



CONSEJERÍA EMPRESARIAL
Gente con Ideas

LA GERENCIA DEL SIGLO XXI
FRANKLIN ALVARADO

LA GERENCIA DEL SIGLO XXI

FRANKLIN ALVARADO

NOVIEMBRE 2011

www.consejeriaempresarial.com

"Gente con Ideas"



CONSEJERÍA EMPRESARIAL
Gente con Ideas

LA GERENCIA DEL SIGLO XXI
FRANKLIN ALVARADO

LA GERENCIA HOY

*“El ejecutivo eficaz tiene que aspirar a lo que es
“correcto” más que a lo que es aceptable,
Precisamente porque a la larga siempre es
Necesario un Compromiso.”*

Peter Drucker

Un ejecutivo eficaz toma las decisiones importantes como un proceso sistemático con elementos claramente definidos en una secuencia de etapas diferentes.

En realidad (en virtud de su posición o **conocimiento**) se espera que tome decisiones que tengan un impacto significativo y positivo sobre toda la organización.

www.consejeriaempresarial.com

“Gente con Ideas”



CONSEJERÍA EMPRESARIAL
Gente con Ideas

LA GERENCIA DEL SIGLO XXI
FRANKLIN ALVARADO

LA GERENCIA DE HOY

Tiene a la autonomía y autogestión como formas de pensar.

- ✓ Hace énfasis en la Visión y Misión empresarial.
- ✓ Iniciativas individuales y de grupo, entornos de red y niveles de comunicación.
- ✓ La labor gerencial está orientada a la ayuda, la capacitación y la auto capacitación.
- ✓ Elevados requisitos de desempeño.
- ✓ Información al Alcance de todos.
- ✓ Es Estratégica y Táctica

COMO DESARROLLAS TU ROL DE GERENTE?

Describe que haces según tu opinión

www.consejeriaempresarial.com

"Gente con Ideas"



CONSEJERÍA EMPRESARIAL
Gente con Ideas

LA GERENCIA DEL SIGLO XXI
FRANKLIN ALVARADO

LA VISIÓN GERENCIAL

- ✓ Se desarrolla solo en aquellos individuos que asumen el compromiso de crecimiento, madurez y formación personal.
- ✓ Es responsable de la participación activa de todos, la integración al conjunto y el desempeño óptimo.
- ✓ Implica asumir responsabilidades de desempeño óptimo.
- ✓ Requiere de verdadera motivación para un desempeño óptimo.
- ✓ Por tanto la visión gerencial entendida desde una óptica amplia, compromete al individuo a ser mejor en todos los aspectos de su vida, más allá del trabajo.

El Gerente Hoy

Es responsable de personas, no tiene personas que le reportan.

Sus decisiones buenas o malas afectan personas.

Ser responsable implica entender que las personas precisan de ese trabajo para vivir o asumir los errores de una mala contratación.

Más que un administrador de recursos, es un líder y eso conlleva a asumir responsabilidades personales y sacrificar algunas cosas.

www.consejeriaempresarial.com

"Gente con Ideas"



CONSEJERÍA EMPRESARIAL
Gente con Ideas

LA GERENCIA DEL SIGLO XXI
FRANKLIN ALVARADO

“Nadie sigue a un flojo, un desordenado o un déspota”

Lidera procesos, por tanto debe entender que estos a veces son dolorosos.

Por tanto el gerente de hoy no es Dios

Es el Líder de un proceso:

Es un Estratega del Conocimiento

Escribe Que Proceso Es El Que Tu Lideras ?

www.consejeriaempresarial.com

“Gente con Ideas”



CONSEJERÍA EMPRESARIAL
Gente con Ideas

LA GERENCIA DEL SIGLO XXI
FRANKLIN ALVARADO

Reflexiona que tanto conocimiento tienes sobre todo lo que afecta tu actividad

Lo que sabes

Y lo que no sabes

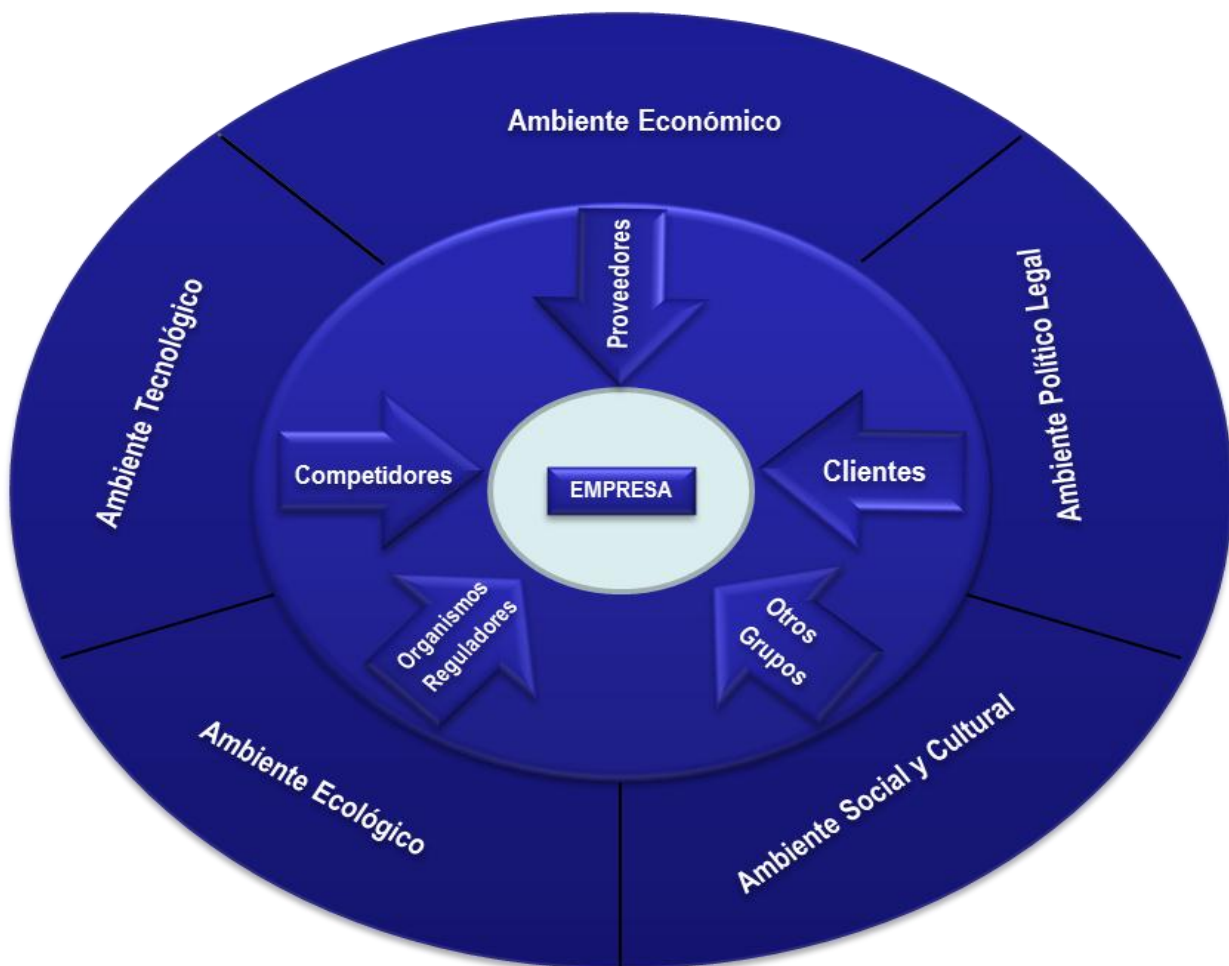


CONSEJERÍA EMPRESARIAL
Gente con Ideas

Toma como base el siguiente diagrama

AMBIENTE EXTERNO

¿QUÉ HAY ALREDEDOR DE LA EMPRESA?





CONSEJERÍA EMPRESARIAL
Gente con Ideas

LA GERENCIA DEL SIGLO XXI
FRANKLIN ALVARADO

**“EL GERENTE DE HOY SABE QUE SU RECURSO HUMANO SON PERSONAS Y
DESDE SU CONTRATACION SABE LOS TALENTOS QUE HAY EN ELLOS”**

CUÁLES SON LOS DIFERENTES TIPOS DE EMPLEADOS?

En toda organización se pueden identificar diferentes perfiles de empleados. Esto permite a los responsables de un negocio de identificarlos, para saber cómo relacionarse con ellos. En opinión de psicólogos organizacionales y gerentes de recursos humanos, se contemplan tres tipos de empleados:

- los excelentes
- los corrientes
- los negativos

LOS EXCELENTES

Este tipo de empleado siempre tiene muy claro las diferentes responsabilidades que tiene a su cargo. Sin embargo, no se conforma con conocer y cumplir con las tareas que se le han asignado por lo que da siempre más de lo que se le pide.

Estos trabajadores orientados a la excelencia, “conocen las variables de tarea (aquellas asociadas con el cumplimiento de su trabajo), pero también se preocupan por conocer y mejorar las variables de proceso (todas aquellas que denotan los pasos para el cumplimiento de una responsabilidad)”,

www.consejeriaempresarial.com

“Gente con Ideas”



CONSEJERÍA EMPRESARIAL
Gente con Ideas

LA GERENCIA DEL SIGLO XXI
FRANKLIN ALVARADO

De igual forma, los excelentes son conscientes de que su labor al frente de un cargo, no es un medio para subsistir sino, por el contrario, es un fin. Es decir, ven en cada responsabilidad una meta que les permitirá desarrollarse como profesionales. Son verdaderos apasionados por su trabajo. Estos trabajadores son aquellos con inteligencia práctica, capaces de generar ideas que se pueden aplicar. Son personas con perfecto conocimiento de los estándares de tiempo y calidad, por lo que han desarrollado un criterio fino para diferenciar sus necesidades y las de la organización.

LOS DEL MONTÓN

El tipo de empleado corriente es el más común dentro de cada empresa. Son aquellos profesionales, dedicados estrictamente al cumplimiento de su labor. Por tal motivo, sólo conocen de horarios y de órdenes de su superior. Son entonces personas, muy orientadas hacia el cumplimiento de su tarea, que muy rara vez están en condiciones de generar procesos creativos o de generar valor agregado. Su característica fundamental, y la que ocasiona más problemas a una compañía, es el bajo nivel de flexibilidad.

LOS NEGATIVOS ,Ninguna empresa está interesada en retener o contratar a "**los negativos**". Por lo general, ellos ni siquiera cumplen con las expectativas que de ellos se tienen. Son los profesionales reactivos, a quienes les cuesta adaptarse a la organización y, por lo tanto, asumen una postura de constante crítica hacia las políticas de la empresa. Son trabajadores a los que frecuentemente se les debe estar impulsando para que cumplan con sus deberes. Son poco productivos y entorpecen la labor del resto del equipo de trabajo. Actualmente, la medición de la productividad no está dada en términos de horas de trabajo sino en resultados.

La clave de una buena relación entre organización y empleado está entonces, en la búsqueda de objetivos comunes que les abran a las dos partes, un amplia gama de oportunidades de desarrollo.

www.consejeriaempresarial.com

"Gente con Ideas"



CONSEJERÍA EMPRESARIAL
Gente con Ideas

LA GERENCIA DEL SIGLO XXI
FRANKLIN ALVARADO

Enumera cuantos de cada tipo tienes

EMPLEADOS	EXCELENTES
Excelentes	
Los Del Montón	
Los Negativos	
TOTAL	



CONSEJERÍA EMPRESARIAL
Gente con Ideas

LA GERENCIA DEL SIGLO XXI
FRANKLIN ALVARADO

Los gurúes del micro management se dedicaron a clasificar a los trabajadores que menos rinden o que causan problemas a una compañía, tipificándolos en diez categorías y proponen algunas acciones para cambiar la conducta del empleado sin necesidad de prescindir de él...

... *Lynda Dahlke*, una especialista en comportamiento organizacional de Psicología para Negocios - en los Estados Unidos- evaluó a los peores empleados y orienta a los gerentes a entender por qué ese trabajador no rinde de acuerdo a las expectativas.

Con estos datos, **la revista Forbes elaboró el listado de los 10 peores empleados**, categorizándolos según sus defectos o falencias.

El manipulador

Es el empleado que piensa que todo gira alrededor de él. Sin embargo, no mantienen un buen nivel de proactividad y no termina de desarrollar relaciones de confianza con sus compañeros -mucho menos jefes y subalternos- No es aconsejable compartir información importante con este tipo de empleados.

Los manipuladores pueden ser agradables, simpáticos e incluso exitosos en ventas. Pero siempre están en alerta para tejer enriedos que los favorezcan. Tenga cuidado, la vigilancia constante nunca está de más.

El perfeccionista

Nunca pierde el tiempo. Son hiperkinéticos y pretenden que todo funcione a su ritmo. Vigilan y chequean hasta los mínimos detalles, porque temen una pérdida de protagonismo, poder o control. Esta búsqueda de estar en "todo" hace que también se vuelvan solitarios, malos líderes de equipo y pierdan el foco de las metas centrales.

www.consejeriaempresarial.com

"Gente con Ideas"



CONSEJERÍA EMPRESARIAL
Gente con Ideas

El desafiante

Este tipo de trabajador tiene un gran potencial, pero no es aconsejable para un proyecto a largo plazo. En general, este tipo de empleado se vuelve demasiado independiente. Las tareas difíciles son consideradas como un desafío pero que intentarán hacer suyo y llevar los laureles a cualquier precio. Esto puede salirle caro a su compañía. Es bueno dejarlos como líderes de equipo para que no se aparten de los objetivos.

El irresponsable

Cronológicamente, son como niños y actúan como tales. Lo ideal, para encauzarlos es averiguar qué los motiva dentro de la compañía: ¿el dinero, la atención, el poder, el crecimiento, la actividad? Una vez que encontró el incentivo, lo ideal es usar el potencial de estos empleados con esa motivación para evitar que se desbanden.

El psicoanalizado

Es una reencarnación de un paciente de Freud. Se estresa ante cualquier eventualidad y se aterra ante los cambios. Lo ideal es no darle tareas críticas y asignarles actividades rutinarias y tranquilas.

Lolita

Es frecuente en mujeres jóvenes. Se visten con ropa sexy solo para atraer atención. Su manera de lograr puestos y ascensos es, en principio, su sex appeal o su manera seductora de pedir favores. Lo mejor -para evitar distracciones propias y ajenas- es explicarle a Lolita cómo debe vestirse y tratar a pares y jefes.



CONSEJERÍA EMPRESARIAL
Gente con Ideas

LA GERENCIA DEL SIGLO XXI
FRANKLIN ALVARADO

El pragmático

Son los empleados con mucho empuje que no se dan cuenta que algunas de sus acciones son dolorosas para otros. Ya sea por la manera ruda de comunicarse como por actividades que pueden ser vistas como arrasadoras por otros compañeros.

El tardío crónico

Esta clasificación no entiende que la puntualidad es una regla y debe ser parte del cumplimiento del trato. Inventará las mil y una excusas, cada vez más fascinantes y que servirían como guión de una película. Advértales sobre la importancia, documente, como en el colegio, las llegadas tarde. Por último, descuenta haberes si lo justifica la cantidad de llegadas tarde. Comenzará a llegar a tiempo.

El agresivo

El problema de este hombre probablemente provenga de alguna manía crónica como una adicción. Vigile si esta persona no abusa del alcohol, drogas o estimulantes. No alimente historias que suenan a excusa, pero tampoco lo amenace. Trate de encontrar un subalterno al que este empleado agresivo le tenga confianza y pídale que se comunique con familiares y lo empuje a buscar ayuda profesional.

El ladrón

Algunos sienten que llevarse una birome o acarrerar un rollo de papel higiénico del baño de la oficina es parte "de su salario". Si lo hace por disconformidad con el salario, siéntese a negociar. Si continúa con la ratería, despídalo. Algunas personas no entienden que están cometiendo un delito."



CONSEJERÍA EMPRESARIAL
Gente con Ideas

LA GERENCIA DEL SIGLO XXI
FRANKLIN ALVARADO

EL PUNTO ES SABER LO QUE TIENES ACTUALMENTE

Y LO QUE REALMENTE TE CONVIENE TENER

Que quieres lograr

Que equipo deberías tener, describe su perfil



CONSEJERÍA EMPRESARIAL
Gente con Ideas

LA GERENCIA DEL SIGLO XXI
FRANKLIN ALVARADO



LOS GERENTES DE HOY SIEMPRE SON LOS LÍDERES DEL EQUIPO

En la actual sociedad existe una gran variedad de ideas empresariales innovadoras, tecnologías y capitales. Pero para poner en práctica una gran empresa, solo estos factores no bastan: el ingrediente que consigue exaltar la eficacia de todos los elementos clave de una organización y a crear una benéfica sinergia entre ellos es un equipo bien avenido de personas que colaboran entre ellos en manera organizada.

Una empresa que consigue constituir un grupo capaz de trabajar bien juntos es destinada a llegar al éxito.

www.consejeriaempresarial.com

"Gente con Ideas"



CONSEJERÍA EMPRESARIAL
Gente con Ideas

LA GERENCIA DEL SIGLO XXI
FRANKLIN ALVARADO

¿Qué características tendrá que tener la dirección para poder formar un equipo altamente funcional?

El miembro ideal de un grupo es aquel que es capaz de trabajar en modo positivo, colaborando con todos sus colegas para conseguir alcanzar los objetivos de la propia organización. Con la finalidad de que esto suceda, es necesario poseer un alto nivel de inteligencia social, o sea la capacidad de interpretar y gestionar las relaciones interpersonales (Goleman, 2001). En las empresas modernas, cualquier resultado se alcanza en modo de colaboración: no hay puesto para los genes solitarios, en ningún sitio.

Cuanto mayor sea la complejidad del ámbito en el cual una empresa opera, más necesario será que esa persona tenga internamente individuos capaces de colaborar con los otros, de motivarlos, de hacer funcionar un proyecto: ellos son el collar que mantiene junto el grupo y que hace posible una sana y productiva interacción interna.

La capacidad de hacer trabajo en equipo es la característica más importante y buscada en cualquier nivel al interno de una organización: no solo entre el personal, pero también entre los jefes de las distintas unidades de la misma empresa. Y será cada vez más una de las características más importantes a medida que pasan los años, "a medida que las tareas que se tienen que afrontar se vuelven tan complejas que ninguno tiene todas las capacidades necesarias para realizarlas sin ayuda" (Goleman, 2001).

www.consejeriaempresarial.com

"Gente con Ideas"



CONSEJERÍA EMPRESARIAL
Gente con Ideas

LA GERENCIA DEL SIGLO XXI
FRANKLIN ALVARADO

Los beneficios de un alto grado de cooperación en una organización son notables; intensa lealtad al grupo, concentración, pasión, confianza entre las personas, intensa gratificación emotiva en el desarrollo del propio trabajo, alta moral unida a la elevada producción por parte del equipo.

En lo que se refiere a la moralidad, es una ley natural el hecho que la producción y el humor o la satisfacción de una persona estén estrechamente relacionados. Esto vale sea para el individuo que para el grupo.

Dado que la productividad del grupo puede ser de una suma superior a lo que las personas consiguen hacer individualmente, entonces es fácil intuir como el hecho de trabajar en grupo bien amalgamado y altamente productivo pueda generar entusiasmo.

La capacidad de hacer que todos, en grupo, sean entusiastas de aquello que están realizando todos juntos, es el requisito fundamental de un equipo líder.

Además de tener alta la moral de un equipo, el líder le proporciona coordinación, y este es el elemento cardinal sobre el que apoyamos la cooperación e la implicación.

Los instrumentos de los cuales se avala un equipo líder para coordinar su equipo son múltiples: reuniones, encuentros con el equipo, redacción de planos y de los relativos programas, directivas...

Cualquier empresa, independientemente de su complejidad, se mantiene unida desde el hecho que todos en el interno comparten las metas.

www.consejeriaempresarial.com

"Gente con Ideas"



CONSEJERÍA EMPRESARIAL
Gente con Ideas

LA GERENCIA DEL SIGLO XXI
FRANKLIN ALVARADO

El líder, obviamente, en primer lugar, tiene que ser internamente congruente y alineado con estas metas para ser considerado digno de confianza y conseguir expresar la visión empresarial con la participación y sinceridad.

Los mejores equipos líderes son aquellos capaces de implicar a cualquiera, transmitiendo un sentido común de misión, objetivos y empeños. La habilidad de transmitir una visión que inspire y pueda servir como fuerza guía del grupo es la más importante contribución de un buen líder de equipo: "un líder carismático puede mantener un grupo sobre su ruta incluso cuando todo el resto va a su rollo" (Goleman, 2001).

Una función importantísima del líder, en el favorecer la implicación del personal, es aquella formativa: el jefe de una organización tiene que ser esencialmente un maestro. Quien trabaja, de hecho, tiene la exigencia de sentir que con el paso del tiempo se vuelve siempre más competente, en otro caso tendrá el deseo de cambiar de empresa.

La presencia de ejecutivos que sean también válidos formadores ayuda a los dependientes a dar mejores prestaciones, aumenta su lealtad y satisfacción sobre su trabajo, lleva a ascensos, aumentos salariales y a una más baja tasa de movimiento. Desde el punto de vista empresarial se trata de una recaída estrechamente positiva e importante, dado que para una empresa el coste real derivado de la sustitución de un dependiente puede corresponder a un entero año de paga.

www.consejeriaempresarial.com

"Gente con Ideas"



CONSEJERÍA EMPRESARIAL
Gente con Ideas

LA GERENCIA DEL SIGLO XXI
FRANKLIN ALVARADO

La actividad "formativa" de los líderes se explica en el hacer de mentores a los propios colaboradores, en el suministrar valoraciones sobre lo que han hecho y que se necesita corregir, en el reconocer y premiar los puntos de fuerza y los resultados, en el asignar tareas que le estimulen y agranden sus habilidades. Este último punto tiene mucho que ver también con el proceso de delegar, y no es un caso: el papel principal de la formación de los colaboradores por parte del director es ponerse en condición de delegar. La esencia de la dirección, de hecho, es hacer que los otros realicen sus tareas. Pero estas personas tienen que estar dispuestas a asumir nuevas tareas o mejor aún, deberían estar deseosas de desarrollar, y es tarea del líder hacer surgir en ellos este deseo.

La delegación no tiene como único objetivo aquello de dejar al director el tiempo de poder desarrollar otros encargos. Es verdad que también este es un aspecto importante pero, es aún más importante la utilización de la delegación como instrumento para hacer crecer las competencias y la motivación del personal. Aunque no puede haber delegación en ausencia de formación.

La mayor parte de las personas está entusiasmada por expandir las propias habilidades, asumir nuevas responsabilidades y afrontar nuevos desafíos pero es importante que este proceso provenga sin que tengan la impresión de que lo estén "cargando las cosas encima" (Deering et al. 2002). El líder tiene que hacer que las personas se sientan tenidas en consideración al desarrollar tareas que les hagan crecer, no al hacer trabajos que sean aburridos.

www.consejeriaempresarial.com

"Gente con Ideas"



CONSEJERÍA EMPRESARIAL
Gente con Ideas

LA GERENCIA DEL SIGLO XXI
FRANKLIN ALVARADO

GERENCIA Y TECNOLOGÍA

“Un Negocio Hoy En Día Sin Tecnología Es Igual Que Un Gerente Analfabeta”

El desarrollo tecnológico –Internet, comunicaciones móviles, banda ancha, satélites, microondas, .– está produciendo cambios significativos en la estructura económica y social, y en el conjunto de las relaciones sociales.

La información se ha convertido en el eje promotor de cambios sociales, económicos y culturales. El auge de las telecomunicaciones ha producido una transformación de las tecnologías de la información y de la comunicación, cuyo impacto ha afectado a todos los sectores de la economía y de la sociedad.

La expansión de redes informáticas ha hecho posible la universalización de los intercambios y relaciones, al poner en comunicación a amplios sectores de ciudadanos residentes en espacios geográficos muy distantes entre sí. Los espacios nacionales se han visto superados por las tecnologías de la información que no tienen fronteras: informaciones políticas, militares, económicas –especialmente financieras–, sociales, empresariales, etc. se intercambian y se transmiten cada día por todo el mundo, de manera que nuestra vida está condicionada en cada momento por lo que está sucediendo a miles de kilómetros de distancia. Cualquier acontecimiento político o económico ocurrido en un país puede tener una repercusión importante en la actividad económica de otras naciones. La subida de los tipos de interés en Estados Unidos, por ejemplo, afecta al precio del dinero en Europa y, consiguientemente, a la liquidez monetaria de los ciudadanos, y por tanto, a sus posibilidades de consumo y bienestar.

www.consejeriaempresarial.com

“Gente con Ideas”



CONSEJERÍA EMPRESARIAL
Gente con Ideas



Steve Jobs

(Los Altos, California, 1955 - Los Ángeles, 2011) Informático y empresario estadounidense. Padre del primer ordenador personal (el Apple I) y fundador de Apple Computer, probablemente la empresa más innovadora del sector, este mago de la informática fue uno de los más influyentes de la vertiginosa escalada tecnológica en que aún vive el mundo actual, contribuyendo decisivamente a la popularización de la informática. Sus ideas visionarias en el campo de los ordenadores personales, la música digital o la telefonía móvil revolucionaron los mercados y los hábitos de millones de personas durante más de cuatro décadas.

Al terminar el bachiller en el instituto Homestead de Mountain View, Steve Jobs ingresó en la Reed College en Portland, Oregón, pero abandonó los estudios universitarios un semestre más tarde. En esa época coqueteó con las drogas y se interesó por la filosofía y la contracultura, llegando a viajar a la India en busca de iluminación espiritual.

Tras unas prácticas en la empresa Hewlett-Packard en Palo Alto, en 1974 Jobs fue contratado por Atari Inc. como diseñador de videojuegos. Por entonces se unió al que sería su primer socio, el ingeniero Stephen Wozniak, en cuyo garaje crearon el Apple I, considerado el primer ordenador personal de la historia. En 1976, con el dinero obtenido en la venta de su furgoneta Volkswagen, fundaron la empresa Apple Computer, con sede en el garaje de la familia Jobs. Steve Jobs eligió el nombre *Apple* como un recuerdo de los tiempos en que trabajaba en la recolección de su fruta favorita, la manzana.

El Apple II, una mejora del modelo anterior, fue introducido en 1977, convirtiéndose en el primer ordenador de consumo masivo. Los pedidos llovieron y Apple pasó a ser la empresa de mayor crecimiento en Estados Unidos. Tres años después, Apple salió a la Bolsa con un precio de 22 dólares por acción, lo que convirtió a Jobs y Wozniak en millonarios. Por entonces, Jobs adquirió la fama de hombre genial,



CONSEJERÍA EMPRESARIAL
Gente con Ideas

dotado de una creatividad que le permitía construir un ordenador y a la vez comercializarlo.



Steve Jobs y Wozniak hacia 1977

Tras el Apple II, Jobs y Wozniak se enfrascaron en la creación del Macintosh, el primer ordenador asequible y fácil de manejar sin necesidad de saber informática, por lo que a Jobs se le considera el verdadero creador del concepto de PC (Personal Computer, ordenador personal). El lanzamiento del Macintosh en 1984 supuso un vuelco en la industria informática. Su gran innovación fue la introducción del ratón para desarrollar funciones haciendo clic sobre las ventanas que se abren en la pantalla, lo que facilita la interacción entre el usuario y el ordenador. En este sentido, Jobs realizó una gran contribución a la introducción de los ordenadores personales en la enseñanza.

En 1981, el más fuerte competidor de Apple, IBM, había sacado al mercado su primer ordenador personal. Con el ánimo de mantener la competitividad de su empresa, Jobs decidió reclutar para la presidencia de Apple al entonces presidente de PepsiCo., John Sculley, sin saber que éste le acabaría echándole de su propia empresa. Sculley, un ejecutivo de la vieja guardia, chocaba con la rebeldía y las maneras heterodoxas de Jobs. Al mismo tiempo empezaron los problemas entre Jobs y Wozniak, relegado a un segundo plano tras un accidente, pero que, según otras versiones, se debieron al difícil carácter de Jobs, tildado en medios informáticos de "tirano carismático". El resultado de ambos conflictos personales fue que Wozniak se marchó de Apple en 1985, año en que fueron despedidos 1.200 empleados a raíz de una amplia reestructuración en la empresa, y Jobs dimitió para fundar la empresa NextStep Inc.



CONSEJERÍA EMPRESARIAL
Gente con Ideas

LA GERENCIA DEL SIGLO XXI
FRANKLIN ALVARADO



Jobs ante sus ordenadores Macintosh (1984)

A continuación Jobs compró a George Lucas por 50 millones de dólares la división de animación de su imperio Lucas Film. Así nacieron en 1986 los Estudios de Animación Pixar, que recibieron un premio de la Academia de Cine por la película de animación por ordenador *Tin Toy* en 1989.

El mismo año NextStep lanzó su primer ordenador, repleto de funciones extraordinarias pero que no resultó rentable por su elevado precio y su incompatibilidad con la mayoría de los sistemas en el mercado. Finalmente, el visionario Jobs cerró la división de ordenadores en 1993, con el mérito de haber creado el aparato con el que el programador británico Tim Berners-Lee ideó la World Wide Web, que sería la base del desarrollo y popularización de Internet.

En 1995 Pixar lanzó *Toy Story*, una producción conjunta con Disney que ya forma parte de la historia del cine por ser el primer largometraje realizado íntegramente por ordenador. La película fue un éxito de taquilla y obtuvo un Oscar de la Academia de Hollywood. *Bichos* fue el siguiente gran éxito de Pixar. Entretanto, Apple decaía tras el lanzamiento de los ordenadores compatibles IBM equipados con el sistema operativo Windows, de Microsoft, que según varios expertos se inspiró en el Macintosh de Apple. La enemistad entre Steve Jobs y **Bill Gates**, dos personalidades contrapuestas, fue el tema de una película televisiva titulada *Piratas del Silicon Valley*, producida en 1998 por la cadena TNT.

En diciembre de 1996, sumergida en una gran crisis, Apple decidió comprar Next, lo que supuso la vuelta de Jobs a la empresa con un cargo de asesor interino, por el que Jobs, voluntariamente, no recibía ningún salario. La dimisión del presidente de Apple encumbró nuevamente a Jobs al frente de la compañía. En agosto de 1997, un mes antes de su nombramiento como presidente provisional de Apple, Jobs anunció un acuerdo con su hasta entonces rival Microsoft, que decidió invertir 150 millones de dólares en Apple. Las dos compañías acabaron comprendiendo que se necesitaban y se complementaban, pues Microsoft es el principal fabricante de programas para Macintosh, y Apple uno de los principales testigos del juicio antimonopolio contra la empresa de Bill Gates en EEUU.

Durante esta segunda etapa en Apple, en la que se mantendría como director ejecutivo hasta 2009, Steve Jobs continuó en su línea rompedora, impulsando productos decididamente innovadores. En 1998 volvió a dar la vuelta al mercado informático con el lanzamiento del iMac, un PC compacto integrado en el monitor, que además de su diseño vanguardista estaba preparado para navegar en Internet. Su éxito de ventas colocó a Apple nuevamente entre los cinco mayores fabricantes de ordenadores personales de EEUU, con una revalorización de sus acciones en un 50%. Nuevas versiones del iMac, con mayor potencia y cada vez más sofisticadas prestaciones y diseño, seguirían apareciendo en los años siguientes, con gran aceptación entre su legión de usuarios incondicionales.

En 2001 desembarcó en el mercado musical con un reproductor de audio de bolsillo, el iPod, y dos años después creó la tienda musical iTunes, que lideró de inmediato la venta de música en línea y sigue manteniendo su posición dominante. Problemas de salud, sin embargo, lo obligaron a apartarse temporalmente de su trabajo en 2004, en que fue tratado de un cáncer de páncreas. En 2007 presentó el iPhone, primero de la familia de teléfonos inteligentes de alta gama producida por Apple, con pantalla táctil y conexión a Internet. En 2009, año en que hubo de someterse a un trasplante de hígado, delegó la mayor parte de sus funciones en Timothy Cook. Con su creatividad intacta, todavía en 2010 Steve Jobs sorprendió al mundo con un innovador producto, el iPad, un híbrido de tablet PC y teléfono móvil cuya segunda versión, el iPad 2, presentaría en marzo de 2011, en una de sus últimas apariciones en público.



CONSEJERÍA EMPRESARIAL
Gente con Ideas

LA GERENCIA DEL SIGLO XXI
FRANKLIN ALVARADO

www.consejeriaempresarial.com

"Gente con Ideas"