

**EID** ESCUELA DE  
INTELIGENCIA  
DIRECTIVA



“Unas personas para el futuro, un futuro para las personas”

---

# MANIFIESTO

---

© bzmk creative contents, s.l., 2021

[www.inteligenciadirectiva.com](http://www.inteligenciadirectiva.com)

No se permite la reproducción total o parcial de este documento, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea éste electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (Art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a bzmk creative contents, S.L. si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con bzmk creative contents, S.L. a través del email [info@inteligenciadirectiva.com](mailto:info@inteligenciadirectiva.com).

**Este documento va dirigido por igual a mujeres y hombres, hombres y mujeres. Intentamos hacer una escritura con palabras neutras que valgan para ambos, pero cuando no lo conseguimos, utilizamos el femenino como genérico para hacer más fluida la lectura de este texto.**

EID Escuela de Inteligencia Directiva // Manifiesto

[www.inteligenciadirectiva.com](http://www.inteligenciadirectiva.com) © bzmk creative contents, s.l.

# Índice

Introducción .....	4
1. Busca el conocimiento, no el título .....	5
2. ¿Cómo afrontar el futuro de tu vida laboral? .....	6
3. Crear negocios significa crear relaciones con personas .....	7
4. Nuestro modelo de empresa (I): la confianza .....	8
5. Nuestro modelo de empresa (II): disfrutar en el trabajo .....	9
6. La diferencia entre amar el puesto y amar el trabajo .....	10
7. El acoso en el trabajo .....	11
8. ¿Por qué ganan menos las mujeres? .....	12
9. Cuando hay que despedir a una persona .....	13
10. ¿Se preocupan las empresas por sus trabajadoras? .....	14
Conclusiones .....	15

# Introducción

Esta es la tercera edición del Manifiesto de la Escuela de Inteligencia Directiva (EID).

El primer Manifiesto se publicó en 2015, con el lanzamiento de EID. Era nuestro ideario, los principios que nos guiaban a la hora de hablar de gestión empresarial. En definitiva, la definición de cómo debería ser, a nuestro juicio, la empresa ideal.

A finales de 2018 rediseñamos EID. Y con ese rediseño actualizamos también el Manifiesto, que no sufría variaciones en sus principios fundamentales.

Estamos finalizando 2020, año de cambios brutales. La pandemia ocasionada por el coronavirus COVID-19 ha alterado totalmente nuestra vida personal y profesional. Millones de personas han caído contagiadas, y muchos miles han fallecido.

El Manifiesto surgió a raíz de una noticia que apareció en un medio de comunicación. Hablaba de un importante directivo español en un medio digital. Afirmaba de él que era un "hombre de negocios de relativo éxito. En sus empresas los números priman por encima de las personas y la frialdad de los guarismos solapa cualquier tipo de sentimientos. Los balances no tienen nombre ni apellidos". Pero si miramos los resultados que obtiene en relación con los recursos de los que dispone, la cosecha es, más bien, discreta.

No hace falta citar a la persona ni al medio porque lo que nos importa (y preocupa) es que esa filosofía de primar los números fríos sobre las personas es muy común en el mundo empresarial. Y es un grandísimo error, ya que las empresas son las personas que forman parte de ellas, tanto de manera directa como indirecta. Por lo tanto, es lógico deducir que cuanto mayor sea el bienestar de esas personas-profesionales, mayor serán los resultados que se obtengan. Nuestra experiencia personal durante más de 20 años así lo atestigua.

En este Manifiesto que estás leyendo encontrarás algunas de nuestras ideas sobre cómo deben funcionar las empresas y las profesionales. Estas ideas son la base de la Escuela de Inteligencia Directiva ([www.inteligenciadirectiva.com](http://www.inteligenciadirectiva.com)).

Esperamos que disfrutes de este Manifiesto que tienes ante ti.

Un cordial saludo.

# 1. Busca el conocimiento, no el título

Una comida de ex-alumnas de un MBA. Tantas horas de clase (500) han forjado buenas amistades. Durante la misma, cada una “llora” sus problemas laborales, sobre todo por la incomprensión que tienen desde la alta dirección o la propiedad ante determinados problemas. Se palpa cierta sensación de hartazgo y de resignación. Entonces, llega el momento de recordar algo que hoy sigue plenamente vigente: “el mayor tesoro que tenemos es nuestro conocimiento. Ellas podrán tener el capital, que habrán obtenido de la manera que sea. Pero ese capital sin conocimiento e inteligencia no tiene futuro”.

Las sucesivas crisis sufridas desde el 2008, causadas por diversos factores (burbuja financiera, burbuja inmobiliaria, COVID...), han hecho caer muchas compañías que un poco antes del primer estallido presumían de “músculo económico-financiero”. Algunas de ellas eran consideradas “too big to fail”. Sin embargo, como dice el refrán, “torres más altas han caído”.

El conocimiento que cada persona tiene, y el uso que hace de él, es su gran tesoro. En el mundo tan cambiante en el que vivimos hay que ir actualizándolo de manera continua. Dejar de estudiar es caer en el sedentarismo mental. Y ya sabemos lo que les ocurre a las personas sedentarias.

Estamos en la era del conocimiento y la digitalización. El mundo es cada vez más complejo. Pero al mismo tiempo ofrece muchas posibilidades para alguien con formación y pensamiento creativo. Cualquier

persona que disponga de un equipo informático con acceso a internet es una “micromultinacional”. Por eso, nuestro deber (como profesionales) es seguir llenando nuestra “mochila” con conocimiento. Y trabajar mucho, pero con cabeza.

Obtener un título a cambio del esfuerzo que hacemos para aprender algo está muy bien. Pero ese “algo” que has aprendido va a tener, cada vez, menos vigencia, porque la rápida evolución del mundo en general, y de los negocios en particular, y por lo tanto, de los requerimientos profesionales necesarios para operar en ellos, va a hacer que ese título se quede obsoleto en un plazo de tiempo no muy largo.

Nunca dejes de entrenar tu cerebro. La fórmula ideal: dosis pequeñas de aprendizaje de manera continua. Te sorprenderás de hasta dónde eres capaz de llegar según va pasando el tiempo.

## 2. ¿Cómo afrontar el futuro de tu vida laboral?

Vivimos una época en la que la vida laboral de una persona está marcada por una característica que no había ocurrido anteriormente en la historia de la humanidad: la duración media de una empresa es hoy inferior a dicha vida laboral.

En otras palabras, estadísticamente hablando, el tiempo medio que pasa entre que una organización nace y desaparece es menor que el que pasaremos trabajando, o lo que es lo mismo, se acabó (hace años) eso de permanecer siempre en la misma empresa.

Si estás rondando los 50 años, tu edad de jubilación estará sobre los 70 años. Si tienes alrededor de 30, tendrás que trabajar hasta los 75 para poder tener la pensión máxima. Y si estás sobre los 20, irás hasta los 80. ¡¡Eso significa una vida laboral de 60 años!!

Por lo tanto, ¿cómo debemos afrontar nuestro futuro profesional? Estando la situación como está, con una gran incertidumbre, y teniendo en cuenta el momento personal concreto de cada individuo (cargas familiares y económicas, principalmente), las primeras preguntas que tenemos que hacernos es: “ya que voy a tener que estar trabajando tanto tiempo, ¿qué me gusta hacer?” “¿Qué me hace feliz?”.

Hay gente que ante estas cuestiones prefiere apostar por la seguridad que pueda ofrecer una determinada gran empresa (que se pueden contar con los dedos de una mano). Otras, en cambio, eligen lugares

que les proporcionan más libertad, aún a riesgo de tener un empleo más inestable.

La realidad es tozuda: las grandes corporaciones llevan años destruyendo empleo. Y las startups, lo crean. Y al mismo tiempo, crece el número de personas que trabajan como “freelance”.

Quienes apuesten por la seguridad frente a la libertad deben saber que tienen muchos boletos para encontrarse ante la situación de verse en la calle de un día para otro, independientemente de lo bien o mal que hayan estado trabajando. Cuando eso ocurra, ¿qué van a hacer?

Vivimos en un mundo donde hay una facilidad para viajar nunca vista (la pandemia pasará y volveremos a movernos), y con unas posibilidades, prácticamente infinitas, de comunicar con cualquier persona (gracias a internet, redes sociales, ...).

Es la realidad que nos toca vivir, nos guste o no. Y quien no se adapte a ella lo va a pasar muy mal. No se puede estar luchando continuamente contra este tsunami.

Todas las personas tenemos sueños que queremos llevar a cabo. Si pasamos una gran parte de nuestra vida trabajando, y si esa labor que realizamos no nos ilusiona, ¿qué nos queda?

### 3. Crear negocios significa crear relaciones con personas

Hace tiempo, en una conversación que tuve con un grupo de amigas, hacía un resumen de lo que había sido mi vida laboral, y comenté que cuando con 25 años tenía la responsabilidad de conseguir la certificación de calidad ISO 9000 en la empresa que me había contratado, el mayor logro no fue el haberla obtenido, sino el haber sabido aprender a gestionar las resistencias que oponían personas mayores que yo y con más peso en la organización.

Hay un dicho que dice que “hacer negocios con la gente es hacer negocios con la gente“. Parece sencillo, pero algunas personas (a veces muchas) no lo comprenden. Cuando se leen previsiones económicas, indicadores o proporciones varias, parece que son fruto de una mano invisible que obra en el mercado.

Pero lo que miden estos números no son más que dispositivos ideados por personas para medir los resultados de las empresas de otras personas. Y para una directora, la labor más importante no es medir, sino motivar a su equipo. Los números no se pueden motivar.

Cuando se pierde un negocio, casi siempre es por un problema de relación. Porque independientemente de lo bueno o barato que pueda ser un producto o servicio, la decisión de comprar (o no) se toma por la confianza que se tiene en el buen resultado de la adquisición. Y la confianza la damos las personas, normalmente a través de una relación duradera, y constatando que existe una correlación entre lo que se dice y lo que se hace.

Por lo tanto, sé consecuente con lo que dices, porque así demostrarás que eres una persona de palabra. Apasionate con lo que haces, y los demás percibirán que te gusta tu actividad y que crees en ella. Los resultados, llegarán.



## 4. Nuestro modelo de empresa (I): la confianza

Las empresas exitosas son aquellas que consiguen satisfacer las necesidades de los clientes de manera eficaz y eficiente. Eficaz, porque dan lo que les es solicitado, y eficiente, porque lo hacen de manera rentable. Es decir, las empresas exitosas son aquellas que se ganan la confianza del mercado.

Quitando determinados productos o servicios que requieren de grandes infraestructuras, y por lo tanto, de grandísimas inversiones (por ejemplo, electricidad o telefonía), en donde la oferta se rige por un modelo oligopolístico (pocas empresas vendedoras), y en consecuencia, donde las alternativas para el consumidor son escasas, la batalla por hacerse con la confianza del mercado es durísima. La clientela tiene, en general, muchos lugares donde elegir. ¿Cómo se genera esa confianza?

Si antes hablábamos de eficacia y eficiencia, la primera hace referencia al exterior de la organización (“¿qué es lo que la clientela demanda?”), y la segunda, a la parte interna (“¿cómo lo hacemos de manera que la compradora esté satisfecha y la empresa gane dinero?”).

Y para llegar a la eficiencia, la palabra clave vuelve a ser, de nuevo, CONFIANZA. Confianza de los niveles superiores de la organización hacia todas las integrantes de esta, y confianza de cada persona en sus superiores. Es decir, tenemos que llegar a un modelo en el que las directivas deleguen tareas en los niveles inferiores, que se supone que tienen las competencias necesarias para llevar esas labores a cabo

con libertad, y aceptación por parte del nivel inferior de esa confianza que le ha sido depositada.

Implica que una empresa exitosa no puede estar dirigida por “policías” que se dedican a controlar permanentemente la tarea que han delegado, e implica también la responsabilidad y el compromiso de quien ha recibido esa labor. Hablamos, en definitiva, de liderazgo compartido. Liderazgo compartido significa que cada persona es la Consejera Delegada de su puesto de trabajo. En este modelo, por decirlo de una manera llana, no vale “escaquearse”.

Vivimos tiempos complejos. El futuro de una empresa estará asegurado en tanto en cuanto sea capaz de convencer al mercado de que sus productos y servicios son los que satisfacen sus necesidades de la mejor manera. Por eso creemos que este modelo de empresa basado en el liderazgo compartido es el más adecuado para cumplir con ese objetivo cada día.



## 5. Nuestro modelo de empresa (II): disfrutar en el trabajo

Trabajar es una parte muy importante dentro de la vida de una persona. No solo por la obligación de obtener un dinero para vivir, sino porque el ser humano necesita retos para su desarrollo y crecimiento. Seguro que conoces algún caso de alguien que enferma gravemente o fallece al poco de jubilarse, o de personas que tienen su vida económica resuelta y que, aún así, son muy infelices.

A menudo leemos noticias donde se hace referencia a ser feliz en el trabajo o se habla de las ventajas de utilizar el humor como herramienta para la mejora de la productividad. Por lo que se ve, hay mucha desdicha a la hora de ir cada día a la oficina o a la fábrica. Y creemos que es algo triste.

En teoría, la empresa tiene un objetivo común y obligatorio para todos sus integrantes, que es el de proporcionar productos o servicios a alguien (cliente) que los demanda en las mejores condiciones de precio, calidad y plazos de entrega, y todo ello con la obligación de que la organización obtenga un beneficio que se ha de repartir entre todas las participantes del “juego” (propiedad, trabajadoras, proveedoras y sociedad).

¿Dónde creemos que está el problema? En primer lugar, no todo el mundo tiene claro ese objetivo común. En este caso, se empieza a ver que existen distintos intereses (cada persona es un mundo), que no necesariamente tienen que coincidir. Lo más grave es que alguien quiera anteponer su interés particular sobre el general. Es una situa-

ción que hay que evitar a toda costa. Por no hablar de uno de los mayores problemas que nos encontramos en todo grupo humano: la persona egocéntrica, capaz de hacer cualquier cosa por brillar y presumir, incluyendo el machacar a compañeras o subordinadas.

Creemos en una empresa en la que todas las personas tengan clara la razón por la que forman parte de ella, que es la de satisfacer a unas clientes externas. Tiene que haber una aptitud para poder desarrollar la tarea, y una actitud de compromiso y generosidad por parte de todas. Con esta receta, desaparecen muchos de los problemas que causan tanto malestar.

## 6. La diferencia entre amar el puesto y amar el trabajo

Durante los años de crecimiento económico era muy fácil, en general, trabajar. Se vendía mucho, apenas había impagos, se creaba empleo... Digamos que eran “días de vino y rosas”. Pero cuando que las tornas cambiaron es cuando se empezó a ver de qué pasta están hechas algunas personas.

A veces coincidimos en el aeropuerto con un amigo que tiene que volar mucho por su trabajo. Suele contar que cuando va a un país determinado, sus habitantes son las mejores del mundo dando buenas noticias, pero que cuando toca dar las malas, “nadie abre la boca”. Por desgracia, es un hecho más común de lo que parece. Cuesta dar la cara. Esa es la diferencia entre amar el puesto y amar el trabajo.

Es fácil ver directoras que presumen del puesto que tienen (estatus, remuneración económica, coche...), pero que en los malos tiempos no saben dónde esconderse. Hay que informar al consejo de administración de que las ventas han bajado, de que sobran “X” puestos de trabajo, de que algunas clientas no pagan, o hay que decir a determinadas personas que ya no pueden seguir en la empresa porque no hay trabajo para ellas. Y para “enfrentarse a ese toro” hace falta valor.

Amar el trabajo supone una actitud de compromiso. Compromiso con el desarrollo pleno de nuestras capacidades en la realización de la labor. Compromiso emocional y espiritual. Compromiso hacia las personas que comparten la organización con nosotros.

Hay gente a la que le gusta ser “directora de”, pero no asumen la “cara B” de serlo, es decir, de ejercer la actividad. No asumen que ellas deben resolver los problemas propios del cargo que desempeñan, en lugar de no hacer nada esperando que las cosas se arreglen por sí solas (algo que nunca ocurre). Las situaciones son como las monedas, que tienen su cara y su cruz. Nunca lo olvides.

# 7. El acoso en el trabajo

Hace años vivimos un problema de acoso laboral en el trabajo. Un compañero contó que otro trabajador le estaba haciendo la vida imposible. Ante la gravedad de la afirmación, se abrió una investigación. Como estaba próximo el verano, se les asignaron las vacaciones en periodos alternos. Así tuvimos dos meses para recopilar datos. En septiembre hubo otro sabotaje, que detectamos, y con testigos y pruebas suficientes pudimos despedir al acosador y a un “ayudante”. El despido fue disciplinario y la empresa ganó el juicio en la demanda que interpusieron los acosadores despedidos. Se cuenta rápido, pero fue una temporada muy desagradable.

El acoso, sea laboral o sexual, siempre tiene que ver con el poder. Algunos hombres tienen dificultades para admitir la plena igualdad de la mujer en el trabajo. Cuando el acoso es laboral, determinadas personas muy acomplejadas necesitan ensañarse con quienes consideran más débiles para autoafirmarse. La víctima suele estar en situación de vulnerabilidad ante el acosador.

Es obligación de todo profesional velar por un entorno laboral sano donde los acosadores no tengan cabida. Porque quien tiene la responsabilidad de intervenir disciplinariamente necesita pruebas para poder actuar. En empresas pequeñas el grado de conocimiento que hay entre los miembros es alto y normalmente es más fácil detectar los comportamientos inapropiados (aunque hay gente retorcida que tiene una gran habilidad para actuar a escondidas). Pero a medida que crece el tamaño de la organización, la cosa se complica. Por eso, repeti-

mos, es obligación de todas las personas (tanto mujeres como hombres), incluidas las directoras, cuidar unas de otras. Insistimos en lo de “CUIDAR”. No vale mirar para otro lado. Para nadie.

En el episodio que nos tocó resolver, una de las cosas que más nos enorgulleció del grupo de personas que formábamos la empresa fue que en el juicio, a preguntas del abogado de los demandantes a uno de los representantes sindicales (que fue llamado por la acusación como testigo) sobre si le parecía justo el despido de los acosadores, la respuesta que dio fue: “lo que es injusto es el martirio que le han hecho pasar a este hombre”. Recuerda, cuando una directiva se compromete con su gente, esta responde. ¡Siempre!

## 8. ¿Por qué ganan menos las mujeres?

Hasta hace pocos años no se ha prestado mucha atención a la aplicación de políticas de género en las empresas. Aún hoy sigue costando mucho, pero hay un hecho innegable: la paridad ha venido para quedarse. Quien no lo tenga claro, tiene un problema.

Leyendo artículos, libros y estudios sobre el asunto, vemos que hay algunos matices que hay que tener en cuenta a la hora de dirigir. Porque las empresas, en el fondo, son las personas que la forman, es decir, un reflejo de la sociedad en la que están establecidas. Y dirigir sin considerar la cuestión de género es un gran error que muchos hombres cometen a veces.

Un aspecto que considerar es la diferencia de salarios entre hombres y mujeres. La mujer se incorporó al mercado laboral español, masivamente, a finales de los 80. El empresario, al tener más donde elegir, pagaba menos a las nuevas incorporaciones, y estas aceptaban la situación (porque querían integrarse y estaban dispuestas a asumir ese “peaje”). Pero no entendemos que, con el tiempo, los sueldos no se hayan igualado. Al fin y al cabo, una persona que dirige de manera competente quiere tener el mejor equipo posible. Y las desigualdades en una organización son fuente de problemas.

Una empresa que discrimine salarialmente a las mujeres jamás será una empresa de éxito. A los agentes sociales hay que exigirles que a la hora de negociar los convenios laborales se establezcan planes de equiparación de salarios en un periodo máximo de 5 años, Y referen-

ciar los mismos a la responsabilidad del cargo y a la productividad de la persona en el conjunto de la organización sin mirar si se es hombre o mujer. ¿Tan difícil es?



## 9. Cuando hay que despedir a una persona

Las que llevamos tiempo dirigiendo empresas sabemos una cosa: en toda organización, como en todo organismo vivo, hay movimientos de entradas y salidas de profesionales. A veces determinadas personas no han cumplido con las expectativas generadas, o son “tóxicas” (generan permanentemente problemas en la organización). Y con toda seguridad llegará el momento en el que habrá que despedirlas. A ti también, que eres una empresaria o emprendedora reciente y que ves todo de color rosa, te va a tocar hacer frente a esta situación

Despedir a alguien es, sin duda, la decisión más difícil y desagradable que tiene que tomar una directiva. Existen firmas especializadas en este tema. Tienen una especie de coraza y despachan a la gente sin ningún tipo de miramiento. Y a ello se agarran directivas cobardes que no quieren dar la cara.

Hay otra forma de hacer las cosas. Siempre hemos sido partidarias de reunirnos personalmente con la afectada y transmitirle la decisión, y por supuesto, las causas. Porque esta acción debe estar suficientemente justificada y basada en hechos concretos, objetivos y demostrables.

Una práctica totalmente errónea y ruin es el de esbozar el argumento de “yo no quería tomar esta decisión, pero la propiedad -o la alta dirección- me obliga”. Ocurre a menudo. No vale. Muchas directivas reciben presiones para deshacerse de determinadas personas por motivos totalmente ajenos a razones profesionales y lógicas. En esos mo-

mentos se ve de qué pasta estamos hechas. En nuestro caso, siempre nos negamos a hacerlo. El tiempo nos dio la razón.

No se puede jugar con ciertas cosas. Porque se trata de tu credibilidad como directiva. Y si pierdes la credibilidad, perderás también tu autoridad sobre el grupo, y, en consecuencia, ya no tendrás su respeto.

Tampoco es responsable no encarar situaciones conflictivas y mirar para otro lado pensando que el problema se va a resolver por sí mismo. Si hay que despedir a alguien, por desagradable que resulte, hay que hacerlo. Cuanto antes, mejor.

Por eso, como anteriormente hemos citado, debes tomar decisiones basadas en datos objetivos y medibles o contrastables, y en este ámbito debes ser extremadamente escrupulosa. No siempre es fácil, pero es la mejor manera de llevar a cabo acciones justas. De esta manera es como una persona afianza su liderazgo en su organización.

# 10. ¿Se preocupan las empresas por sus trabajadoras?

Hace tiempo apareció un artículo en la revista “The Economist” sobre las medidas que estaban tomando algunas empresas (fundamentalmente, grandes corporaciones) para mejorar el bienestar de sus trabajadoras.

En diciembre de 2009 di, junto con Marc Vidal, una charla en Madrid en un evento llamado “Café & Finanzas”, organizado por Millán Berzosa. Aquel día se hablaba sobre habilidades directivas e internet, y recuerdo que dije que una de las primeras cosas que debe considerar una persona que quiera ejercer puestos de responsabilidad debe ser la de llevar una vida ordenada. Trabajo, familia, amigos, pasatiempos... “Lo primero que tiene que hacer una directiva es cuidarse. Quien no se cuida a sí misma, poco puede ayudar a los demás”.

Por eso, una de las prácticas que nunca he entendido es la de hacer estar a la gente en la oficina más tiempo del necesario. Todavía existen empresas en las que está mal visto salir del puesto de trabajo a la hora que toca. Algunas directivas siguen considerando como parámetro de evaluación la cantidad de horas que se trabaja, en lugar de considerar la calidad del trabajo realizado. ¡Grandísimo error!

Si una persona tiene que estar, habitualmente, más tiempo del estipulado para realizar su labor quiere decir que, o bien faltan recursos en la empresa, o bien esa persona no está capacitada para la función que está ejerciendo. Tenemos comprobadísimo que aquellas personas que llevan una vida equilibrada son las más productivas.

A veces se pone el ejemplo de Google como patrón a imitar en las condiciones del lugar de trabajo (con cafeterías varias, salas con fútbol y otros juegos o distintas zonas de descanso). Es estupendo. Pero creemos que es más fácil, igual o más efectivo, y, desde luego, mucho más barato, el preguntar a la gente qué tal le van las cosas o interesarse por sus gustos y aficiones. Es decir, conocer a la persona que está a nuestro lado día tras día para sacar, juntas, un proyecto adelante.

Es OBLIGACIÓN de la Dirección fomentar el buen ambiente en una organización. Si hacemos ese esfuerzo, todas estaremos más a gusto, subirá la productividad y, seguramente, se venderán menos ansiolíticos y antidepresivos.

# Conclusiones

Estás a punto de lanzarte a crear tu empresa, o puede que ya la tengas desde hace tiempo. Quizás lo que te estés planteando es reenfo-car tu carreta profesional. El que tu aventura tenga éxito o no va a de-pender de dos factores:

- Los conocimientos que tengas para poder desarrollar la actividad:
  - Financieros.
  - Marketing.
  - Conocimientos propios del producto o servicio que vas a ven-der...
- Tu capacidad para relacionarte con las personas que necesaria-mente van a tener que participar de una u otra forma en tu proyec-to.

En la música hay cantautores, grupos de cámara, de rock, orquestas sinfónicas, ... Pero los llamados “hombre-orquesta”, aunque virtuosos, suelen quedar relegados a la categoría de personajes pintorescos. Muchas personas saben tocar más de un instrumento, pero cuando actúan, lo habitual es que en cada canción toquen solamente uno.

Estamos en plena era digital. La pandemia ha acelerado procesos que ya estaban en marcha. Y el mundo digital conlleva una mayor especia-lización. Reducir tu nicho de mercado.

Por eso, en tu proyecto empresarial o profesional va a ser imprescindi-ble que participen personas que completen y complementen tus co-nocimientos. En la Escuela de Inteligencia Directiva aprenderás sobre lo primero (áreas de conocimiento) y lo segundo (relacionarte con las personas). Todo para que tengas éxito.

¡¡Te deseamos mucha suerte en tu aventura!!

Más información en [www.inteligenciadirectiva.com](http://www.inteligenciadirectiva.com)

Si te ha gustado este Manifiesto y quieres hacérselo saber, puedes enviar un mensaje a [info@inteligenciadirectiva.com](mailto:info@inteligenciadirectiva.com).

O saludarnos en [Facebook](#) o [Twitter](#) o en [Linkedin](#).

Y así te podremos poner cara.

**EID** ESCUELA DE  
INTELIGENCIA  
DIRECTIVA

Shaping your world

