



“Las empresas deben crear entornos donde se trabaje bajo pasión, en vez de bajo presión”

Carmen Peñalver

*José Miguel Sánchez Martín, uno de los “motivational speaker” más relevantes del panorama nacional e internacional, explica por qué se dedica a esta profesión: “Realmente, yo no puedo decir que la elegí, más bien al contrario, me eligió ella a mí. He tenido la suerte de dar clases, conferencias y cursos en 6 países diferentes y en 2 continentes, como son Europa y Asia, sin embargo, no fue hasta 2014, cuando escribí mi primer libro, que comencé a impartir conferencias motivacionales en empresas y organismos. Hoy, llevo más de 300 impartidas”.*

**¿Qué cualidades debe tener un gran líder y cómo se debe ejercer dicha actividad?**

Un gran líder debe tener equilibrio emocional y personal, es decir, ser ca-

paz de gestionar el estrés, la adversidad, las emociones propias y los cambios de manera eficaz.

También debe crear un entorno estimulante que mueva a sus colaboradores a dar lo mejor de sí mismos.

Sin duda, debe de ser un experto en comunicación, tanto en la conversación, como en la comunicación emocional. Ha de ser capaz de leer la comunicación no verbal de su colaborador para entender el impacto de sus palabras, gestos y hechos.

Finalmente, debe ser capaz de empatizar con los demás para entenderles desde su realidad. La escucha, estar presente y las preguntas poderosas, serán herramientas que le ayudarán a adaptarse a diferentes tipos de colaboradores.

Si consigue todas estas cosas, habrá recorrido una buena parte del camino, porque habrá activado el potencial de sus equipos para que ofrezcan su mejor versión.

**¿Cómo se motiva a los empleados para que den el máximo de sí mismos en la empresa?**

Más que motivar a otros, un líder debe plantar la semilla para que el compromiso y la pasión aparezcan. Ha de conocer las motivaciones de su equipo y tratar de que puedan ser conseguidas dentro de la organización.

Si, por ejemplo, la motivación de una serie de personas en la organización es emprender, ¿por qué no crear un ecosistema de “intraemprendedores donde las personas puedan desarrollar su creatividad e innovar dentro de la empresa? Al final, se trata de que el ambiente de trabajo permita que cada persona de manera voluntaria decida dar lo mejor de sí misma. En una frase, las empresas deben crear entornos donde se trabaje bajo pasión, en vez de bajo presión.

**José Miguel Sánchez es coach de directivos y miembros de comités de dirección de empresas multinaciona-**

**les y nacionales del IBEX-35. ¿Están los directivos españoles en general, por encima de sus colegas de los países de nuestro entorno en cuanto a formación, dedicación a las empresas y resultados profesionales?**

En cuanto a formación, yo diría que estamos muy bien. Tenemos excelentes escuelas de negocio y la formación que se hace dentro de las compañías suele ser de buen nivel. Es cierto que no es lo mismo en grandes empresas que en pymes, pero en mi experiencia, el directivo español está bien formado para el trabajo que realiza.

Si hablamos de dedicación, creo que seguimos sufriendo de presentismo, es decir, pasamos demasiadas horas en el puesto de trabajo y no tenemos tiempo para desconectar del mismo. Por tanto, no nos queda hueco para hacer otras cosas como practicar deporte, tener más momentos con nuestra familia, dedicar tiempo a nuestros *hobbies* o tomarnos algo con amigos. Si lo hiciéramos, todo ello nos ayudaría a encontrar ese equilibrio personal y emocional, necesario para auto liderarnos y, por ende, liderar a otros.

Finalmente, cuando hablamos de resultados, en mi experiencia en multinacionales, he podido comprobar que el directivo español tenía poco que envidiar a otras nacionalidades. Es cierto que seguimos tirando mucho de improvisación y no hemos sido tan organizados como otras culturas, pero eso también nos ha ayudado a salir de problemas más graves, generando recursos que antes no estaban ahí. Poco a poco esto está cambiando y la tecnología nos permite estructurarnos mejor, sin perder nuestra capacidad de improvisar, siendo así cada vez más productivos.

**Está especializado, entre otras cosas, en psicología del trabajo y del deporte y es autor de los libros “La experiencia de resetearse” y “Poderoso como un niño”. Tres preguntas sobre temas que aborda en estos dos títulos: ¿Qué inspira a alguien para resetearse?**

En la contraportada de mi segundo libro, el primer párrafo que el lector se encuentra es el siguiente; “Vivimos en un mundo donde la exigencia es máxima. Se nos pide que seamos buenos padres, hijos, hermanos, parejas y, por su-

puesto, profesionales. Sin embargo, cada vez encontramos más dificultades en conseguir algo tan sencillo como es irte a la cama diciéndote, hoy ha sido un buen día”.

En mi carrera profesional, me he dado cuenta de que acabamos reseteándonos casi por necesidad, cuando ya no nos queda otra opción. Por ejemplo, tras un susto relacionado con la salud, tras un despido, cuando un proyecto no finaliza como habíamos esperado, etc.

En mis conferencias y talleres, trabajo desde la anticipación, es decir, me reseteo antes de que lo necesite para que cuando llegue el momento, me coja preparado. ¿Cómo lo hago? Identificando y haciendo más aquellas cosas de mi vida que siempre me han producido un bienestar físico o emocional y que me han alejado del sufrimiento. Es decir, volviendo a conectar con aquellos circuitos neuronales que estuvieron conectados cuando era un niño y que me permitían ser más curioso, más creativo, atreverme con todo y gestionar el error adecuadamente.

**¿Por qué necesitamos que nos motiven?**

Cuando hablamos de motivación, yo

utilizo habitualmente la siguiente fórmula: C-M=O:

Cuando al Compromiso le restas la Motivación, acabas trabajando desde la Obligación. Trabajar desde ese lugar, 8-9 horas al día tiene un alto coste, tanto físico como mental y acaba llamando a la enfermedad relacionada con la ansiedad y el estrés.

Por tanto, las personas deben ser capaces de encontrar con qué comprometerse; su empresa, su departamento, sus compañeros, su trabajo. Cada uno con aquello que pueda o quiera. Desde ahí, la motivación no estará tanto fuera como dentro de nosotros. Si además el jefe no nos desmotiva, iremos por buen camino.

**¿Por dónde se empiezan a recuperar las fortalezas que teníamos de niños?**

En primer lugar, hemos de ser capaces de convivir y entender los errores como lo que son, hechos que seguirán ocurriendo en nuestra vida y que, si los analizamos adecuadamente, serán una fuente inagotable de aprendizaje. Cometer errores cuando se están probando nuevas formas de hacer, nos llevará a innovar en productos y servicios.

Para conseguir lo anterior, hemos de



erradicar la palabra fracaso de nuestro discurso, porque no es más que una interpretación psicológica del hecho erróneo. No cometer errores por miedo al fracaso nos llevará a no asumir riesgos y, por tanto, a no seguir evolucionando como profesionales. Esta interpretación, probablemente basada en experiencias pasadas y en miedos a consecuencias futuras, nos limitará y nos hará vivir vidas pequeñas, no tanto por el tamaño, como los niños, sino por no atrevernos a explorar más allá de lo conocido y, por tanto, incierto. Sin curiosidad no hay evolución.

**Ejerce de profesor asociado en IE Business School, IE University en Executive y en International MBA,**

**así como en Grados Universitarios. ¿Qué nos puede decir, en general, de los alumnos en estas disciplinas en cuanto a aptitud y actitud? Por cierto, ¿detecta usted con facilidad a posibles empresarios?**

Los alumnos que tengo tienen varias características que los definen. La primera es la diversidad, puesto que a mis clases asisten alumnos de los cinco continentes.

La segunda es la ambición por conseguir excelentes resultados, lo que a veces les hace ser demasiado auto exigentes y esto les saca de ese equilibrio que necesitan para auto liderarse.

Finalmente, quieren ser buenos líderes de equipos y, por tanto, agradecen

asignaturas como las que yo imparto, más orientadas hacia las *soft skills* y que serán las que los lleven a liderar con éxito.

Por otro lado, no me atrevería a decir que detecto a futuros empresarios, pero después de cientos de entrevistas de selección y evaluación en mis comienzos y miles de horas de *coaching* ejecutivo con directivos y profesionales, creo que se me da bien reconocer a aquellos jóvenes con más posibilidades de triunfar liderando a otros.

**José Miguel Sánchez imparte conferencias en cultura empresarial. ¿Es éste un elemento esencial, cuando sea la correcta y óptima en la empresa de turno?**

Sí y no. La cultura sí es un elemento esencial en la organización y no, yo no diría que hay una cultura correcta en la empresa. De hecho, soy un firme creyente de que la cultura debe ser algo vivo. Partiendo de los valores de la compañía, se crean comportamientos que definen cómo hacemos las cosas en esa organización. La revisión constante de dichos comportamientos, nos permitirá ser más ágiles y en vez de adaptarnos a los cambios, aprenderemos a vivir en el cambio.

**En su actividad profesional previa a la actual, usted ha ocupado puestos de gran responsabilidad en el área de RRHH de empresas punteras. ¿Han evolucionado mucho y bien los Recursos Humanos que se practican en España en las dos últimas décadas?**

Sin duda. Hemos andado el camino desde el departamento de personal, durante gran parte del siglo XX, a la dirección de RRHH en los años 90.

Hoy en día se pueden encontrar en diferentes empresas a profesionales con títulos como: Relaciones humanas, Experiencia de empleado, *People*, e incluso *happyner manager*. En definitiva, lo que buscan estos nombres es implantar la tendencia al humanismo en las empresas, es decir, el ser humano en su mejor versión, en el centro de todo. Para conseguirlo, el socio indispensable de la compañía es este profesional que, independientemente del nombre que se le dé, pondrá en marcha todos sus recursos y esfuerzos para crear el entorno en el que las personas puedan comprometerse y apasionarse, sin miedo a asumir riesgos, ni a cometer errores ■

