

## MIRADAS PENSANTES

## Sacrificio y gratificación retardada, una pareja de éxito



POR JOSÉ BALLESTEROS  
Ponente motivacional

Todos conocemos la fábula de la cigarra y la hormiga. Mientras la primera pasaba los días cantando y disfrutando el cálido sol, la segunda trabajaba afanosa en previsión del frío invierno. Y cuando éste llegó, la hormiga pudo estar feliz, mientras que la cigarra se moría de frío y hambre. Como suele pasar, un sencillo cuento nos transmite grandes verdades para la vida. Y en estos momentos sería bueno recordarlo cada día, ya que existen dos principios fundamentales del desarrollo humano y empresarial que parecen estar poco de moda, por no decir nada: el sacrificio y el principio de gratificación retardada.

El verbo sacrificar se conjuga mal o no se conjuga. Parece haber quedado para los anales de la historia la idea de que si bien somos libres, no es menos cierto que junto a la libertad está la responsabilidad en nuestras elecciones. El sacrificio no es un verbo sólo para los que aspiran a la santidad, sino para aquél que aspira a llegar a ser el mejor «yo» que puede ser, para bien propio y de la sociedad. Sacrificar es elegir. Sacrificio significa «renunciar a algo deseable por obtener algo incluso mejor». Sí, sacrificarse es buenísimo, pues implica haber elegido para mejor. La vida bien vivida conlleva hacer elecciones, y el sacrificio es una sabia elección. El refrán «pan para hoy, hambre para mañana» es una buena pista de lo sensato que es sacrificarse. Y no nos hemos vuelto sado-masoquistas, es cuestión de correcto entendimiento de los términos.

Junto a esto, los que ahora somos padres, nacidos en la década de los 50 y 60, parece como si nos hubiéramos olvidado de un principio ganador que tiene mucho que ver con que hoy día nos vaya tan bien en lo material. Me refiero al principio de la gratificación retardada, ese que tanto conocía la hormiga y tan buenos resultados le dio a largo plazo. Parece como si en nuestro afán por darle a nuestros hijos lo mejor —quizá lo que nosotros no pudimos disfrutar— hemos dado un giro tan tremendo en la educación de nuestros menores que no es de extrañar la cantidad de anuncios que nos incitan al «disfrute hoy y pague mañana» cuando lo que nos ha llevado hasta el mayor progreso de la historia ha sido, precisamente, la capacidad de nuestros mayores de diferir la gratificación hasta poder disfrutar el premio cuando de verdad lo merecíamos. No es de extrañar la queja de muchos profesionales al comentar cómo, en las selecciones de personal, los jóvenes quieren los mejores puestos, los mejores sueldos y el trabajo más cómodo, desde el primer día.

Se hace vital el transmitir correctamente lo que significa el sacrificio y la gratificación retardada entre nuestros menores, y a la vez, volver a vivirlo nosotros para dar buen ejemplo. Es fantástico que los que se inician en el mundo laboral tengan grandes aspiraciones y quieran llegar a altos puestos, con grandes remuneraciones rápidamente. Esa ambición, bien entendida y dirigida, puede ser estupenda. Hemos de ser capaces de inculcar, desde el inicio, que grandes metas exigen grandes esfuerzos y paciencia para recibir la recompensa a su debido tiempo, no en vano, nada que es muy fácil de conseguir llena de verdad... Y una vez «lancada la cumbre», recordar que el sacrificio no ha hecho más que empezar. Los grandes dirigentes, los grandes líderes son, normalmente, los que más han estado dispuestos a sacrificarse. No en vano, hoy, más que nunca, liderar es servir.



JOSÉ BALLESTEROS DE LA PUERTA  
Socio director de VESP-Actividad en Acción  
jose.ballesteros@thinkingheads.com



PRESIDENTE: MARÍA BENJUMEA  
DIRECTORA EDITORIAL: INÉS MOLINA  
DIRECTOR DE PUBLICACIONES: JULIO ROS

EDITA: INFOEMPLEO  
C/ Álvarez de Baena, 4. 28006, Madrid. Tel.: +34  
915625784 / Fax: +34917453202  
info@infoempleo.com www.infoempleo.com

Redacción: Laura de Cubas, Cristina M. Frutos, Rosario Sepúlveda, Inma Zamora, María Gállego, Teresa Morales, Laura Sevilla  
Maquetación y Producción: Vanesa Méndez, Manuel Martín, Gemma Bonache  
Coordinación: Gabriela Cué gcue@infoempleo.com  
Publicidad: CM Vocento  
DIRECTOR DE PUBLICIDAD: JOSÉ MANUEL SACO  
C/ José Abascal, 56. 2ª Planta. 28003, Madrid.  
Tel.: 91 456 47 17 / Fax: 91 456 47 04  
Pº de Gracia, 84. 8ª Planta. 08008, Barcelona.  
Tel.: 93 272 16 10 / Fax: 93 487 91 28  
infoempleo@cmxix.vocento.com

## ESTA SEMANA

Para comunicarse con Infoempleo.com: Por carta: Infoempleo, C/ Álvarez de Baena, 4. 28006 Madrid  
Correo electrónico: redaccion@infoempleo.com

## EL DATO

**17%** DE LOS EMPLEADOS ESPAÑOLES PREVE INCREMENTAR SU PLANTILLA EN EL TERCER TRIMESTRE DE 2007. Las comunidades autónomas más optimistas en contratación son Islas Baleares y Cataluña y, el sector, el de la hostelería.

FUENTE: MANPOWER INC

**30%** DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS APUESTAN POR LA RETRIBUCIÓN FLEXIBLE. Un sistema que puede incluir desde tickets restaurante o guardería a otra clase de prestaciones como ayudas para el alquiler de vivienda o seguros de salud.

FUENTE: GARRIGUES HUMAN CAPITAL

## EL EMPLEO EN EL MUNDO ESTA SEMANA



## La tasa de paro danesa sigue descendiendo y se sitúa en los 100.000 desempleados

El número de parados en Dinamarca llegó a los 99.600 durante el pasado mes junio. Una cifra récord en toda la Unión Europea con la que concluye una reducción constante en la tasa de desempleo

de este país desde diciembre de 2003 en el que este índice apenas se situaba en los 186.000 parados. Para Claus Hjort Frederiksen, ministro de trabajo «es extraordinario que en un país de casi millón y medio de habitantes haya alcanzado la mágica cifra de 100.000 desempleados». Este descenso ha sido el más acusado durante los pasados meses de abril (con un 3,7% de caída) y mayo (con un 3,6%).

## LA IMAGEN



## Adiós a la primera diseñadora de la mujer trabajadora

La ropa asequible y elegante de Liz Claiborne, pionera en vestir a la ejecutiva que empezaba a ocupar cargos directivos a principios de los sesenta, fue todo un emblema de la conquista empresarial de la mujer.



## El permiso de excedencia enfrenta a empresas y trabajadores

Un estudio revela que la mayoría de las compañías estadounidenses no están de acuerdo con la Ley de Excedencia Laboral, vigente desde hace 14 años y que alberga la posibilidad de que los trabajadores de empresas con más de cincuenta empleados puedan cogerse un máximo de doce semanas libres sin cobrar en caso de enfermedad grave, adopción o problemas personales serios. Una normativa a la que se han acogido la mitad de los consultados pero que, sin embargo, causa importantes desajustes en las empresas, que solicitan al gobierno una revisión de los supuestos en los que un empleado puede acogerse a esta ley.



## El gobierno lucha por la defensa de los derechos de los trabajadores

Los últimos informes sobre la vulneración de los derechos del trabajador en algunas empresas británicas, ha llevado al gobierno de este país a la creación de una comisión de investigación formada por sindicatos, organizaciones y empleados para vigilar el comportamiento en materia de recursos humanos de las compañías. Una iniciativa con la que no sólo pretende velar por el cumplimiento de los mínimos que establece la ley, sino también por las medidas que el ejecutivo ha aprobado durante los últimos años y que tienen como protagonistas a los colectivos más desfavorecidos y los empleados a media jornada.



## LO MÁS WEB

## Las ofertas más destacadas

## WWW.INFOEMPLEO.COM

OFERTA	EMPRESA	REF. WEB
Ingeniero industrial	Grup Emte	828477
Responsable de equipos	Guardián Llodio	819196
Ingeniero	Onik	818105
Gestor de almacén	Gamesa	816569
Instalador de redes	Laborman Trabajo Temporal	827632
Técnico de mantenimiento	Gurit Spain	832495
Comercial inmobiliario	Dolmen Consulting Inmobiliario	818470
Contable sénior	Entidad Financiera	823213
Beccario documentación	Mapfre Caución y Crédito	840305

FUENTE: INFOEMPLEO.COM (SEMANA DEL 1 AL 8 DE JULIO DE 2007)

## La automoción francesa, primera beneficiada por las leyes antiglobalización

La Comisión Europea acaba de anunciar que los trabajadores del sector francés del automóvil serán el primer objetivo de las nuevas medidas europeas para ayudar a aquellas personas que hayan perdido sus trabajos a causa de la globalización. Una tarea que en ésta, su primera acción, supondrá un desembolso de total de casi cuatro millones de euros y tendrá como principales destinatarios a los más de 1.000 trabajadores subcontratados que perdieron su empleo en las fábricas de Peugeot, Citroën y Renault.