

# ZANAHORIAS

con

# CONVOCIÓN

FRASES DE  
IMPACTO

JOSE MIGUEL CARO LASSO

plurum  
EXPERIENCIA TOTAL



“

La humanización  
de las organizaciones  
pone a las personas  
en el centro de la  
estrategia



• La generación •  
de resultados  
“ no es cuestión de  
*apagar* una luz  
y encender otra”

”





“

## La cultura

es la fiesta que la organización **ofrece** y el compromiso es lo que cada uno

**decide**

hacer en la fiesta

## “Zanahorias con convicción”

es una propuesta a través de la cual es viable armonizar e integrar un escenario laboral donde las transacciones

–es decir lo que se gana y recibe por el trabajo–

cobran valor y sentido en la medida en que están acompañadas de un entorno relacional y emocional, donde cualquier persona puede proyectarse a largo plazo y ser exitoso en las diferentes dimensiones de la vida

”

“

Si una persona no  
elige ser *feliz*  
en su trabajo,

nunca nada de lo que haga  
su empresa será  
suficiente

“En el mundo de hoy y del futuro debe primar el **talentismo**, un mundo donde las personas deben estar en el centro de atención del escenario **organizacional**”

Término acuñado por  
Juan Carlos Cubeiro,  
experto en  
management,  
liderazgo y gestión  
del talento



La mayoría de cuestiones que las personas **ponemos** en manos de nuestra empresa para que nos den **una solución** dependen de cada uno de nosotros, por ejemplo:

**Contar** con oportunidades de aprendizaje

**Poder** ganar más dinero

**Ascender** en la carrera profesional

**Tener** una buena relación con el jefe

**Llevarse** bien con los compañeros

**Tener** retos

“

Si quienes tienen la responsabilidad de **guiar y liderar** a otros no lo hacen con sus vidas, entonces difícilmente podrán ser ejemplo para sus equipos.

”

“

Una vida mal vivida  
es una bomba de  
• tiempo •

¿Si vas a trabajar  
40 o más años,

se puede pensar en ser  
*feliz* en la vida

sin ser feliz en el trabajo,  
en lo que haces?

Santiago Vásquez, en su  
libro *La felicidad en el  
trabajo y en la vida.*

”

Las personas que faltan un día a su trabajo las clasificamos en el **ausentismo**, pero las personas que van a su trabajo a no trabajar están cometiendo uno de los crímenes más complejos contra la estructura de una comunidad organizacional, están cometiendo **presentismo**.

”

“

No se trata de trabajar

• muchas horas •

sino mejores  
*horas*



La felicidad

es una *selfie*

“

Medir la felicidad en el trabajo es tomarse una selfie, es decir,

implica que la persona se ubica en el centro de su organización y se analiza frente a diferentes dimensiones,

no solo en lo que la empresa le entrega sino en la forma como establece relaciones y conexiones a diferente nivel

”

Lo que los motiva es  
la pasión,  
mientras puedan hacer

• lo que les gusta •

estarán de largo aliento,  
si no buscarán o aceptarán

*nuevos* retos

”



“

Las personas son lo  
**más importante**  
para una organización  
y si ellas están bien,  
todo lo demás  
• estará bien •

Los dinosaurios  
organizacionales  
—“empresaurios”  
que creen aún en

• modelos absolutistas •  
y jerárquicos de gestión—  
están en vía de extinción

”





• **La edad** •

solo es importante  
si eres un queso o

*un vino*

Cuando una persona logra desarrollar un compromiso emocional con su organización, con su trabajo, es cuando en el diálogo organizacional se escuchan declaraciones permanentes de la gente, como:

**“lo que haya que hacer”,  
“donde me necesiten allí estaré”,  
“esta empresa me ha dado todo”**



“

La satisfacción en el trabajo tiene que ver con lo que la

• **gente piensa y recibe** •  
de su trabajo y la felicidad en  
el trabajo, con lo que la gente  
siente de su trabajo.

Alexander Kjerulf

Las organizaciones que han evolucionado en su función de gestión humana buscan hoy **conectar a su gente**, al margen de la edad, con un propósito superior, que **inspire y conecte** a las personas más allá de los temas transaccionales para darles paso a conexiones más **pasionales y emocionales** con el trabajo.



## Un gran líder cuenta corazones

Ideal del líder que se preocupa principalmente por el cuidado de las personas,

**headcount** el cual no está enfocado en el conteo de cabezas

sino en el conteo de corazones

**heartcount**

Simon Sinek

“

La salida más sencilla no siempre es la que mejores resultados arroja, por esto es necesario dejar de pensar en medidas que podemos denominar

**“pan para todo el mundo”**

–soluciones iguales que generan una falsa democratización de los planes organizacionales

”

Personas *felices*

Organizaciones  
saludables

Todas las cosas que

• **nos unen** •

y hacen que la vida

merezca la pena ser vivida

-la comunidad, la familia,

la amistad- **medran en**

lo único de lo que siempre

andamos cortos:

*el tiempo*

Milan Kundera

”

“

Las razones por las que alguien decide irse de su trabajo, no son las mismas razones por las que decide quedarse

“

La felicidad en el *trabajo* tiene que ver con la forma como una persona se sienta ella misma

La desconfianza es una **distracción** y los líderes organizacionales deben hacer su máximo esfuerzo en generar entornos basados en creer en el otro.

”

## “Manifiesto de la confianza”



En mi organización no hay recursos humanos sino personas.



Dejo de centralizar y controlar para descentralizar y empoderar.



No soy un directivo sino un guía, un facilitador.



En mi equipo no manda la jerarquía sino que vence el talento



No se trata de trabajar muchas horas sino mejores horas



Las cosas no están grabadas en piedra sino escritas en arena



Permito el error, equivocarse en un requisito



No administro sino que emprendo



No me obsesiono con reducir gastos sino con generar valor

“

Fomente espacios  
presenciales o virtuales  
donde la gente pueda

• **contar historias** •

de sus mejores *momentos*  
en el trabajo

Un trabajador no recuerda su  
empresa por las cosas que le dieron,

sino por la forma como lo  
hicieron **sentir**, y la **expectativa**  
que siempre se debe buscar

es que él se sienta **orgulloso** de  
**pertenecer** a su organización

”



“

Persuada, por no decir **declare**, una obligación de los líderes. Ejercer la **“Gerencia de Butaco”**, es decir, un liderazgo que busca acercarse a la gente de manera genuina, conversar de tú a tú, **eliminando** las jerarquías.

Término acuñado por  
Andrés Ramírez

”

Si cada uno barriera  
la puerta de su casa,  
**el mundo estaría**  
*limpio*

Madre Teresa de Calcuta

”

Haga que la voz de los clientes sea escuchada

• no solo para las quejas o reclamos, sino para exaltar el buen *servicio* o las soluciones excepcionales

“

Sea coherente. Si identifica una persona que no quiera sumarse a la cultura de bienestar y felicidad que se quiere implantar, acompañelo a subirse al “tren”, dele tiempo, pero si al final decide no hacerlo tome decisiones en consecuencia.

**“Una naranja dañada contamina todo el bulto”.**



”



La fórmula del éxito es:  $(C+H) \times A$

**C** conocimiento

**H** habilidad

Lo realmente importante de la fórmula es la A

**A** actitud

la cual hace la diferencia entre la gente excepcional y la gente del montón

| Victor Koppers

Cumpla sueños,  
si es posible.

Identifique las metas y  
sueños de las personas  
propóngase ayudar  
a cumplir algunos



## Diez condimentos para la receta:

- 01 | Cuide su metro cuadrado
- 02 | No haga cara de "fo"
- 03 | No espere a pasar por penas para vivir mejor
- 04 | El que cede gana
- 05 | Se vale tener pereza
- 06 | Sexo con amor
- 07 | Sea promotor de su organización
- 08 | Si cambia su vida, cambie el propósito
- 09 | Todos ponen gratitud
- 010 | Disfrute sin miedo

“

La gente fantástica se caracteriza por tener una actitud fantástica y la gente de mierda se caracteriza por tener una actitud de mierda

Victor Koppers

”