach has never let me down, and it has made all the difference in my life.

My second story is about love and loss.

I was lucky I found what I loved to do early in life. Woz and I started Apple in my parents garage when I was 20. We worked hard, and in 10 years Apple had grown from just the two of us in a garage into a $2 billion company with over 4000 employees. We had just released our finest creation - the Macintosh - a year earlier, and I had just turned 30. And then I got fired. How can you get fired from a company you started? Well, as Apple grew we hired someone who I thought was very talented to run the company with me, and for the first year or so things went well. But then our visions of the future began to diverge and eventually we had a falling out. When we did, our Board of Directors sided with him. So at 30 I was out. And very publicly out. What had been the focus of my entire adult life was gone, and it was devastating.

I really didn't know what to do for a few months. I felt that I had let the previous generation of entrepreneurs down - that I had dropped the baton as it was being passed to me. I met with David Packard and Bob Noyce and tried to apologize for screwing up so badly. I was a very public failure, and I even thought about running away from the valley. But something slowly began to dawn on me Ð I still loved what I did. The turn of events at Apple had not changed that one bit. I had been rejected, but I was still in love. And so I decided to start over.

I didn't see it then, but it turned out that getting fired from Apple was the best thing that could have ever happened to me. The heaviness of being successful was replaced by the lightness of being a beginner again, less sure about everything. It freed me to enter one of the most creative periods of my life.

During the next five years, I started a company named NeXT, another company named Pixar, and fell in love with an amazing woman who would become my wife. Pixar went on to create the worlds first computer animated feature film, Toy Story, and is now the most successful animation studio in the world. In a remarkable turn of events, Apple bought NeXT, I retuned to Apple, and the technology we developed at NeXT is at the heart of Apple's current renaissance. And Laurene and I have a wonderful family together.

I'm pretty sure none of this would have happened if I hadn't been fired from Apple. It was awful tasting medicine, but I guess the patient needed it. Sometimes life hits you in the head with a brick. Don't lose faith. I'm convinced that the only thing that kept me going was that I loved what I did. You've got to find what you love. And that is as true for your work as it is for your lovers. Your work is going to fill a large part of your life, and the only way to be truly satisfied is to do what you believe is great work. And the only way to do great work is to love what you do. If you haven't found it yet, keep looking. Don't settle. As with all matters of the heart, you'll know when you find it. And, like any great relationship, it just gets better and better as the years roll on. So keep looking until you find it. Don't settle.

My third story is about death.

When I was 17, I read a quote that went something like: "If you live each day as if it was your last, someday you'll most certainly be right." It made an impression on me, and since then, for the past 33 years, I have looked in the mirror every morning and asked myself: "If today were the last day of my life, would I want to do what I am about to do today?" And whenever the answer has been "No" for too many days in a row, I know I need to change something.

Remembering that I'll be dead soon is the most important tool I've ever encountered to help me make the big choices in life. Because almost everything Ð all external expectations, all pride, all fear of embarrassment or failure - these things just fall away in the face of death, leaving only what is truly important. Remembering that you are going to die is the best way I know to avoid the trap of thinking you have something to lose. You are already naked. There is no reason not to follow your heart.

About a year ago I was diagnosed with cancer. I had a scan at 7:30 in the morning, and it clearly showed a tumor on my pancreas. I didn't even know what a pancreas was. The doctors told me this was almost certainly a type of cancer that is incurable, and that I should expect to live no longer than three to six months. My doctor advised me to go home and get my affairs in order, which is doctor's code for prepare to die. It means to try to tell your kids everything you thought you'd have the next 10 years to tell them in just a few months. It means to make sure everything is buttoned up so that it will be as easy as possible for your family. It means to say your goodbyes.

I lived with that diagnosis all day. Later that evening I had a biopsy, where they stuck an endoscope down my throat, through my stomach and into my intestines, put a needle into my pancreas and got a few cells from the tumor. I was sedated, but my wife, who was there, told me that when they viewed the cells under a microscope the doctors started crying because it turned out to be a very rare form of pancreatic cancer that is curable with surgery. I had the surgery and I'm fine now.

This was the closest I've been to facing death, and I hope its the closest I get for a few more decades. Having lived through it, I can now say this to you with a bit more certainty than when death was a useful but purely intellectual

concept:

No one wants to die. Even people who want to go to heaven don't want to die to get there. And yet death is the destination we all share. No one has ever escaped it. And that is as it should be, because Death is very likely the single best invention of Life. It is Life's change agent. It clears out the old to make way for the new. Right now the new is you, but someday not too long from now, you will gradually become the old and be cleared away. Sorry to be so dramatic, but it is quite true.

Your time is limited, so don't waste it living someone else's life. Don't be trapped by dogma - which is living with the results of other people's thinking. Don't let the noise of other's opinions drown out your own inner voice. And most important, have the courage to follow your heart and intuition. They somehow already know what you truly want to become. Everything else is secondary.

When I was young, there was an amazing publication called The Whole Earth Catalog, which was one of the bibles of my generation. It was created by a fellow named Stewart Brand not far from here in Menlo Park, and he brought it to life with his poetic touch. This was in the late 1960's, before personal computers and desktop publishing, so it was all made with typewriters, scissors, and polaroid cameras. It was sort of like Google in paperback form, 35 years before Google came along: it was idealistic, and overflowing with neat tools and great notions.

Stewart and his team put out several issues of The Whole Earth Catalog, and then when it had run its course, they put out a final issue. It was the mid-1970s, and I was your age. On the back cover of their final issue was a photograph of an early morning country road, the kind you might find yourself hitchhiking on if you were so adventurous. Beneath it were the words: "Stay Hungry. Stay Foolish." It was their farewell message as they signed off. Stay Hungry. Stay Foolish. And I have always wished that for myself. And now, as you graduate to begin anew, I wish that for you.

Stay Hungry. Stay Foolish.

Thank you all very much

Publicado por Manolo Alvarez a las 14:44

Lunes, 18 de diciembre del 2006

Aprendiendo de todo con RSS

Todos en un momento u otro hemos escuchado las palabras "feed" o "RSS" o "sindicar" un sitio. En realidad los feeds de RSS se están volviendo cada ves más comunes, más sin embargo, muy pocos sabemos cual es su verdadera función o sus grandes beneficios. Desde hace un par de meses que empecé a esmerarme un poco más con este blog he encontrado cada vez más la utilidad de esta poderosa y simple tecnología. Tampoco debo dejar de reconocer que el uso continuo de la misma me ha llevado a superarme en el ámbito del aprendizaje de una manera que nunca antes había experimentado. Uno de los fines de esta publicación es crear un repositorio de fuentes RSS que sean de utilidad para la comunidad. Pretendo listar inicialmente algunos de los que en lo personal considero más útiles y espero recibir por medio de comentarios sus sugerencias para poderlas incorporar poco a poco con el fin de crear un listado muy completo y útil. Con esto dicho, quiero proceder a entrar en detalle a lo que es una sindicación RSS y cuales son sus beneficios. Antes que nada, como siempre con estos casos,no pretendo inventar el agua azucarada. De acuerdo a wikipedia el RSS es:" RSS es parte de la familia de los formatos XML
desarrollado específicamente para todo tipo de sitios que se actualicen
con frecuencia y por medio del cual se puede compartir la información y
usarla en otros sitios web o programas. A esto se le conoce como
redifusión o sindicación.
El RSS no es otra cosa que un sencillo formato de datos que es
utilizado para sindicar (redifundir) contenidos a suscriptores de un
sitio web. El formato permite distribuir contenido sin necesidad de un
navegador, lo cual también puede verse como desventaja ya que necesita
de la instalación de otro software. Algunos adelantos han permitido
utilizar el mismo navegador para ver los contenidos RSS mediante
programación de los denominados scripts de interpretación. Así también
las nuevas versiones de los navegadores permitirán leer los RSS sin
necesidad de software adicional. El acrónimo se usa para los siguientes
estándares:
Rich Site Summary (RSS 0.91)RDF Site Summary (RSS 0.9 y 1.0)Really Simple Syndication (RSS 2.0)
Los programas que leen y presentan fuentes RSS de diferentes procedencias se denominan agregadores.
Gracias a los agregadores
o lectores de feeds (programas o sitios que permiten leer fuentes RSS)
se puede obtener resúmenes de todos los sitios que se desee desde el
escritorio de tu sistema operativo, programas de correo electrónico o
por medio de aplicaciones web que funcionan como agregadores. No es
necesario abrir el navegador y visitar decenas de webs.
Pero lo verdaderamente importante es que a partir de este formato se
está desarrollando una cadena de valor nueva en el sector de los
contenidos que está cambiando las formas de relación con la información
tanto de los profesionales y empresas del sector como de los usuarios.
Varias empresas están explorando nuevas formas de uso y distribución de
la información.
La sindicación no es sólo un fenómeno vinculado a los weblogs,
aunque han ayudado mucho a su popularización. Siempre se han sindicado
contenidos y se ha compartido todo tipo de información en formato XML,
de esta forma podemos ofrecer contenidos propios para que sean
mostrados en otras páginas de forma integrada, lo que aumenta el valor
de la página que muestra el contenido y también nos genera más valor,
ya que normalmente la sindicación siempre enlaza con los contenidos
originales." Bueno, en resumen una sindicación RSS no es más que el proceso por medio el cual una persona, por medio de un lector de RSS accede el contenido publicado en una página que permite dicha sindicación. Esta misma página ofrece la sindicación de su contenido. En la columna izquierda se puede encontrar el titulo de "Sindica este Blog" y se presentan los iconos que permiten la sindicación de varios elementos. Aquellos de ustedes que desarrollen un interés en lo que se publica en este sitio tan solo deben copiar el vínculo ahí presentado y agregarlo en su lector de RSS favoritoy cada vez que se actualice el contenido del sitio, su lector obtendrá los artículos más recientes a manera de que los puedan leer en un lugar centralizado junto con artículos de muchas otras fuentes, todo sin tener que navegar

por Internet. De la misma manera, las secciones de este sitio de: Ofertas OnLine, ESPN News y Tech News todas son leídas de feeds RSS ya existentes y por medio de un componente de lectura instalado en la página. El contenido que se publica en estas secciones es actualizado automáticamente cada 3 horas sin intervención de nuestro equipo. Como ya se mencionó, en los últimos meses he aprendido mucho al obtener un lector de feeds RSS y haber buscado varias fuentes de información relacionadas con distintas disciplinas.Para aquellos que ya estén familiarizados con los lectores y todo lo demás, procederé a listar los feeds que en lo personal considero bastante interesantes. Para aquellos que no tengan lectores listos y deseen más información, los redirecciono a un muy buen tutorial que contiene las descargas necesarias para proceder.Negocios y Empresasentrepreneur.comOportunidades de NegociosGenerales Listado de los 100 Feeds más subscritosSoftwareJoelOnSoftware

Publicado por Manolo Alvarez a las 14:13

Lunes, 11 de diciembre del 2006

Adobe Acrobat Reader 8 ya Disponible

Adobe ha lanzado ya al mercado su más reciente version de Acrobat Reader, el lector más popular para documentos .pdf. A continuación el comunicado de prensa tomado directo de su sitio.Adobe Reader 8 ofrece:

Nueva interfaz, nuevas herramientas y más opciones
Saque el máximo partido al espacio de su pantalla Reader 8 ha rediseñado completamente la interfaz y presenta nuevas herramientas y una amplia gama de opciones nuevas para visualizar la información de forma más eficaz.
Acceda a una reunión en línea y tiempo real en segundos

Reader 8 está integrado ahora en el software Adobe Connect&#127;, que permite a los usuarios comunicarse de forma instantánea y acelerar las aprobaciones prácticamente con cualquiera, en cualquier lugar, a cualquier hora.

Mejor protección para sus flujos de trabajo y transacciones

Añada más seguridad a sus documentos, formularios y dibujos con las firmas electrónicas. Aproveche Adobe LiveCycle® Policy Server y el nuevo centro de documentación de servicios en línea con Reader 8 para reforzar los derechos de acceso a los documentos.
Mayor información y descarga acá.

Publicado por Manolo Alvarez a las 14:00

Jueves, 7 de diciembre del 2006

Asalto en Universidad local, ¿hasta donde?

El día de hoy se ha llevado a cabo un asalto más de los que a diario ocurren en Guatemala. Para mí este evento es singular debido a 2 razones muy especiales: primero, le ocurrió a la esposa de un muy buen amigo y segundo, ocurrió dentro de la universidad donde doy clases. Es cierto, ya se ha vuelto normal escuchar de estos eventos y todos nos hemos ido aclimatando a este tipo de situaciones. No debemos permitir que esto siga así. Se que no tengo la respuesta y por hoy cualquier solución que trate de divisar es opacada por un profundo sentimiento de ira que lleva a un camino que jamas se debe seguir. El detalle de lo ocurrido nos deja mucho en que pensar. Luego de no lograr encontrar estacionamiento dentro del campus universitario, la víctima estacionó su vehículo en las imediaciones donde luego de bajarse y dirigirse hacia la entrada fue interceptada por un hombre armado que la llevó de regreso al carro. En este momento ella pensó que el asaltante estaba interesado en robar el carro. No fue así.

Luego de que el asaltante se percató de que no había nada de valor en el vehículo más que una boleta de cuenta de ahorro de un banco que tiene sucursal dentro de la universidad, sugirió por que no ir adentro de el campus a la mini-agencia de este banco y hacer un retiro por el monto total del estado listado en la boleta. Justo de esta manera se realizó el atraco. El asaltante entró con su víctima a la universidad, luego a la mini-agencia, realizó el retiro y salió caminando como que si estuviera saliendo de su casa. Afortunadamente la persona que sufrió de este incidente no salió lastimada físicamente. Sin embargo, la sensación de perdida, temor, impotencia y falta de dignidad que se experimenta en estas situaciones nunca debiera ser experimentada por nadie. Más aún, bajo las circunstancias que experimenta nuestro país, no debiera existir un lugar público en el cual no se implemente un control mínimo de seguridad que al menos minimice la posibilidad de incidencia de este tipo de situaciones. En ningún momento hago referencia que este incidente fue responsabilidad de la universidad y cada personas es responsable de sus actos. Este no es el primer incidente que se da por esta zona, tan solo esperemos que se empiecen a tomar cartas en el asunto y una vez más podamos ir a estudiar sintiéndonos seguros. pd. Lo siento miles mi amigo.

Publicado por Manolo Alvarez a las 21:40

Miércoles, 6 de diciembre del 2006

CELEBRACIÓN DEL 7 DE DICIEMBRE

CONSERVEMOS LA TRADICIÓN PERO CAMBIEMOS LA FORMA DE CELEBRARLA

El 7 de diciembre, víspera de la noche de la Virgen de Concepción, se celebra la tradicional "Quema del Diablo". Existen varias versiones relacionadas con los antecedentes de esta festividad que se remonta a la época colonial, pero coinciden en la colocación de fogatas " para iluminar el paso de la procesión de la Virgen y representar el triunfo de la Virgen sobre el mal y provocar que el diablo salga corriendo de las casas "

De las tradicionales fogatas, se pasó a la idea de "quemar el diablo" realizando fogarones al frente de las viviendas; y de la quema de hojas secas, chirivisco y ocote, se ha llegado al extremo de quemar colchones, papel, cartón, plásticos, neumáticos y cuanto residuo o basura se le pueda ocurrir a quienes todavía realizan dicha práctica, sin tomar en cuenta el impacto ambiental adverso que se provoca.

Desafortunadamente, a través del tiempo una tradición muy popular se ha convertido en amenaza para el ambiente y las personas. Con los fogarones se generan emisiones significativas que saturan el entorno por la presencia de gases como el monóxido y dióxido de carbono, y partículas en suspensión que provienen de la inadecuada combustión de biomasa y materiales inorgánicos. Los efectos adversos en la pérdida de calidad en el aire afecta a los hiperreactivos bronquiales, asmáticos, personas con rinitis alérgica o conjuntivitis alérgica. Adicionalmente, las prácticas desmesuradas e irresponsables de esta tradición han dejado secuelas de pérdidas de bienes inmuebles y materiales por incendios provocados y de personas que han sufrido quemaduras de primero, segundo y tercer grado.

En virtud de lo anteriormente expuesto, la ASOCIACIÓN DE CONSULTORES AMBIENTALES DE GUATEMALA – ACONAGUA – propone que CONSERVEMOS LA TRADICIÓN PERO QUE CAMBIEMOS LA FORMA DE CELEBRARLA .Si desde el tiempo de la colonia las luminarias tenían el propósito de iluminar el paso de la procesión de la Virgen de Concepción, en la actualidad también podemos generar luminarias sustituyendo las fogatas o fogarones, encendiendo velas o faroles y colocarlos en el frente de las residencias.

Tratándose de la conservación de una tradición, en torno a las velas o faroles (los faroles se antojan más porque le pueden brindar especial colorido a la actividad) se puede congregar la familia con los amigos más cercanos y compartir un momento de oración y convivencia pacífica. La tradición se puede enriquecer si después del encendido de velas o faroles, la familia y amigos promueven el consumo de alimentos típicos propios de la época como rellenitos, tostadas, tamales, buñuelos,

ponche, atole de elote y chocolate entre otros.

QUE EL 7 DE DICIEMBRE DEL 2006, SE CELEBRE UN AÑO MÁS DE TRADICIÓN PERO SIN CONTAMINACIÓN.

Publicado por Manolo Alvarez a las 23:30

Por una Guatemala Mejor

Al igual que todo en la vida cambia de dirección, mi propósito de escribir ha cambiado y por ende el destino de mi Blog. Con el camino incansable del tiempo la ignorancia ha ido, poco a poco, abandonando mi persona y mi alma ha sido templada con un carácter cada vez más humano. Considero que es hora de devolver todos estos privilegios al enfocar mis esfuerzos de mantener estos escritos con un enfoque más social y profundo. Con esto no quiero decir que se vaya a notar un cambio radical en el contenido que se estará publicando, tan solo el propósito con que se elijan las palabras será distinto. Un propósito más grande que mi propia existencia, lograr que la difusión de mis sentimientos y palabras contribuyan a crear una Guatemala Mejor! ¿Por que deseo una Guatemala mejor? Debo admitir que mi patriotismo no es el más fuerte que se puede encontrar por ahí. Sin siquiera considerar que la existencia de las fronteras sea válida, me resulta muy difícil sentir algún tipo de sentimiento por un país, inclusive aquel en el que nací. Sin embargo, aprecio mucho el entorno en que vivo y la calidad de vida que está disponible para mi persona, mi familia, amigos y las personas que me rodean. Así que, a mi manera siento una profunda deuda hacia mi entorno, el lugar donde crecí y las personas con que convivo; mi circulo de influencia. Con la difusión de las ideas de mi persona para iniciar y posiblemente más colaboradores en un futuro pretendo cambiar Guatemala.

Creo que con el poder de la palabra escrita se puede lograr una mejor Guatemala. La historia ha sido definida por un pequeño grupo de hombres y mujeres que han movido el curso de la humanidad con su determinación, ideas y acciones. Muchas de estas personas han canalizado su destino a través de el arte de la escritura. Creo que es hora de hacer lo mismo. Tradicionalmente las personas que logran avances intelectuales en su vida, por el mismo conocimiento adquirido, tienden a recluirse e ignorar la responsabilidad que dicha posición les adjudica. Siendo estas las personas que tienen la capacidad de poder ser "catalizadores" de cambio se esmeran en delegar esta responsabilidad a las personas que carecen de la capacidad (por distintas razones y circunstancias de vida) necesaria para afrontarlas y se olvidan del problema. Es necesario lograr una combinación de una actitud colaborativa con un deseo desenfrenado de superación para obtener una amalgama ideal para la generación de cambio positivo. La lucha se complica cada vez más conforme la cantidad de conocimiento adquirido incrementa y se cuenta con más herramientas para manipular nuestro ambiente y las personas que nos rodean. Contamos con los mecanismos necesarios para lograr nuestro desarrollo personal a costa de los demás. Es en este momento donde debemos tomar la decisión y multiplicar nuestras habilidades con el fin de aportar hasta nuestra última onza de energía por el bien de todos y no del yo. En una sociedad como la nuestra en donde reinan la injusticia, la desigualdad, la pobreza y un sentido de egoísmo tan pronunciado debiese ser relativamente simple lograr un cambio positivo. Conforme peor es una situación, más fácil es lograr una mejora. Si te encuentras en un agujero lo primero que debes de hacer es dejar de cavar. Todas estas ideas me llevan a dar inicio a este pequeño movimiento. Bienvenidos al nuevo:maLvAReZ OnLinE: por una guAteMaLa mejor!

Publicado por Manolo Alvarez a las 21:42

Domingo, 3 de diciembre del 2006

¿Por qué llevar un Blog?

Durante los últimos 5 años la cantidad de blogs en el Internet ha crecido de una manera desmesurada y cada día que pasa hay alrededor de 2,000 blogs nuevos en el Internet. ¿A que se debe este fenómeno social? ¿Por qué tantas personas están interesadas en invertir su tiempo en mantener un blog? La respuesta se puede encontrar en diversas características de la naturaleza humana y su complemento con los avances tecnológicos y la llegada de la era "de la información". Como primer paso se debe definir que es un blog. La palabra blog vine de la fusión de las palabras web log (bitácora web). Un blog no es más que un diario electrónico que se encuentra publicado en el Internet. Wikipedia define un blog de la siguiente manera:"Un blog, también conocido como weblog o cuaderno de bitácora (listado de sucesos), es un sitio web periódicamente actualizado que recopila cronológicamente textos o artículos de uno o varios autores, apareciendo primero el más reciente, donde el autor conserva siempre la libertad de dejar publicado lo que crea pertinente. Habitualmente, en cada artículo, los lectores pueden escribir sus comentarios y el autor darles respuesta, de forma que es posible establecer un diálogo. El uso o temática de cada weblog es particular, los hay de tipo personal, periodístico, empresarial o corporativo, tecnológico, educativo, etc." Bien, ¿por que llevar un blog? Es importante notar que un blog es lo mismo que los tradicionales diarios que las personas han estado llevando en sus cuadernos durante ya siglos. El concepto es el mismo, tener un lugar donde plasmar pensamientos y los sucesos que ocurren a diario. Esto es una necesidad básica del ser humano. Todos necesitamos exteriorizar de alguna manera nuestros sentimientos. La mayoría de las personas escriben diarios y ahora lo pueden hacer en un medio electrónico que es mucho más eficiente y que ofrece un mayor alcance. El llevar un blog no solo le ofrece a la persona un medio más eficiente de escribir sus pensamientos sino que también le permite aportar a la comunidad mundial al compartir sus interioridades con una comunidad global de personas interesadas en leer lo que otros escriben. El simple hecho de que alguien esté leyendo estas palabras en este blog es ya un aporte que he hecho a la comunidad mundial y me hace sentir importante. El saber que todo lo que se publica puede llegar ha ser leído por miles de personas alrededor del mundo en un día motiva a las personas a incrementar su creatividad y habilidad como escritores. Nos motiva a pensar más! En fin, llevar un blog no permite descargar nuestros pensamientos, interactuar con personas alrededor del mundo y aportar a nuestra comunidad mientras crecemos como personas e incrementamos nuestro conocimiento. Actualmente existen muchos servicios que permiten crear blogs de una manera gratuita, siendo un de los más populares blogger de google.

Publicado por Manolo Alvarez a las 15:21

Sábado, 2 de diciembre del 2006

La música, fuente de inspiración

La música debe tener su mérito en la historia. Debe ser posicionada junto a las grandes obras literarias, artísticas e inclusive las escrituras de los profetas que han cambiado la historia. Se debe tomar en cuenta que a excepción de la música instrumental, cada canción que es compuesta trae consigo un poema que cobra vida gracias a la melodía divisada por el compositor. Todos hemos experimentado la música. Cada persona tiene sus preferencias e inclusive un grado muy personal de interés hacia la actividad de escuchar la música. Sin embargo, no podemos negar que inclusive las personas que no comparten un interés activo por la música experimentan una fuerte influencia generada por ya sean las letras, el ritmo o las melodías de la música que los rodea. En lo personal, la música me fascina y de hecho, sobre la base de los argumentos presentados a continuación, considero la música una parte íntegra de mi formación y desarrollo de mi personalidad. Por la mañana, desde que una persona inicia su preparación para arrancar el día, la música adecuada puede ayudar a preparar un estado de ánimo muy positivo y energético que dure todo el día. La música o artista que nos puede ayudar a lograr tal estado varía de día a día por lo que los MP3 players disponibles hoy en día pueden ayudar mucho gracias a la facilidad que ofrecen para elegir cualquier canción que se deseé.

La música puede transferir una cantidad de energía increíble mientras que al mismo tiempo nos deja pensamientos o filosofías de vida muy profundas que se encuentran escondidas en las líricas de algunas canciones. La combinación de la energía transferida por la música combinada con un mensaje alentador seguro cambian nuestro estado mental en cuestión de segundos. Podemos citar al atleta que sabe que puede incrementar su rendimiento al escuchar un poco de AC/DC antes de su prueba, los intelectuales que encuentran una mejor comprensión al momento de leer al contar con un sereno ambiente de fondo proveido por Mozzart o la persona que sale a trabajar y se dispone a tener un día muy productivo mientras se pierde en los versos de Silvio Rodriguez. Todos ellos encuentran en la música una fuerte fuente de inspiración. Para finalizar quiero citar algunas de las más celebres líneas que han dejado huella en mi vida y que he encontrado gracias al mundo de la música. Me gustaría complementar este listado con aporte de nuestros lectores. Aportes bienvenidos."Whatever happens will be.." Glenn Phillips, Toad the Wet Sprocket"I tried to drown my sorrows but my sorrows, they learned to swim" Bono, U2"The heart is a bloom / Shoots up from the stony ground." Bono, U2 "When the day is long and the night is yours alone, everybody hurts, youre not alone", Michael Stich, R.E.M.Imagine there's no Heaven
It's easy if you try
No hell below us
Above us only sky
Imagine all the people
Living for today

Imagine there's no countries
It isn't hard to do
Nothing to kill or die for
And no religion too
Imagine all the people
Living life in peace, John Lennon

Publicado por Manolo Alvarez a las 11:00

Domingo, 26 de noviembre del 2006

Read:: Pour Your Heart into it by Howard Schultz

Pour Your Heart Into it, how Starbucks Built a Company One Cup at a Time es una autobiografía del C.E.O. de Starbucks Howard Schultz. Starbucks es actualmente una de las empresas más grandes de venta de café en el mundo. Luego de iniciar operaciones en 1971 en el centro de Seatlle, Washington con una sola tienda, la empresa ha crecido utilizando una filosofía bastante alejada de las practicas tradicionales en el mundo de los negocios hasta lograr abrir más de una tienda cada día hábil del año. El libro presenta las ideas, sentimientos, estrategias, principios,valores y orígenes que han regido la vida del líder indiscutible de la empresa y como su lucha, visión y determinación permitieron la creación de lo que hoy es uno de los más eficientes "retailers" en el mercado mundial.

Los relatos en el libro están escritos de una manera muy autentica y real. Desde el prologo del libro se puede notar que el autor es una persona de muy altos principios y sobre todo muy integra. Dos valores que han sido inculcados en la empresa y a los que se atribuye el éxito de la organización.

La jornada empieza en 1981 cuando el autor visita Seattle para satisfacer la curiosidad generada por una pequeña empresa que estaba realizando varios pedidos grandes de tacitas de café a la empresa sueca en la cual Howard era Gerente de Ventas. Howard realiza el viaje y se enamora a primera vista de tanto la ciudad con la pequeña empresa que en este momento estaba compuesta por tan solo 2 tiendas. En este momento el negocio de Starbucks se limitaba a la venta de café de la más alta calidad en bolsas. Howard, al regresar a New York no puede dejar de pensar en la ciudad y sobre todo en Starbucks. Dedica el siguiente año de su vida negociar y convencer a los dueños de Starbucks para poder formar parte de la empresa. Convencido del potencial de la empresa, deja su puesto establecido en New York por apostarle a una pequeña "startup" en la cual se le ofreció un salario bastante menor al que ya tenía y una mínima participación accionaria en la empresa. Durante sus primero meses de trabajo realiza un viaje a Italia donde descubre los bares de café. Al igual que su primer fijación con Starbucks, el concepto del bar de café y un lugar cálido en donde las personas pueden compartir un rato agradable degustando de café gourmet lo apasiona y lo lleva a fijarse la meta de llevar este fenómeno cultural a Estados Unidos y darle un nuevo enfoque a Starbucks. Desde su regreso enfoca todas sus energías ha tratar de convencer a los conservadores dueños de la empresa en probar el concepto de crear estas tiendas de café al estilo europeo y expandir el giro del negocio, siempre manteniendo la venta de café tostado en bolsa dentro de los bares de café. Aparte de lograr montar una tienda de prueba, la cual de hecho fue muy exitosa, no logra convencer a los dueños de Starbucks. Luego de varios encuentros, ambas partes deciden tomar su camino y Howard permanece en Seattle, inclusive dentro de las oficinas de Starbucks para fundar Ill Giornale, una pequeña cadena de bares de café que poco a poco fué creciendo y mostrando un gran potencial.

Con el tiempo los dueños de Starbucks, por diversas razones deciden vender la empresa. Claro, el más interesado en la compra fue Howard Schultz. Luego de una extensa búsqueda y miles de presentaciones a inversionistas logra obtener 4 millones de dólares como fondo de inversión e inicia a plasmar su visión en la mente de varia gente de influencia en la región de Seattle. Así nace el Starbucks que conocemos hoy en día. Es importante mencionar que desde el momento que abre la primera tienda de Ill Giornale hasta el día de hoy, los principios que han regido la operación de la empresa y la visión de "ofrecer el mejor café de tueste obscuro sin compromiso alguno a todos nuestros clientes" ha permanecido intactos a travez de los cambios y crecimiento experimentados en la organización.

Al día de hoy no existe un colaborador que no sea accionista de la empresa. La experiencia del padre de Howard en la empresa donde trabajaba le enseño al C.E.O. que la llegada al éxito sola no se puede disfrutar si se llega solo. Su padre sufrió y fue dejado al abandono por sus empleadores. Su familia pasó momentos muy difíciles en los que Howar juró que si algún día lograba ser empresario nunca dejaría a nadie atrás. Esta filosofía y un gran arsenal de ideas creativas han permitido a Howard lidiar con los rápidos cambios a los que se expuso la empresa debido a su rápido crecimiento y eventualmente su lanzamiento como empresa pública.

Durante el desarrollo de la historia el lector se ve motivado por la posibilidad de crear una empresa muy grande siguiendo patrones de conducta y valores que no apoyan los frios números de venta pero que se enfocan el espíritu humano y el valor de cada uno de los colaboradores que forman la empresa. Se nota como el liderazgo real y desinteresado puede permitir contratar a las personas indicadas para el trabajo sin sentir miedo de perder el control. Se identifica como se puede formar un equipo de trabajo integrado muy motivado con tan solo lograr una identificación con la visión de la empresa. Un fuerte énfasis en no tener miedo de utilizar la creatividad y tomar riesgos calculados alimenta las ilusiones de poder alcanzar cualquier meta en la vida. La clara presentación y genuina transmisión del concepto de que si utilizamos el corazón con el fin de lograr un bien mayor para todos los involucrados directa e indirectamente con la organización es muy honesta e inspiradora.

En fin, un libro muy recomendado para cualquier empresario o persona que desea emprender un nuevo camino hacia algo mejor. No importa en que rama de la vida se deseé renovar y lograr llegar a nuevas fronteras, este libro puede ayudar a cualquiera a ser mejor y obtener mejores resultados.

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 13:47

Sábado, 25 de noviembre del 2006

Los 15 personajes ficticios más ricos según Forbes

Si, la misma revista Forbes que publica el Forbes 500, la lista de las 500 personas más ricas del mundo ha publicado el listado de los 15 personajes ficticios más ricos del mundo. El listado es muy interesante y cuando nos detenemos a pensarlo el grupo editorial de la revista ha invertido bastante tiempo en investigar, cuantificar y exponer a máximo detalle el valor neto, los orígenes de los ingresos y la historia de cada uno de los personajes que componen la lista. Así que sin más demora, los 15 personajes ficticios más ricos del mundo de acuerdo a Frobes Magazine Nota: Toda la información ha sido tomada del artículo original publicado en la página de Forbes. Todo el contenido a partir de este punto es propiedad intelectual de Forbes.#15 Malfoy, Lucius

Net Worth: $900 million
Source: Inheritance
Age: 51
Marital Status: Married, one child.
Hometown: Wiltshire, England
Education: Hogwarts School of Witchcraft and Wizardry

Patriarch of ancient wizarding family is known for his luxurious white hair, advocacy for pureblood magicians, and violent hatred of Harry Potter. Family stores of gold and illegal Dark Arts artifacts amount to significant fortune, most of which is used to buy influence within the magical community. Caught red-handed burglarizing United Kingdom's Ministry of Magic; currently incarcerated in Azkaban prison. Once asked: "What's the use of being a disgrace to the name of wizard if they don't even pay you well for it?" -- David M. Ewalt#14 De Vil, Cruella
Net Worth: $1 billion
Source: Inheritance
Age: 65
Marital Status: Single
Hometown: London, England
Education: Fashion Institute of Technology

London fashion icon saw fortune grow as chain stores like J. Crew and Banana Republic embrace fur in fall collections. Recently gave up long-held dream of making fur coat from 99 Dalmatian puppies. EBay fanatic; online purchases purportedly include Hunter S. Thompson's cigarette holder, coat made from purebred pugs and Chihuahuas. Critics say she "ought to be locked up," but Cruella insists her only crime is her fashion sense. Insists that money can buy anything. Continues to live extravagantly but privately in the solitude of Hell Hall estate. Member since 1961. -- Matthew Herper
#13 Croft, Lara
Net Worth: $1 billion
Source: Inheritance, Antiques
Age: 37
Marital Status: Single
Hometown: Wimbledon, England
Education: Cambridge University

Daughter of a British lord; raised in luxury. Gained fame and even more fortune by crawling into dusty tombs, charging through jungles and getting into gun fights. Archaeologist and author of travel books; responsible for numerous discoveries, including the lost city of

Atlantis and Pandora's Box. Experienced windfall this year by licensing
name to endorse variety of products, from handguns to hot pants.
Rumored to have fought, killed Bigfoot. -- David M. Ewalt#12 Scrooge, Ebenezer
Net Worth: $1.7 billion
Source: Banking, Investments
Age: 63
Marital Status: Single
Hometown: London, England
Education: University of Edinburgh

Briefly distracted by philanthropic causes a few years back, Scrooge is
all business again. Came out of late '90s tech bubble unscathed,
refusing to invest in stocks with "Humbug valuations." Sizable gold
horde appreciating rapidly; said to make $10 million every time price
of gold goes up by $1. Lifelong bachelor with few close associates.
Strong believer in the paranormal; insists home is haunted by ghosts.
Scrooge remains focal point for anger over excessive executive
compensation. Most recent proxy discloses salary to be 927 times that
of Bob Crachit, his long-suffering number two. Member since 1843. -- Michael Noer#11 Bach, Arthur
Net Worth: $2 billion
Source: Inheritance
Age: 50
Marital Status: Divorced, no children.
Hometown: New York, N.Y.

Playboy layabout remains blissfully oblivious to changes in social
mores. Still carouses in vintage '80s style: "I race cars, play tennis
and womanize, but
I have weekends off, and I'm my own boss." Attempt at marriage
unsuccessful: no longer on speaking terms with former wife. Sobriety
also unsuccessful. But inclination to blow family money on booze and
toys tempered by a series of well-compensated butlers, who are
instructed to keep almost all Bach's dollars safely in money market
accounts. -- David M. Ewalt#10 Wonka, Willy
Net Worth: $2.3 billion
Source: Candy
Age: 57
Marital Status: Single
Hometown: Kent, England

Reclusive chocolate-factory owner was hit hard by low-carb diet craze,
but has seen fortunes improve in recent months thanks to innovative new
sweets conceived by protégé Charlie Bucket. Currently under
investigation by British authorities for illegally importing
unregistered laborers from Loompaland, paying them only in cocoa beans.
Authorized autobiographical 2005 film in attempt to rehabilitate image;
revealed that as the son of a dentist, was long forbidden to eat
chocolate. Member since 1964. -- David M. Ewalt#9 Howell, Thurston III
Net Worth: $5.7 billion
Source: Howell Industries
Age: 60
Marital Status: Married, no children
Hometown: Private Island, Pacific Ocean
Education: Harvard, B.A.

Fled U.S. to avoid federal tax evasion charges; rumored to be holed up
on private Pacific island with a small cadre of trusted associates.
Wife Lovey now back stateside, working Washington social circuit;
lobbying for presidential pardon. Overcame youthful image as a playboy
bachelor after inheriting privately held Howell Industries in 1955.
Went on acquistion binge, snapping up undervalued assets, expanding

into plastics, chemicals, concrete. Polished demeanor and
self-deprecating manner disguise ruthless methods. Competitors,
underlings never underestimate him twice. Still thought to control
privately-held Howell Industries through various proxies; company has
made recent push into "unsinkable" double-hulled leisure watercraft;
new CEO insists on being called "Skipper." Member since 1964. -- Michael Noer#8 Wayne, Bruce
Net Worth: $6.5 billion
Source: Inheritance; Defense
Age: 32
Marital Status: Single
Hometown: Gotham City, U.S.A

Wealthy playboy took family business Wayne Enterprises private earlier
this year; SEC still investigating; valuable military prototypes said
to have "disappeared." Watched parents gunned down, age 8; spent years
in hiding. Returned to Gotham, age 25, assumed control of Wayne
Enterprise board. Lives in stately Wayne Manor despite municipal
worries about giant sinkholes beneath foundation. Short-lived romances
with famous faces: photographer Vicki Vale, socialite Silver St. Cloud
and heiress Talia Al Ghul. Rumors continue to swirl over long-time
habit of keeping teenage boys as wards. Member since 1939. -- Matthew Herper#7 Clampett, Jed
Net Worth: $6.6 billion
Source: Oil & Gas, Banking
Age: 51
Marital Status: Widowed, one child.
Hometown: Beverly Hills, Calif.
Education: Ozark Elementary, dropout

Parlayed small gusher on Ozark homestead into multinational energy
juggernaught. Clampett Oil went public, 1984, but closely knit
Clampett-clan still dominates executive suite; Jed, Chairman and CEO;
Cousin Jethro oversees Russian operations; Elly May looks after
environmental compliance; "Granny" handles finance. Also: banking
operations. Clampett bought small savings and loan, 1967, ousted
long-serving president, Milton Drysdale. Expanded operations across
California, then West. Now 356 branches in ten states. Remains
country-boy at heart; major player on bass-fishing circuit, serves
'coon at corporate retreats. Member since 1962. -- Michael Noer#6 McDuck, Scrooge
Net Worth: $8.2 billion
Source: Mining
Age: 80
Marital Status: Single
Hometown: Duckburg, U.S.A.
Education: Cluck U dropout.

Planet's wealthiest poultry in hiding due to fear of bird flu. Thought
to be in "money bin," five-story tower in Duckburg that is world's
largest repository of gold coins. As adolescent, moved to American West
from native Scotland and amassed fortune in gold and copper. Keeps most
of his money in bullion. Known to enjoy swimming in money. Literally.
Likely heirs Huey, Dewey and Louie (grand-nephews) now living alone in
Duckburg mansion. Absent Scrooge's supervision, Dewey spotted
canoodling with Parrot Hilton. Reportedly wrote nephew Donald, a
deckhand in U.S. Navy, back into his will. Member since 1947. -- Matthew Herper#5 Burns, Charles Montgomery
Net Worth: $8.4 billion
Source: Energy
Age: 104
Marital Status: Single, one bastard child.
Hometown: Springfield, U.S.A.
Education: Yale University, B.S.

Owner and operator of the Springfield Nuclear Power Plant for more than 50 years; also water works and a hotel on Baltic Avenue. Saved millions by canceling company's prescription drug plan, but reinstated same after assistant Smithers' thyroid condition brought him to the brink of death. Bought the Frank Gehry-designed Springfield Concert Hall from the city and turned it into a prison. Struggling Monty Burns Casino chain purchased this year by MGM Mirage for $2.1 billion. Has every disease known to man, and survives only because they perfectly counteract one another, an extremely rare medical condition known as "Three Stooges Syndrome." Credits longevity to Satan. Member since 1989. -- David M. Ewalt#4 Luthor, Lex
Net Worth: $10.1 billion
Source: Defense, Software, Real Estate
Age: 52
Marital Status: Single
Hometown: Metropolis, U.S.A.
Education: Metropolis University, B.S; Massachusetts Institute of Technology, Ph.D.

A year after his term as president ended in scandal, Luthor returned to the helm of LexCorp unbowed. Inventor of personal jetpack, robot guard dog said to be back in the lab. Singles out negative reporting by former friend and Daily Planet writer Clark Kent as "worst kind of tabloid journalism." Spent childhood in idyllic Smallville, Kans.; moved to Metropolis at age 21; built LexCorp into world's largest defense and software firm. Claims "superpowered do-gooders" are plotting to take over the world. Prominent supporter of "extropian" life-extension research. Member since 1940. -- Matthew Herper#3 Rich, Richie
Net Worth: $17 billion
Source: Inheritance, Conglomerates
Age: 10
Marital Status: Single
Hometown: Richville, U.S.A.
Education: Richville Elementary

The "poor little rich boy" continues to share father's fortune with underprivileged kids in native Richville, paving basketball courts with gold and donating caviar to soup kitchens. Also: Successfully foiled plan by spoiled cousin Reggie Van Dough to cancel Christmas. But critics claim sinister intent underlies charitable exterior. Genetic engineering of "Dollarmatian" dogs with dollar-sign spots has animal rights groups fuming, and use of robotic maids led to wildcat strikes in Rich Industries' hotel group. Fortune took a hit after failed attempt to launch "Richie" fashion line, which consisted entirely of waistcoats and blue shorts. Member since 1953. -- David M. Ewalt#2 Warbucks, Oliver "Daddy"
Net Worth: $27.3 billion
Source: Defense Industries
Age: 52
Marital Status: Divorced, one child
Hometown: New York, N.Y.
Education: S.U.N.Y. Stony Brook, B.S.

Iraqi conflict has been kind to Warbucks; recipient of multiple defense contracts; cat-food holdings also up. Since adopting daughter Annie, has spent or given away much of his fortune, but still fiction's second-richest man. Rarely seen in public without bodyguards Punjab and Asp; both reputed to have mystical powers and great strength. Press reports charge Warbucks frequently pulls Annie out of school for globe-trotting jaunts with Sandy, her Airedale terrier. Member since 1924. -- Matthew Herper#1 Claus, Santa
Net Worth: $ ∞
Source: Toys, Candy

Age: 1,651
Marital Status: Married, no children.
Hometown: North Pole

North Pole's tubby toy titan remains fiction's richest character, despite ongoing strife with Elvish labor force. Elves bemoan low-wages, lack of health care coverage and union-busting tactics of "Claws." Factory operations also dogged by several documented instances of child-labor. Santa retorts that "immortal" Elves don't need health insurance, and says child-workers were being punished for being "naughty." Analysts expect impact on toy and candy production to be minimal. Claus' ultimate motivations for annual gift-giving orgy remain unclear. Speculated to be tormented by infinite wealth; embarks on annual around-the-world trip in a futile attempt to give it away. Others detect darker side, noting percentage of children receiving lumps of coal and ill-treatment of rare Finnish-bred flying reindeer. Claus himself plays it close to the vest, cryptically muttering "Ho! Ho! Ho!" Member since time immemorial. -- Michael Noer

Publicado por Manolo Alvarez a las 17:01

El comercio se ha dormido en Centro América

Es cierto, nos estamos durmiendo. No es ninguna mentira que el intercambio comercial en la región aunque pareciese aumentar de ninguna manera está llegando siquiera cerca a los niveles que podría estar alcanzando hoy en día. ¿Por que? Tan solo tomemos en cuenta las fotografías que se presentan como apoyo al presente ensayo. Estas fotografías fueron tomadas en la frontera de Agua Caliente entre la Repúblicas de Guatemala y Honduras. El fin del presente escrito es relatar los incidentes ocurridos en esta frontera mientras se intentó realiza la importación de 5 antenas satelitales de 1.2 metros de diámetro y analizar como este tipo de situaciones perjudica de sobremanera el desarrollo comercial de la región. Las premisas son bastante simples. Nuestra intensión era simplemente recibir el equipo de nuestro proveedor hondureño, realizar todos los trámites de acuerdo a la ley, pagar los impuestos y aranceles correspondientes y regresar a la capital sin encontrar mayor inconveniente. En nuestra ingenua mente, esto es todo lo que se necesitaba para realizar una importación y no debiera llevar más de una hora. Vaya si estábamos equivocados!* Como referencia, la fotografía que se muestra es del encargado de migración tomando su siesta de tres a cuatro de la tarde en su puesto de trabajo. Justo este tipo de indiferencia y falta de interés es lo que causa las situaciones que a continuación se describen.

Como punto inicial creo qye debemos tomar en cuenta el tamaño y valor de el equipo ha ser importado. El calor de cada antena es de U.S.$ 175.00 ya que no se importó el equipo electrónico de recepción, tan solo se importaron los platos. A continuación mostramos el tamaño del cargamento que requirió más de 7 horas para poderse ingresar a Guatemala. Como podemos ver un pequeño pick-up con 5 cajas. No un furgón con miles de productos o algún tipo de paquetes sospechosos difíciles de examinar; tan solo 5 cajas de cartón. La fotografía adyacente muestra el pick-up en la posición donde permaneció de las 11:30 am hasta las 6:15 pm esperando la generación de una póliza de importación compuesta por 6 hojas de contenido. ¿Como puede llevar la generación de 6 hojas de papel tanto tiempo? Parece ser que en esta frontera es lo normal. Los tramitadores y demás importadores con que tuvimos contacto tenían un panorama totalmente distinto de la situación y para ellos las situaciones que afrontamos todos (no solo nuestro trámite llevó todo el día) eran de lo más normal. De hecho recibimos comentarios de parte de una tramitadora que nos dijo que acababa de negar sus servicios a un importador coreano que le había sugerido que un trámite de importación no debiera llevar más de 20 minutos. A esto ella respondió que eso era imposible. Con el transcurso del día de hecho nos percatamos que es imposible no solo realizar una importación en 20 minutos, es casi imposible realizar una importación, punto! Esta fue mi primer experiencia realizando este tipo de actividad y jamás pensé que me fuera a encontrar con los siguientes problemas:Discrepancia entre los documentos solicitados por cada agente aduanero y tipo de trámite necesario. Dependiendo de con que persona se comunica uno, se recibirá una respuesta y requerimientos distintos necesarios para lograr la importación.Falta de comunicación entre el sistema de pago bancario y el de la SAT (Supreintendencia de Administración Tributaria). Esta falla técnica por si sola nos ocasionó un retraso de 3 horas.En toda la frontera hay una sola persona autorizada para realizar las pólizas de importación. Cuando esta persona tomó su receso de almuerzo la aduana completa se paralizó. Otra hora y media de retraso. En fin, este tipo de situaciones y muchas otras más le ocurren a miles de comerciantes todos los días tratando de mover mercadería de un país centroamericano a otro. La frustración puede llegar ha ser muy grande. El pensamiento de que "parece ser que hubiera un fuerte interés de que no se realicen importaciones a Guatemala" cruzó

mi mente un sin fin de veces mientras esperaba impacientemente algún tipo de resolución por parte de los agentes de aduana. Viniendo de una fuerte influencia tecnológica y teniendo el privilegio de observer la evolución que está teniendo el comercio a nivel mundial gracias al auge del Internet me preocupo bastante la situación que se vive en nuestras fronteras. En lo personal considero que la cantidad de dificultades que se presentan para realizar una importación son retrogadas, burocráticas y sin sentido. Pueden llevar a cualquier importador a considerar maneras alternas (y no legales) de realizar sus importaciones. Considero que para lograr competir en este cambiante y dinámico mundo en el que vivimos debemos procurar agilizar este tipo de actividades. Después de todo, ¿como puede subsistir la economía de un país sin comercio? Es necesario que tengamos todo esto en cuenta. Mi fin con este artículo no es una crítica sensacionalista. Es tan solo mi manera de tratar de aportar y publicar un problema que existe. Espero que alguien que se encuentre en una posición de poder al menos proponer una solución lea estas palabras y todo empiece a cambiar para el comercio en Centro América!!!

Publicado por Manolo Alvarez a las 14:21

Lunes, 20 de noviembre del 2006

El poder de un equipo.

Todos identificamos lo que es un equipo. Usualmente relacionamos nuestro concepto de equipo con los deportes. Puede ser que pensemos en el Real Madrid, los Chicago Cubs o cualquier otro equipo deportivo de primera división. Pero, ¿alguna vez pensamos en que un equipo puede ser el grupo de personas que día a día trabajan para llevar una empresa al primer lugar de ventas en el mercado? Creo que un equipo no es más que un la sinergia existente entre dos o más personas con un fin común. El fin en este caso paso a un plano secundario, por lo que un equipo puede existir en cualquier tipo de actividad existente. Quiero transmitir en detalle lo que considero que es un equipo y más allá de esto, los alcances que puede tener el "trabajo en equipo". Como seres humanos somo seres sociales y nuestra naturaleza nos dicta, en teoría, ha ser cooperadores y aportar a nuestro entorno con el fin de mejorar el estado colectivo de nuestros semejantes. Se que esto no es siempre el caso pero trataré de listar los beneficios de dejarnos llevar por nuestro instinto de cooperación.

Todos somo diferentes y pensamos en maneras únicas. Muchas veces nos preguntamos como es que a alguien se le ocurrió una idea millonaria o como logran solventar un determinado problema de una manera tan simple. Debemos estar seguros que más de alguien ha pensado lo mismo de nosotros y que se ha admirado de nuestra capacidad para lidiar con una determinada situación. Las situaciones que se dan hoy en día son cada vez más grandes y complejas. Ya hoy por hoy nadie se enfrenta a tareas, todos nos enfrentamos a proyectos. La necesidad de tiempos de respuesta que demanda el mundo actual en combinación con la complejidad de las situaciones a resolver nos lleva a la rotunda afirmación de que nos es imposible lograr las metas de la organización en que participamos sin el apoyo de un equipo de trabajo eficiente y efectivo. Una organización de primera clase y exitosa necesita de la unicidad de varias personas sumadas en un uno íntegro para lograr salir adelante. El equipo de trabajo requiere de un mayor compromiso y una mayor planeación que la "picada de piedra" individual que utilizan la mayoría de organizaciones. No está de más decir que el esfuerzo realizado para crear un ambiente colaborativo basado en equipo siempre rendirá frutos mucho mayores que el camino fácil de ver cada quien por su propio costal. La creación de dicho ambiente requiere de un compromiso interno por todos los miembros que conforman la organización. Es imprescindible contar con un ambiente agradable y colaborativo que estimule la igualdad y el compañerismo. La propagación de dicho ambiente inicia con el equipo de líderes quienes deben inculcar sus valores, actitudes ideas y espíritu al resto del equipo. La energía positiva que puede transmitir una persona se multiplica exponencialmente dentro de un equipo. Desafortunadamente lo mismo es cierto para la energía negativa. Nadie es imprescindible en un verdadero equipo. Es cierto, un equipo nunca es igual una vez sus componentes cambian. Pero al momento de faltar alguien en un equipo bien conformado, el resto de componentes tomarán su lugar e incrementarán su capacidad por el bien del grupo. No es necesario contar con un grupo de super estrellas en un equipo para tener éxito. Todo lo que se necesita es un ambiente agradable , metas bien definidas, objetivos claros y un grupo de personas comprometidas con los ideales de la organización! Tan solo veamos lo que pas´con los Tigres de Detroit y los Yankees de Nueva York. Las estrellas individuales nunca serán un rival para un equipo integrado, convencido y motivado.

Publicado por Manolo Alvarez a las 15:12

Viernes, 17 de noviembre del 2006

Del tráfico en mi país

Más de una hora y media para recorrer unos 8 kilómetros. Justo esto es lo que muchos guatemaltecos exprientamos la mayor parte de los días en la ciudad de Guatemala. Debemos estar muy concientes que la prosperidad trae consigo al crecimiento y el desarrollo. Pero, ¿estamos listos para tanto crecimiento? ¿Se justiprecia este desarrollo contra el costo emocional y social que estamos pagando? Veamos. Como primer punto respecto al tema del tráfico que todos vivimos quiero hacer una referencia al el hecho que la carencia de infraestrctura en nuestras carreteras es solo un síntoma más de la ausencia de servicios básicos en nuestro país. De hecho considero que es la representación más clara que tenemos de la falta de recursos que experimentan los guatemaltecos. A diferencia de la carencia de hospitales, escuelas, superación y justicia entre muchos otros, la falta de una infraestructura apropiada carreteras la vivimos todos los días. Esta situación puede ser considerada como un indicador de la situación general del país.

Se debe reconocer la oprtunidad que las bajas tazas de interés y el financiamiento de vehículos ha traído a un gran sector de la población guatemalteca. Las ventas de carros están llegando a niveles sin precedentes y muchos guatemaltecos están teniendo acceso a la adquisición de vehículos nuevos. Por el momento no estoy muy enterado de las leyes tributarias pero se que debe existir un impuesto dirigido al desarrollo de carreteras tanto en la venta de vehículos como de combustibles. Nuestra capital no puede seguir aguantando más de 350 carros nuevos al mes sin que se mejore su infraestructura de carreteras. El tráfico no solo se debe a la cantidad de vehículos en circulación. Una buen parte del problema se debe a la falta de educación y respeto que muestran los conductores. Muchas de las colas que se sufren son ocasionadas por personas que con una indiferencia suprema bloquean las intersecciones. Tenemos el problema de los transportistas públicos que se detienen con toda libertad en donde más les convenga. Quiero hacer la salvedad que mucho del problema ocasionado por los transportistas públicos se debe a la falta de paradas y puntos de acceso adecuados para los usuarios. Considero que en lo que el desarrollo del país nos brinda una mejor infraestructura el problema puede ser afrentado, al menos de una manera temporal, con planes de educación viaria y el fomento de el respeto al conductor y peatón ajeno. Finalmente quero hacer referencia al tema de lo que llamo "olas de tráfico". A partir de la segunda semana de noviembre el tráfico en horas pico disminuye notablemente. Claro, nuestros niños están de vacaciones! ¿Debemos prohibir la asistencia de colegios para reducir el tráfico? Claro que no. Pero si podemos sugerir a los padres que tengan acceso al servicio de bus en el colegio de sus hijos que lo usen. Podemos sugerir a los padres que ubique a sus hijos en colegios que quedan carca de sus casas. Y aquí se complica nuestro problema. Desafortunadamente no todas las zonas cuentan con colegios que llenen las expectativas de los padres de familia. En el momento que existieran colegios de primera calidad en todos lados creo que se podría implementar una ley que sugiera a los padres de familia poner a sus hijos en un colegio que este en la misma zona de su residencia. Bueno, ahí lo tenemos. Un pequeño ensayo, un par de líneas de como percibo la situación del tráfico y unas cuantas ideas de como se podría solucionar este tema. Creo que el aporte de todos como ciudadanos nos puede llevar a buscar soluciones creativas y eficaces. Por favor, si alguien cree que tiene algo que aportar escríbame y lo estaré publicando conforme me sea posible. Utilicemos el poder del Internet para mejorar nuestro país!

Publicado por Manolo Alvarez a las 23:01

Domingo, 12 de noviembre del 2006

Microsoft Zune Media Player

El Zune es el más reciente producto de Hardware de Microsoft. Consta de un Media Player cuyo supuesto destino es destronar al ya popular Ipod de Apple como el Media Player más popular del mercado.

Dentro de las atracciones principales del dispsitivo tenemos la integración de un radio WiFi (red inalámbrica) el cual permite la transmisión e intercambio de canciones y fotografías entre equipos Zune. Ojo, las canciones transferidas tan solo pueden ser escuchadas tres veces o hasta tres días luego de la transmisión. Lo que se cumpla primero.

El interfaz de usuario es bastante amigable y muy atractiva gracias al procesador de 400 mhz que porta el aparato. Se ofrece playback de audio, video y fotografías. El modelo que será lanzado este 14 de noviembre vendrá con un disco duro de 30GB.

UPDATE: Ya hoy es 15 de noviembre y el player ya está a la venta desde ayer. Sorpresita, ¿que es lo primero que hace el player al conectarse a la PC? Baja una actualización de Firmware directo de un servidor de actualizaciones de Microsoft. Esto no necesariamente es una mala noticia. A mi manera de ver esto indica un tiempo de reacción bastante rápido por parte de Microsoft para no solo corregir errores en el firmware sino que agregar funcionalidad y mejorar el rendimiento del mismo. Después de todo, se supone que esta será la estrategia de Microsoft, hacer crecer las capacidades del dispositivo y su Hardware por medio de actualizaciones regulares de firmware. Info técnica presentada cortesía zunescene.com

WMA, MP3, AAC, JPEG,WMV, MPEG-4, H.264 media playback
Wi-Fi (802.11 b/g) connectivity
30 GB Hard Drive
3 inch video LCD
320x240
White, Black, and Brown Colors

FM Radio
Dedicated song download service
Podcast playback
Updateable Firmware
Tested 13 hr battery life for audio, 4 hr video
3 day playback of Wi-Fi transfered songs from friends

XBOX streaming
XBOX (Microsoft) points compatability

Preloaded music videos
Over two dozen accessories at launch

5.6 ounces in weight, 4.4 x 2.4 x 0.58 inches size
Metric: 158 g, 112 x 61 x 14.7 mm size
Custom background images
WiFi transfer of photographs

Tag based storage system (Will not appear as drive)
PC Compatability (no Mac client at launch)
Zune tag enabled

Horizontal and vertical video orientation

Publicado por Manolo Alvarez a las 21:51

Jueves, 9 de noviembre del 2006

Heard:: Business @ The Speed of Thought by Bill Gates

Luego de escuchar este libro puedo afirmar que el autor no está donde está por algo que no se su incomparable visión y comprensión del comportamiento humano en relación a la tecnología y claro, los negocios. Acabo de escuchar este libro durante esta última semana (Noviembre 2006) y el libro fué publicado el 24 de Marzo de 1999. Me considero como una persona devota y muy integrada a la tecnología, tanto en lo personal como a los negocios. A eso me dedico! Los puntos de vista, opiniones, sugerencias y predicciones expresadas en el libro sontan acertadas e inclusive actuales 7 años luego de su concepción. Bien, a los detalles de lo expuesto en el libro. El concepto general sobre el cual gira el libo es el "sistema nervioso digital". Se presenta una anlogía entre el sistema nervioso humano con el flujo de información dentro de una empresa. El sistema nervioso humano se encarga de transmitir los mensajes percibidos por los sentidos en cualquier parte del cuerpo a nuestro cerebro, el cual procesa la información, toma una decisión respecto a la acción a tomar y despacha la orden a donde sea requerida; todo en cuestión de milisegundos. Este flujo de información se puede trasladar a un ambiente empresarial en el cual la alta gerencia debe estar recibiendo toda la información requerida del area operativa con el fin de poder tomar decisiones antes de que sea muy tarde. Una vez tomada una decisión, esta debe ser transmitida de na manera pronta y eficiente a los encargados de ejecutarla con el fin de poder solventar la situación lo más pronto posible.

Como ejemplo podemos tomar el caso de cuando nos quemamos la mano en una estufa. Algo está mal. Nuestro sentido del tacto en la mano inicia la transmisión de un mensaje urgente que viaja desde nuestra mano hasta el cerebro pasando por diversos componentes de nuestro cuerpo. El cerebro identifica el mensaje y procede a notificar la acción adecuada y le ordena a nuestra mano que ejecute el movimiento que la aleje del calor de la estufa. La mano ejecuta las instrucciones y se evita una quemadura seria. Pasemos a la analogía en el ambiente empresarial. El costo de producción de la empresa está subiendo debido a la falta de preparación técnica del equipo encargado de la manofactura del producto estrella. La cantidad de empleados permanece constante, no hay mayor cambio perceptible pero el equipo actual poseé una fuerte ausencia de capacidad técnica. Es necesario que los gerentes de producción puedan percinir este problema y tengan un mecanismo eficiente para trasladar la información a alta gerencia. Sin embargo, la situación no es tan simple. Gerencia de producción requiere de una gran cantidad de data e información para percatarse de que el problema existe. En el párrafo anterior hemos detallado el problema: "falta de preparación técnica del equipo de producción". No obstante, debemos estar anuentes que un incremento en costo de producción se puede deber a un sin fin de circunstancias:Incremento en costo de materia primaFalta de compromiso por parte del equipo de producciónCambio de diseños en el productoEquipo de producción no capacitado ¿Como podemos identificar exactamente cual es el problema? ¿Nos estamos quemando o cortando? ¿La materia prima subio o nuestro equipo de trabajo no está comprometido? Necesitamos tener información a la mano. Está información debe estar disponible al instante y presentada de una manera legible, digerida y que transmita las necesidades a los gerentes a cargo. Una vez está información está disponible a gerencia, se puede identificar cual es el problema y poder dar inicio al proceso de transmisión del problema y la información requerida dentro de la empresa. Todos sabemos lo lento que puede ser el proceso de lograr un cambio dentro de cualquier organización. Esta lentitud puede causar la perdida de un contrato frente a un competidor que tenga la capacidad de moverse más rápido. Es necesario utilizar la tecnología para permitir la transmisión de la información y data dentro de la empresa de una manera eficiente y dirigida. Podemos tomar como ejemplo un e-mail pero ya hoy en día un e-mail no es suficiente. Podemo hablar de un reporte publicado en un página Web acompañado de los comentarios escritos del gerente. Claro, este reporte puede ser accesado por el presidente de la empresa desde su reunión al otro lado del mundo. El presidente puede tomar la decisión de alocar un presupuesto mayor al proceso de capacitación del equipo de producción y autorizarlo remotamente. Adicionalmente se puede poner en contacto con el departamento de recursos humanos y solicitar la contratación temporal de personal experimentado para solventar el problema inmediato, mientras se aprovecha esta experiencia para acelerar el proceso de capacitación del personal existente. Todo esto se puede llevar a cabo en horas y ya no días gracias a la implementación de un sistema nervioso digital. Claro, este es un ejemplo muy simple y no muy detallado. En el libro se presentan cualquier cantidad de ejemplos que pueden ayudar a comprender de una mejor manera el concepto y su aplicación. Finalmente comento que el libro hace referencia a la era industrial, la era eléctrica y la era informática marcada pr la llegada del internet. Se menciona que "si los 80's fueron los procesos y los 90's fueron la reingeniería, los 2000's serán la velocidad." Con tanta tecnología y cada vez más empresas implementando sistemas nerviosos digitales los negocios realmente se llevarán a cabo a la velocidad de la luz!

Publicado por Manolo Alvarez a las 23:16

Domingo, 5 de noviembre del 2006

Estudiemos que hay que votar!

Es una tradición ya de años que en nuestro país pongamos nuestras esperanzas en un omnipotente candidato presidencial que por arte de magia logrará solventar todos los problemas del país y mejorar la calidad de vida de todos los habitantes de la nación. Esta tradición tambien incluye un intercambio que pareciera ser infinito de una serie de comentarios poco documentados respecto por que cada uno de los candidatos puede o no rescatar el país. Ahora que de nuevo se acercan las elecciones estos comentarios vuelven a aparecer y se escuchan desde ya un sin fin de hipótesis de que va a pasar. Todos saben que es lo mejor para el país, todos sabe por que cada uno de los candidatos va a fallar, todos saben cual s la ruta del éxito; en fin todos saben que nos depara y su voto es el hecho que concretará la realización del futuro exitoso de nuestra nación. Es interesante notar la devoción con que nos aferramos a nuestros candidatos predilectos sin siquiera haber dedicado un par de horas a una investigación real de la persona, su ideología y el partido al que pertenece. Cada elección se presentan más personas a las urnas electorales, sin embargo, aunque gozamos con un cierto grado de libertad electoral, ninguno de nosotros asumimos esta responsabilidad como se debe.

Defendemos a nuestros predilectos a capa y espada, siempre con los ojos cerrados. No podemos ver que muchas veces el equipo de trabajo que los apoya esta compuesto por personas que con anterioridad peretencían a partidos que ni muertos quisieramos en el poder. No sabemos de donde vienen o como se formaron. No conocemos sus historias de vida. Nuestra recopilación de información para tomar tan importante decisisón usualmente se limita a absorber la publicidad presentada en los medios de comunicación y escuchar los comentarios de las personas que nos rodean. Un muy pequeño esfuerzo de nuestra parte para elegir a nuestro salvador.

Adicionalmente, en complemento a este llamado a estudiar con detalle el plan de trabajo y equipo de los candidatos electorales quiero hacer notar que el gobierno no es el responsable de sacar un país adelante por si solo. La función del gobierno se debe concentrar en crear las condiciones e infraestructura ideales para un prospero desarrollo de sus ciudadanos. Está en cada una de las personas que residen dentro de la nación ofrecer su mejor esfuerzo cada día con lo que sea que tenga disponible y, con duro trabajo, obtener el mejor provecho de las condiciones que se tengan disponibles. El gobierno no fué ideado para solventar el problema de cada uno delos ciudadanos. No es correcto pensar en que el gobierno va a solventar todos nuestros problemas, está en cada uno de nosotros sacar a Guatemala adelante! Como punto final quiero tratar el tema del voto nulo. Como parte de nuestra "cultura electoral" tenemos históricamente inculcado el voto defensivo. Quiero definir el voto defensivo como el acto de votar por que "mejor el y que no quede alguien más" o votar por aquel que "es el menos peor". Si, como primer paso, realizamos nuestra investigacion a consciencia y llegamos a una educada conclusión de que ninguno de los candidatos llega a satisfacer mis expectativas, debemos hacer saber a las autoridades que no estamos de acuerdo con ninguna de las opciones disponibles. Esto no es regalar el voto o catapultar a otro candidato al triufo. Es ejercer nuestro derecho al sufragio sin mediocridad, exigencia, calidad y deseo de superación.

Publicado por Manolo Alvarez a las 14:06

Jueves, 2 de noviembre del 2006

El regreso

Nunca es tarde para que un anciano pueda tomar un receso de la constante que es su vida. Nunca es tarde para que con una pausa se detenga el majestuoso camino del tiempo y cese la destrucción. El repentino salto de una falsa realidad hacia un vivo manantial de recuerdos y vida no está lejos para aquel que está dispuesto a regresar. El hoy siempre es el fruto de la existencia. Hay quienes dicen que el futuro es donde los sentidos del ser se deben centrar. Pero el camino hacia el horizonte del porvenir esta asegurado para aquel que con celestial serenidad puede regresar a los mejores momentos de su existencia con tan solo cerrar los ojos y recordar.

Publicado por Manolo Alvarez a las 23:01

Domingo, 29 de octubre del 2006

Viaje a Honduras

Todo el esfuerzo que cualquier persona pueda realizar en este mundo será retribuida en su justo momento. Yo, caminando al lado de lo que ya ahora es una gran y diversa cantidad de personas a quienes agradezco desde lo más profundo de mi corazón su apoyo incondicional, he logrado encontrar que una empresa puede crecer sin límites si se logra integrar un equipo de personas comprometidas entre si. El resultado: nuestro primer proyecto internacional e inevitablemente un camino hacia la internacionalización de la empresa. El jueves partí hacia Tegucigalpa Honduras para arrancar este primer proyecto. En lo particular me gusta mucho viajar solo ya que el tiempo para reflxionar, tratar de entendernos, descubrir cual es nuestro llamado y aprender es abundante. No obstante, me es duro pasar tiempo lejos de mi esposa Elena. El viaje fué bastante cansado, sin embargo se lograron avances en otras áreas ajenas al proyecto que generó el viaje. El esfuerzo de nuevo rindió frutos. No hubieron eventualidades y todo marchó de acuerdo a lo planeado. Estoy bastante emocionado con el resultado del viaje y estoy muy ansioso de poder compartir mañana el arranque de este proyecto con todo el personal de la empresa. Estamos realizando cambios muy interesantes que agilizarán el desarrollo de todos nuestros proyectos y pronto nos pondrán en el mapa latinoamericano como una empresa nacida en Guatemala con calidad mundial. Esta semana que viene será de alta productividad y estoy seguro nos traerá satisfacciones y cumplimientos de metas muy importantes.

Publicado por Manolo Alvarez a las 20:48

Lunes, 23 de octubre del 2006

Por mi propio camino

Frente al viajero se presentan tantas opciones que tomar. Como siempre, unas más atractivas que otras. Claro está que en la mente del viajero su punto de llegada está impreso tan fuertemente como aquella experiencia que marcó al infante de por vida desde su niñez. Pero aún así, la duda y y la tentación no le permiten discernir la jornada correcta a emprender.El tiempo se acelera y el viajero no puede caminar. Las horas corren cada vez más de prisa, y el permanece así, inmóvil, viendo tanto su vida como los años pasar. Los caminos frente a el, su destino y porvenir le claman con furor; le imploran piedad, una suplica que desciende desde el firmamento llega hasta lo más profundo de su ser. La desesperación se apodera de su corazón y sin saber que camino tomar, con una alegre nostalgia y un aire de bienestar inicia su marcha. En lo más profundo de su espiritu sabe que tomará el camino correcto ya que el día de hoy decidió "Caminaré por mi propio camino".

Publicado por Manolo Alvarez a las 19:54

Domingo, 22 de octubre del 2006

IE7 vrs. Firefox 2

Podemos decir que este mes de octubre no solo nos brindará una serie mundial sino que tambien una batalla entre los dos Browsers más populares, Internet Explorer de Microsoft y Firefox de Mozilla Foundation. En lo personal llevo alrededor de 2 años de ni siquiera abrir IE. Pero este fin de semana instale la versión 7. Se ve bastante bien aunque desde ya encontré un par de páginas que lo matan por completo y el manejo de bloqueo de pop-ups es muy poco intuitivo. Vale la pena mencionar que Microsoft llevaba más de 6 años sin siquiera sacar una versión nueva de IE. Muchos atribuyen esta nueva versión a la presión ejercida por el incremento en popularidad de Firefox. Mozilla por su lado ha estado en una constante renovación de su navegador y esta por culminar su primer cambio de versión mayor, Firefox 2. Actualmente el software se encuentra en estatus de Release Candidate 3 y el 24 de octubre estará ya disponible la versión final de la segunda edición de este navegador. Muchas de las nuevas características de IE 7 ya forman parte de Firefox y están siendo mejoradas en Firefox 2. Más detalles en este review completo de InformationWeek.UPDATE: La versión 2 final de FireFox ya puede ser descargada acá o en la página oficial. Links de interés para hacks de Firefox aquí. (Gracias Teufel!)

Publicado por Manolo Alvarez a las 22:03

Sábado, 21 de octubre del 2006

Read:: 7 Habits of Highly Effective Peoply by Stephen R. Covey

Stephen Covey, un persona que ha dedicado su vida a explorar el espiritu humano y su desarrollo integral en los ámbitos de la productividad. Durante su vida ha escrito una gran cantidad de libros incluyendo The 7 habits of highly effective people. Este libro ha dejado una profunda huella en mi vida y aunque por el momento me encuentro en la lucha diaria de poner cada uno de los 7 hábitos en práctica, creo que podrá cambiar mi vida.
El objetivo del libro es presentar, con la utilización de ejemplos reales y cotidianos, 7 hábitos que al ser inculcados en la vida diaria, podrán mejorar la calidad de vida de cualquier persona. Los hábitos expuestos son clasificados en 2 categorías: hábitos internos y hábitos externos. Los hábitos internos se refierne a victorias personales y logros que debemos cultivar en nuestro interior. Los hábitos externos hacen énfasis en nuestra interacción con las demás personas y la posible influencia que tenemos con nuestros semejantes. Para lograr las victorias externas y lograr la interdependencia con otras personas, debemos primero, lograr nuestras victorias internas y personales.
Como ejercicio, a continuación procederé a tratar de realizar un resumen y transmitir a lo mejor de mi capacidad lo que he captado del libro y cada uno de los 7 hábitos de las personas altamente efectivas.Primer hábito, Ser proactivo.
Todos los hábitos son interdependientes y ninguno puede existir de una manera saludable sin el apoyo de los otros seis. Sin embargo, todo empieza en algún lugar. En este caso, la proactividad. El autor se refiere a la proactividad como el hecho de asumir libre y diligentemente la responsabilidad de todos nuestros actos y estar conscientes de que nuestro entorno y situaciónn actual es totalmente derivada de nustras acciones pasadas. En otras palabras, debemos estar conscientes que somos responsables de todo lo que nos contece y que no es el entorno o ambiente el que nos afecta. Nosotros afectamos nuetro entorno.
La práctica continua del primer hábito nos llevará a estar en el lado del efecto de la ecuación y no del lado de la consecuencia. La mayoría de personas siempre encuentran una excusa o motivo por el cual no tiene éxito o fracasan. "La vida es injusta", "si mi ex esposa no me hubiera dejado", "si mi superior fuera más justo" son unas de las favoritas. La realidad es que nosotros podemos hacer que las cosas pasen como queremos y no estamos sentenciados a lidiar con incontrolables acontecimientos que dicatarán el futuro de nuestras vidas. Estamos en control!

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 00:51

Sábado, 14 de octubre del 2006

Listado de libros leídos

< ?
Header("HTTP/1.1 301 Moved Permanently");
Header("Location: http://www.malvarezonline.com/pro/libros-recomendados.html");
?>
Acá listo todos aquellos libros que, de alguna manera u otra han formado mi manera de pensar y la persona que soy.
Todos estos libros tienen conocimiento, conceptos y perspectivas que son altamente recomendables de adquirir.
Por favor, si tienes una recomendación de algún libro que cumpla con estos criterios, házmelo saber dejando tu recomendación en la sección de comentarios.
[Science Fiction]

Harry Potter y la piedra filosofal by J.K. Rowling
Harry Potter y la cámara secreta by J.K. Rowling
Harry Potter Y El Prisionero De Azkaban by J.K. Rowling
Harry Potter y el cáliz de fuego by J.K. Rowling
Harry Potter And The Order Of The Phoenix by J.K. Rowling
Harry Potter And The Half Blood Prince by J.K. Rowling
Harry Potter And The Deathly Hallows by J.K. Rowling
Lord of the Rings, Fellowfhip of the Ring by J.R.R. Tolkien
Lord of the Rings, The Two Towers by J.R.R. Tolkien
Lord of the Rings, Return of the King by J.R.R. Tolkien
The Hobbit by J.R.R. Tolkien
Silmarillion by J.R.R. Tolkien
A Wizard of Earth Sea by Ursula K. Leguin
The Tombs of Atuan by Ursula K. Leguin
The Farthest Shore by Ursula K. Leguin
I, Robot by Isaac Asimov
Robot Dreams by Isaac Asimov
El fin de la Eternidad by Isaac Asimov
His Dark Materials (The Golden Compass) by Philip Pullman
His Dark Materials (The Subtle Knife) by Philip Pullman (last read)

[Philosophy and Politics]

Diarios de Motocicleta, Notas de Viaje por América Latina by Ernesto "Che" Guevara
Che Guevara, Una Biografía by Daniel James
Mi Lucha by Adolf Hitler
Gandhi, an Autobiography by Mohandas K. Gandhi
El libro de los cinco anillos by Miyamoto Musashi
The Autobiography of Martin Luther King, Jr.
Night by Ellie Wiessel
Power Over People: Classical and Modern Political Theory Prof. Dennis Dalton, Ph.D. (The Teaching Company Audio)
Philosophy as a Guide to Living Prof. Stephen A. Erickson, Ph.D. (The Teaching Company Audio)
Philosophy of Religion Prof. James Hall, Ph.D. (The Teaching Company Audio)

[Empresa 2.0]

Wikipatterns by Stewart Mader
Managing Virtual Teams: Getting the Most From Wikis, Blogs and Other Collaborative Tools by Katherine Brown, Brenda Huettner and Char James-Tanny

[Novels]

El Conde de Montecristo by Alejandro Dumas
El Arte de la Guerra by Sun Tzu

The Catcher in the Rye by J.D. Salinger
Siddhartha by Herman Hesse
El Lobo Estepario by Hermann Hesse
La metamorfosis by Franz Kafka
La ciudad de la alegría by Dominique la Pierre
El Proceso by Franz Kafka
El corazón de las tinieblas by Joseph Conrad
The Davinci Code by Dan Brown
For Whom the Bell Tolls by Ernest Hemingway
The Stranger by Albert Camus
The Old Man and the Sea by Ernest Hemingway
Robinson Crusoe by Daniel Defoe
The Inferno by Dante Aligheri

[Business and Finance, Self Productivity]

Rich Dad, Poor Dad by Robert T. Kiyosaki
Beware of the Bare Naked Man Who Offers You His Shirt by Harvey Mackay
The Cashflow Quadrant by Robert T. Kiyosaki (Audio Book)
Principles of Success by Brian Tracy
Even Eagles Need a Push by David McnallyThe Manegement Bible by John Wiley and Sons
Cash Rules by Bill McGuiness
Choose to Be Rich by Robert T. Kiyosaki (Audio Book)
El monje que vendió su Ferrari by Robin Sharma
Más allá del Everest by Jaime Viñals
Los 7 Habitos de la Gente Altamente Efectiva/ The 7 Habits of Highly Effective People
Business @ the Speed of Thought by Bill Gates (Audio Book)
Pour Your Heart Into It: How Starbucks Built a Company One Cup at a Time by Howard Schultz, CEO
The Tipping Point by Malcolm Gladwell
The Google Story by David A. Vise and Mark Malseed
Wkinomics by Don Tapscott and Anthony D. Williams (audio book)
Wkinomics by Don Tapscott and Anthony D. Williams (2nd edition)
Megaliving by Robin Sharma
Iacocca, An Autobiography by Lee Iacocca with William Novak
El Secreto by Rhonda Byrne
The Big Switch by Nicholas Carr
Legacies of Great Economists Prof. Timothy Taylor, M. Econ (The Teaching Company Audio)

[Management and Leadership]

The Truth About Managing People... And Nothing But the Truth by Stephen Robbins
29 Leadership Secrets From Jack Welch by Jack Welch
The 21 Irrefutable Laws of Leadership by John C. Maxwell (Audio Book)
Getting Thing Done, The Art of Stress Free Productivity by David Allen
Delivering Knock your Socks Off Service by Performance Research Associates
The Essential Wooden, Alifetime of Lessons on leaders and leadership by John Wooden and Steve Jamison
Blue Ocean Strategy by W. Chan Kim and Renée Mauborgne
The Starbucks Experience by Joseph Michelli
Organizational Design, a Step by Step Approach by Richard M. Burton, Gerardine DeSanctis and Borge Obel
The Effective Executive by Peter F. Drucker

[Espiritual]

El arte de vivir en el nuevo milenio by Tenzin Gyatso (Dalai Lama XIV)
The art of happinness by Tenzin Gyatso (Dalai Lama XIV) (Audio Book)
Identidad y Memoria by Juan Pablo II
El Belén que puso Díos by Enrique Monasterio
Come by my Light by Mother Teresa of Calcutta

[Técnico]

Introduction to Linux

Actualmente leyendo:
Once you're lucky, twice you're good by Sarah Lacy
En Cola:
The Last Lesson by Randy Pausch

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 12:43

Martes, 5 de septiembre del 2006

Read: Mi Lucha by Adolf Hitler

Adolf Hitler

La historia humana está compuesta de tanto horríficos eventos casi diabólicos como de inspiracionales logros del espiritu. No obstante, se considera necesario una sana exposición a ambos extremos con el fin de lograr construir una personalidad y visión del mundo que sean lo más cercanas a la realidad como sea posible. Los hechos acontecidos durante la segunda guerra en el continente europeo y el resto del mundo fueron desastrozos. Uno de los principales artífices de lo acontecido fué el señor Adolf Hitler.
En este libro, el autor manifiesta su trayectoría desde una prisión en Austria hasta los primeros días del Partido Obrero Socialista Alemán. La obra literaria cuenta de un sin fin de ideas de carácter político de una índole muy profunda, certera, incisiva y convincente. Al mismo tiempo tenemos el aspecto racial y la no tolerancia. Se considera un libro muy díficil de leer, más aún si se toman en cuenta los resultados de los actos de este hombre; pero si se está interesado en la política, el liderazgo y filosofía en un aspecto puramente teórico, el lector podrá encontrar ideas muy interesantes las cuales pueden ser aplicadas en un contexto bastante más favorable que el que se desencadenó durante la segunda guerra mundial.

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 23:26

Sábado, 26 de agosto del 2006

Read::The Davinci Code by Dan Brown

The Davinci Code

Comprendiendo que desde el momento de que inicié la lectura de este libro estaba entrando en aguas turbulentas llenas de controversia, acusaciones y lucha entre diversos grupos religiosos y sociales, la curiosidad y un extraño sentido de intuición me invadieron de tal manera que leí el libro en muy poco tiempo y ahora siento la necesidad de compartir con todos lo que interprete de esta novela.
The Davinci Code de Dan Brown es una novela de ciencia ficción cuyo misterio principal está basado en el corazón de la fé Cristiana, Jesús. Comprendo que para muchas personas, el contenido de este libro puede resultar ofensivo. El autor sugiere que la Iglesia, durante muchos años ha escondido un secreto tan obscuro, que su descubrimiento cambiaría la historia de la humanidad para siempre. Se sugiere que Jesucristo tuvo decendencia y que distintos grupos, de acuerdo a sus propios intereses, velan por esconder o dar a concer dicho secreto. Con el fin de no arruinar la historia, limitaré mis comentarios del contenido hasta acá.
En lo personal considero que analizando el libro desde un punto de vista totalmente abierto, podemos considerar que nosotros somos la decendencia directa de Jésus (siempre en la Iglesia hemos aprendido que todos somos Hijos de Dios) y que la decendencia que se meciona en el libro no es más que una astuta metáfora para reprsentar la idea que lo importante es seguir las enseñanzas y estilo de vida de Jesús y no a la organización de la Iglesia como tal.

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 14:28

Lunes, 21 de agosto del 2006

3er Aniversario kiki

El tiempo parece querer convenernos de que su paso es inevitable y de que sus habilidades de enseñanza son infinitas. El día de hoy se cumplen tres años desde la partida de uno de mis mejores amigos; una jornada hacia donde el mismo un día describió como "el más allá"- Es cierto, los recuerdos siguen tan vivos como nunca, pero tanto la vida, como la fuerza superior que rige el universo, de alguna manera han ayudado a la comprensión y aceptación de tan inexplicable suceso. El dolor se ha convertido en nostalgia, la nostalgia a su vez en admiración, y, finalmente, la admiración en una extraña felicidad. Hoy entendemos que estás bien!Ha resultado díficil seguir adelante sin contar con suamistad y compañía. Estos tre años nos han puesto a prueba a todos. No por el hecho de supartida, sino por el hecho de que nos hemos tenido que medir contra el destino sin su apoyo. Sin embargo, como siempre hemos salido adelante. La enseñanza de que no hay fuerza en este mundo mortal que nos pueda detener sigue tan viva como su espiritu dentro de todos nostros. El recuerdo de todo lo que dejó en este mundo vive dentro de tantas personas que lo conocimos que, hoy sin duda alguna, podemos afirmar que aunque el mundo en que vivimos está en plena decadencia, este es bastante mejor gracias al tiempo en que Christian "kiki" Martinez estuvo viviendo en el.

Publicado por Manolo Alvarez a las 23:07

Miércoles, 16 de agosto del 2006

Feriado del 15 de Agosto

En resumen creo que un típico feriado en la familia Alvarez Asturias. SoftBall, películas y algo de comer. Eso si, al SoftBall solo asistí yo debido a que Elena (para quellos que no nos conocen mi esposa) está sufriendo los efectos de una gripe y no pudo asistir a los juegos.El primer juego se dió a las 10:30 am. Para este entonces ya tenía yo un par de horas de estar despiereto actualizando el sistema de mi blog (la página que el lector está visitando). Luego de esto rumbo al campo a jugar! Lo que pasó a continuación fué muy duro. Luego de estar arriba en el marcador durante todo el juego perdimos debido a una mala racha que sufrimos en la última entrada. Bastante de lo que pasó se le puede atribuir a mi persona.Pero los dioses del SoftBall nos sonrieron y lo mismo ocurrió a la inversa durante el segundo encuentro del "double header" de nuestro equipo SC Contreras. Luego de ir atrás todo el juego, logramos nivelar el marcador en la última entrada y obtuvimos la victoria en "toletes"1. A la 1:30 pm se dió el tercer y final juego. Esta vez con el equipo Mawambas, participantes en la división "A" de la liga. El encuentro lo ganamos de una manera relativamente cómoda. Para este entonces el sol junto con los demás elementos castigadores de la naturaleza habían tomado ventaja sobre mi. El cansancio, la sed y sobre todo, el ardor sobre mi piel eran ya eminentes. De regreso para la casa.Luego de almorzar y estirarme un poco, decidimos ir a alquilar un par de películas, "Kung Pow" y "Master and Commander" y comprar unas cuantas "chucherías"2 para pasar la tarde. Vimos Kung Pow, Master and Commander sigue en lista de espera. De esta manera acabó el día, ofreciéndonos así, un tiempo para descansar y distraernos de los que haceresdel día a día.1. Práctica utilizada en nuestra liga para resolver juegos que acaban empatados luego de 7 entradas. Un pequeño Home Run Derby para ver que equipo se declara Victorioso.2. Expresión Guatemalteca utilizada para referirse a comidachatarra y en algunas ocasiones a golosinas.

Publicado por Manolo Alvarez a las 15:26

Martes, 15 de agosto del 2006

Read:: La Ciudad de la alegría by Dominique Lapierre

La Ciudad de la Alegría por Dominique Lapierre es un inspirador libro concebido por el autor tras un largo viaje por la India, en el cual, después de lograr despojarse de su efímero estilo de vida, logró encontrar la verdadera felicidad en la compañía de un grupo de seres humanos que no cuentan con más nada que su naturaleza humana de subsistencia.
El relato nos lleva en la trágica historia de un hombre que debe renunciar a su pequeña aldea en los campos rurales de India debido a una gran sequía. Tras la perdida de sus cultivos de arroz este hombre debe reunir a su familia y dejar a sus padres, siempre buscando la esperanza de lograr alimentar a sus hijos. Su jornada lo lleva a Calcutta.
Dentro de esta indiferente ciudad los personajes experimentan todo tipo de adversidades y son expuestos a las más inimiganiables explocitaciones del ser humano realizadas por inexcrupulosas personas que en todo momento están vendiendo su alma por un par de rupias (moneda utilizada en India).Sin embargo, no todo está perdido. Dentro de los slums (barrios bajos) de Calcutta aparecen un cura francés y un joven médico norte americano, quienes, al sentir el llamado de la divina providencia, abandonan sus países natales y anteriores vidas con el simple anhelo de poder compartir con personas necesitadas y, talvez, con un poco de suerte, ayudarles a vivir un día más.
En fin, una conmovedora historia que, para nosotros que vivimos en un país en el cual la pobreza siempre ha sido la dósis diaria de bastante parte de nuestra población, nos debe llevar a reflexionar como primer impulso. En esta fase me encuentro yo. Pero la reflexión no basta. Debemos llegar más allá y superar la reflexión. De una manera u otra debemos empezar a actuar.
Excelente lectura, algo pesada y dura de lograr debido a la naturaleza tan gráfica de los relatos. Pero, ¿no vemos cosas similares todos los días en el periódico? Fuertemente les incito a leer esta obra y posteriormente a actuar en beneficio de nuestra raza humana!

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 21:58

Lunes, 10 de julio del 2006

Me asaltaron...

Creo que a cualquiera le pesaría el corazon al tener que categorizar un relato tan decepcionante como este bajo la categoría que tiene reservado para su país. Pero nunca debemos bajar la mirada con el fin de no ver los problemas a los que estamos llamados a atender. El día de hoy, un poco antes de las 10:00 am tres individuos armados me detuvieron en la 2 ave. de la zona 10, frente al concurrido Centro Comercial los Próceres. El incidente fué muy rápido, seguramente esto se debió al hecho de que todo se llevó a cabo en plena luz del día, frente a una buena cantidad de testigos y con el más mínimo interés de mantener el anonimato. Bueno, lo que lograron obtener, seguro fué de mínimo valor para ellos, sin embargo, el esfuerzo requerido por mi parte para lograr recuperar los documentos que fueron hurtados ha sido bastante alto y considero, en lo personal, una gran perdida de tiempo valioso para la productividad de mi empresa y en general, del país.Actualización:Las últimas frases del párrafo anterior han sido agregadas depués de haber tenido que lidiar con diversos "trámites" en distintas oficinas del sector público. Estas gestiones desafortunadamete se asimilan bastante ha situaciones presentadas por varios autores, dentro de los cuales puedo citar a Franz Kafka (El Proceso), situaciones las cuales se desarrollan a finales del siglo XIX en Alemania. Esta situación ha levantado serías reflexiones en mi persona sobre el hecho de que tanto nuestra manera de pensar, y, más aún, nuestra cultura popular, están al menos unos 125 años atrás respecto de lo que actualmente se ha logrado en otras partes del mundo.

Publicado por Manolo Alvarez a las 22:59

Lunes, 16 de enero del 2006

Algunas políticas de Empresa y manejo de Personal

Bien, para aquellos de ustedes que estén interesados en leer un poco respecto a algunos aspectos importantes de la gestión de una empresa y en especial su personal, les copio un archivo que escribí después de leer el libro "The Truth About Managing People...And Nothing But the Truth". Espero más de aguien contribuya a esto y me pueda brindar sus comentarios al respecto de este listado que publico....

Políticas de Gerencia y Personal.

.
Conducción de entrevistas

o
Evaluar comportamiento y no solo experiencia y curricula. Para predecir el comportamiento futuro de una persona lo único que sirve es analizar su comportamiento pasado.

o
Presentar una situación honesta de la empresa y no solo beneficios. De esta manera los empleados están anuentes a la situación real que les espera y tienden a estar bastante más conformes con el empleo.

o
Se debe clasificar a las personas desde el momento de contratarlas a manera de permitir únicamente el ingreso de personas con disposición genética para ser felices (buena actitud y deseos de ser productivos y felices)

o
Identificar las personas que muestren “buena ciudadanía” hacia la empresa (ayudan a los demás, exceden sus responsabilidades, hacen comentarios constructivos, evitan conflictos innecesarios, respetan la propiedad de la organización, respetan la reglas y políticas, etc.)

o
Elección de personas inteligentes. Se deben hacer exámenes de IQ. Por regla general los empleados más inteligentes son más productivos.

o
Las cartas de referencia y recomendación no deben de ponderarse con mucho peso. La experiencia pasada siempre fue en otro entorno y bajo otras circunstancias.

o
De los 5 rasgos de personalidad (extroversión, capacidad de acordar, capacidad de ser concientes, apertura a la experiencia) se ha mostrado que la concentibilidad es la que tiene una mayor relación con la calidad de los empleados. Bucar personas que sean concientes.

o
Se deben de buscar personas que se adapten a la cultura de la organización. Mi empleado estrella puede ser tu peor pesadilla. Las personas se desarrollan de acuerdo a su entorno. La cultura de la empresa juega un rol muy importante en el desarrollo del empleado.

o
Se debe de hacer un “match” entre la personalidad de la persona y su trabajo. Las personas siempre son más felices cuando ejecutan una tarea que está bien alineada con su personalidad.

o
Se debe de incorporar a las personas nuevas a las expectativas de gerencia. Las capacitaciones deben ser ver Pag. 31

§
Formales o informales

§
Individuales o en grupo

§
En serie o aleatoria

§
Fomentar características existentes o eliminarlas

.
Motivación de Personal

o
La falta de motivación del personal no es culpa de los empleados, es culpa de gerencia y las prácticas organizacionales.

o
Los empleados felices no necesariamente son empleados productivos. Es necesario que una persona sea productiva para que naturalmente sea feliz. Los seres humanos por naturaleza derivan satisfacción de su productividad y un trabajo bien hecho. Es necesario ofrecer el mejor ambiente y las mejores herramientas al personal con que tengan todo lo necesario a su disposición para hacer el mejor trabajo que puedan realizar.

o
Adecuar los puestos de trabajo de acuerdo a la generación del empleado. Los valores, necesidades y metas de las personas reflejan su época de crecimiento y es muy necesario tomar esto en cuenta.

o
Una persona nunca logrará “lo mejor que puede” si se le pide que haga lo mejor que puede. Las metas difíciles y específicas usualmente dan mejores resultados que la meta genérica de “hacer lo mejor”.

o
No todos quieren participar en ponerse sus metas. Dependiendo de la personalidad de las personas algunos querrán tomar cargo de la planeación de sus metas y objetivos y otros querrán que se les asignen. Se debe de identificar esto y actuar de acuerdo.

o
Incentivar períodos de “flow”. “Flow” son esos momento de alta concentración en los cuales existe un “bloqueo” del mundo externo y una sumersión total dirigida a la resolución de la tarea a cumplir. El trabajo en si puede ser un motivador. Las

personas derivan un sentimiento de satisfacción muy grande después de cumplir sus tareas en períodos de “flow”.

o
Se debe de regular la perdida de tiempo en el uso personal o inadecuado del Internet. El empleado promedio en U.S.A pierde 90 minutos al día en este tipo de actividades.

o
Nunca se debe de criticar a una persona. Únicamente criticaremos y corregiremos comportamientos. Solo se criticarán los comportamientos que claramente se identifiquen como estar bajo responsabilidad y control de la persona. Nunca comportamientos ocasionados por factores ajenos o externos sobre los cuales las personas no tienen control. Las críticas deben de ser impersonales.

o
El resultado de las recompensas es igual a las recompensas que se dan. Muchas veces se recompensan las actividades que se desean reprimir y no las que se quieren incentivar. Cada recompensa que se de debe de premiar un comportamiento que de verdad se este buscando fomentar.

o
Las personas siempre se fijan en beneficios relativos y no globales. Buscan referencias contra que compararse, muchas veces dentro de la mismo empresa o en trabajos anteriores que han tenido. Las personas tomarán acciones represivas para compensar el hecho de que se sienten “menospreciadas”. Cuando las personas se sienten “sobre
preciadas” tienden a sentir culpabilidad y compensan este sentimiento con esfuerzos extras en sus labores diarias.

o
El reconocimiento motiva, y es muy barato. Este es el motivador más grande en el lugar de trabajo. RECONOCIMIENTO. Se dará un reconocimiento público mensual durante un almuerzo empresarial a las personas más destacadas del mes. Este reconocimiento ira acompañado de un certificado de regalo de U.S.$ 30.00 en amazon.com

o
Se debe de mantener una ambiente de trabajo lleno de apoyo. Un empleado muy motivado puede bajar sustancialmente su rendimiento si no tiene un ambiente de trabajo colaborativo, ordenado y lleno de apoyo. De de ser nuestra prioridad crear dicho ambiente en la empresa.

.
Liderazgo en la Empresa

o
Todo supervisor debe de generar confianza al personal a su cargo. La base del liderazgo es la confianza. Es imposible ser líder de una persona la cual no nos tiene confianza. Esto se logra por medio de: ser abierto, ser justo, expresar los sentimientos, decir la verdad, mostrar consistencia, cumplir sus promesas y mantener discreción respecto a información sensible.

o
La experiencia no sirve para el liderazgo. Muchas veces, 20 años de experiencia no son más que un año de experiencia repetido 20 veces. Nuestros líderes no serán requeridos mostrar mayor experiencia.

o
Un líder debe “mostrar” las cualidades de liderazgo, más no así

necesariamente tenerlas. Un buen líder debe en todo momento presentar las cualidades de un líder: inteligencia, personalidad llevadera, habilidades verbales fuertes, agresividad y consistencia.

o
Los líderes de nuestra empresa deben poder utilizar el lenguaje para controlar el significado. Es la manera que utilizaremos para ver como presentamos los eventos y como estos son percibidos. Consta de la identificación de de uno o varios aspectos de un tema y la exclusión de otros.

o
El líder siempre obtendrá lo que espera. En todo momento se debe esperar lo máximo de nuestro personal a cargo y nunca debemos dudar de su capacidad. Si el líder espera que su personal a cargo, su equipo seguro fracasará. Trata a alguien como un perdedor y segur que no te defraudaran.

o
Grandes seguidores hacen grandes líderes. No importa que tanto hagamos como líderes, si nuestros seguidores no responden, de nada nos sirve. Las características de un empleado que será un buen seguidor son: se maneja bien a si mismo y se comprometen a un propósito ajeno a ellos mismos, crecen en su competitividad y enfocan sus esfuerzos para un mayor impacto, y tienen valor, honestidad y credibilidad.

o
Nuestros líderes deben de presentar carisma. El carisma se puede aprender. En todo momento el líder carismático debe de proyectar una presencia poderosa, confiada y dinámica, articular metas desafiantes y comunicar expectativas de alto rendimiento y confianza en otros.

o
Un excelente líder tiene dependencia de lo demás. Para ser líder y tener poder no es necesario ser gerente o tener autoridad formal. La clave de tener poder y control está en hacer que los demás dependan de uno.

o
La función esencial de un líder es compensar las cosas faltantes en el personal o ambiente de trabajo. La metodología de liderazgo a utilizar para lograr este fin no es relevante. (directivo o de soporte)

o
La calidad de liderazgo por importante que sea, no debe ser la única razón de por que fallan las cosas. La mayor cantidad del éxito o fracaso de una empresa yace en factores externos a la calidad de liderazgo dentro de la empresa.

.
Comunicación dentro de la Empresa

o
Oír no es escuchar. Oír es percibir hondas sonoras. Escuchar implica sacar sentido de lo que oímos. Siempre debemos escuchar a todas las personas dentro de la empresa y cuando hablemos con un compañero de trabajo debemos: hacer contacto visual, mostrar afirmaciones y gestos faciales, evitar acciones o gestos que distraigan, hacer preguntas, parafrasear la conversación, evitar interrumpir a la persona que habla, no hablar de más y hacer transiciones suaves entre nuestro rolo como oyente y hablador.

o
Elección de canales de comunicación. Es muy importante que sepamos elegir el canal de comunicación necesario para transmitir un mensaje dependiendo

de su naturaleza. Esta elección se debe basar sobre el hecho de si el mensaje es rutinario o no. Esto ayudará a eliminar la ambigüedad en el significado de los mensajes.

o
Escuchar los rumores y comentarios. Lo rumores y comentarios surgen como una respuesta a situaciones que son importantes para nosotros, ya sea que es ambigüedad y bajo condiciones que crean ansiedad.

o
Lo que hacemos es más que lo que decimos. No deben existir inconsistencias entre lo que decimos y lo que hacemos. Las acciones son más fuertes que las palabras. Actuemos en todo con integridad.

o
Usar OpenBookManagement??? Pag. 121

.
Estructuración de Equipos en la Empresa

o
Para que los grupos de trabajo funcionen se deben de tomar en cuenta las siguientes cosas:

§
Diseño del trabajo. Los grupos de trabajo funcionan mejor cuando los miembros tienen libertad y autonomía, la oportunidad de poder utilizar distintas destrezas y talentos, y la oportunidad de concretar una tarea, producto o proyecto identificable que tenga un impacto sustancial dentro del contexto.

§
Composición del Grupo. Para que un equipo sea eficiente se necesita que esté compuesto por personas que aporten las tres destrezas: capacidad técnica, capacidad para resolver problemas y capacidad en toma de decisiones. Las personas que conforman el grupo deben de ser buenos oyentes, resolución de conflictos y otros talentos interpersonales. El tamaño de un equipo debe de ser de entre 4 y 12 personas.

§
Contexto del grupo. Los tres factores contextuales más relacionados con la productividad de un equipo son: la presencia de recursos adecuados, liderazgo efectivo y la presencia de un sistema de evaluación y recompensa que refleje las contribuciones del personal.

§
Procesos. Acá incluimos el compromiso de todos los miembros hacia un propósito común, la existencia de metas específicas para el equipo y un manejo adecuado de conflictos.

o
Cuidado, 2 + 2 no es 5. En la mayoría de los casos el rendimiento de cada persona dentro del grupo disminuye y nos es el 100% de lo que pueden dar. La cantidad de esfuerzo se distribuye y se suele obtener menos de lo máximo de cada persona. Se debe de mantener un control estricto para disminuir este efecto.

o
No todos somos iguales. El estatus importa. Hasta el más pequeño grupo desarrollará roles y rituales para diferenciar a sus miembros. El estatus motiva a las personas.

o
No todas las personas son material de equipo. Para que una persona pueda ser un miembro eficiente de un equipo se requiere que los individuos puedan comunicarse de una manera abierta y honesta; que puedan confrontar diferencias y resolver conflictos; y que puedan poner a un lado sus metas personales por las del equipo.

§
Selección. Algunas personas ya están listas para trabajar en grupo. Las debemos de seleccionar en el proceso de contratación.

§
Entrenamiento. Muchas personas crecen bajo el concepto de logros individuales, más sin embargo se les puede entrenar a trabajar en equipo.

§
Recompensas. El sistema de recompensas se debe de ajustar a recompensar el esfuerzo y logro colectivo en lugar de los logros individuales. Las recompensas como promociones de puesto, etc., se deben de trabajar sobre la base de logros y aportes al equipo.

.
Manejo de Conflictos.

o
Si al conflicto. Un poco de conflicto constructivo siempre es bueno. Sin conflicto no hay cambio y la ausencia de conflicto indica que todo el personal de la empresa esta compuesto por personas “si a todo” y nadie aporta al beneficio de la empresa. El conflicto es bienvenido en nuestra empresa y no siempre significa algo malo.

o
La falta de comunicación no siempre es la fuente de conflicto. En caso de conflicto excesivo o constante se deben evaluar los requerimientos de trabajo, valores injustos, o diferencias de personalidad. Estas fuentes de conflicto son más probables de ser las causantes que la mala comunicación.

o
Pensamiento de grupo. Muchas veces, debido al trabajo en equipo muchas personas se envuelven en la filosofía de grupo y guardan silencio al punto de dejar de expresar sus pensamientos. Cuando estas personas no hablan, se asume que están de acuerdo con el grupo y sus opiniones pasan desapercibidas.

o
Reducción de conflicto vida personal-laboral. Cada día los empleados se dan cuenta de que el trabajo les aprieta más su tiempo disponible para su vida personal. Y no están contentos. La empresa debe de hacer todo lo posible para ayudar a los empleados a balancear su carga laboral y personal. La empresa debe de ser flexible y ofrecer opciones a los empleados.

.
Diseño de puestos de trabajo

o
No se pueden crear puestos de trabajo universales. Dos personas distintas verán el mismo puesto de trabajo desde dos puntos totalmente distintos. El efecto externo también es grande y los comentarios de personas alrededor de un empleado pueden afectar su motivación para el trabajo.

o

No todos quieren un trabajo de grandes retos. De acuerdo a la personalidad de cada quien, algunas personas rendirán mejor en puestos exigentes y otro no. Esto se debe al deseo de superación y crecimiento de cada persona. Algunas personas nuca se emocionarán por el trabajo.

o
La cuatro acciones a seguir para que el diseño de puestos de trabajo incremente la productividad son:

§
Combinación de tareas. Se deben agrupar diversas tareas y combinar en un módulo más grande de trabajo. Esto le permite al empleado desarrollar una variedad de tareas y así desplegar más sus habilidades y destrezas y concretar con su trabajo un logro significante y completo. Esto incrementa la identificación y sentimiento de propiedad del trabajo.

§
Establecer relaciones con clientes. El cliente es el usuario final del producto o servicio sobre el cual el empleado trabaja. (Puede ser un cliente o externo). Siempre que se pueda se debe de tratar de establecer un relación directa entre el empleado y el cliente. Esto hace que el trabajo sea más diverso, interesante y permite que el empleado reciba retroalimentación directa respecto a su rendimiento y se sienta más “dueño” de su trabajo.

§
Expandir los trabajos verticalmente. Esta técnica le da la oportunidad a los empleados de poder realizar tareas anteriormente reservadas para gerencia. Su fin es cerrar la brecha entre “hacer” y “controlar” el trabajo. Al mismo tiempo incrementa autonomía. Se pueden utilizar equipos manejados autónomamente.

§
Apertura de canales de retroalimentación. Esto no solo permitirá a los empleados saber que tan bien están rindiendo en su trabajo sino que si están mejorando, empeorando o manteniéndose constantes. Esta retroalimentación debe de ser constante y directa, no esporádica por parte de gerencia.

.
Evaluación de Rendimiento.

o
Sin sorpresas. Las evaluaciones anuales no se deben de realizar. Esto da lugar a obtener sorpresas desagradables. Es mejor realizar evaluaciones periódicas y directas. Aunque sea difícil discutir las fallas directamente con los empleados las evaluaciones periódicas se deben de realizar.

o
Durante las evaluaciones debemos estar al tanto del hecho de que las personas atribuyen los éxitos a factores internos tales como esfuerzo y dedicación mientras que atribuyen los fracasos a factores externos como lo puede ser la mala suerte.

o
Aprecio y evaluaciones de 360º. Las evaluaciones no solo deben realizarse por lo supervisores. Relazaremos evaluaciones por medio de compañeros de trabajo, clientes y otras
personas que interactúen con nuestro personal. Esto nos permitirá obtener un panorama más real y diverso del rendimiento de cada persona.

.
Lideando con Cambios

o
La mayoría de personas se opondrán a cualquier cambio que no le brindé beneficio económico. La resistencia al cambio frena la adaptación y el progreso. La resistencia al cambio se debe al miedo de las personas de no tener éxito en las nuevas tareas y no poder desarrollarlas con éxito. Se debe recompensar la aceptación al cambio, comunicando las necesidades que justifican los cambios e involucrando a las personas afectadas en la toma de decisiones respecto a los cambios a realizar.

o
La participación nos ayuda a reducir la resistencia al cambio. Es más difícil para una persona oponerse a un cambio en el cual participó en la toma de la decisión.

.
Conclusiones

o
Lo veré cuando lo crea. El comportamiento afecta las actitudes tanto como lo inverso. De hecho, las actitudes se utilizan para justificar una situación que de hecho ya ocurrió. Se debe de empezar en cambiar el comportamiento primero de un empleado. Especialmente comportamiento que le ayude a ser más productivo. Al ser más productivo se sentirá mejor y mejorará por ende su actitud.

o
Las personas no son completamente racionales. No ignoremos las emociones. En toda decisión que se tome, en asignación de trabajos y ubicación de personal siempre debemos tomar en cuenta las emociones de la gente. Al momento de contratar debemos buscar personas con alta inteligencia emocional.

o
Cuidado con el “chapus”. Una simple nueva idea o política no puede mejorar una empresa. Todas las políticas a implementar deben de estar bien fundamentas, ser estudiadas, discutidas y respetadas. Se les debe de dar el seguimiento constante y apropiado que merecen.

Publicado por Manolo Alvarez a las 16:08

Jueves, 15 de diciembre del 2005

Juan Pablo II

Juan Pablo Segundo jugo un papel muy importante en la transformacion de nuestra iglesia, preparandola para comenzar un nuevo milenio.El estuvo a la vanguardia con temas sobre la anteconcepcion, clonacion, la union de la familia, la bioetica y la libertad del ser humano. Siempre fue un incondicional admirador y protector de la dignidad humana y un magnifico ejemplo del Perdon. En Guatemala tambien tuvo un papel importante, especialmente en su primera visita a nuestro pais a principio de los ochentas. La amenaza del comunismo y el conflicto armado fueron fuertemente sancionados por El durante esa importante visita. El Papa habia sido victima del regimen comunista y les pudo hablar con claridad a los clerigos que ejercian en Guatemala, acerca de las atrocidades de un regimen totalitarista como el que sufrio Polonia durante la existencia de la cortina de hierro. En su segunda visita, el mensajero de la paz cumplio su objetivo en nuestra bella Guatemala, su influencia tanto politica como espiritual fue sin duda un pilar importante en la firma de los acuerdos de paz en los meses subsecuentes a su visita. El dia de hoy, Juan Pablo II se reencontro con nuestro Creador, pero la luz de esperanza, fe y amor que ilumino al mundo durante estos ultimos 26 anios debera seguir brillando en lo mas profundo de nuestros corazones, para lograr alcanzar el Verdadero triunfo....el triunfo del espiritu.Manuel Caceres Serrano. Abril 2 2005

Publicado por Manuel Cáceres a las 22:30

Viernes, 28 de octubre del 2005

Pronto de Regreso!!!

Si nos tomamos un breve instante y nos alejamos de la frenética carrera que los habitantes de las junglas de concreto llamamos vida, talvez podemos alejarnos de todo y sumergirnos en nuestros más profundos intereses. Como lo es en mi caso, escribir acá. Las últimas semanas, e inclusive me atrevería a decir que hasta meses han sido muy interesantes y productivos; sin embargo esto usualmente tiene sus implicaciones y no he tenido el tiempo de escribir. Parece ser que todo el esfuerzo realizado ha sido dirigido en la dirección correcta y pronto tendré más tiempo de plasmar mis pensamientos de nuevo por acá. Keep it up!!!!

t

Publicado por Manolo Alvarez a las 10:39

Martes, 13 de septiembre del 2005

Concierto kalhua Viernes 9 Sept 2005

Y de nuevo se alinearon los astros, se afinaron las guitarras y los sentimientos brotaron de cada nota que llenó la noche como se solía hacer en otro tiempo, siempre siendo los manifestantes de tan perfecto despliegue de expresión humana los mismos, ni uno de más ni uno de menos, diferentes si, pero siempre los mismos tres.Y si a tres le agregamos dos siempre tendremos cinco... Una inesperada historía y la ruta convergente hacía un sueño en común produjo dos interpretes que en función de el sueño compartido se unieron con sus voces para complementar el ritual que para los tres veteranos de este inusual deporte, como a veces lo puede ser la música, siempre ha sido fuente de vida. Gracias CK!!!!La historía no acaba acá. Estos cinco pudieron bailar, cantar y compartir con un sin fin de personas que no siempre, pero si en este momento en el tiempo, compartieron su pasión por la música. Nunca fueron solo cinco. Las mejores de todas las personas los acompañaron con sus voces, instrumentos y sentimientos entregados a la noche. Los acompañaron muy de cerca sus amigos, compañeros de banda, familiares, seres queridos y como siempre, para algunos, un par de desconocidos. Nunca olvidaré esta noche ni a ninguno de todos los que ahí estuvieron presentes. Gracias a todos y en especial al tercer mosquetero por haber hecho, como usualmente lo hace para aquellos que siempre lo recordamos, su aparición especial. Gracias Kiki!!!!!

Publicado por Manolo Alvarez a las 22:25

Read:: Siddhartha by Hermann Hesse

Acostumbrado como está el humano a realizar la mayoría de sus actividades sobre la base de obtener entretenimiento y el gozo de placer propio, pareciese que este texto por Herman Hesse viniera de otro mundo. Para el lector casual, Siddhartha puede ser en un inicio nada más que una entretenida aventura de un joven en busca de nada más que el si mismo.
Y es cierto, la historia cumple con la premisa de entreternos y divertirnos, nos da lo que queremos, nos entretiene y nos abstrae del mundo cotidiano, de la monotonía del tráfico y las carreras y presiones del trabajo. Pero hay más. Cada párrafo está saturado de conocimiento y maravillosos pensamientos que no solo nos transportan a un mundo fantaseoso en donde nos podemos escapar de nuestro día a día sino que cada frase respira secretos y valiosos pensamientos que, al ser leidos con una mente abierta y deseo de superación, le pueden ayudar a cualquiera a encontrar el interminable camino que, si todo sale bien, nos llevará a encontrarnos a nosotros mismos.

Uno de los mejores libros que he leido en mi vida. Le quiero agradecer a mi hermano Pichi por habérmelo prestado!!!!

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 16:09

Jueves, 25 de agosto del 2005

Como compactar un disco virtual de Virtual PC 2004

Después de notar el desmesurado crecimiento del archivo .vhd de mi Virtual Machine mencionado ya en artículos anteriores, realicé una búsqueda en Internet y encontré el siguiente fragmento de un blog en MSDN que detalla como compactar dichos archivos y por ende economizar bastante espacio en el disco duro. Compact Your VHD FilesDownload and install Virtual PC 2004 Service Pack 1.Defragment your guest operating system.From the CD menu, select Capture ISO Image and browse to the Virtual PC additions directory, which is %ProgramFiles%\Microsoft Virtual PC\Virtual Machine Additions by default.Mount Virtual Disk Precompactor.iso. By default with auto-run enabled, the precompactor will start automatically.When it has finished, unmount the ISO from the CD menu.Run the Virtual Disk Wizard from the File menu and follow the instructions to compact your VHD file.
This can significantly reduce the size of your base VHD file. When
it's finished, click Settings to open the settings for your virtual
machine, select Undo Disks, and check Enable Undo Disks.

Publicado por Manolo Alvarez a las 11:01

Domingo, 21 de agosto del 2005

Read::Harry Potter and the Half Blood Prince

Y ya es el sexto. Pareciese que cada nuevo libro en la saga de Harry Potter no solo viene más largo, definitivamente cada nuevo episodio viene mejor! Es cierto, el tiempo va pasando en las historias y los protagonistas siguen creciendo. Conforme Harry y sus amigos van ganando edad, las aventuras y consecuencias de sus "travesuras" cadas vez son más serias.

Durante este libro descubrimos varias cosas muy interesantes. Primero descubrimos el verdadero llamado del profesor Snape. Creanme, nos tenía a todos, incluso al profesor Dumbledore bien engañados. Dumbledore es el destinado a descubrir de una manera muy inesperada que se trajó Snape entre manos desde el principio.
El libro tambien nos revela una gran cantidad de secretos relacionados con el pasado de Lord Voldemort y el por qué de su cercania a la inmortalidad. El secreto de su inmortalidad es descubierto y este descubrimiento le da a Harry una nueva misión que definitivamente estará muy emocionante y desde ya les digo que tendremos que leer el 7to. libro para ver como le va con esto.
Finalmente les comento que con la entrada de lleno en la adolesencia de los estudiantes de Hogwarts se nos presentan diversos noviazgos entre algunos de los personajes más queridos de las historías.
Todo esto hace que la lectura del libro sea bastante obscura, emocionante y por momentos romántica. Las aventuras tienen un mayor precio que nunca y el lector encuentra varias sorpresas inimaginables que lo llenarán de emoción.
Muy Recomendado.

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 23:03

Jueves, 18 de agosto del 2005

Todo por un amigo

Muy distintas pero mejores amigas sin compromiso alguno. Se puede lograr.Cada día las cosas son más díficiles. El ritmo de la vida es cada vez más acelerado y nuestras decisiones cada vez tienen que ser más certeras y ágiles. La presión que sienten las personas incrementa pareciese ser por hora. Y ahora pienso en los jóvenes que están atravesando la adolecencia y en adición a todo lo mencionado tienen que lidiar con la presión de grupo y lograr "pertenecer" y ser aceptados por su circulo de amigos. Justo anoche tuve la experiencia de ver esta situación en primera fila. Envuelto en un ambiente festivo y dentro de lo que se puede cosiderar hoy en día una fiesta "sana" estuve observando el comportamiento de las personas que por su naturaleza son los líderes de grupo y el resto que los siguen. Es impresionante ver los extremos a los que llegan los que siguen con tal de complacer al grupo y lograr "pertenecer". Considero que este fenomeno se puede deber a una serie de diversos factores, empezando con la falta de atención en el hogar. Creo que cualquier persona al sentir que pertenece a su núcleo familiar no va a experimentar la misma necesidad de encajar en un grupo social externo y encontrarse dispuesto a pagar cualquier precio por hacerlo que una persona que no siente pertenencia ni siquiera en su propia familia. Otra razón que puede llevar a esta toma de decisiones puede ser el comportamiento social tan marcado que nos persigue donde quiera. Este comportamiento nos dicta que en cualquier grupo que exista en Guatemala tiene que haber alguien que "mande", alguien que sea el jefe y alguien que es menospreciado y debe de "complacer" al fuerte. Este tipo de comportamiento lo podemos ver en todos lados. Desde pequeños en el colegio donde tenemos el grupo de niños populares y el grupo de los molestados. En el equipo de fut donde tenemos a los dotados naturalmente para el deporte y a los que tienen problemas con la psicomotricidad. En el trabajo donde en muchas ocasiones los jefes aprovechan cualquier oportunidad para humillar al empleado. Con esto no quiero decir que todos somos iguales y que todos tenemos las misma habilidades. Tan solo quiero enfatizar el punto de que en ningún momento nadie debe de utilizar su posición para sublevar a alguien más y verlo para abajo.
Como díjo Gabriel García Marquez "La única oprtunidad en que un hombre debe ver para abajo a otro hombre es cuando le va a ayudar a levantarse".
Es necesario que empecemos a eliminar esta cultura, ese ambiente en donde a la complejidad de la vida diaria le agregamos la incansable lucha de tener que hacer cualquier cosa para poder tener un "amigo".

Publicado por Manolo Alvarez a las 21:56

Lunes, 15 de agosto del 2005

Read:: Memoria e Identidad by Juan Pablo II

Y continua la búsqueda de la verdad y el descubrimiento del sentido de la vida. Es necesario creer que la diversidad y la apertura de mente y corazón nos ayudan a encontrar nuestro verdadero llamado. Es necesario exponernos a todo lo que podamos y siempre buscar un balance. En otras palabras, mientras más conozcamos, mejor nos irá.
En esta ocasión comparto mis comentarios sobre la lectura de un libro escrito por uno de los hombres más grandes de nuestros tiempos. Juan Pablo II. ¿Por que lo considero como uno de los hombres más grandes de nuestros tiempos? Por el simple hecho de que asumió su cargo y responsabilidad con gran humildad y utilizó el poder que acompañó su nombramiento para unir a tantas personas y dirigir todos sus esfuerzos hacia lograr la felicidad de todos.

Durante el libro el Juan Pablo II responde una serie de preguntas que giran en torno a la historia de Europa, Polonia, el bien, el mal y el rol de la Iglesia en la sociedad actual. Bastante alentadora es la idea de que Dios permite todo el mal que ocurre en el mundo con el fin de un posterior bien mucho mayor. Esta idea puede no llegar a mucho sin los ilustrativos ejemplos relatados por el Papa, ejemplos reales tomados de sus propias experiencias en Polonia y una diversidad de historias tomadas de los relatos europeos.
Complementando el sin fin de relatos y muestras de que todo mal tiene una razón de ser y que el bien triunfará al fin tenemos una serie de referencias bíblicas que son utilizadas para definir varios términos y conceptos como lo son: iglesia, pais, nación patria y muchos más.
En un panorama general podemos resumir el libro como una colección de relatos de la dolorosa historia de Europa a travez del Siglo XX, siempre propuestos por un hombre muy religioso cuyo más ferviente deseo fue la unidad y felicidad de todas las personas. Los textos encontrados en estas páginas pueden servir de inspiración para todas aquellas personas que estén atravesando momentos díficiles y encuentren dificultas en creer que "todo pasa por algo " y que "todo se mejorará". Es muy díficil no creerlo después de ver como estos principios se han cumplido una y otra vez durante la historia contemporanea de Europa.

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 21:29

Jueves, 21 de julio del 2005

Virtual PC 2004

Durante varios años ya parece ser que han existivo varias aplicacionesque le permiten al usuario ejecutar un sistema operativo en una instania "virtual" que corre sobre el sistema operativo "host".
Había ya en varias ocasiones escuchado de esto en la Universidad, en especial acerca del VMWare, pero nunca había profundizado en el tema.
Hace un par de meses un miembro del equipo de desarrollo de Syrtec estaba jugando con el VMWare y decidí investigar un poco más. Nosotros, teniendo acceso al servicio de suscripciones para desarrolladores de Microsoft (MSDN) nos percatamos de la existecia del Microsoft Virtual Pc 2004. Para este entonces ya teníamos más de año y medio de tenerlo anuestra disposición.
Lo instalé en mi laptop y les cuento que no me ha defraudado. Como todo, al principio encontré varios tropezones, los cuales les confieso, salieron bastante caros. Más que todo por inoprtunos. Pero bueno, todo cambio requiere de una curva de aprendizaje y les digo que considero ya estar bastante estable con esto. La laptop tiene 512 MB de RAM y estoy utilizando una configuración de 316 MB para el "host", un Windows XP SPII y 196 MB para la máquina virtual que corre el mismo sistema operativo. La idea de está máquina virtual es tener un ambiente de desarrollo para .NET y SQL Server y permitir que la instalación del "host" este lo más ligera posible. El Virtual PC 2004 crea dos archivos, uno que simula el disco duro y otro que almacena la configuración. Algo impresionante, estos dos archivos se pueden copiar entre computadoras y la PC Virtual arranca sin problema en la otra computadora justo en el estado que estaba la última vez que se utilizó.
Esta maravilla de nuestros tiempos comparte los recursos y de hecho se pueden copiar archivos por red entre la PC Virtual y el "Host" utilizando solo una tarjeta de red, la cual tiene un IP distinto en cada ambiente. Espero que con esta pequeña reseña les halla podido despertar la inquietud respecto a esta tecnología no tan nueva pero si muy funcional. Ah, una cosa más, se puede correr Linux y muchos otros sistemas operativos sobre un Virtual PC 2004 ejecutándose en Windows XP. Y dejenme concluir comentando que ya estoy vindo de subirle el RAM a 1GB a la laptop para poder tener una configuración de 512 MB en el "host" y 512 MB en la máquina virtual. ********** UPDATE: ********** La distribución Linux de RedHat, Fedora Core 4
corre bastante bien en el Virtual PC 2004 con SP I. Para aquellos de ustedes que lo quieran intentar les doy una pequeña sugerencia: Para obtener un despliegue bueno en la pantalla a una resolución decente es necesario que en la configuración de la pantalla dentro de FC 4 seleccionen su monitor como un LCD Genérico. Tan solo seleccionen este tipo de monitor, la resolución adecuada y listo!!!!

Publicado por Manolo Alvarez a las 23:59

Read:: Diarios de Motocicleta by Ernesto "Che" Guevara

No es raro, tampoco es la primera vez que leo un libro después de ver la película. Talvez alguien ha visto la película, de nombre en inglés "Motorcycle Diaries", dirigida por Robert Redford. En si el libro trata de uno de los personajes más mencionados en la historia contemporanea de América Latina, Ernesto "Che" Guevara.
Puede ser que el link que les ofrezco no sea adecuado; esto debido a la discusión que abordo en este mismo fragmento que escribo. Todos relacionamos el "Che" con revolución, las playeras, boinas y un mercadeo masivo que se

nos presenta. Después de ver la película tome conciencia de la posibilidad de que esto tan solo fuera un mito detrás del hombre. Compre el libro.
Creo que Ernesto fue un hombre admirable, al menos al principio de su vida. Aún no he tenido la oprtunidad de leer escritos subsecuentes qe describan los acontecimientos después de su encuentro con Fidel Castro. Firme y con una voluntad insaciable emprendió un lucha, al inicio interna y posteriormente externalizada contra la injusticia social y racial que se vive en América Latina. Talvez uno de los aspectos más admirables de este personaje fue su inquebrantable determinación de cumplir con sus objetivos. Queda la duda de si la manera de lograr los objetivos y de si los objetivos en si fueron los más apropiados.En fin, el libro narra sus aventuras acompañado por su amigo Alberto a travez de varios paises de sud América. Es en este viaje Ernesto se expone a las injusticias que experimentan los indigenas de nuestro continente. Considero que su exposición a dichas injusticias de la manera tan directa y prolongada que se describeen en el libro fue el combustible que arranco la insaciable necesidad de justicia que desencadeno los eventos que se dieron posterioemente en su vida. No lo considero un mercenario ni mucho menos; simplemente una persona que se hartó de algunas estupideces que la mayoría de nostros nos tragamos y que estaba dispuesto a sacrificar su vida por tratar de hacer del mundo un lugar un poco más justo.
¿De acuerdo o no? Creo que juzgar a cualquiera es ago complejo. Bueno, para poder opinar respecto de cualquier cosa nos debemos documentar. Lean el libro y si alguien tiene información adicional por favor escribanme.
****(Four Stars)
Muy Recomendado.

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 22:42

Domingo, 10 de julio del 2005

Entregado a la lectura

Es extraño como todo lo que vemos, vivimos y nos rodea nos puede cambiar de una manera muy profunda. Es impresionante percatarnos que tan solo una semana, un par de ideas y una historia que muchas veces nos pareció un lejano mito nos puede cambiar la percepción de nuestro entorno e inclusive de nosotros mismos y nuestro rol en el mundo. La lectura puede ser algo maravilloso cuando estamos dispuestos a abrir nuestra alma y espiritu a las palabras que, al ser bienvenidas, pueden alimentar nuestro interior con curiosidad, esperanza e ilusión. Bien, no solo esto, adicionalmente debemos sentir tristezas, penas, lástimas y miedos. Es un hábito interesante que hoy por hoy me arrepiento de haber iniciado tan tarde en mi vida. Jajaja, tarde, a los 27 años. Lo que si puedo afirmar es que estos últimos tres años han sido muy especiales, no solo por que la mayor parte de ellos he estado casado, sino por que gracias a la lectura y a diversos autores he descubierto lo mucho que todos tenemos que aportar al mundo. Es cierto, todos somo distintos y mientras que algunos aportamos algo, otros nos esmeramos en hacer que todo sea más díficil. Pero para bien o para mal todos interactuamos con los demás y nuestras vidas día a día tienen un efecto infinito sobre las personas que nos rodean y si así lo deseamos sobre personas que probablemente nunca conoceremos.
Un claro ejemplo de esto son los autores de libros que publican sus ideas, pensamientos e interioridades; con o sin querer cambiaran las vidas de una, dos, cien, mil o un millón de personas y las llevaran a viajar con ellos a mundos fantasiosos, reales, históricos; a paisajes que de otra manera nunca podríamos conocer; les presentaran ideas y los llenaran de esperanza, tristeza o alegría. En realidad no importa, son tantas las cosas que se pueden experimentar al leer un buen libro que considero indispensable agradecerle a todas las personas que algna vez han dedicado aunqe sea 5 minutos de su preciada existencia al arte de la escritura. Gracias a todos! Hoy más que nunca podemos ver lo díficil que se nos presenta la situación y el duro momento que está atravesando la humanidad y considero que si debemos poner nuestra esperanza en algo es en la lectura y la educación. Considero apropiado dedicar bastante parte de nuestros esfuerzos a ayudar a las personas que no tienen acceso a la educación y lectura de cualquier manera que nos resulte posible a modo de introducirlos a este maravilloso mundo y de esta manera iniciar la reconstrucción de nuestro preciado mundo. Necesitamos una revolución intelectual!

Publicado por Manolo Alvarez a las 00:22

Jueves, 7 de julio del 2005

Read:: The Farthest Shore

The Farthest Shore, Ursula K. Leguin
El martes por la noche acabe de leer este libro, el último en la trilogía de Earth Sea. Hay más libros escrito en el Earth Sea Cycle pero los tres principales son A Wizard of Earth Sea, The Tomb of Atuan y The Farthest Shore.
Estos tres libros son de ciencia ficción y relatan las aventuras de un gran mago, empezando con el descubrir de un talento muy especial en un niño, dicho talento lo lleva a embarcar literalmente (su barca se llama loofar) en más de 50 años de aventuras hasta concluir con su digno entierro después de restaurar el balance natural del mundo. Ged, el mago muere al sacrificarse por la humanidad.
En muchas reseñas y discusiones literarias se hace una comparación enttre el mundo de Earth Sea creado por Leguin y Middle Earth creado por J.R.R. Tolkien.
Después de haber leido los tres libros puedo decir sin duda que el mejor es el primero, A Wizard of Earth Sea. Este libro puede ser leido indpendientemente de los otros dos. De hecho, la primera vez que lo leí fue en el colegio y no tuve idea que formaba parte de una trilogía hasta años después.
***(Three Stars)
El libro cumple su cometido de concluir la trilogía pero no se puede comparar con a Wizard of Earth Sea.

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 10:58

Viernes, 17 de junio del 2005

MawambasHalls pierde Final

Todo está hecho, y perdimos la final en un juego muy apretado 3 - 2. La verdad fue un duelo de pitche muy duro y todas las carreras anotada fueron sucias. No siempre se puede ganar y ahora tenemos que esperar una nueva oportunidad para poderle ganar a este equipo. El juego de ayer creo nos sirvió para darnos cuenta que aunque somos uno de lo equipos que más batea en la primera división debemos mejorar bastante para enfrentarnos a pitchers del nivel de la mayor. Ánimo entonces y a seguir subiendo.

Publicado por Manolo Alvarez a las 10:19

Jueves, 16 de junio del 2005

Final de SoftBall de Primera División, Guatemala

Ya todos saben de mi pasión por el baseball/softball. Tengo la dicha de jugar con el equipo Mawambas-Halls en la primera división de Guatemala y hoy jugamos la final del campeonato de apertura contra Dixi Deli. Espero logremos un buen resultado y partirles la mera maiz. jajajaj. Mañana les escribo para darles el marcador final. Esperemos sea positivo!!!!!Adicionalmente juego en los Bats´n Melons en la división C de la liga de slow pitch de Guatemala....

Publicado por Manolo Alvarez a las 20:39

Read::El arte de vivir en el nuevo milenio by Dalai Lama

El arte de vivir en el nuevo milenio, Dalai Lama XIV (Tenzin Gyatso)
Hace un par de días acabe de leer mi primer libro de este hombre. Antes que nada dejenmes contarle que yo durante toda mi vida pensé que su nombre era Dalai Lama. Ahora ya estoy enterado de como está la cosa, Dalai Lama es el lider del Tibet, lo podemos ver como un equivalente al Papa en nuestra religión católica. El famoso Dalai Lama del cual todos ohímos hablar el el catorceavo Dalai Lama cuyo nombre es: Tenzin Gyatso (en ingles)
El libro que tuve la oprtunidad de leer se llama "El arte de vivir en el nuevo milenio" y habla básicamente de el proyecto de rescate que debemos empezar todos los seres humanos para poder convivir y poder llevar vidas dignas dentro de la sociedad actual.
Para mi sorpresa el libro no está orientado hacia ninguna creencia religios en particular; es más, el libro fomenta la tolerancia, convivencia y entendimientos entre las distintas creencias del mundo. Uno de los puntos claves de la teoría de esta persona es que las religiones del mundo han perdido "prestigio" y respeto dentro de la sociedad actual como las fuentes tradicionales de ética y guias de comportamiento.
Se nos sugiere que separemos espiritualidad de fé. La fé esta relacionada con nuestra creencia religiosa y es muy importante. Pero se nos exhorta que desarrollemos tambien nuestra espiritualidad, el arte de cultivar las cualidades básica innatas del espiritu humano (la caridad, bondad, amor, compasión, inteligencia, etc.)
Para no alargar la historia, el libro nos guía hacia el desarrollo de estas cualidades, los efectos de nuestras acciones, lka teoría de causa efecto, el rol de la religión en la sociedad actual y el desarrollo de nuestro intelecto como arma primordial para alcanzar la compasión, que a su vez nos llevará a la felicidad!
***** (Five Stars)

Muy recomendado....

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 20:17

Jueves, 9 de junio del 2005

Sql Server 2005 Lab @ New Horizons

El día de ayer tuvimos la oprtunidad de asistir a un "hands on lab" de Sql Server 2005 (Yukon), el nuevo servidor de bases de datos de Microsoft. Exactamente lo que recibimos no fue un lab y nos tuvimos que conformar con una muy buena presentación del producto por un Ing. muy hábil cuyo nombre no recuerdo. Los puntos claves del nuevo producto con referencia al desarrollo de aplicaciones que utilzan bases de datos son:Perspectiva de SQL Server 2005 para elDesarrollador de Base de DatosAutor: Matt NunnMicrosoft CorporationJulio 2004Aplica a: Microsoft SQL Server 2005Desarrollo de base de datos SQL ServerMicrosoft .NET FrameworkMicrosoft Visual Studio 2005Microsoft ADO.NET 2.0Resumen: Este documento brinda una perspectiva de las nuevas características para desarrollode base de datos en Microsoft SQL Server 2005.Un Nuevo Paradigma para Desarrollo de Base de DatosCon el lanzamiento de Microsoft SQL Server 2005 Beta 2, el mundo del desarrollo de bases dedatos esta cambiando. Como desarrollador de bases de datos, usted tiene la opción de ubicar sucódigo apropiadamente en relación a su funcionalidad, acceder datos en formatos nativos comoXML, y construir sistemas complejos que se manejen por el poder del servidor de bases dedatos. El desarrollo de bases de datos se esta volviendo más integrado que nunca, y todas lasherramientas que usted necesita están al alcance de su mano.Este artículo discute algunas de las características de SQL Server 2005 que le permitiránconstruir una nueva clase de aplicación de base de datos.Integración con .NET FrameworkCon el lanzamiento de Microsoft SQL Server 2005 Beta 2, los programadores de bases de datospueden tomar ventaja de la biblioteca de clases de Microsoft .NET Framework y lenguajesmodernos de programación para implementar funcionalidades en el servidor. Utilizando laintegración con common language runtime (CLR), usted puede codificar sus procedimientosalmacenados, funciones, y disparadores en el lenguaje .NET Framework de su elección.Microsoft Visual Basic .NET y C# ofrecen construcciones orientadas a los objetos, manejo deexcepciones estructurados, vectores, espacio de nombres, y clases. Además, .NET Frameworkbrinda miles de clases y métodos que contienen extensas capacidades incorporadas que puedeutilizar fácilmente en el servidor. Muchas tareas que fueron extrañas o difíciles de realizar enTransact-SQL pueden lograrse con facilidad al utilizar código managed, además, existen dostipos nuevos de objetos de base de datos – agregados y tipos definidos por usuarios. Ahora,puede utilizar mejor el conocimiento y las habilidades que ya tiene incorporadas para escribircódigo en proceso. En resumen, SQL Server 2005 Beta 2 le permite extender su servidor debase de datos para realizar más procesos de cálculo y operaciones en el back-end con másfacilidad.Esta integración entre SQL Server y CLR brinda varios beneficios importantes:· Mejora en el modelo de programación: Los lenguajes de programación que soncompatibles con .NET Framework son, en muchos aspectos, más ricos que Transact-SQL,ofreciendo construcciones y capacidades que antes no estaban disponibles paradesarrolladores SQL.· Mejoras en seguridad: El código managed corre en un ambiente CLR, el cual estahosted por el motor de base de datos. Esto permite a los objetos de la base de datos de.NET Framework estar más seguros que los procedimientos de almacenamientos extendidosdisponibles anteriormente en versiones previas de SQL Server.· Tipos y agregados definidos por el usuario: Dos nuevos objetos de bases de datos queexpanden el almacenamiento y las capacidades de consulta de SQL Server son permitidasal hostear el CLR.· Ambiente de desarrollo común: El desarrollo de base de datos esta integrado con elambiente de desarrollo de Visual Studio 2005. Usted puede utilizar las mismas herramientaspara desarrollar y eliminar los errores de objetos de bases de datos y scripts que utiliza paraescribir componentes y servicios .NET Framework capa media o capa cliente.· Performance y escalabilidad: Debido a que el código managed compila a código nativoantes de la ejecución, usted puede mejorar significativamente la performance en algunosescenarios.Usted puede capitalizar de la integración CLR para escribir código con lógica más compleja yque sea más apropiado para tareas de cálculo, utilizando lenguajes como Visual Basic .NET yC#. Además, Visual Basic .NET y C# ofrecen capacidades orientadas a objetos comoencapsulamiento, herencia, y polimorfismo.uede organizar fácilmente código relacionado a clases y espacio de nombres, lo que significaque puede organizar y mantener sus inversiones de código con facilidad cuando esta trabajandocon grandes cantidades de código. Esta habilidad para organizar código de manera lógica yfísica en asambleas y espacio de nombres es un beneficio enorme, y le permitirá encontrar yrelacionar diferentes pedazos de código con facilidad en una implementación grande de base dedatos.El código managed es más eficiente que Transact-SQL para procesar números y lógica deejecución complicada, y brinda un soporte extenso a manejo de strings, expresiones regulares,etc. También, con la funcionalidad disponible en la biblioteca de clases .NET Framework, ustedtendrá acceso completo a miles de clases pre-construidas y rutinas a las cuales podrá accederfácilmente de cualquier procedimiento almacenado, disparadores, o funciones definidas por elusuario.Funciones mejoradas de manejo de strings, funciones de matemáticas, operaciones de fechas,acceso a recursos del sistema, algoritmos de encriptación avanzados, acceso a archivos,procesamiento de imágenes y manipulación de datos XML, todos son accesibles con facilidaddesde procedimientos de almacenamiento managed, funciones, disparadores y agregados.Uno de los beneficios más importantes de código managed es la seguridad de tipo. Antes de queel código managed sea ejecutado, el CLR realiza

varias verificaciones, mediante un procesoconocido como “verificación”, para asegurarse que el código es seguro. Por ejemplo, el código esverificado para asegurarse que no se lea memoria a la cual no se ha escrito.Eligiendo entre Transact-SQL y Código ManagedCuando usted escribe procedimientos almacenados, disparadores, y funciones definidas por elusuario, una decision que deberá tomar es si utilizará Transact-SQL o un lenguaje deprogramación compatible con .NET Framework, como por ejemplo Visual Basic .NET o C#. Larespuesta a esta pregunta dependerá de la situación particular en la que este involucrado; enalgunas situaciones querrá utilizar Transact-SQL, mientras que en otras situaciones querráutilizar código managed.Transact-SQL es mejor para situaciones en las cuales el código realizara acceso a datos conlógica de procedimiento poca o casi nula. Los lenguajes de programación que son compatiblescon .NET Framework son mejores para funciones de cálculo intensas y procedimientos de lógicacompleja, o para situaciones en las cuales querrá tomar ventaja de la biblioteca de clases .NETFramework.La colocación de código también es importante. Tanto Transact-SQL como el código managedcorren en el servidor. Esto ubica cerca a la funcionalidad y a los datos, y le permite tomar ventajadel poder de procesamiento de un servidor. Esto es beneficioso porque disminuye el tráfico entrelos datos y la capa media. Al realizar de manera sencillo el cálculo cerca de los datos, un sistemaque es I/O-bound encuentra este método significativamente beneficioso. Las funciones CLRtambién pueden tomar ventaja del procesador de consultas de SQL Server, el cual puedeprocesar en paralelo y optimizar la ejecución. Por otro lado, puede querer evitar cargar a suservidor de base de datos con tareas de procesador intensivas. La mayoría de los computadoreshoy en día son muy potentes, y puede querer tomar ventaja de este poder de procesamientoponiendo la mayor cantidad de código posible en el cliente. No existe un respuesta estándar paratodos.Servicios WebEn SQL Server 2005 podrá desarrollar servicios Web XML en la capa de la base de datos,convirtiendo SQL Server en un listener HTTP. Esto brinda un nuevo tipo de capacidad de accesode datos para aplicaciones que se encuentran centralizadas alrededor de los servicios Web. EnSQL Server 2005 Beta 2, usted puede utilizar HTTP para acceder a SQL Server directamente,sin utilizar un listener de capa media como Microsoft Internet Information Services (IIS). SQLServer expone una interfase de servicio Web, para permitir la ejecución de declaraciones de SQLy la invocación de funciones y procedimientos. Los resultados de las consultas se muestran enformato XML y puede tomar ventaja de la infraestructura de servicios Web de Visual Studio.ADO.NETNo hay muchas noticias acerca de la nueva versión de ADO .NET. Desde el nuevo soporte paranotificaciones de cambios de consultas, a MARS, ADO.NET evoluciona el acceso y lamanipulación de datos para alcanzar más escalabilidad y flexibilidad.Notificación de Soporte de ADO.NETSQL Server 2005 Beta 2 presenta notificación de soporte para consultas de SQL Server. Ustedpuede utilizar este soporte para enviar un comando a SQL Server, y pedir que se genere unanotificación si ejecutar el mismo comando nuevamente produce diferentes resultados de aquellosobtenidos inicialmente. Usted logrará esto utilizando un objeto de dependencia que detectacuando se cambian los datos subyacentes. Los comandos que son enviados al servidormediante cualquiera de los clientes API como ADO .NET, OLE DB, Open Database Connectivity(ODBC), Microsoft ActiveX Data Objects (ADO), o SOAP pueden incluir un tag que requiere unanotificación. Para cada declaración que es ejecutada como parte del pedido, el servidor crea una“Suscripción de Notificación” que se dispara una vez por cada declaración que se encuentraincluida en el pedido. Las notificaciones son entregadas mediante una fila de SQL Service Brokerque las aplicaciones pueden consultar, y utilizar servicios de activación o bloqueo dedeclaraciones que retorna cada vez que las notificaciones están disponibles. Las notificacionesde consultas son útiles para permitir el cacheo de resultados en aplicaciones como bases dedatos impulsadas por sitios Web.Multiple Active Result SetsMultiple active result sets (MARS) brinda la habilidad de tener más de un pedido pendiente porconexión, en particular el tener más de un grupo de resultados predeterminados abiertos porconexión. Los grupos de resultados predeterminados son grupos de resultados solo de lectura.Para los grupos de resultados predeterminados, los drivers del cliente recuperan los datos demanera transparente en trozos (trozos del tamaño del buffer Tabular Data Stream) para que lospedidos de la aplicación sean satisfechos sin tener que ir y volver al servidor (como en el caso decursores de servidor). La aplicación puede utilizar un sencillo modelo de programación sincomprometer la performance.Soporte de Aislamiento de FotografíaSQL Server 2005 Beta 2 presenta un nuevo nivel de aislamiento de fotografía. El aislamiento defotografía es un mecanismo en el cual las versiones de datos son almacenadas en lectores dedatos. El nuevo nivel de aislamiento brinda los siguientes beneficios:· Aumento en la disponibilidad de datos para aplicaciones solo de lectura. Se permiten lasoperaciones de lectura no bloqueantes en un ambiente OLTP.· Detección automática mandatoria de conflictos para transacciones de escritura.· Migración simplificada de aplicaciones de Oracle a SQL Server.Por ejemplo, bloquear puede causar bloqueos entre aplicaciones que están leyendo yescribiendo los mismos datos de manera simultanea. Si una transacción cambia una fila, otratransacción no puede leer la fila hasta que la escritura se comprometa. Con el aislamiento defotografía, el lector puede acceder al valor precio de la fila.El nivel de aislamiento de fotografía es soportado y expuesto mediante ADO, OLE DB,SQLOLEDB, Shape Provider, SQLODBC, el OLE DB Managed Provider, y el SQL ManagedProvider.SQL Management ObjectsEl modelo de SQL Management Objects (SMO) es un modelo de manejo de objetos para SQLServer 2005. SMO representa mejoras significativas en diseño y arquitectura para el modelo demanejo de objetos de SQL Server. Es fácil de utilizar, pero un modelo de objetos rich que estabasado en código managed de .NET Framework. SMO es la herramienta principal paradesarrollar aplicaciones de manejo de bases de datos utilizando .NET Framework. SMO esutilizado por cada cuadro de dialogo en SQL Server Management Studio, y cada acciónadministrativa que pueda realizar en SQL Server Management Studio también puede lograrlautilizando SMO.El nuevo modelo de objetos SMO y los APIs de Microsoft Windows Management Instrumentation(WMI) reemplazan a

SQL-DMO. Cuando es posible, SMO incorpora objetos similares como SQLDMOpara más facilidad de uso. Aún puede utilizar SQL Server 2005 Beta 2 con SQL-DMO, peroSQL-DMO no será reemplazado para manejar características que son especificas de SQL Server2005.SMO y SQL-DMOEl modelo de objetos SMO es una continuación lógica del trabajo realizado en SQL-DMO. SMOes compatible con las características de SQL-DMO, conteniendo muchos de los mismos objetos.Donde es posible, se continúa el diseño original de SQL-DMO, pero SMO contiene un número decaracterísticas adicionales más allá de SQL-DMO. Para obtener el máximo lenguaje de definiciónde datos (DDL por sus siglas en ingles) y cobertura administrativa para SQL Server 2005, SMOincorpora más de 150 clases nuevas.Las ventajas principales de SMO se encuentran en su performance y escalabilidad. SMO tieneun modelo de objetos cached, el cual le permite cambiar varias propiedades de un objeto antesde efectuar los cambios a SQL Server. Como resultado de estos, SMO realiza menos viajes alservidor, y esto vuelve más flexibles sus objetos. SMO tambien ha optimizado la capacidad deproducir una versión más definida de un objeto al reemplazar variables por valores (u otrasvariables) llamada instantiation. Lo cual significa que puede realizar esta acción con objetosparcial o completamente. Tambien puede cargar muchos objetos rápidamente al no realizarinstantiation en todas las propiedades de los objetos.Al contrario que SQL-DMO, el cual tiene un solo directorio raíz de la aplicación que mantiene lasreferencias a todos los objetos de servidor creados, SMO le permite establecer múltiples raícespara servidores sin establecer una nueva conexión. SMO implementa scripting avanzado demúltiples fases, además de soportar el estilo de scripting de SQL-DMO. También puedeconmutar un objeto a modo captura y capturar cualquier DDL que sea emitida por ese objeto, sintener que aplicar cambios al servidor.SQL-DMO tambien tiene objetos de computador managed que simplifican la interfase a WMI,para poder soportar el monitoreo y la configuración de servidor de WMI mediante la interfase deobjetos SMO.Tecnologías XMLXML se ha convertido en el formato común para almacenar y transferir información, y es unaelección popular para información marcada, estructurada o semi-estructurada. Algunos ejemplosde este tipo de información incluyen texto (marcado para identificar estructura de documento),objetos nested (estructurados), y datos heterogéneos que pueden cambiar su estructura de unaa otra instancia (semi estructurados). XML tambien es un estándar importante y altamenteaceptado para diseminar información entre diferentes aplicaciones a través de redes locales eInternet.Microsoft SQL Server 2000 soporta el uso de XML mediante Microsoft SQLXML, el cual lepermite convertir datos relacionales a un formato XML y almacenar datos XML en tablasrelacionales. Microsoft SQL Server 2005 Beta 2 construye sobre esta funcionalidad al soportarXML como un tipo de dato de primera clase, así como brindando un nuevo lenguaje de consultapara documentos XML y permitiéndole realizar modificaciones en el lugar.Para soportar mejor las necesidades de usuarios trabajando con datos XML, se presenta unnuevo tipo de dato XML. Este tipo de dato tiene métodos —query(), exist(), value(), nodes(), ymodify() — los cuales implementan un importante subconjunto de la especificación XML Query(XQuery). De hecho, esta especificación ha sido extendida en SQL Server 2005 Beta 2 con elagregado de construcciones de modificación de datos XML. Para poder soportar el tipeo de XML,se han incorporado palabras claves para registrar y manejar esquemas XML. Tambien existencambios en FOR XML y OPENXML, dos características que fueron presentadas en SQL Server2000 para generar XML de datos relacionales y viceversa. Ahora, estos han sido mejorados consoporte para el tipo de datos XML.Tipo de Datos XMLXML puede modelar datos complejos antes que estar limitado a escalar tipos que son soportadospor SQL Server. Como tal, un tipo de datos basados en string incorporados como char ovarchar, no son suficientes para lograr un uso completo y efectivo del poder y las numerosasventajas de XML. Por ejemplo, si XML esta almacenado como un string, usted puede insertar oseleccionar un documento completo, o extraer bites contiguos del mismo, pero no puedeconsultar su contenido. Al proveer el tipo de datos XML, SQL Server 2005 le permite consultarporciones del documento XML, validar que el documento este de acuerdo con un esquema XML,y hasta modificar los contenidos del documento XML. También integra datos tradicionales yrelacionales con datos en documentos estructurados o semi estructurados en XML de unamanera que no era posible con SQL Server 2000. En SQL Server 2005, los datos XML estánalmacenados como objetos binarios (BLOBs por sus siglas en ingles) en una representacióninterna que permite reparsing eficiente y alguna compresión.Una colección de esquemas XML puede ser asociada con una columna de tipo XML. Esto brindavalidación para restricciones, introducciones y actualizaciones, y tipeo de valores dentro de datosXML almacenados, así como optimizaciones para almacenamiento y procesamiento deconsultas. SQL Server 2005 también brinda varias declaraciones DDL para el manejo deesquemas en el servidor.Recuperando y Escribiendo XMLSQL Server 2005 Beta 2 tambien incluye varias mejorar en las funcionalidades FOR XML yOPENXML que fueron presentadas por primera vez en SQL Server 2000.FOR XMLLa cláusula FOR XML en SQL Server 2000 no brinda una manera de consumar los resultadosXML en el servidor. Usted no puede almacenar los resultados XML en una tabla (sin, porsupuesto, primero devolverlos al cliente) o asignarlos a una variable. SQL Server 2005 Beta 2mejora a FOR XML al agregar soporte para el tipo de datos XML y permitiendo el consumo XMLen el servidor. El mismo logra esto agregando una directiva TYPE en FOR XML. Por ejemplo, elresultado de SELECT...FOR XML TYPE genera una instancia de tipo de dato XML que puedeser asignada a una variable local XML, o que puede ser utilizada en una función subsiguienteINSERT para popular una columna de datos tipo XML. El modo PATH especifica el path en elárbol XML donde debe aparecer el valor de una columna. La opción TYPE y las opciones PATHincluidas en FORM XML simplifican la generación de XML complejo, y son más convenientespara utilizar que las consultar FOR XML EXPLICIT. FOR XML tambien trabaja sobre columnasde datos tipo XML en SQL Server 2005 Beta 2.OPENXMLEsencialmente, SQL Server 2000 trataba la cláusula FOR XML y la función OPENXML rowsetcomo compañeros inversos. Esto significa que, con FOR XML usted puede extraer informaciónrelacional como

XML; y con OPENXML puede volver XML en información relacional, contra lacual puede ejecutar consultas. SQL Server 2005 Beta 2 mejora la funcionalidad de OPENXML.Además del tipo de datos XML, se brinda soporte para varios nuevos tipos de datos, como porejemplo tipos definidos por el usuario (UDTs por sus siglas en ingles). Puede utilizar los mismoscon la cláusula OPENXML WITH, y tambien puede pasar una instancia de tipo de dato XML asp_preparedocument.Soporte XQueryEl Lenguaje XML Query, o XQuery, es un lenguaje inteligente y robusto optimizado para laconsulta de todos los tipos de datos XML. Con XQuery, usted puede correr procesos deconsultas contra variables y columnas de tipos de datos XML utilizando los últimos métodos deasociación. Como muchos de los estándares XML, el World Wide Web Consortium (W3C)supervisa el desarrollo de XQuery. XQuery ha evolucionado de un lenguaje llamado Quilt, el cualestaba basado en una variedad de otros lenguajes de consulta como por ejemplo XML PathLanguage (XPath) versión 1.0, XQL, y SQL. Tambien contiene XPath 2.0 como un subgrupo. Porlo tanto, si usted tenía experiencia utilizando XPath 1.0, puede capitalizar sus habilidades y notendrá que aprender el nuevo lenguaje por completo. Sin embargo, existen mejoras significativasque van más allá de XPath 1.0, como por ejemplo tipeo, funciones especiales, y soporte paramejor iteración, orden de resultados, y construcción.SQL Server 2005 Beta 2 trae incorporadas capacidades profundas de XQuery que permiten lamanipulación de objetos XML en la capa de datos. Soporta un subgrupo tipeado de maneraestática del XQuery 1.0 Working Draft del 15 de Noviembre del 2003.Extensiones DMLLa especificación XQuery actualmente contiene sintaxis y semántica para consultas, pero nopara modificar documentos XML. El XML Data Modification Language (DML) es una extensión delas características de XQuery para modificación de datos. SQL Server 2005 Beta 2 incorpora trespalabras claves: insert, update, y delete. Cada una de estas tres se utiliza dentro del métodomodify() del tipo de datos XML.Nueva Framework de AplicacionesSQL Server 2005 presenta el nuevo framework de aplicaciones de SQL Server, Service Broker.Service Broker es un framework de aplicación distribuido que provee mensajeria asincrónicaconfiable en la base de datos al nivel de base de datos.SQL Service BrokerDurante los últimos 10 años, la proliferación de aplicaciones de e-commerce ha creado lanecesidad de aumentar el manejo de flujo de trabajo a través de las aplicaciones de bases dedatos. Cuando un cliente en línea ingresa una orden para comprar un libro, esta orden necesitacomprometer transacciones en los sistemas de inventario, envío y tarjetas de crédito, y tambiennecesita enviar una confirmación de orden utilizando otra aplicación Web. Esperar que cada unode estos procesos se lleve a cabo en orden no escala bien. SQL Server 2005 brinda una nuevaarquitectura escalable para construir ruteo de mensajes asincrónico.La tecnología Service Broker permite a procesos internos o externos enviar y recibir flujos demensajes confiables y asincrónicos utilizando extensiones a lenguaje de manipulación de datosTransact-SQL. Los mensajes son enviados a una fila en la misma base de datos que envía, aotra base de datos en la misma instancia de SQL Server, o a otra instancia de SQL Server yasea en el mismo servidor o en un servidor remoto.Reporting ServicesCon el lanzamiento de SQL Server 2005, Microsoft extiende un nuevo componente a suplataforma de inteligencia integrada de negocios (BI por sus siglas en ingles). SQL ServerReporting Services expande la visión de inteligencia de negocios de Microsoft haciendo que lagente correcta obtenga la información correcta, en cualquier ambiente de negocios.Reporting Services es una plataforma completa basada en el servidor para crear, manejar yentregar reportes tradicionales e interactivos. La misma incluye todo lo que necesita para crear,distribuir y manejar reportes. Al mismo tiempo, el diseño modular y las interfases externas deprogramación de aplicación (APIs) de Routing Services permiten a los desarrolladores desoftware, proveedores de servicios y empresas integrar los reportes a sus sistemas legacy oaplicaciones de terceros.Reporting Services esta incorporado en SQL Server 2005 e incluye:· Un grupo complete de herramientas para crear, manejar y ver reportes.· Un motor para hostear y procesar reportes· Una arquitectura extensible e interfases abiertas para reportes embeber reportes ointegrar la solución a diversos ambientes de tecnología.Notification ServicesMicrosoft SQL Server Notification Services es una plataforma para desarrollar e instalaraplicaciones que generan y envían notificaciones a los usuarios. Las notificaciones son mensajespersonalizados y oportunos que pueden ser enviados a una amplia variedad de dispositivos.Las notificaciones reflejan las preferencias del suscriptor. El suscriptor ingresa una suscripciónpara expresar un interés en información. Por ejemplo, “notifíqueme cuando el precio de la acciónde Adventure Works llegue a $70.00,” o “notifíqueme cuando el documento de estrategia queesta escribiendo mi equipo este actualizado”.Una notificación puede ser generada y enviada al usuario tan pronto como ocurra el eventodisparador, o puede ser generada y enviada en un calendario predeterminado que especifica elusuario. La suscripción del usuario especifica cuando la notificación debe ser generada yenviada.Las notificaciones pueden ser enviadas a una amplia variedad de dispositivos. Por ejemplo, unanotificación puede ser enviada al teléfono móvil de un usuario, a su PDA, o cuenta de e-mail oMicrosoft Windows Messenger. Ya que estos dispositivos suelen acompañar al usuario, lasnotificaciones son ideales para enviar información de alta prioridad.SQL Server Mobile EditionSQL Server 2000 fue lanzado con SQL Server 2000 Windows CE Edition, el cual es ahora SQLServer Mobile Edition versión 3.0. Existen una cantidad de características nuevas en SQL ServerMobile Edition que se relacionan con los desarrolladores:· Usted puede crear una base de datos SQL Server Mobile Edition en su escritorio o en eldispositivo, directamente desde SQL Server Management Studio. Tambien puede manipularel esquema de la base de datos de SQL Server Mobile Edition directamente desdeManagement Studio, sin importar si la base de datos reside en el dispositivo móvil o en elescritorio. Puede utilizar SQL Server Management Studio para correr consultas sobre labase de datos SQL Server Mobile Edition en el dispositivo o en su escritorio. Tambien puedetomar ventaja de las nuevas características de SQL Server Mobile Edition, las cualesincluyen un plan XML que se entrega en formato GUI justo como SQL Server nativo, y lahabilidad de utilizar pistas de consulta para anular el optimizador de consultas en

SQLServer Mobile Edition. Por primera vez, usted puede controlar el plan de optimización en undispositivo.· Ahora puede codificar contra objetos de Data Transformation Services (DTS) paraintercambiar datos.· La nueva función SqlCeResult deriva de la función SQLResult en SQL Server 2005.Esto permite a SQL Server Mobile Edition tener un cursor actualizable. Tambien le permitevincular a objetos de datos que están en los dispositivos.· Puede codificar una aplicación para sincronizar información dejando la aplicaciónprincipal abierta, y tener dos accesos a aplicaciones separados en la misma base de datosen el dispositivo al mismo tiempo.· Puede recibir notificaciones que puede codificar en barras de estado que le darán elestado de una sincronización. Anteriormente no existía una manera de saber el estado deuna sincronización, para notificar a los usuarios que el dispositivo no había dejado deresponder.· Puede mantener el mismo tamaño pequeño de la base de datos por medio de unapolítica de reclamación de páginas más agresiva.· Puede compartir código de consultas parametrizado con sintaxis SQL Server.Mejoras en el IdiomaMejoras en Transact-SQLTransact-SQL ha sido por mucho tiempo la base de toda la programabilidad de SQL Server. SQLServer 2005 Beta 2 brinda muchas nuevas capacidades de lenguaje para desarrollaraplicaciones de bases de datos escalables. Estas mejoras incluyen manejo de errores, nuevascapacidades de consultas, y soporte para las nuevas capacidades de SQL Server DatabaseEngine. Las mejoras en Transact-SQL en SQL Server 2005 Beta 2 aumentan sus poderesexpresivos en escritura de consultas, permitiéndole mejorar la performance de su código yextender sus capacidades de manejo de errores. El continuo esfuerzo que se esta poniendo enmejorar Transact-SQL muestra una firme creencia acerca de su importancia en SQL Server.Consultas Recursivas y Expresiones Comunes de TablaUna expresión común de tabla (CTE por sus siglas en ingles) es un grupo de resultadostemporarios que pueden ser referidos a una declaración definida. Para hacerlo más sencillo, unaCTE es una versión mejorada de una tabla derivada que se parece más a un tipo de vistas nopersistente. Usted se remite a una CTE en la cláusula FROM de una consulta, similar a lamanera en que se remite a tablas y vistas derivadas. La CTE se define solo una vez, y puederemitirse a la misma varias veces durante su consulta. En la definición de CTE, puede referirse avariables que están definidas en el mismo batch. Tambien puede utilizar CTEs en INSERT,UPDATE, DELETE y CREATE VIEW, de manera similar a la manera en que utiliza las vistas.Sin embargo, el verdadero poder de las CTEs son sus capacidades recursivas, donde las CTEscontienen referencias a si mismas. Cuando desea referirse a los resultados de una consultacomo si estuvieran en una tabla, usted utiliza tablas derivadas, pero no desea crear una vistapersistente en la base de datos. Sin embargo, las tablas derivadas tienen una limitación que esrelajada por las CTEs: no puede definir una tabla derivada una vez que este en su consulta yutilizarla varias veces; en su lugar, debe definir varias tablas derivadas con la misma consulta.De manera alternativa, puede definir una CTE una vez y utilizarla varias veces en una consultasin persistirla en la base de datos.Las CTEs no recursivas aumentan su poder de expresión. Para cada pedazo de código queutiliza una CTE no recursiva, usualmente puede escribir código más largo que obtenga losmismos resultados al utilizar otra construcción Transact-SQL, como por ejemplo tablasderivadas. El caso es diferente con CTEs recursivas. Cuando una CTE se refiere a si misma, seconsidera recursiva. Las CTEs recursivas son construidas de por lo menos dos partes deconsulta (o miembros, en idioma de consultas recursivas). Una parte es una parte de consulta norecursiva, tambien denominada miembro ancla (AM por sus siglas en ingles). La otra parte es laparte de consulta recursiva, tambien denominada miembro recursivo (RM por sus siglas eningles). Las partes de consultas se unen por la operación UNION ALL en una sola CTE.Operadores PIVOT y UNPIVOTSQL Server 2005 Beta 2 brinda dos nuevos operadores relacionales, PIVOT y UNPIVOT, loscuales utiliza en la cláusula FROM de una consulta. Estos operadores realizan algunamanipulación de un ingreso de una expresión en una tabla, y produce una tabla resultado. Eloperador PIVOT rota filas en columnas, posiblemente realizando agregados en el camino.Amplia la expresión de tabla de ingreso basada en una columna dinámica, generando una tablaresultado con una columna para cada valor único en la columna dinámica.El operador PIVOT es útil para manejar escenarios de esquemas abiertos y para generarreportes entre distintas tabs. En un escenario de esquema abierto, mantiene entidades congrupos de atributos que pueden ser o no conocidos o diferentes para cada tipo de entidad. Losusuarios de su aplicación definen los atributos de manera dinámica. En lugar de predefinirmuchas columnas y almacenar muchos NULLs en sus tablas, divide los atributos en diferentesfilas y almacena solo los atributos relevantes para cada instancia de cada entidad. PIVOT lepermite generar reportes entre distintas tabs para escenarios de esquema abierto y otros en loscuales rotan filas en columnas, posiblemente calculando los agregados a lo largo del camino, ypresentando los datos en un formato útil.El operador UNPIVOT realiza la operación opuesta a PIVOT, rotando columnas en filas.Estrecha la expresión de la tabla basándose en una columna dinámica.El operador UNPIVOT le permite normalizar los datos que han sido pivotados previamente.Operador APPLYCon el operador APPLY, SQL Server 2005 Beta 2 le permite referirse a una función valuada enla tabla en una consulta secundaria correlacionada. El operador relacional APPLY le permiteinvocar una función específica valuada en la tabla una vez por cada fila de una expresión externade la tabla. Usted especifica APPLY en la cláusula FROM de una consulta, similar a la maneraen que utiliza el operador relacional JOIN. APPLY se encuentra disponible en dos formatos;CROSS APPLY y OUTER APPLY.CROSS APPLY invoca una función valuada en la tabla por cada fila en una expresión externa dela tabla. Usted puede referirse a las columnas de la tabla externa como argumentos para lafunción valuada de la tabla. CROSS APPLY devuelve un grupo de resultados unificados,compilados de todos los resultados devueltos por las invocaciones individuales de la funciónvaluada de la tabla. Si la función valuada de la tabla devuelve un grupo vacío por una filaexterna, la fila externa no será devuelta en el resultado.OUTER APPLY es muy similar a CROSS APPLY, con el agregado que tambien devuelve filasde la tabla externa por las cuales la función valuada de la tabla devolvió un grupo vacío. LosNULLs son devueltos como los

valores de columnas que corresponden a las columnas de lafunción valuada de la tabla.Manejo de Excepciones para TransaccionesLas versiones previas de SQL Server requerían que usted incluyera el código de manejo deerrores después de cada declaración que fuera sospechada de un error, de manera similar aMicrosoft Visual Basic 6.0. Para centralizar el código de chequeo de errores, debía utilizaretiquetas y declaraciones GOTO. Es más, errores del estilo de errores de conversión de tipo dedatos causaban la terminación de su batch, por lo que usted no podía atraparlos con Transact-SQL. SQL Server 2005 Beta 2 resuelve muchos de estos problemas al presentar un mecanismosimple pero poderoso de manejo de excepciones en el formato de una construcción TRY/CATCHTransact-SQL, similar a aquellas en Visual Basic .NET y C#. Los errores que anteriormentecausaban la terminación de una declaración, nivel, batch o transacción ahora pueden seratrapados y manejados, siempre que estos errores no sean lo suficientemente severos paracausar una rotura de la conexión.Para implementar el manejo de errores, simplemente escriba el código que desea ejecutardentro de un bloque BEGIN TRY/END TRY, y siga con el código de manejo de errores en unbloque BEGIN CATCH/END CATCH. Note que un bloque TRY debe tener un bloque CATCHcorrespondiente; de lo contrario, obtendrá un error de sintaxis.Notificaciones de Eventos DDLSQL Server 2005 Beta 2 le permite capturar eventos DDL y de sistema y enviar una notificaciónde eventos a un servicio de Service Broker. A diferencia de los disparadores que son procesadossincronizadamente, una notificación de evento es un mecanismo de evento que permite laconsumición asincrónica. Una notificación de evento envía datos XML a un servicio específico deService Broker, y los consumidores de eventos los consumen de manera asincrónica. Unconsumidor de eventos puede esperar por la llegada de nuevos datos utilizado extensiones a lacláusula WAITFOR de la declaración de Service Broker Receive.Mejoras en Búsqueda de Texto CompletoSQL Server 2005 incluye soporte para aplicaciones rich de texto completo. Las capacidades decatalogo han sido mejoradas para brindar mayor flexibilidad sobre lo que ya se encuentracatalogado. La performance y escalabilidad de las consultas han sido mejoradasdramáticamente, y las nuevas herramientas de manejo brindan un mayor poder sobre laimplementación de texto completo.Mejoras de SeguridadSQL Server 2005 se beneficia de la iniciativa Trustworthy Computing, una iniciativa de Microsoftpara mejorar la experiencia de los clientes en las áreas de seguridad, privacidad, confiabilidad eintegridad de negocios. Como parte de esta iniciativa que fue presentada en Enero del 2002, hoyen día Microsoft sigue los procesos de desarrollo que ayudan a asegurar que nuestros productose instalaciones de productos sean seguras. El equipo de desarrollo de Microsoft SQL Server haincorporado estos procesos al desarrollo de SQL Server 2005. Después del lanzamiento,Microsoft brinda soporte a los clientes y a los socios de negocios con comunicaciones acerca deproblemas de seguridad. El resultado es que SQL Server 2005 incorporará las características deseguridad más extensivas que ningún otro lanzamiento de SQL Server hasta este momento.Generalmente, estas características y mejoras se agrupan en tres áreas:· Restringiendo el acceso de usuarios al servidor SQL: Mayor control de acceso aSQL Server, e inversiones en mecanismos que permiten al administrador controlar el accesoa SQL Server mediante políticas.· Deshabilitar servicios y restringir configuraciones de servicios: Brindar a losadministradores la habilidad de restringir el acceso a los recursos dentro de SQL Server, enel panorama del administrador designado y con un fino grado de granularidad, y paraasegurarse que tengan un sistema fácil de manejar sin violar el principio de menorprivilegios. Debido a que ciertos servicios están deshabilitados de manera predeterminadapara instalaciones de nuevos servidores, ahora los clientes pueden estar más involucradosen decidir que servicios adicionales específicos desean habilitar.· Reduciendo la superficie de ataque para nuevas características: Comenzando conla instalación de SQL Server, la superficie de ataque se minimiza. A lo largo del ciclo dedesarrollo del producto, las nuevas características fueron revisadas y evaluadas porseguridad para ayudar a reducir el área de ataque.ConclusiónMicrosoft SQL Server 2005 provee las herramientas que los desarrolladores necesitan paraconstruir una nueva clase de aplicaciones de bases de datos. Al remover las barreras para laejecución de código y ubicación de almacenamiento, y al integrar estándares como XML, SQLServer 2005 abre un mundo de posibilidades a los desarrolladores de bases de datos. Estearticulo es solo una introducción a lo que usted podrá lograr con SQL Server 2005.

Publicado por Manolo Alvarez a las 21:19

Syrtec -> Offline

No puede ser!!! Durante toda la mañana estuvimos actualizando nuestros servidores de Bases de Datos MySQL a la última versión en nuestro servidor de producción. Justo al final del proceso nuestro proveedor de Server en Collocation Estados Unidos (no les digo quien es, no seamos cafres!!!) sufrión un bajón de luz que afectó todo el estado de Virginia. Basta decir que estuvimos offline todo el día.UPDATE: sb1.syrtec.com succesfully running MySQL 4.1.12-max. Está corriendo suave y bastante más rápido que la versión previa.

Publicado por Manolo Alvarez a las 21:11

Miércoles, 8 de junio del 2005

eXtreme Programming

Ayer estuve leyendo un artículo muy interesante que presenta las bases y los conceptos básicos de lo que es eXtreme Programming (XP). El XP no es más que una metdología de desarrollo de software orientada a agilizar el tiempo de desarrollo por medio del trabajo en pareja de los desarrolladores y un alto involucramiento del cliente como proveedor de requerimientos durante todo el proceso. Algunas de las prácticas básicas del XP son:Comunicación: Para poder desarrollar un producto de manera eficiente y satisfactoria es necesario que exista un alto nivel de comunicación entre los miembros del equipo.Retroalimentación: La retroalimentación constante y el involucramiento por parte del cliente garantizan un alto grado de satisfacción de cliente.Simplicidad: Siempre debemos mantener las cosas más simples mientras nos apegamos al proceso que nos lleva a cumplir con los requerimientos del sistema que se esta construyendo.Corage: Los desarrolladores involucrados deben de tener la actitud necesaria para lograr un cambio y alcanzar resultados de alta calidad.Los conceptos de reaíz que se manejan en esta innovadora metodología son: Programación en parega: XP asume que las personas trabajan mejor en equipo a manera de que puedan complementar sus fortalezas y debilidades. Adicionalmente esto permite esparcir el conocimiento de una manera más fluída y natural entre las personas que conforman el equipo. La idea es que 2 programadores en una misma estación de trabajo pueden ser mucho más eficientes que si estuvieran en dos distintas estaciones.Historias, casos y pruebas: Cada requerimiento del proyecto es presentado como una historía independiente. Cada historía tiene sus casos de prueba. Cada caso está compuesto de la prueba y el resultado. Si estas pruebas son satisfechas se dice que la historia está completa.Iteraciones: El proyecto se desarrolla en iteraciones. Cada vez que una iteración es completada se planea la siguiente iteración en una reunión de planeo de iteraciones. El cliente decide (con apoyo del equipo de desarrollo) cual es la siguiente historia a implementar. Todas las iteraciones deben de durar aproximadamente el mismo tiempo y estos tiempos deben de ser documentados para posteriormente tener una idea de cuanto tiempo lleva desarrollar este tipo de actividad. Tareas: Las historias se dividen en tareas, los pasos necesarios para poder implementar la historia. Los desarrolladores se "ofrecen" para realizar estas tareas.Al completar una iteración se realizan las pruebas de aceptación para ver que las pruebas de caso han sido franqueadas satisfactoriamente. Estas pruebas constan de pruebas de unidad automáticas y pruebas por parte del cliente. Simplicidad: Siempre debemos seguir el camino más simple y corto para cumplir con un requerimiento.Diseño en tiempo real: Este método permite adecuar el diseño conforme se van implementando las historias y se van descubriendo los requerimientos "reales" de desarrollo. Esto nos lleva a tener que reescribir mucho código a cambio de poder agregar fácilmente nuevos requerimientos. Este es probablemente el concepto más controversial del XP.Colaboración y retroalimentación: La comunicación entre desarrolladores y cliente debe de ser muy buena e incluye:Una reunión de pie diaria entre los miembros del equipo de desarrolloIntercambio de desarrolladores y tareas para que todos conozcan completamente el sistema que se está construyendo.

Publicado por Manolo Alvarez a las 17:05

Jueves, 26 de mayo del 2005

Conferencia::Como formar una empresa lider -- Parte 3

Nuestras mentes están hechas para el cambio. Tradicionalmente creemos que “no podemos cambiar”.
Esto NO es cierto. El esfuerzo continuo, aprendizaje, dedicación y estudio
nos permitirán cambiar la manera en que pensamos y por ende generar un
gran cambio en nuestras vidas. Nuestras mentes son maleables.Lo que pongo en mi mente es lo que soy. Lo que pongo en mi mente es como veo al mundo.
Tradicionalmente las personas latinas tenemos un complejo muy grande. Todo
lo vemos como pequeño y sin mayor consecuencia. Tan solo veamos la manera
en que hablamos: “voy a poner una empresita”,
“conseguí un trabajito”, etc.La idea de lo que tengo en mi mente se refiere en tan solo a un 20% de lo que podemos aprender en
clases magistrales. El otro 80% lo aprendemos en lecturas, experiencias,
conferencias y cualquier otra cantidad de actividades diarias que nosotros
identificar y aprovechar de la mejor manera.Las dimensiones. La recta contiene al punto, el plano
contiene a la recta, y un sólido contiene al plano. Nuestra dimensión
espiritual contiene a todos los demás aspectos de nuestra vida. Debemos
siempre anhelar llegar a nuestra dimensión superior. La dimensión
espiritual es la que nos define.Es interesante ver que como más desafíos busquemos más crecemos como personas, empresarios y personas
de negocios.

Publicado por Manolo Alvarez a las 11:26

Lunes, 9 de mayo del 2005

Read:: Robot Dreams by Isaac Asimov

Anoche acabe de leer mi segundo libro de Isaac Asimov, gran autor de ciencia ficción de decendencia Rusia. El otro libro que leí de el talvez les suene conocido: "I, Robot".
Robot Dreams es una recopilación de historias escritas entre 1947 y 1982 que tratan diversos temas, desde el amor verdadero hasta la perdida total del conocimiento de la existencia de la matemática por toda la humanidad. Algunos de los puntos más interesantes fueron:

Breeds there a man... Comparasión entre el ser humano y su destrucción de la tierra con las bacterías en un plato petri.
The Machine that won the War Conflicto militar en el cual todas las tropas confian en las decisiones tomadas por una supercomputadora. Esta confianza los lleva a la victoria sin saber que un general de alto rango no confiaba en las decisiones de Multivac (la supercomputadora) y el tomaba las decisiones ayudado por la máquina que en verdad ganó la guerra: una moneda que lanzaba al azar para tomar las decisiones.
True feeling of power De nuevo otro relato militar en el cual se descubre que un técnico tiene la habilidad de "computar en papel". Por esto se refiere a que el podía multiplicar sin la neesidad de una computadora. La historia sucede tanto tiempo a futuro que en ese tiempo todo era construido por las mismas computadoras y ya nadie hacia nada sin ellas. El arte de la matemática se había perdido miles de años atrás. Los militares deciden utilizar la redescubierta metmática para mejorar sus armas y el técnico que descubrió la matemática se suicida al ver lo que hacen con su descubrimiento. Un general sensato ve la tendencia de la reducción del tamaño de las computadoras y admite que es lógico que se reduzcan tanto hasta que las podamos llevar dentro de nuestras mentes, y esto es el verdadero sentido de poder: Tener la capacidad de poder hacer cualquier actividad sin la dependencia de la tecnología.

En fin, una recopilación muy interesante de historias que impresionan por su alcance visionario y más aún si tomamos en cuenta en la época que fueron escritas.
**** (Four Stars)
Recomendable.....

Publicado por Manolo Alvarez en Lecturas a las 12:45

Viernes, 6 de mayo del 2005

Accesando el Inbox de MS Outlook con C# VS.NET

Un proyecto que estamos realizando requiere que la aplicación muestre los correos que se encuentran en el Inbox y que sean relacionados a una cuenta específica. ¿Parece complicado? Yo tambien creí lo mismo. Pero la verdad es que no. Afortunadamente el proyecto está siendo dersarrollado en C# sobre la plataforma .NET de Microsoft y estamos utilizando el Visual Studio .NET 2003 (framework 1.1). Si alguien alguna vez necesita hacer esta misma tarea adjunto el código ejemplo de como lograr esto:**** Es necesario incluir las librerías de objetos de outlook: Project->Add Refernce->Com Tab->Microsoft Outlook 11.0 Object Library ****using System;using System.Reflection; // to use Missing.Value//TO DO: If you use the Microsoft Outlook 11.0 Object Library, uncomment the following line.//using Outlook = Microsoft.Office.Interop.Outlook;namespace ConsoleApplication1{ public class Class1 { public static int Main(string[]args) { try { // Create the Outlook application. // in-line initialization Outlook.Application oApp = new Outlook.Application(); // Get the MAPI namespace. Outlook.NameSpace oNS = oApp.GetNamespace("mapi"); // Log on by using the default profile or existing session (no dialog box). oNS.Logon(Missing.Value,Missing.Value,false,true); // Alternate logon method that uses a specific profile name. // TODO: If you use this logon method, specify the correct profile name // and comment the previous Logon line. //oNS.Logon("profilename",Missing.Value,false,true); //Get the Inbox folder. Outlook.MAPIFolder oInbox = oNS.GetDefaultFolder(Outlook.OlDefaultFolders.olFolderInbox); //Get the Items collection in the Inbox folder. Outlook.Items oItems = oInbox.Items; // Get the first message. // Because the Items folder may contain different item types, // use explicit typecasting with the assignment. Outlook.MailItem oMsg = (Outlook.MailItem)oItems.GetFirst(); //Output some common properties. Console.WriteLine(oMsg.Subject); Console.WriteLine(oMsg.SenderName); Console.WriteLine(oMsg.ReceivedTime); Console.WriteLine(oMsg.Body); //Check for attachments. int AttachCnt = oMsg.Attachments.Count; Console.WriteLine("Attachments: " + AttachCnt.ToString()); //TO DO: If you use the Microsoft Outlook 10.0 Object Library, uncomment the following lines. /*if (AttachCnt > 0) { for (int i = 1; i 0) { for (int i = 1; i

Publicado por Manolo Alvarez a las 17:48

Entradas para Episodio III

Bueno, es una locura y como que todos queremos ir a la función de estreno mundial de Star Wars Episode III: Return of The Syth. Ayer por fin conseguimos entradas para ir con un grupo de amigo a la función de media noche el jueves 19 de mayo. Se habían agotado las entradas para los cines Miraflores (14 salas) pero por fortuna conseguimos las entradas para ir a Cines Pradera donde por demanda se abrieron 4 salas más. El costo de las entradas fue de Q.30.00. Supongo que el 20 por la mañana (algo desvelado) les escribiré un poco de como estuvo el agarrón!!!!

Publicado por Manolo Alvarez a las 11:31

Jueves, 5 de mayo del 2005

Conferencia::Como formar una empresa lider -- Parte 2

Y ya de regreso, en mi hora de almuerzo. Espero les halla gustado la parte ILa verdad se puede interpretar como fidelidad a lo original. Nuestros hijos son verdaderamente nuestros cuando son parecidos a nosotros. Debemos tener como objetivo tener una gran similutd con nuestros hijos pero para que esto sea algo bueno debemos antes ser grandes personas para que ellos se parezcan a algo muy bueno.Las leyes de la naturaleza. Muchas veces podemos estar en desacuerdo con alguna ley, ya sea impuesta por el hombre o natural. Tenemos que tener la suficiente inteligencia para poder cumplir con estas leyes aunque no nos gusten. Alguien puede estar en desacuerdo con la ley de gravedad (para los ingenieros: lo de 9.8 mts/s2) y decidir tirarse de un edificio. Está en toda su libertad de no respetar este hecho o ley. Pero las consecuencias de no respetar esta ley son obvias. Siempre cosechamos lo que sembramos. Debemos respetar las leyes que nos llevan por buen camino.Responsabilidad = Responder con Habilidad. Como personas capaces y con visión de cambio y excelentes desos debemos hacer de nuestras vidas una constante lucha de capacitación, aprendizaje y superación constante para de esta manera poder responder con habilidad a las oprtunidades, dificultades, exigencias y eventualidades que pueden surgir en nuestras vidas, trabajo y actividades diarias.Convicción = Convencer + Acción. Para poder decir que tenmos convicción lo primero que debemos hacer es definir una acción que queremos cumplir, un propósito bien definido. Estas acciones o propósitos pueden ser muy variables y dependen de cada persona (dejar de fumar, hacer ejercicio todas las mañana, completar una tésis o simplemente querer crecer como peersona y ser mejor todos los días). Una vez tenemos bien definida la acción nos debemos convencer a nosotros mismos de realizar la acción. Solo cuando cumplimos con estos dos requisitos verdaderamente tenemos convicción hacia algo.El mundo está lleno de oprtunidades y es cuestión nuestra aprovecharlas. Las oprtunidades que podemos identificar, aprovechar y hacer nuestras hoy están limitadas por solo una cosa: lo que sabemos al día de hoy. Al querer aprender, capacitarnos y aumentar nuestro conocimiento lo único que estamos haciendo es incrementando nuestras oprtunidades en todos los distintos aspectos de nuestras vidas.Este proceso de aprendizaje no solo se limita a aprender. Para lograr un aprendizaje genuino y desinteresado debemos transformar nuestras actitudes, nuestra mente y la manera en que vemos las cosas en nuestro alrededor. Este cambio interno es el motor que nos permite querer aprender y utilizar lo aprendido de una manera desinteresada que nos llevará a gozar de una gran felicidad!Bueno, siento dejarlos a medias pero regreso a trabajar. Quiero salir temprano para poder ir a comprar entradas para el estreno a media noche de de Star Wars Episodio III, Return of the Syth. Ya les cuento que tal está!!! To be continued....

Publicado por Manolo Alvarez a las 16:08

Miércoles, 4 de mayo del 2005

Conferencia::Como formar una empresa lider

El lunes 2 de mayo tuva la oprtunidad de atendera a una conferencia impartia por el Ing. Ruben Jaime Gutierrez, exitoso empresario Colombiano. El evento tuvo lugar en el Hotel Atlantis en la ciudad de Guatemala de 7:00 pm a 9:00 pm. El título de la conferencia fue: "Como formar una empresa líder".A continuación les presento mi mejor esfuerzo en tratar de sintetizar lo expuesto durante estas dos horas que en lo personal considero fueron muy densas y productivas.Teoría de lo obvioConsiste en observar siempre a alguien más capaz o hábil que nosotros. Los japoneses utilizarón esta teoría después del bombardeo de Hiroshima y observaron a los Norte Americanos con los siguientes propósitosPrimero imitarlosSegundo igualarlosTercer superarlos, veamos los resultados hoy en día!Debemos siempre tratar de observar "al mejor" en lo que sea que qerramos lograrVisión Parroquial vrs. Visión MundialLa visión parroquial es relativa a nuestro entorno y se limita tan solo a aceptar solo lo que tenemos a nuestro alrededor como existente. No nos permite abrir la mente y ver más allá de lo que conocemos, vivimos y experimentamos en el día a dia.La visión mundial se compone de varios factores. Se obtiene por medio de exponernos a culturas ajenas, lectura de libros y sobre todo la disposición a aceptar que lo que vemos no es todo lo que hay, de que lo que vivimos no es todo lo que el mundo nos ofrece y que lo que las personas hacen a nuestro alrededor no necesariamente es lo mejor.El Renacuajo y la Rana. En un estanque existia un pequeño renacuajo, que como todos sabemos hasta este punto había vivido toda su vida bajo el agua dentro del estanque. Este renacuajo era visitado todos los días por una rana que le decía a diario: "renacuajo, hallá afuera hay un mundo con sol. Halla afuera hay un mundo con luz. Hallá afuera hay un mundo con oxigeno." Claro esta que el renacuajo no podia creer, ni siquiera comprender esto. Hace falta que el renacuajo pase po la metamorfosis para poder salir del estanque y ver todo esto para poderlo creer y eventualmente comprenderlo y disfrutarlo. Todos debemos experimentar esta metamorfosis para poder disfrutar plenamente nuestras vidas.PropósitoCualquier acción, plan o meta que tengamos en nuestra vida es totalmente inutil sin un propósito. Este propósito debe de ser interno, personal, noble y espiritual. Es el motor que nos lleva a realizar todas nuestras actividades y no es la estrategía de nuestras vidas, es nuestra meta. Sin un propósito no podemos ser verdaderamente felices.Diseñados para la conquistaDurante la historia hemos sido testigos de las grandes conquistas de la humanidad. Indudablemente la mayoría han sido injustificadas o con motivos no válidos. Pero hay algo indudable en esto: el ser humano está hecho para conquistar cualquier cosa que se proponga. Solo tengamos cuidado de elejir bien que nos proponemos a conquistar.Herencia, trasendencia y varias generacionesPor ley natural heredamos a nuestros hijos varias de nuestras características. Pero no solo heredamos nuestras características, heredamos comportamiento, forma de vida, ideales y eventualmente la posibilidad de llevar una vida de éxito y dignidad. Este efecto de comportamiento puede afectar hasta a 4 generaciones. Debemos de tener esto en mente para obtener una motivación real hacía nuestra manera de ver la vida y como respondemos a las sorpresas que esta nos depara.Continua más tarde.... debo seguir trabajando. No solo de escribir vive el hombre!

Publicado por Manolo Alvarez a las 18:28

Lunes, 2 de mayo del 2005

aspxGrid de DevExpress y Mono :-(

Después de haber logrado correr simples aplicaciones ASP.NET sobre mono, traté de dar el salto a lo grande, por el momento creo que sin éxito alguno. Parece ser que el aspxGRid, formidable control para manejo de grids y bases de datos en ASP.NET no corre bien sobre mono. Después de varias pruebas he logrado que el control se despliegue más o menos bien, pero se generan distintsas excepciones al tratar de cargarle data. Espero mañana poder realizar más pruebas y talvez encontrar alguna referencia en el Web. En teoría esto debiera funcionar sin problema alguno y la verdad no se a que se deben las fallas. La conexión se trató de realizar a un SQLServer en una máquina remota con Windows 2000. Cualquier indicación es bienvenida.

Publicado por Manolo Alvarez a las 18:51

La pareja perfecta: ASP.Net y Apache en Linux

¿Será esto posible? ¿De que estoy hablando? Pues verán, este fin de semana logré dos instalaciones exitosas de mono, xsp y mod_mono. Todos son proyectos "open source" financiados por Novell.mono e un porte de la plataforma de Microsoft .NET Framework a Linux. Tambien ya hay una versión que corre en MacOS X.xsp es un webserver que entrega páginas .aspx. Está escrito 100% en C# y lógicamente corre sobre mono.mod_mono es un módulo dinámico escrito para Apache. Este módulo nos permite direccionar las solicitudes de páginas .aspx pr medio de un proxy hacia el xsp. Y listo, con estas tres herramientas podemos entregar páginas ASP.NET 1.1 desde Linux con Apache!!! El procedimiento de instalación (alrededor de 25 minutos con un enlace de 512kbps) que seguí y me funciónó en dos distintas máquinas Red Hat Linux Enterprise Server 3 fue:Descarga el Red Carpet 2rcdrugSe deben de instalar estos dos RPM´s siguiendo el orden descrito en la descargaLuego se deben de ejecutar los siguientes comandos de rug para instalar el mono y el xsp automáticamenterug sa http://go-mono.com/download
rug sub mono-1.1-official
rug sub gtk-sharp-official
rug in mono-completerug in xspDescargar el fuente del mod_mono 1.0.8Compilar mod_mono con los siguientes comandostar -xvzf mod_mono-1.0.8.tar.gzDentro del directorio de los fuentes ./configure --prefix=/usrmakemake installDirigir el nevagador a http://localhost/testQue cool! Ya corremos ASP.NET en Linux. Pruebenlo y cuentenme sus resultados. Si alguien se anima con el Fedora sería muy buen que compartiera sus experiencias...En los próximos días estaremos probando correr nuestras aplicaciones más formales de la empresa y les estaré reportando los resultados.

Publicado por Manolo Alvarez a las 11:27

Reflexiones sobre productividad y manejo del tiempo I

Últimamente me he dado cuenta de que todos podemos ser mejores y
que no hay persona en este mundo que no tenga un propósito
trascendente. Una de las claves más importantes para lograr cumplir con
nuestro propósito como personas significantes es lograr organizarnos y
saber manejar nuestro tiempo. He tenido la oprtunidad de leer y escuchar varios libros por Brian Tracy.
Esta persona ha dedicado su vida al estudio de la productividad humana
y maneja conceptos muy interesantes que nos pueden servir a todos. A
continuación mis reflexiones sobre sus enseñanzas hasta hoy.Originalmente escribí esto con el fin de compartirlo con mi equipo de trabajo acá en la empresa. Para lograr un objetivo necesitamos dos cosas

Enfoque:
lograr visualizar claramente que es lo que tenemos que lograr y las sub tareas
indispensables a realizar para cumplir el objetivo
Concentración: Evitar divagar con la mente y distraernos. Utilizar nuestro tiempo en cualquier tarea ajena a las identificadas con nuestro enfoque.
Identificar tareas
20% de las

tareas que hacemos representan un 80% del valor de lo que tenemos que completar.
Principio de Paretto. Debemos de identificar ese 20% de las tareas más
importantes y valiosas para poderlas sacar primero, Este principio se aplica a
todo lo que hacemos en nuestras vidas: 80% de las veces comemos en 20% de los
restaurantes que conocemos, 80% de nuestros problemas vienen del 20 % de las
gentes que conocemos, 80% de nuestra utilidad en Syrtec viene de 20% de nuestros
servicios y clientes, etc. Aplica para todo así que siempre tomémoslo en cuenta.
Todas las tareas deben de ser identificadas y escritas en una lista. Tenerla
escrita en una lista libera nuestra mente de tenernos que “recordar” los pasos a
seguir y nos permite concentrarnos en lo que debemos de
hacer.
Nuestro valor y el de nuestro tiempo
¿Qué es lo
que más aporto a los objetivos de la empresa? ¿Cuál es mi rol en el equipo?
¿Cómo mi presencia mejora la situación aquí en Syrtec? ¿Cuál es el uso más
valioso de mi tiempo? Debemos responder estas preguntas y dedicar nuestro tiempo
a realizar únicamente las tareas que cumplen con sacar provecho a nuestro
tiempo. Utilizar nuestro tiempo de la manera más valiosa posible, realizando las
tareas más importante, el 20%.

Compromiso a completar tareas
Debemos
hacer un compromiso (una promesa interna a nosotros mismo que no podemos
quebrar) para acabar todo lo que empezamos. Dejar cosas incompletas nos causa
estrés, incomodidad, insatisfacción, sentido de falta de control. Una vez que
iniciamos una tarea (escribir una rutina, contestar una llamada, armar un
proyecto, aplicar un diseño, armar una base de datos, etc.) debemos iniciarla y
no dejarla, no divagar hasta que este completa. Claro, las tareas grandes se
pueden subdividir y debemos completar cada una de estas subtareas. En estos
casos recurrimos a la planeación y organización de tareas. De esto les escribo
la próxima vez.
Hacer la tarea correcta no es lo mismo que hacer correctamente una
tarea
¿De que sirve realizar de una manera excelente una tarea que no es la que tenemos que
hacer? Es mucho mejor hacer la tarea correcta que hacer mil tareas de baja
importancia. El humano por naturaleza enfoca su atención en tareas triviales que
tienen poco efecto en sus metas. Enfoquémonos en hacer bien las tareas correctas
e importantes.
Trabajar en Batch y curva de
aprendizaje
Siempre debemos de tratar de agrupar
las tareas en grupos de actividades similares y que requieren de destrezas en
común
El trabajar en tareas agrupadas nos
reduce en un 80% el tiempo necesario para realizar cada tarea. Por ejemplo, si
tenemos que hacer “formas” para un proyecto y dedicamos un “bloque” de tiempo
continuo a realizar solo tareas relacionadas con la generación “formas” nuestra
mente y cuerpo se condicionan al tipo de trabajo y se agarra un ritmo constante
y patrones de actividades muy eficientes. Las últimas “formas” que diseñemos
serán realizadas en un 20% del tiempo que nos tomó realizar las
primeras
Es excelente práctica alocar
“bloques” de tiempo de no menos de 60 minutos ininterrumpidos para poder
trabajar en estas tareas agrupadas.

Es muy importante definir estos
bloques de tiempo. No se pueden realizar tareas significantes, productivas y
críticas para el logro de un objetivo concreto en menos de 60 o 90
minutos.
Nunca hay tiempo para hacer algo
bien pero siempre hay tiempo para volverlo a hacer

Siempre se debe planear antes de
actuar y proponer una ejecución limpia y de alta calidad de nuestras tareas.
Tenemos que eliminar la noción de siempre correr y no cumplir con nuestras
tareas de una manera excelente por falta de tiempo ya que esto nos llevará a
tener que volverlas a hacer y
forzarnos a tener tiempo para
hacerlas de nuevo.
El proyecto de
empresa
Debemos todos idear el proyecto de
nuestra empresa juntos. Cada uno de nosotros debe de aportar su propia
contribución al desarrollo del más grande proyecto de la empresa, la empresa en
si. Todos los proyectos que se manejan, todas las actividades que realizamos
todos los días, todas las tareas que nos proponemos a cumplir tienen un fi en
común, hacer que el proyecto de nuestra empresa sea exitoso. Toda nuestra
energía debe de estar enfocada en utilizar nuestros talentos y habilidades para
lograr hacer que este proyecto nos retribuya de una manera plena y
satisfactoria.
Para poder sentirnos bien y
satisfechos de los logros en este proyecto de empresa es necesario que
respondamos objetiva y honestamente preguntas como:
¿Qué quiero obtener yo de mi trabajo
y mi puesto en la empresa?
¿Qué debo de hacer para crecer
dentro de la empresa?
¿Cómo puedo hacer que mis días sean
más productivos y satisfactorios?
¿Por qué la empresa es única gracias
a mi aporte? ¿Qué más puedo hacer para mejorar la empresa?
T x R = P
Talento por Relaciones es igual a Productividad. Esto quiere decir que la
suma de los talentos, habilidades y esfuerzos de nosotros, los que conformamos
el equipo de trabajo nuclear de la empresa, multiplicado por cada relación
positiva (buena imagen, satisfacción o comentario positivo respecto a cualquier
faceta de nuestros servicios o productos) con algún cliente será igual a nuestra
productividad como empresa y equipo de trabajo.

Cada relación positiva de esta
naturaleza se estima que ahorra 5 años de trabajo en publicidad, mercadeo y
esfuerzo de venta.
Debemos cultivar nuestros talentos y
habilidades naturales por medio de la lectura y actualización de nuestras
mentes. Debemos tratar de siempre obtener material didáctico, informativo o de
referencia que nos ayude siempre ha fortalecer y complementar nuestros talentos
y de una manera complementaria nos ayude ha realizar nuestras tareas y cumplir
nuestros objetivos de una manera más eficiente, productiva y
satisfactoria.
El
propósito de las empresas
El
propósito o la razón de ser de una empresa es muy sencillo. No es tener
utilidad, ni millones de dólares en ventas. Es simplemente atender a sus
clientes y brindarles productos y/o servicios que contribuyan de una manera eficaz a las
metas que el cliente tiene planeadas. El cumplimiento de este propósito llevará
a la empresa a generar utilidades rentables, ofrecer condiciones laborales
prósperas, generar oportunidades para sus empleados y permitir un desarrollo
integral de todos los que de alguna manera u otra tengan algo que ver con la
empresa.
El
propósito de las personas
Esto ya es

un poco más complicado. Cada persona tiene un propósito distinto en la vida. Dentro de nuestra vida profesional, personal, espiritual y académica la mejor guía o método de evaluación para encontrar nuestro propósito o camino en la vida debe ser preguntarnos si nuestras acciones están contribuyendo a algo o a alguien. La respuesta a esta pregunta nos pondrá en el camino correcto. Así que el propósito para que nuestras vidas tengo sentido y no pasemos desapercibidos por el mundo es contribuir.

El cambio
en las personas
Existe un
precedente indiscutible: el cambio es una de
las actividades más difíciles de lograr, lleva tiempo, requiere energía,
voluntad, disciplina y constancia; pero todos podemos cambiar para ser
mejores.
Cambio y
transición en nuestra empresa
Estamos en
un punto crítico de crecimiento y desarrollo. La empresa se ha desviado un poco
del propósito de tener una cartera de clientes satisfechos. Punto claves que
como ya se mencionó nos dará todo lo que necesitamos en la empresa. Es un
excelente momento para cambio y se trabajará duro, con inteligencia y dedicación
para guiar a la empresa hacía donde se merece estar. Donde nos merecemos estar
todos. Tomando en cuenta las características necesarias para el cambio a partir
de mañana estaré listando en estos correos varias políticas y lineamientos que
se harán efectivos empezando mayo. Espero sus comentarios al respecto de estoa
lineamientos. La falta de comentarios será interpretada como aceptación
irrevocable de la política o lineamiento.

Publicado por Manolo Alvarez a las 02:22

Bienvenidos a mi Blog!!!!

Bueno, el propósito de esta páginita es utilizar algo que tanto me ha gustado por tanto tiempo, la tecnología, para darle un seguimiento escrito y concreto a todos los aspectos de mi vida y así poder plasmar un registro de mis actividades, experiencias y percepciones diarías. Deseo poder compartir todo esto con el mundo y obtener la mayor retroalimentación posible. Bienvenidos a mi mundo!!!!!

Publicado por Manolo Alvarez a las 02:09