



“Aprovechar Los Fracazos”

- La cultura empresarial del fracaso: aprendiendo de los errores para impulsar la innovación
- COMO APROVECHAR LOS FRACASOS PERSONALES PARA DESARROLLARTE

Contenido



Artículos.

- **La cultura empresarial del fracaso: aprendiendo de los errores para impulsar la innovación**
- **COMO APROVECHAR LOS FRACASOS PERSONALES PARA DESARROLLARTE**

Vacantes

- Nuevas / En proceso
- **Responsabilidad Social**
Teléfono amigo



Guayaquil

Av. Jaime Roldós Aguilera, Ciudad Colón, Parque Empresarial Colón
Edf. Empresarial I, Mezanine
Oficina 08

- comunicaciongye@oconorconsulting.com -

Quito

Av. 6 de Diciembre N34-360 y Portugal, Edificio Zyra, Piso 12, Oficina 1201

- comunicacionuio@oconorconsulting.com -



Editorial

Estimados Amigos:

Ninguna Empresa quiere fracasar en sus propósitos, pero, factores internos y, en nuestro querido país, diversos contingentes externos suscitan desaciertos a la hora de tomar decisiones. Sin embargo, muchas de las Organizaciones han sabido reponerse y, tras caer en errores han resurgido con más fuerza que nunca. Es nuestra gran habilidad.

En el mundo ya han surgido “Culturas empresariales que comprenden los fracasos e incluso los permiten”. Resulta de lo más sensato aceptar que, tanto como las personas, las organizaciones tienen que incorporar su dualidad: unas veces aprovechar el éxito y otras capitalizar el fracaso, sin censuras. De este tema clave para nuestro entorno tratamos en la revista Gente & Trabajo de Noviembre.

Atentamente,

José Fernando Mosquera

O´CONOR CONSULTING

ÚNETE A NUESTRO CANAL



O'CONOR
CONSULTING

ACCEDE A OPORTUNIDADES LABORALES DE CRECIMIENTO



33 AÑOS IMPULSANDO TALENTO Y EMPRESAS

- ✓ RECIBE **ANUNCIOS** DE NUESTROS PROCESOS EN TIEMPO REAL.
- ✓ REVISTA "**GENTE Y TRABAJO**": TEMAS QUE AGREGAN VALOR A TU PERFIL GERENCIAL.
- ✓ OPORTUNIDADES PARA EL ÉXITO **PROFESIONAL Y PERSONAL**.
- ✓ REGISTRO GRATUITO EN NUESTRO **PORTAL PARA VACANTES EJECUTIVAS**.
- ✓ PIDE EL LINK PARA UNIRTE ENVIANDO UN CORREO O UN WHATSAPP.

 jmosquera@oconorconsulting.com

 0990335594



La cultura empresarial del fracaso: aprendiendo de los errores para impulsar la innovación

¿Cuántos artículos sobre el éxito de empresas en diferentes campos de actividad o de gestión has leído? Seguro que muchos. ¿Con cuántos artículos dedicados al fracaso empresarial te has topado? Podríamos afirmar que con muchos menos en comparación con el número de los que hablan de éxito



Esto no es fruto de la casualidad. Se debe a que el fracaso se ha percibido durante mucho tiempo como algo vergonzoso, algo que se tiene que esconder. Por suerte, las cosas están cambiando, y las empresas se están dando cuenta de que en los errores también se puede encontrar algo muy positivo: la sabiduría para seguir avanzando hacia las metas.

En el caso de las personas, consideramos la resiliencia como una habilidad blanda esencial. Una capacidad que nos lleva a superar circunstancias que son duras, incluso traumáticas. Cuando somos resilientes, no solo somos capaces de sobreponernos ante la adversidad, sino que aprovechamos la experiencia para aprender de ella y utilizar luego ese aprendizaje en el futuro.

En el caso de las empresas, esa capacidad de ser resilientes es igual de importante que en las personas. Precisamente por ello, muchas empiezan a abrazar lo que se conoce como la “Cultura empresarial del fracaso”. Que apuesta por aprender de los errores y sacarle el máximo partido a eso que se ha aprendido, para seguir innovando y logrando metas.

La transformación de la percepción del fracaso en la cultura empresarial

Ninguna empresa quiere fracasar en sus propósitos, pero la historia está llena de ejemplos de entidades que se han equivocado en algún momento a la hora de tomar decisiones. Lo curioso es que muchas de ellas han sabido reponerse y, tras caer en el error, han resurgido con más fuerza que nunca.

Quizá por ello, la tradicional aversión al fracaso que siempre ha existido en el mundo empresarial, está empezando a desaparecer. De ahí se deriva una nueva cultura empresarial en la que los errores están permitidos (aunque siempre se vaya a tratar de evitarlos), y se perciben como



escalones que ayudan a las empresas a llegar al éxito. Pero llegar a este punto ha costado bastante.

El estigma del fracaso

Hasta no hace demasiado tiempo, las Organizaciones percibían los errores como una señal de debilidad o de incompetencia. Precisamente por eso, se los intentaba ocultar a toda costa. Como resultado, teníamos empresas con una grave falta de transparencia, y un enfoque tan cauto y conservador, que las alejaba mucho del espíritu creativo e innovador que hay que tener para triunfar en el mercado.

En realidad, los errores nunca fueron un obstáculo, lo que se convirtió en un obstáculo para el crecimiento fue la falta de resiliencia organizacional. Porque, en lugar de aprender de los fallos, las empresas consideraban el fracaso como algo muy grave e irreparable. Creencia que limitaba su capacidad para adaptarse y evolucionar.

Estigmatizar el fracaso tenía un impacto muy negativo en la cultura organizacional. Dado que equivocarse era algo muy mal visto y casi imperdonable, los trabajadores no tenían ningún incentivo para proponer ideas o mostrarse más creativos a la hora de solucionar problemas.

La evolución hacia la cultura de la resiliencia organizacional

Con el tiempo, y gracias al ejemplo de Empresas que demostraron que no había nada de malo en equivocarse, el fracaso dejó de estar estigmatizado. Para entenderse primero, como algo perfectamente normal en el devenir de un negocio, y después, como una fuente de oportunidades para aprender y mejorar.

Al abrazar la cultura del fracaso, las organizaciones han abrazado, a la vez, la cultura de la innovación. Porque aho-



ra saben que un error no es el fin del proyecto, sino una señal de que hay que hacer algunos cambios para seguir avanzando por el camino.

¿Cómo pasar de una cultura empresarial que estigmatiza el fracaso a una que aboga por la resiliencia organizacional?

Una transición como esta no puede hacerse de un día para otro. Es algo a lo que hay que dedicar tiempo y recursos porque, en muchos casos, es posible que aparezca una cierta resistencia ante el cambio por parte de aquellos directivos que ya están acostumbrados a trabajar bajo la presión de que no hay margen para el error.

Aunque cada empresa debe abordar el procedimiento de la forma que más le convenga, existen una serie de pasos que podríamos definir como básicos para llegar a una cultura organizacional que ve el fracaso como algo positivo.

1.- Reconocimiento del fracaso como una oportunidad

Sin lugar a dudas, lo primero que hay que conseguir es acabar con la vieja concepción del fracaso como algo grave e insalvable.

La propia experiencia de la empresa le va a ir demostrando que los errores son inevitables, pero que de ellos se pueden extraer lecciones muy valiosas que le permiten seguir mejorando.

2.- Fomento de la mentalidad de crecimiento

Una entidad que le teme al fracaso y al error nunca está en disposición de afrontar grandes retos. Porque siempre tiene miedo a equivocarse. Por el contrario, una mentalidad de crecimiento implica ver los desafíos como una oportunidad de desarrollo. Quizá nos equivoquemos a la hora de



afrontarlos, pero, en todo caso, vamos a aprender algo útil que nos servirá en el futuro.

Para llegar a este punto, necesitamos que sean los propios empleados los que muestren una actitud más positiva hacia los contratiempos. Algo que no es posible si la empresa no ha empezado ya a hacer cambios en la forma en que percibe el fracaso.

3.- Comunicación abierta y transparencia

Hay muchas razones diferentes que pueden llevar al error, y de cada fracaso se van a derivar consecuencias que también diferirán unas de otras. Si queremos poder aprender de esto, hay que dar información sobre lo sucedido.

Es responsabilidad de la empresa ser todo lo transparente posible y establecer una comunicación abierta y clara cuando se trata de hablar del fracaso. Así se va generando esa idea de que el fracaso es algo aceptable, a la vez que conseguimos que unos aprendan de los errores de otros y sean capaces de evitarlos.

4.- Celebración del éxito y del fracaso

La celebración del éxito es algo común en las empresas. En el caso del fracaso, no se trata de festejar que se ha perdido una oportunidad, pero sí hay que dedicar un tiempo a reconocer la valía y el esfuerzo de todos los que han asumido el reto.

Aunque no hayan llegado a la meta prevista, se han atrevido a innovar y a poner su talento y creatividad al servicio de la empresa. Esto contribuye a crear una cultura organizacional que valora el aprendizaje continuo y, como consecuencia, habrá más empleados dispuestos a asumir nuevos retos cuando estos surjan en un futuro.



5.- Desarrollo de habilidades de resiliencia

Para que la organización se vuelva más resiliente, también sus empleados tienen que serlo. En algunas personas esta es una capacidad muy desarrollada, pero otras muestran más dificultades a la hora de gestionar el estrés asociado al error.

Una buena manera de superar este obstáculo es capacitar a la plantilla con programas que le ayuden a desarrollar la resiliencia. Por ejemplo, con formación sobre cómo hacer frente al estrés, o cómo afrontar de manera efectiva situaciones adversas.

6.- Establecimiento de metas realistas

Si la empresa ha ido haciendo ajustes como los que estamos viendo, llegados a este punto, su visión sobre el fracaso y sus consecuencias habrá cambiado notablemente. A pesar de que el error es un buen punto de partida para aprender, también tiene un costo y, por tanto, es importante evitarlo en la medida de lo posible.

Y es aquí cuando cobran importancia las metas empresariales. Si estas no son realistas, la organización va a fallar una y otra vez al intentar alcanzarlas. Por mucho que haya desarrollado una cultura organizacional basada en la resiliencia, al final se va a frustrar, y eso acabará pasando factura a sus empleados.

La clave para minimizar los errores es que las metas sean claras y realistas. De esta forma, pase lo que pase, y aunque surjan inconvenientes, siempre se estará a tiempo de recuperar la senda y seguir avanzando hasta llegar al objetivo marcado.

Por otro lado, cuando a los equipos de trabajo les marcamos metas claras y factibles, se reduce en gran medida la presión sobre ellos. Esto les permite trabajar de manera más eficaz y con más confianza, dando como resultado un menor número de errores.

7.- Hacer un aprendizaje activo del error

La resiliencia organizacional no implica superar el fracaso y seguir adelante, es algo más complejo.

Lo que se requiere en estos casos es un análisis de la situación para saber qué es lo que falló en su momento y qué consecuencias ha tenido dicho fallo. Porque solo así se está aprendiendo de verdad sobre cómo hay que actuar en ciertas situaciones y cómo no hay que hacerlo.

EN RESUMEN: La transición de una Cultura Organizacional que aborrece el fracaso a una que lo ve como una oportunidad, implica un cambio profundo en la mentalidad de todos los directivos y empleados y en las prácticas que se llevan a cabo dentro de la empresa. A cambio, las organizaciones se vuelven mucho más resilientes y están mejor preparadas para afrontar nuevos desafíos.





COMO APROVECHAR LOS FRACASOS PERSONALES PARA DESARROLLARTE

Nadie inicia una nueva aventura deseando fracasar, pero también, como expresa el dicho, “cuando se cierra una puerta, se abre una ventana”, ¡y puede ser una hacia grandes aprendizajes, ideas brillantes y nuevas oportunidades! ¿Cómo usar los fracasos a tu favor?



¿Quién no ha experimentado alguna vez el amargo sabor de la derrota, cuando las cosas no salen según lo esperado? ¿Quién no ha sentido la tentación de tirar la toalla después de vivir una desilusión, el cierre de un proyecto, un rompimiento, un despido? La tristeza, la frustración y el enojo son emociones tan humanas como la alegría, el orgullo y la satisfacción; en otras palabras, siempre que perseguimos un objetivo, es posible que obtengamos el resultado anhelado y experimentemos emociones positivas, pero siempre existe también la posibilidad de fracasar.

Está claro que el fracaso no es algo que nos genere felicidad, aunque el éxito, por otra parte, se basa en toda una cultura construida por nuestra sociedad que puede generar ansiedad y otros padecimientos. Por ello, siempre es buen momento para recordar a Winston Churchill y su manera de entender los tropiezos: “El éxito no es definitivo, el fracaso no es fatal; es el coraje para continuar lo que cuenta”. Decía quien tal vez sea hasta ahora el primer ministro británico más reconocido de la historia, célebre sobre todo por haber mantenido la moral de su pueblo durante la Segunda Guerra Mundial.

¿Alguna vez te ha pasado que, después de haber superado una mala experiencia, llegas a sentirte más fuerte? Quizá ahora mismo estés transitando por una mala racha cuyo fin parece que no llega. Un caso célebre e inspirador que tendría, entonces, mucho que ver contigo es el de J. K. Rowling, la creadora de Harry Potter, quien ideó la historia del joven mago cuando se encontraba en un agujero sin salida: desempleada, sin dinero, con un matrimonio fallido y desolada por la muerte de su madre.



Sobre esto habló en un inspirador discurso que dio en la Universidad de Harvard, en 2008. Reflexionando sobre los momentos más duros de su vida, comentó: “Si hubiera tenido éxito en cualquier otra cosa, es posible que nunca hubiera encontrado la determinación para tener éxito en la única arena a la que realmente pertenecía. Entonces, tocar fondo se convirtió en la base sólida sobre la que reconstruí mi vida”.

Construye una relación sana con el fracaso

La Psicóloga Laura Diaz Cano propone que para plantar cara la derrota, en lugar de dejarnos invadir por la culpa, el enojo o la resignación, desarrollemos la capacidad de hacer un análisis de lo ocurrido, mediante cuatro preguntas clave:

- ¿Qué fue lo que pasó?
- ¿Qué factores han influido en lo que pasó?
- ¿Qué parte dependió de mí?
- ¿Hay algo que yo pueda hacer para que las cosas no empeoren, y para mejorar la situación?

Las respuestas que te des a esta mini-evaluación te brindarán información valiosa para aprender del error y salir adelante.

Es un hecho que experimentar la derrota como algo concluyente genera emociones, además de dolorosas, limitantes. Y el problema crece cuando, a largo plazo, esas emociones merman nuestra capacidad de afrontar nuevos retos porque nos asusta volver a fracasar.



Por otro lado, la psicóloga Beatriz Piñas, propone seis acciones para evitar que este conjunto de emociones surgidas del fracaso generen una carga tan pesada que nos impida continuar:

- Silver linings. Considera el logro dentro de lo perdido. Por ejemplo: no hay fracaso si lo has intentado, independientemente del resultado.
- Ten una perspectiva amplia de los resultados y evita regodearte en los errores. Da vuelta a la página y cambia de enfoque. Lo dice la canción: “lo pasado, pasado”.
- Borra de tu repertorio las frases de reproche: “no puedo”, “esto no es lo mío”, “me va a salir mal”. Sé realista, pero no dudes de tus capacidades.
- Exígete, pero no busques un resultado perfecto porque ¡no existe! Invierte tu esfuerzo de forma flexible y adaptativa.
- Convierte la palabra tenacidad en tu lema. Intenta las veces que sean necesarias, considera otras opciones y regula tu tolerancia a la frustración.
- Anota y aprende. En el siguiente intento, lo mejor será tomar decisiones diferentes.

Siempre existe la posibilidad de que, por sus propias circunstancias, la situación te supere y sientas que el miedo te paraliza. Entonces lo mejor es buscar ayuda profesional. Afortunadamente, cada vez existen menos prejuicios sobre consultar a un terapeuta o psicólogo que haya dedicado sus años de ejercicio y estudio a



entender las emociones y tenga capacidad para guiarnos hacia una situación de bienestar y, sobre todo, a construir una relación sana con el fracaso.

NO TE CASTIGUES: Experimentar la derrota como algo concluyente genera emociones, además de dolorosas, limitantes.

Redefiniendo el fracaso y (más importante) el éxito

Si fracasar forma parte de la vida, y se nos presenta tal vez con más frecuencia de la que quisiéramos, ¿por qué evitamos a toda costa fallar? ¿Cuál es el origen del terror a equivocarnos?

Sara Blakely, fundadora de Spanx –empresa de moda cotizada en billones de dólares–, relata que cuando era niña tuvo la suerte de que su padre redefiniera el fracaso para ella: “Al crecer, mi papá nos preguntaba a mi hermano y a mí en qué habíamos fallado.

Recuerdo haberle dicho: ‘Papá, papá, intenté esto y me salió horrible’. Él nos invitaba a chocar esos cinco, y decía ‘¡Felicidades!’.

Así, el fracaso se convirtió para mí en no intentar algo, en vez de obtener un resultado poco favorable”. El papá de Sara fue muy sabio al convencer a su hija de que el fracaso no necesariamente es lo contrario al éxito, sino, muchas veces, un “detonador para perseverar” y alcanzar los resultados que buscas.

Por su lado, la doctora Margie Warrel explica: “A menos que te tomes el tiempo para decidir realmente qué significa para ti vivir una vida exitosa, puedes pasar toda tu vida trabajando desesperadamente para nunca estar a la altura de las definiciones que otros han creado para ti. La mayoría de estas definiciones se en-



focan en la acumulación material y en verse bien a los ojos de los demás. Cuando alguien se compromete con un propósito más grande, es posible que encuentre cualidades que no conocía, como el coraje, la resiliencia o la creatividad”.

Conclusión: Para descubrir los “grandes regalos” que te puede ofrecer cada experiencia –positiva o negativa por igual–, es necesario encontrar tus propias definiciones de éxito y de fracaso que te permitan vencer el miedo a fallar, seguir avanzando y, sobre todo, intentar cuantas veces sea necesario con una visión crítica y analítica, pero también empática y flexible (es tu vida, deberían existir tus definiciones).

¿Estás listo para volver a intentarlo? ¡Pues por solo intentarlo aquí vienen, para ti, grandes satisfacciones!.



¿CONOCES LA REALIDAD DENTRO DE TU EMPRESA?

DESCUBRE FACTORES OCULTOS QUE INSIDEN EN LA BAJA DEL RENDIMIENTO LABORAL



Konsiloj
CONSULTORES



O'CONOR
CONSULTING



CONSULTORÍA DE INTELIGENCIA DE NEGOCIOS Y REPORTES PARA TOMAR DECISIONES EN BASE A KPI'S

✓ REVELA las causas concretas sobre «RIESGO Laboral» de tu GENTE y EMPRESA. TOMA DECISIONES REALES para el impacto y gestión de:

- ✓ -Ventas, costos, marketing, finanzas, inventarios, producción, logística.
- ✓ -Rotación de personal, salud ocupacional, ausentismo, clima laboral, desempeño.
- ✓ -Análisis de horas extra, redes sociales y más...

✓ LLEVA A TU CAPITAL HUMANO Y ORGANIZACIÓN AL SIGUIENTE NIVEL.

CONTÁCTANOS HOY MISMO PARA UNA CONSULTA GRATUITA Y DEMO

✉ jmosquera@oconorconsulting.com

☎ 0990335594

CIERRE EL CICLO DE SUS EX-COLABORADORES CON ÉXITO



OUTPLACEMENT PARA EMPRESAS

 Logramos que la persona (ex-colaborador) supere el impacto emocional e implemente un plan efectivo de REINSERCIÓN LABORAL.

 Demuestre en la práctica su Responsabilidad Social Empresarial con sus ejecutivos desvinculados.

[CLIC AQUI PARA UNA CONSULTA GRATUITA](#)

 jmosquera@oconorconsulting.com

 0990335594

Nuevas Vacantes #OfertaLabora

Selección de:	GERENTE GENERAL
Datos de la empresa:	Compañía comercializadora de insumos de oficina, escolar, etc.
Búsqueda realizada en:	Todo el País
Vacante para:	Ambato
Consultor responsable:	acuzco@oconorconsulting.com

Selección de:	Director Comercial
Datos de la empresa:	Importante empresa consumo masivo
Búsqueda realizada en:	A nivel nacional
Vacante para:	Guayaquil
Consultor responsable:	kpino@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

Selección de:	Director Financiero Administrativo
Datos de la empresa:	Importante grupo industrial comercial
Búsqueda realizada en:	A nivel nacional
Vacante para:	Guayaquil
Consultor responsable:	acuzco@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

Nuevas Vacantes

Selección de:	Gerente de Planta u Operaciones
Datos de la empresa:	Importante empresa consumo masivo
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	ahurtado@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

Selección de:	Jefe de Producto
Datos de la empresa:	Compania líder distribucion ferretera
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	acuzco@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

Selección de:	Jefe de talento humano
Datos de la empresa:	Importante compañía retail
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Nacional e internacional
Consultor responsable:	kpino@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

Selección de:	Coordinador de Talento Humano
Datos de la empresa:	Compañía multinacional de productos de exportación
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Santo Domingo
Consultor responsable:	acuzco@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com



 **Teléfono Amigo** es una fundación de 35 años que brinda ayuda emocional gratuita telefónicamente.

● Servicio de emergencia y crisis emocional de todo tipo.

● Gratuito, anónimo y confidencial.



09:00h a 13:00h
15:00h a 23:00h

Contáctos



2096030 / 2906060



CLARO 0985752931 / MOVIE 0995278202 / CNT 0961476875

<http://>

<https://sites.google.com/view/telefonoamigo/inicio>





Programas Abiertos:

Noviembre 30

Sesión personalizada para conocer la mejor maestría de INCAE para ti.

Te invitamos a conversar con un experto en desarrollo de carrera de INCAE para profundizar en tus metas profesionales y cómo puedes elegir el mejor camino para alcanzarlas.

Modalidad: virtual

Costo: Asesorías sin costo

*Publicidad no oficial, sólo para fines informativos

Más información en:

www.incae.edu/es

SUMA A TU EQUIPO EL MEJOR TALENTO

SELECCIÓN DE EJECUTIVOS


O'CONOR
CONSULTING



SERVICIO DE SELECCIÓN DE EJECUTIVOS Y CAZATALENTOS

 Atraiga **PROFESIONALES APTOS** para la competitividad de su Empresa en el Mercado y el **FORTALECIMIENTO** de sus valores Organizacionales.

 Metodología: **Búsqueda Inteligente de Talentos - BIT**
ASEGURE LÍDERES para su organización, que garanticen experiencia, innovación, y alto rendimiento.

[CLIC AQUI PARA UNA CONSULTA GRATUITA](#)

 jmosquera@oconorconsulting.com

 0990335594

BÚSQUEDA INTELIGENTE DE TALENTOS



ESTUDIOS INTERNOS

**OUTPLACEMENT
E INTERNSHIP**

**CONSULTORÍA PARA
EL LARGO PLAZO**

**ENCUESTAS
DE MERCADO**

CAPACITACIÓN

**DESARROLLO DEL
TALENTO HUMANO**

Guayaquil:

Av. Jaime Roldós Aguilera, Ciudad Colón
Parque Empresarial Colón,
Edificio Empresarial I - Mezanine, Oficina 08
Teléfono: 0987801699

Quito:

Av. 6 de Diciembre N34-360 y Portugal,
Edificio Zyra, Piso 12, Ofi. 1201
Teléfono: 0987290067

