

## INTRODUCCIÓN

El libro Gung Ho, relata la historia de una empresa que esta a punto de la quiebra y en donde 1500 colaboradores, perderían su empleo. Por tanto serían muchas las familias que se verían afectadas. Utilizando el ultimo recurso contratan a Peggy Sinclair, para que dirigiera la empresa y la rescatara. ella es ayudada por uno de los gerentes, llamado Andy. Quien le relata a manera de fábula el secreto de Gung Ho! Que sería lo que después haría que la organización alcanzara la mayor productividad de la cadena Walton Works y por tanto múltiples premios y por supuesto la salvación de la misma.

Gung Ho! Es una palabra china que significa **Trabajar Juntos**, el cual había sido el lema de los aviadores de asalto de Carlson durante la Segunda Guerra Mundial. E abuelo de Andy había participado en la guerra y su forma de hablar estaba salpicada de frases y términos militares.

### Argumento

El comienzo de esta historia tan maravillosa y llena de valores es contradictoriamente con malas intenciones y desconfianza por parte del señor Morris hacia la Sra. Peggy Sinclair. El Sr. Morris jefe de Peggy la habia nombrado gerente general de Walton Works #2 , planta que estaba al borde de un abismo cosa que por supuesto Peggy no sabía. La planta era la peor de un sistema conformado por 32 plantas. La planta solo tenía una luz de esperanza el departamento de acabado, conformado por 150 personas de las 1,500 que conformaban la planta en total y estaba liderado por un señor llamado Andrew Longclaw alias Andy el cual era indio razon por la cual los altos rangos de la empresa no lo querían. Peggy tenía la ardua tarea de salvar la empresa de la quiebra en 6 meses.

Peggy y Andy se conocieron coincidentalmente en la banca de un parque cuando observaban los dos la planta Walton Works #2 sin saber los dos quien era cada quien, sin saber que se harían los mejores amigos y que Andy sería la clave de su éxito. Andy pensaba, o eso le hicieron pensar, que Peggy era una jefa bruja que lo iba a despedir de la planta. Esto le dijo a ella sin saber que era ella la que el pensaba que era la jefa bruja. Desde que se conocieron Peggy se dio cuenta que Andy no era realmente lo que le decían.

Peggy le pregunto a Andy como era que su departamento era el mas productivo de todos el le contesto que era por el **Gung Ho!**. Andy accedido a enseñarle a Peggy el estilo de vida Gung Ho! Porque se dio cuenta las intenciones de la chica de salir sacar adelante la planta. Así nació la exitosa amistad Gung Ho! Amiga, Gung Ho! Amigo.

Todo comienza con el **espíritu de la Ardilla**. Después vienen el **espíritu del Castor** y el **don del Ganso** le dijo Andy.

Uno de los problemas que enfrentaba la planta era la falta de interés por parte de los gerentes, supervisores y por ende los trabajadores, les faltaba motivación. El departamento de Andy se respiraba un aire de trabajo tranquilo en equipo, de motivación, eso era lo que hacia falta en la planta completa un aire de Gung Ho!.

La Lección comenzó para Peggy al abordar la Harley–Davidson de Andy hacia la cabaña de el. Andy tomo una siesta mientras Peggy observaba las ardillas. Había una tabla para alimentarlas y se dio cuenta de la agilidad de estas en sus viajes ida y vuelta en busca de las comidas y que éstas estaban motivadas en hacer su despensa para sobrevivir. Andy desperto de su siesta y acerto con el análisis de Peggy, estan motivadas porque su trabajo es importante, es mucho mas que importante. **Vale la pena**. Andy entonces, le regalo a Peggy una ardilla tallada en madera por su abuelo, grabados en la base de madera, el nombre el tallador, Andrew Payton, la fecha julio de 1967 y lo Sgt.:

## **El espíritu de la Ardilla**

### **Trabajo que Vale la Pena**

Peggy comenzó a hacerles saber a sus empleados que su trabajo fuera cual fuera valía la pena por muy insignificante que fuera. Todo trabajo valía la pena aunque fuera lavar platos en una cafetería como lo hizo ella en la secundaria. Su trabajo era importante porque de ella dependía la higiene y salud de los que allí comían. Peggy había llegado a la **esencia del espíritu de la ardilla**:

- El trabajo debe ser visto como algo importante, **Ser Importante**
- Debe llevar una meta comprendida y compartida por todos en equipo, **Conducir a metas compartidas.**
- Que los valores deben orientar todos los planes, las decisiones y las actuaciones, **Basarse en los Valores.**

Estas lecciones fueron puestas en marcha por Peggy en la empresa para sorpresa de sus 18 supervisores, 17 después de expuesta esta nueva forma de hacer un mejor trabajo. Fue difícil y desesperante para Peggy al principio pero con la ayuda de Andy siguió con sus planes. Peggy hizo un cartel con la esencia del espíritu de la ardilla y lo colocó detrás de su escritorio como manera de difundir lo aprendido. La lección del estilo del Castor llegaría después de las primeras lluvias fuertes eso era dos semanas después de aprendido el espíritu de la ardilla.

Había llegado la hora del espíritu del castor ya contaba con tan solo 4 meses para sacar la planta adelante, pero ya Andy tenía algo pensado para llevar el plazo a 1 año. Para esta nueva etapa fueron al bosque y se subieron a un árbol a unos 3 metros para observar a los castores de un río y como sacaban las ramas de los árboles. Peggy observó que no había un castor jefe que no había nadie en frente de la operación imaginó que se dan indicaciones entre sí dijo Peggy. Esto fue probado por Andy con exclamación. Andy le regaló a Peggy un castor tallado en madera que decía en la base:

### **El Estilo del Castor**

#### **Ejercer el Control Sobre el Cumplimiento de la Meta**

Al establecer las metas y los valores fundamentales, tú defines el campo de juego y las reglas. Tú decides quién juega en cada posición. Después debes abandonar el campo y permitir que los jugadores se encarguen del balón. El estilo del castor establece que se debe poner las reglas del juego en la empresa pero dejar que el empleado haga su trabajo de la mejor manera que pueda hacerlo y respetando las reglas, es la relación del individuo con la empresa.

Este estilo además establece que se debe poner a las personas a trabajar en lo que en realidad sabe hacer, valorar lo que hacen. Hacerles sentir que su trabajo no es una carga sino algo placentero, que se sientan que no TIENEN que trabajar sino que tienen la OPORTUNIDAD de hacerlo. **En esencia el estilo del castor es:**

- Control sobre el cumplimiento de la meta, **Seguimiento**
- Un campo de juego con el territorio claramente demarcado, **Reglas Claras**
- Los pensamientos, las necesidades y los sueños son respetados, escuchados y se llevan a la acción, **Respeto y acción al equipo.**
- Capaces pero conscientes del reto, **Seguridad y confianza en equipo.**

Peggy había puesto en marcha el nuevo estilo dándole a su equipo un voto de confianza en mismo que le estaba resultando de la mejor manera pero el tiempo iba en su contra.

Ya Estaba lista para su siguiente lección pero no antes que llegara el invierno.

Escuchando los pronósticos en el computador Andy se percató de que el clima comenzaba a enfriarse lo que le comunicó a Peggy para avisarle que era hora de el Don del Ganso.

Para ello se fueron a un lugar a una hora de distancia que tenía un aviso: Zona Protegida De la Ciénaga Hutchison. Prohibido Cazar. Mas adelante vieron una manada de gansos. Andy dejó que Peggy observara la manada de gansos mientras él dormía una siesta. Los gansos son mucho más numerosos que las ardillas y los castores, dijo Peggy, acertaste dijo Andy, pero tu trabajo es fácil. Observó que los gansos hacían graznidos ensordecedores era como una manera de comunicarse pero no era un llamado de alerta ni de líderes no es una advertencia. Andy le dijo son son voces de aliento. Son gritos de aliento. Saco de su saco de tela un ganso tallado que decía el tercer secreto para salvar Walton Works:

## **El Don del Ganso**

### **Alentar a los Demas a Seguir Adelante.**

El espíritu de la Ardilla y el estilo del castor son la chispa. El don del ganso es como botar gasolina sobre la chispa. Peggy se acordó que cuando visitó el departamento de acabado escuchaba unos gritos como celebrando algo y todo el mundo lo hacía, ese era el don del ganso, darse alientos unos a otros, motivarse ellos mismos. No es solo que los gerentes de una empresa estimulen sus empleados sino todos entre sí.

Incentivar al empleado de esto se trata el don del ganso felicitarlo por su trabajo pero que sea una congratulación veraz, auténtica, debe ser: oportuna, en respuesta a algo concreto, incondicional, entusiasta. Esto es precisamente lo que hizo Peggy con sus empleados y se llevó la sorpresa que ellos tan bien la incentivaban a ella le devolvían el cumplido halagando su trabajo lo bien que estaba desempeñando su cargo.

### **La esencia del don de ganso era:**

- Las congratulaciones, activas o pasivas deben **Ser Verdaderas.**
- Si no hay anotación no hay juego, **Felicitar por el Progreso**
- $E = MC^2$ , el entusiasmo es igual a la misión multiplicada por el circulante y las congratulaciones

Ahora solo tenía un problema que resolver el tiempo estaba en su contra. Andy le había dicho que tenía un plan. Timothy Longhorn Anderson, hijo del fundador y presidente de la junta directiva, trabajó por un tiempo en Walton Works #2 donde conoció a Andy. No le bastó mucho tiempo a Andy para conocer el deseo de Longhorn de salir de la sombra de su padre por sus méritos. Andy hizo un anuncio en periódico anunciando que Longhorn recibiría una medalla de honor. Este se sintió dichoso con la distinción y hasta prometió contribuir con los gastos. Andy puso fecha del 4 julio del año entrante obligando así a Morris que la compañía siguiera en pie para ese día lo que le daba a Peggy el tiempo que necesitaba.

Este plan resultó con éxitos y Peggy con la total asesoría de Andy pudo sacar adelante la compañía la cual se convirtió en una total GUNG HO! Y en la planta más productivas de todas. Este esfuerzo en conjunto llegó hasta la casa blanca donde fueron condecorados por el presidente por su espléndida labor GUNG HO!

## **CONCLUSIÓN**

Este libro más que una enseñanza nos deja un legado de cómo hacer que una empresa funcione y que si no todos los que la componen, la mayoría este feliz con su trabajo lo que hace un trabajo excelente en equipo.

En una empresa donde el trabajo no sea una dictadura que el trabajador tenga la confianza de aportar alguna idea es una empresa formada por gerentes, donde no solo este rango sea el que cambie, el que aporte, es una

empresa emprendedora. Si además de eso se le da la oportunidad de hacer lo que el sabe hacer de una manera que no se le presione que se le deje cierta libertad de expresar una manera que a su juicio sea correcta dentro de los límites de la empresa y encima de todos los antes dicho se le felicita, se le incentiva, se le premia por su trabajo es una empresa totalmente exitosa.

Esa es la esencia que quiere expresar este libro que no solo es una persona es un equipo que va desde el guardia hasta el gerente de la empresa.

Es ser como ardilla, saber que nuestro trabajo VALE LA PENA, es importante.

Es ser como Castor, saber cual es la meta y tener el territorio claramente delimitado.

Es ser como gansos, darnos ánimos unos a otros, felicitar a nuestros empleados aun cuando no hayan llegado a su meta, los felicitamos por su avance.

**Adelante! GUNG HO!, AMIGOS!**