

TRUMP, EI CAMINO HACIA LA CIMA
Los Mejores Consejos De Negocio Que He Recibido

ESSAY

Donald Trump nace el 14 de junio de 1946; hijo de Fred Trump graduado en la Universidad de Pennsylvania en 1968 como Licenciado en Ciencias Económicas y CEO de la Organización Trump y fundador de Trump Entertainment.

Es considerado por sus lectores como “El hombre de negocios más competitivo”, considerado también uno de los 10 hombres de negocios más competitivos del planeta. Su negocios no solo están enfocados a la construcción, desarrollador de casinos, hoteles, entretenimiento, series, libros, agencia de modelos, universidad y fundaciones; ha sido calificado como la celebridad número 12 del mundo, según el listado de las 100 celebridades de Forbes.

Con todo este equipaje de emprendedor analizar los consejos que pueden ser afines a su propia manera de hacer negocios resulta en un aprendizaje de lo que hay que tener en cuenta para lograr mayor efectividad y longevidad como organización.

Hablar de Donald Trump es poner en la mente del lector la imagen del éxito y del saber como de los negocios. Recibir de este hombre con el toque de midas, aquellos consejos que otros hombres y mujeres de diferentes ramos productivos han dicho sobre el cómo obtener mejoras en las empresas, resulta todo una promesa de conocimiento y habilidad en la creación de empresas innovadoras, con un capital humano fuerte y con una cultura que prevalece a pesar de cualquier cambio o fusión económica.

¿Qué conceptos similares podemos encontrar en estos consejos otorgados por personalidades que han marcado las características particulares de las empresas de éxito?

Las acciones y funciones de quienes conforman la dirección de una empresa determinan un modo particular de hacer las cosas en un entorno específico; la creación de cambios de manera continua y son estas acciones las que los convierte en agentes de cambio exitosos que ofrecen las pautas a seguir por otras organizaciones.

Las organizaciones de éxito han tenido en común denominador, gente dispuesta a hacer las cosas de un modo particular en la organización influenciando a que otros se incorporen y formen parte de estos mega-equipos exitosos.

He clasificado algunos de los consejos mencionados en el libro de Trump de la siguiente manera: Capital Humano, Liderazgo; Estrategia e Integridad, todas entrelazadas para un mismo fin con necesidades específicas para su desarrollo como unidad, la intención es describir la visión de la operatividad de estas áreas en las que se han enfocado y especializado evidenciando algunos de los puntos en común que han dado lugar al desarrollo de culturas empresariales particulares e innovadoras.

En relación al área del capital humano Carly Fiorina, Presidenta de Hewlett-Packard, considera que nada se ha realizado en las organizaciones actuando solo, siempre se requiere de un esfuerzo en equipo.¹ Para lograr esto tener a la gente adecuada será de suma importancia, Adam Aron², aconseja que rodearse de gente buena y honorable es la que aporta la llave para conseguir el éxito,

¹ Carly Fiorina, Presidenta de Hewlett Packard, al hablar en el encuentro.....que se llevo a cabo en la ciudad de México en año 2008.

² Presidente y Director General Vail Resorts.

entendamos entonces que uno no logra las cosas solo ni con la gente equivocada, tener a la gente equivocada es equivalente a trabajar solo.

Hace más de una década Karl Albrech y Jack Carson popularizaron el termino Cliente interno en sus libros “La excelencia de los servicios” y “La revolución de los Servicios” aun cuando el termino no termina de ser adoptado por todos ni rechazado totalmente y donde no muchos consideran existentes las diferencias entre los términos cliente interno y externo, tener una orientación hacia el cliente interno como parte de las estrategias produce oportunidades de crecimiento y es sinónimo de escuchar al grupo; lo que ofrecerá lealtad incondicional a la organización y por ende se tendrá redes de trabajo más efectivas formadas por la gente adecuada.

Lograr que los empleados entiendan como sus acciones diarias forman parte del éxito o el fracaso de la organización forma parte de la estrategia y esta requiere de líderes dispuestos a servir a quienes le sirven. La gente es el motor de las empresas y estas son los lideres que las encabezan.

Sobre liderazgo, Trump nos acerca a la experiencia de Michael J. Critelli³ quien retoma un consejo de Ian Morrisson, ex presidente del Instituto para el Futuro (IFTI)⁴ “...La única opción es...ser agente de cambio”; esto requiere de una persona consciente de que el cambio no es inmediato ni finito, por el contrario esta siempre planteando el futuro y es continuo e infinito y se dará aun después de que el líder ya no este.

El modelo de negocios actual y la necesidad de cambiar este modelo en los próximos años para mantenerse dentro de la globalización dan por resultado una

³ Presidente y director General Piney Bowes.

⁴ Grupo Investigador independiente sin fines de lucro, dedicado a la identificación de tendencias emergentes y discontinuidades que transformaran a la sociedad y el mercado global. www.iftf.org

nueva elite global de ejecutivos con modelos de pensamiento que incorporen los avances de la ciencia al desarrollo de las relaciones.

Esta elite, está incorporando el pensamiento sistémico logrando un impacto no solo en la organización sino en la sociedad en la que se está desarrollando, en México Grupo Bimbo es un ejemplo de liderazgo de gente para la gente, además de una estrategia de distribución de redes que ha creado un coeficiente cultural empresarial de características únicas.

Su Director General Daniel Servitje⁵ menciona que para Grupo Bimbo los Líderes deben estar cerca de sus colaboradores, escucharlos, ayudarlos a crecer y reconocer sus logros cotidianamente, ser humildes, tener hambre de aprender y apertura para desaprender” (Pulido, 2008)

Muchos son los caminos que llevan a roma, menciona un dicho popular en mi país, el liderazgo es la diferencia en la elección del camino. Susan M. Ivey⁶ indica que lo importante del liderazgo no es que hace; sino como se hacen las cosas.

Lograr que las cosas se hagan de manera especial requiere de una variedad de herramientas que el líder debe tener en mente entre ellas, Don Nigbor⁷ recomienda la visualización de alternativas diferentes que puedan ser utilizadas en caso de que las elegidas en primera instancia no resulten apropiadas.

Una de los objetivos principales del líder es llevar a las personas a involucrarse con las estrategias del negocio, comunicar la estrategia a los colaboradores e inspirarlos para llevar las cosas hacia los resultados esperados.

⁵ Director General Grupo Bimbo.

⁶ Presidenta y directora general de Brown & Williamson Tobacco

⁷ Presidente y Director General de Benchmark Electronics.

Tomando el capital humano y el liderazgo la relación holística que los une esta en la elección de las personas, los buenos líderes se rodean de buenas personas que a futuro crearan buenos líderes.

La red empieza tomar forma, la gente y el líder darán fuerza a la estrategia, y la estrategia es el ADN de la organización. Una estrategia requiere de que todo a su alrededor se sincronice para dar vida y personalidad a la empresa.

Un líder efectivo usa técnicas para resolver conflictos, desarrolla la intuición y la creatividad para satisfacer las necesidades humanas fundamentales, detecta los factores que afectan la dinámica en la red, cultiva la inteligencia emocional para crear conciencia del ser, como tal y como parte de la organización, es decir, tiene una estrategia para crear un desarrollo sustentable de sus equipos.

El liderazgo y la estrategia son claves para potencializar el desarrollo. Hablando sobre estrategia Dawn Hudson⁸ aconseja mantener la estrategia simple, mientras más simple mejor, de acuerdo con ella si no se puede escribir en una tarjeta de presentación es demasiado compleja para realizarla.

La estrategia en una organización encierra su deseo de aprender del pasado y acumular conocimientos y ser capaz de seguir experimentando para lograr innovación tanto dentro como fuera de ella.

La estrategia en estos días involucra el trabajo conjunto de la gente y de los líderes para obtener una empresa sustentable a largo plazo, Michael J. Critelli⁹ comenta al respecto que generalmente no se considera la importancia de los

⁸ Presidente para Norteamérica, **Pepsi Cola**, considerada la número 65 de la lista de las 100 mujeres más poderosas del mundo por Forbes.

⁹ Op.cit.

cambios revolucionaria a corto plazo por lo tanto no se ve el impacto que estos pueden tener a largo plazo.

Una estrategia de desarrollo debe ver hacia el futuro contando con las herramientas que se tienen en el presente, tomando el consejo de Barbara G. Berger¹⁰ hay que estar preparados para los reveses que puede traer consigo el cambio.

El crecimiento y la expansión encuentran soporte en la planeación y capacitación constante.

La gente y la estrategia están ligadas y la fuerza de esta unión que depende de los líderes, llevara al éxito de la estrategia o a la corrección de la misma de no ser la apropiada, entre los consejos que Pat Jones, padre de Jerry Jones, propietario y gerente general de Dallas Cowboys, está el tener un pequeño número de gente talentosa, cuidarla, permitirle producir y crecer, es decir, buscar que esta gente se mantenga con uno.

Llevar a cabo la estrategia no es cuestión fácil, es algo que requiere de tener la capacidad de decir no cuando es necesario, de dejar ir a la gente que no es la adecuada para la organización. Timothy H. Ling¹¹ cita el comentario de Fielding Walker sobre la relación entre la gente, el líder y la empresa, indica que no se puede tener la aceptación de todos y hay que pensar bien en quien se quiere que nos apruebe.

En muchas ocasiones hay que elegir entre una persona y la organización, hacer lo correcto para el desarrollo de la empresa requerirá de que se tenga que

¹⁰ Presidente de Food City Markets.

¹¹ Presidente y director de Operaciones de Union Oil of California.

rescindir algunas personas en palabras de Thomas S. Johnson¹² “ser un hombre requiere de despedir a alguien y no se es un buen hombre si no se detesta despedir a alguien”.

Tratando de dar una definición de estrategia que no ocupe más que una tarjeta de presentación , diría que esta consta de reciclar los viejos modelos creando un procesos sistémico que permita la incorporación de talentos que mejoraran el coste de producción, afiliando al empleado para lograr una cultura empresarial sustentable.

La estrategia tiene que ir mas allá de “colgar valores” en los muros del edificio, la estrategias tomadas por la organización, deben involucrar a todos y deben tener claro la integridad y honestidad al hacer las cosas.

Henkel de Mexico, empresa alemana que tienen tres unidades de negocio estratégicas: Detergentes y Cuidado del Hogar, Cosmética y Cuidado Personal, y Tecnologías Adhesivas, tiene presente que mas que colgar los valores para sus estrategias hay que enseñar con ejemplo, han implementado sistemas que permiten a su personal evaluar posibilidades para laborar en otro país, continua medición y evaluación de los objetivos pero particularmente establecen su estrategia empresarial en base a la toma de decisiones colectiva, planeación y sistematización de procesos y el poder transformador del ejemplo, comenzando por la alta dirección y recursos humanos. (Muñoz, 2008)

Establecer estrategias basadas en el ejemplo y en el uso de métodos de medición no daría resultado sin la Integridad.

¹² Presidente y Director General de GreenPoint Bank.

Thomas M. Joyce¹³ aconseja es tener siempre en mente “RSI”: Retorno sobre la Integridad”, para el, este es el criterio más importante de todos.

Las acciones acordes con las intenciones, la consistencia de estas genera confianza y la confianza es certeza de integridad y veracidad, aunque no es garantía de éxito, la integridad es la vestimenta de oro, del capital humano, el líder y la estrategia, pero no es un habilidad que se practique justo antes de tomar decisiones y se deje en el cajón para la siguiente oportunidad.

Lograr confianza en las acciones de la organización y en los líderes requiere de la mejora continua de los conocimientos y habilidades.

Tomando en cuenta que muchas de las actividades y decisiones tomadas por las organizaciones no resultaran en un cambio inmediato, la integridad asegura el compromiso de todos por realizar hoy, como ejecutivo la integridad está enclavada en velar por los intereses de la empresa y tomar la decisiones correctas para los empleados, que finalmente son parte del crecimiento de la organización y uno debe ser un reflejo de fidelidad a los principios de la profesión, cualquiera que esta sea, desde contabilidad hasta la mercadotecnia, para ser un representante que inspire a otros.

¹³ Presidente y Director General, Knight Trading Group.

Aquellos CEO's que han marcado el desarrollo de las empresas están caracterizados por tener una perspectiva particular de un mundo en transición y tienen conciencia de la importancia de la capacidad de adaptación que los líderes y organizaciones tengan al respecto del escenario global para mantenerse en el negocio.

Citando nuevamente a Pat Jones, refiere que la persona exitosa es la que logra mantenerse en el juego, deja claro que muchos emprendedores cometen errores y más de la mitad de las veces las decisiones no han sido las correctas, pero no tienen miedo a corregir el camino y volver a intentarlo, lo cual los mantiene en el negocio o los hace crear uno nuevo.

La fortaleza de los consejos que Trump pone en este libro está en comprender que las acciones tomadas y los resultados obtenidos por estos CEO's, llevaron a las organizaciones a las que pertenecen a crear alrededor de ellos una cultura organizacional sustentable y esta cultura no está escrita en piedra, sino que es dinámica y puede ser dirigida o moldeada y cada uno de ellos ha tenido la capacidad de desaprender y volver a aprender de las experiencias anteriores. Integrar como un todo estratégico, el talento, los líderes y la integridad es un arte que si bien algunos tienen la habilidad natural de hacerlo, puede a través del entrenamiento constante y la confianza de que intentar las cosas teniendo en cuenta los posibles reveses es mejor que no hacer nada.

Bibliografía

Institute for the future. (2008). Recuperado el 28 de 06 de 2008, de <http://www.iff.org/>

Muñoz, O. L. (2008). Predicar con el ejemplo. *Dirección de Recursos Humanos*, 22,23.

Pulido, S. (2008). Cultura Organizacional de exportación, El caso Bimbo. *Dirección de Recursos Humanos*, 8-9.

Schoenberger, E. M. (2008). <http://www.forbes.com>. Recuperado el 03 de 07 de 2008, de http://www.forbes.com/2007/08/30/most-powerful-women-biz-07women-cz_em_cs_0830power_land.html: <http://www.forbes.com/lists/2005/11/KW1N.html>

Trump, D. J. (2004). *Trump The Way to the Top*. Crown Business.