

# Resumen



  
**Adrenaline**  
by Ascari



# Gracias por venir

El pasado 25 de mayo tuvimos la suerte de contar con la presencia de muchos de nuestros invitados, que sumaron más de cien personas, en las instalaciones de Ascari en Ronda.

Desde ya estamos trabajando en la segunda edición de Adrenaline puesto que pretenden consolidar esta novedosa iniciativa y crear de Ascari un verdadero punto de encuentro para dinamizar las relaciones entre empresas y conseguir resultados reales medibles en cifras de negocio.

Fue para todos los que hemos hecho posible esta iniciativa un verdadero placer contar con vuestra asistencia y comprobar como acertamos con un arriesgado concepto que integraba a ponentes de prestigio, un entorno inesperado y sorprendente ligado a actividades de motor para sentir la adrenalina extrema que administramos en Ascari.

En estos nuevos tiempos que corren queremos dar ofrecer a las empresas nuestras instalaciones, de las que estamos orgullosos en decir, que son únicas en el mundo, como herramienta para generar un contexto y un espacio donde las sinergias y las oportunidades de negocio surgen de manera espontánea, ya que al tratarse de un espacio realmente distinto, las personas se relajan, se colocan en un mismo plano y después de experimentar sensaciones únicas a alta velocidad, pueden centrarse en el core de su negocio cuya meta es el éxito asegurado.

Con Adrenaline by Ascari, hemos demostrado que Ascari es mucho más que un circuito, es una potente herramienta de trabajo tanto para desarrollar eventos corporativos como sesiones formativas o negociaciones fuera del contexto habitual, lo que permite generar un alto impacto y unas sensaciones difíciles de olvidar.

Esperamos verte pronto de nuevo en Ascari.

*Melchor Durán*  
General Manager



## Cumpliendo objetivos

La primera edición de ADRENALINE by Ascari, fue un exclusivo evento de directivos que creó un alto impacto entre los asistentes, el objetivo es que los valores como el optimismo, la ilusión, la motivación y la efectividad, perduren en el tiempo.

En un paraje inigualable, Ronda, unas instalaciones únicas en el Mundo, el Circuito de Ascari, y con un selecto plantel de ponentes de impactante contenido y valor, motivaron el interés de todos los asistentes, que quedaron maravillados con dichas ponencias.

En un recinto diferente, rodeados de coches como Fórmula 1, Rolls Royce, Lotus, Porsche, etc., los invitados asistían perplejos a una jornada realmente diferente, donde Antonio Peñalver (Director General de RRHH de Diputación de Málaga y Profesor de la Universidad de Alcalá) condujo la jornada y dio el hilo conductor a la misma hablándonos de la figura del líder y su importancia dentro de las organizaciones, Mayte Marquez (Gerente Cegos Andalucía), nos habló de los 7 Hábitos del Dr. Covey y un innovador Helmar Rodriguez de SAP España sorprendió sobre la gestión del cambio en las personas y conceptos como el "MEME" y su papel en la innovación. Como broche final un siempre sorprendente Emilio Duró supo entusiasmar a todos los asistentes con su genio y sensibilidad.

El colofón a la jornada, lo puso la sesión de conducción donde todos los asistentes sin excepción experimentaron la belleza del Circuito Ascari y las sensaciones de la jornada a bordo de coches de su escudería.

El resultado final fue plenamente satisfactorio, un impacto visual sorprendente gracias a la grandeza y excelencia de las instalaciones, unos ponentes de máximo nivel y un selecto y exquisito público dispuesto a empaparse de aquello que les queríamos transmitir.

Ayudando al cre  
gracias al desarr  
colaborativas y l

crecimiento y la dinamización  
desarrollo de sinergias, redes  
para innovación





El Líder.  
Clave del compromiso y  
de los resultados de  
negocio.

*Antonio Peñalver*  
Director General RRHH  
Diputación de Málaga



Tras una interesante introducción y presentación institucional del evento de dirección Adrenaline by Ascari, Antonio Peñalver centró su discurso en el papel del líder dentro de las organizaciones y su repercusión en la cifra de negocio.

Una vez demostrada la importancia de estas personas en la empresa, respaldándose en prestigiosas publicaciones y estudios científicos de instituciones de renombre, esbozó de forma brillante el devenir de la jornada dando a la misma el hilo conductor que seguiríamos a lo largo del día.

Para situarnos en un contexto real y actual, nos citó un estudio elaborado recientemente por Wharton School muestra como, de las 1000 empresas mas admiradas de Fortune, entre el 20% o el 40% fracasan en sus procesos de reorganización.

Según Arthur D Little, el 39 % de las compañías que realizan iniciativas de reingeniería se encuentran insatisfechas con los resultados obtenidos y el 45 % sólo parcialmente satisfechas.

Estos estudios muestran como el éxito en la implementación de cambios organizativos depende, en gran medida, de una adecuada gestión de personas.

Para ello los directivos han de asumir su rol de líderes:

- Sabiendo identificar la necesidad de la organización;
- Definir las estrategias adecuadas;
- Implicar eficazmente al resto de las personas de la organización.



### **NIVEL 5 : EJECUTIVO DE NIVEL 5**

Construye grandeza perdurable mediante una paradójica combinación de fuerte voluntad profesional, carácter ambicioso y una extraordinaria humildad.



### **NIVEL 4 : LÍDER EFICIENTE**

Cristaliza el compromiso para buscar vigorosamente una visión clara y obligante, promoviendo altos niveles de rendimiento.



### **NIVEL 3 : GERENTE COMPETENTE**

Organiza al personal y los recursos en una búsqueda eficiente de objetivos predeterminados



### **NIVEL 2 : MIEMBRO QUE CONTRIBUYE AL EQUIPO**

Individuo que contribuye con sus capacidades para alcanzar los objetivos del grupo y trabaja eficientemente en grupo.



### **NIVEL 1: INDIVIDUO DE GRAN CAPACIDAD**

Hace un aporte productivo en virtud de su talento, conocimiento, destrezas y buenos hábitos de trabajo

Antonio Peñalver  
compatibiliza su experiencia  
en gestión de personas  
como Director General de  
Recursos Humanos en la  
Diputación de Málaga  
con su trabajo de  
Profesor de Liderazgo  
en la Universidad de Alcalá.



“Donde hay una empresa eficaz, alguien  
tomo alguna vez una decisión valiente”

*Peter Drucker*



## Los 7 Hábitos de las personas altamente efectivas

Mayte Márquez  
Consultora Gerente Andalucía  
TEA-Cegos

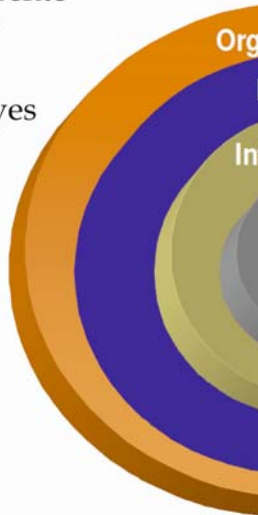


Es cada vez más aceptado que los primeros activos de cualquier organización son sus empleados. La mayoría de las empresas y administraciones saben, por instinto, lo que gobierna su funcionamiento: *no son solamente las habilidades de las personas, sino también su energía, dedicación y eficiencia personal*, tanto de los directivos como de los empleados de base.

La pregunta clave es: ¿Qué se puede hacer para potenciar este capital humano, basado aparentemente en una variedad desconcertante de cualidades individuales y de dinámica humana?

Los principios dominantes del comportamiento humano no han cambiado en siglos. Son leyes naturales fundamentales que gobiernan nuestras acciones y, cuando están adecuadamente coordinadas y combinadas, llegan a ser muy poderosas así como potentes conductores de éxito.

Una organización tiene cuatro niveles de eficacia: personal, interpersonal, directivo y organizacional. Para mejorar el funcionamiento notablemente, los cuatro deben ser considerados.





### Nivel 1: Personal

La eficacia personal es la clave del éxito organizacional, que se basa en la fiabilidad, una combinación de carácter y competencia.

### Nivel 2: Interpersonal

La eficacia interpersonal tiene lugar cuando las personas confían mutuamente y se comunican, trabajando juntas para producir resultados que son superiores a los que podrían conseguir solas.

### Nivel 3: Directivo

El éxito directivo es la consecuencia de que las personas cooperen como equipo con vistas a alcanzar resultados organizacionales. Se caracteriza por un estilo directivo y por un conjunto de habilidades que crean un entorno de trabajo con el personal facultado.

### Nivel 4: Organizacional

La eficacia organizacional aumenta cuando las miras y objetivos, la visión, la estrategia, los procesos de trabajo, la estructura y los sistemas de la organización están alineados para servir de apoyo a los esfuerzos de las personas que están creando valor en el mercado. Esto contribuye a crear una fidelidad organizacional que apuntala el desarrollo de la confianza interpersonal y el "facultamiento" directivo.

Las empresas se centran con frecuencia en programas de mejora o soluciones que trabajan en uno o dos niveles, creando desalineamientos en la organización. Éstos pueden manifestarse de muchas maneras, incluyendo una moral corporativa frágil, dificultades en "asimilar" las soluciones, comunicación deficiente, sistemas de recompensa ineficaces o niveles confusos de autoridad. Estos aspectos obstaculizan el funcionamiento óptimo de la organización. "LOS 7 HÁBITOS DE LAS PERSONAS ALTAMENTE EFECTIVAS" se centra en afrontar los retos. El verdadero éxito descansa en encontrar un equilibrio entre



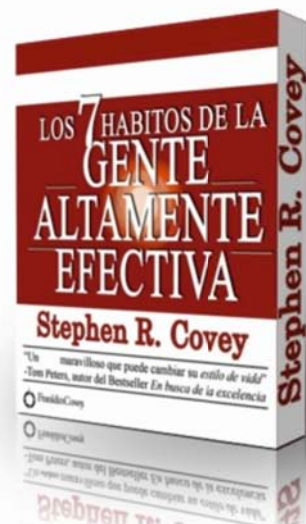
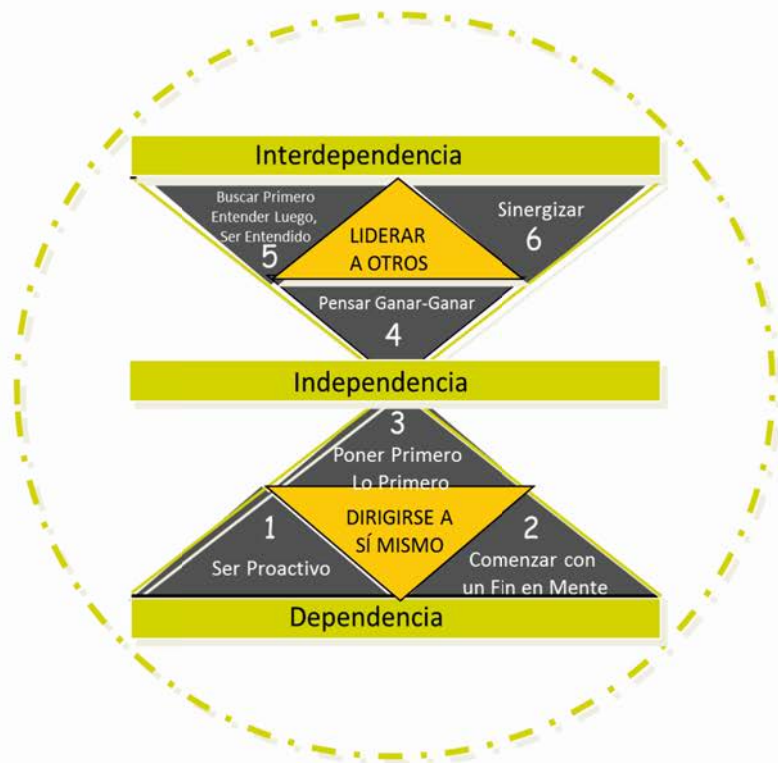
"Siembra un pensamiento y cosecharás una acción;  
Siembra una acción y cosecharás un hábito;  
Siembra un hábito y cosecharás un carácter;  
Siembra un carácter y cosecharás un destino"

Samuel Smiles



El modelo de Los 7 Hábitos de **TEA-CEGOS FranklinCovey** no es un sistema de negociación sino un proceso “de dentro hacia fuera” muy efectivo para el desarrollo personal e interpersonal, basado en principios universales y demostrados. Al adoptar estos hábitos, las personas pueden crear un equilibrio personal con un propósito con sentido y una dirección clara. Estas personas pueden encarecer su actuación, su productividad y efectividad y generalmente dar pie a vidas más plenas.

El modelo de Los 7 Hábitos se llama EL CONTINUO DE LA MADUREZ. Implica que solo las personas independientes pueden llegar a la interdependencia y que para llegar a la interdependencia debemos aprender a liderar nuestras propias vidas y dejar de ser dependientes. El proceso de Los 7 Hábitos lo vemos es el modelo:



*“Los retos que nos está exigiendo el mercado requiere de la **transformación** de las personas hacia una amplitud de miras, asunción de riesgos, valoración del esfuerzo, actitud honesta que genere confianza”*

**Felipe Benjumea Llorente**  
**Presidente Ejecutivo ABENGOA**

*“Desarrollo sostenible. Necesidad, reto y oportunidad”*

## HABITO 1: SER PROACTIVO

Las personas proactivas se dan cuenta de que son responsables de sus decisiones y no de sus condiciones, de sus valores y no de sus sentimientos. Saben que su comportamiento es esencial y que pueden dar respuesta a cualquier situación y reconocen su habilidad para hacer que las cosas ocurran.

## HABITO 2: COMENZAR CON UN FIN EN MENTE

Al hacer que las cosas pasen, necesitamos una imagen final, u objetivo, como marco de referencia. Al vivir nuestros valores y conseguir nuestros objetivos en la vida, somos capaces de crear nuestro fin en mente, lo que dirige nuestras actitudes y conductas a ese fin.

## HABITO 3: PONER PRIMERO LO PRIMERO

Es muy fácil distraerse, como el bombardeo de correos electrónicos, interrupciones constantes, los cuales interfieren en nuestra jornada diaria. El 3er Hábito nos enseña a definir nuestras prioridades de acuerdo con nuestro fin en mente, al preguntarnos a nosotros mismos: ¿“Somos capaces de decir ‘no’ a lo que es accesorio, da igual lo urgente que sea y ‘sí’ a los que es realmente importante?”



*Stephen R. Covey*

Dominar los 3 primeros Hábitos nos permite definirnos desde nuestro interior, antes que por las opiniones de las personas o las comparaciones con otros.

## HABITO 4: PENSAR “GANAR-GANAR”

Este Hábito ve la vida como una forma de cooperación, no como un campo de combate competitivo. Las soluciones “ganar-ganar” desarrollan confianza y son siempre más productivas y efectivas a largo plazo que las de “ganar-perder”. El principio de este hábito dice: “Para crear relaciones fuertes y duraderas es necesario el beneficio mutuo.” Pensar Ganar-Ganar es un cambio de actitud que permite buscar ese beneficio mutuo con el objetivo de potenciar las relaciones interdependientes.

## HABITO 5: BUSCAR PRIMERO ENTENDER, LUEGO SER ENTENDIDO

Pregunte a cualquier Directivo cual es la mayor decadencia de un equipo y lo más probable es que responda un deterioro en la comunicación. El 5º Hábito es la clave de la comunicación efectiva. Antes de intentar evaluar, prescribir o forzar nuestras propias ideas sobre los demás, debemos primero escuchar a otras personas con los oídos, el corazón y la mente. Escuchar de manera empática nos lleva al verdadero entendimiento mutuo y es el camino hacia la cooperación y la resolución creativa de los problemas.

## HABITO 6: SINERGIA

Esta es la etapa madura del contenido de los 7 Hábitos: evaluar las diferencias en las personas para crear soluciones mucho mejores que lo que podríamos encontrar de forma individual. Existe una tercera alternativa que enuncia: “no a ‘mi manera’, ni a ‘tu manera’, sino de una mejor manera”. La sinergia busca potenciar la creatividad a través de la cooperación, la valoración de las diferencias y la creatividad.

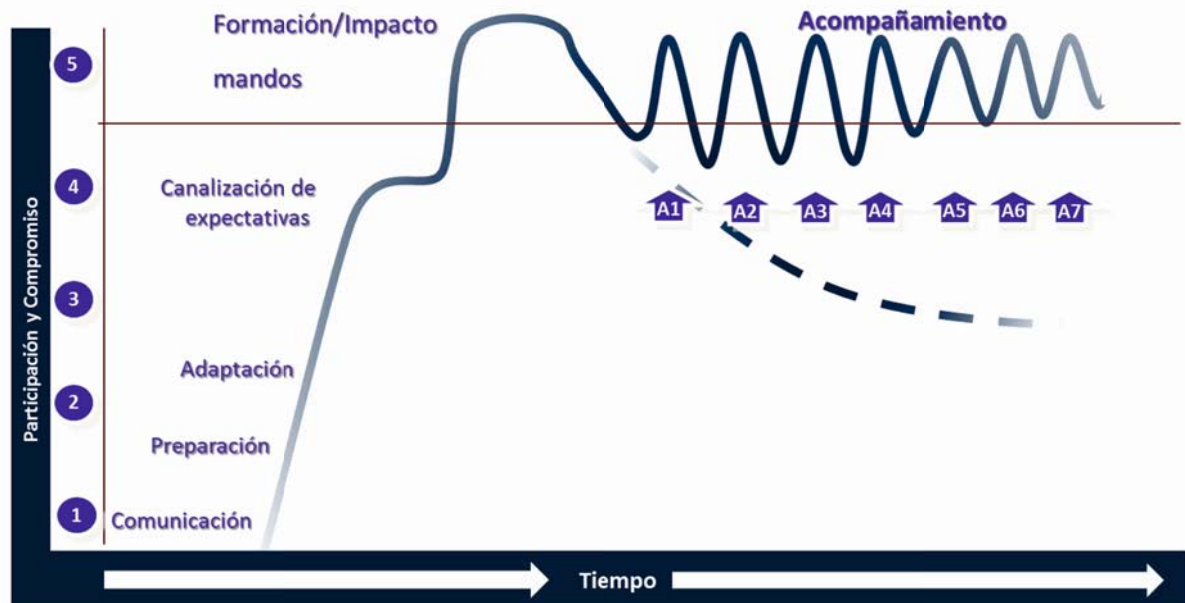
## HABITO 7: AFILAR LA SIERRA

Este último hábito es para renovar energías. Significa encontrar tiempo para la mejora continua y reservar tiempo para revisar nuestra actuación en los seis primeros Hábitos. Requiere atención periódica y por ello este hábito va alrededor de todo el modelo.



**Generar el contexto, el espacio, y aportar las herramientas y técnicas para que las personas generen el cambio hacia la efectividad, de dentro hacia fuera.**

Hemos creado una serie de líneas de contenido ligadas a actividades outdoor que permiten interiorizar de forma más rápida y eficiente, y sobre todo, más perdurable aquellos valores y contenidos que queremos trasladar a las personas que forman parte de las organizaciones.



Ascari  
**Values**  
INTEGRATION  
POWERED by Cegos-Franklin Covey

Ascari  
**Productivity**  
SOLUTIONS  
POWERED by Cegos-Franklin Covey

Ascari  
**Leadership**  
SOLUTIONS  
POWERED by Cegos-Franklin Covey

Ascari  
**Helping Clients**  
SOLUTIONS  
POWERED by Cegos-Franklin Covey

Ascari  
**70H**  
POWERED by Cegos-Franklin Covey



*Intervenciones de impacto  
Transfiriendo las competencias  
Implicándonos y comprometiéndonos*



## El MEME. Virus de la mente

*Helmar Rodríguez*  
Responsable Soluciones HCM  
**SAP España**

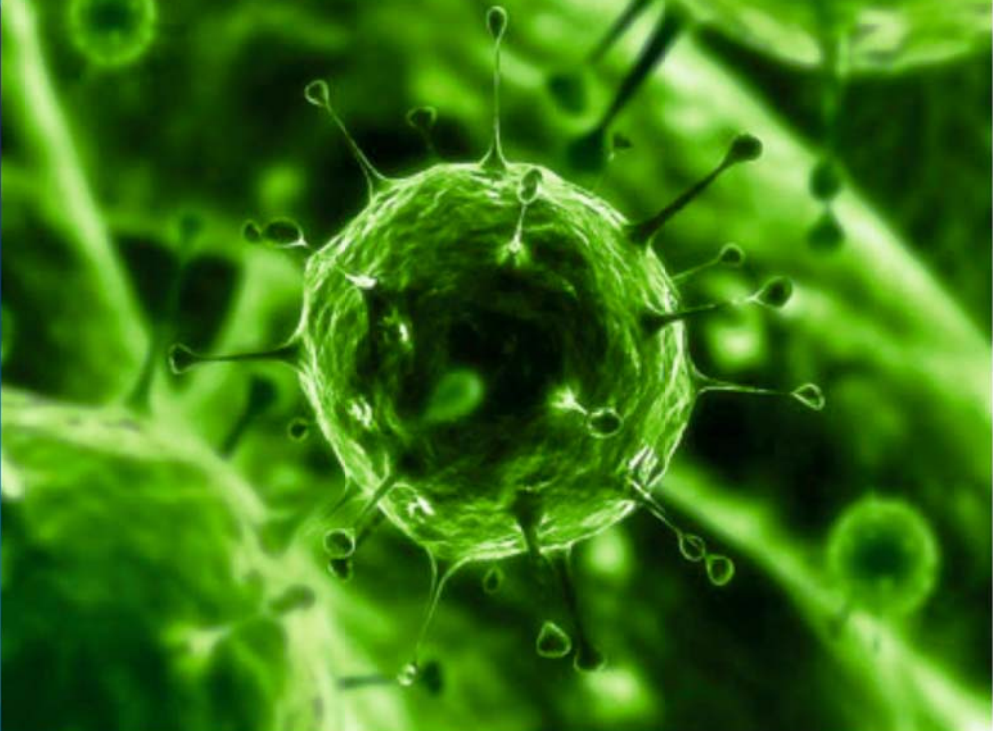


Cada persona revela una manera específica de aproximación a la realidad. Entre nosotros y el mundo exterior interponemos filtros que despliegan nuestros particulares universos, y por lo tanto, un modo propio de interpretar la vida; teñimos la realidad de nuestra propia subjetividad.

El mapa no es el territorio, como formulaba Korzybski, padre de la semántica moderna, y conviene no confundir los símbolos de la realidad con la realidad propiamente dicha...conviene no confundir los objetos que se despliegan en nuestra consciencia con los objetos en sí. La cosa en sí y la cosa para mí, como diría Kant.

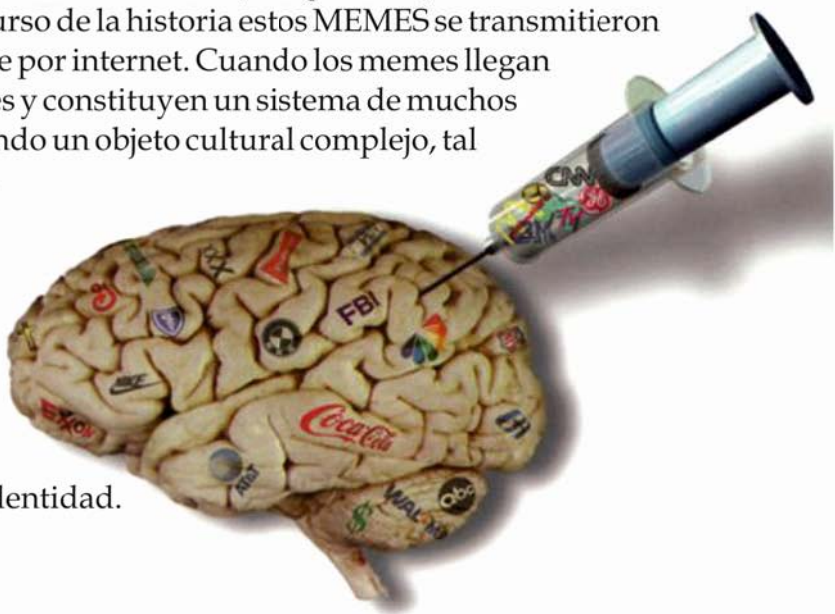
La tradición Advaita llama a este fenómeno, "Maya": la realidad inaprehensible, la realidad como pura ilusión. Algunos de los filtros que condicionan nuestra experiencia del mundo (y, literalmente, lo transforman) son: Nuestros sentidos (vista, oído, tacto, gusto, olfato), nuestras emociones, nuestros condicionamientos biológicos (hombres y mujeres estructuran la realidad de forma diferente, como demuestra la neurobiología), nuestra estructura neurológica, nuestra concepción del tiempo, nuestras experiencias pasadas, nuestras expectativas y deseos, nuestro nivel de consciencia, etc. Y un filtro, adicional, y que presento en este artículo es el MEME.

El término MEME es un neologismo acuñado por Richard Dawkins en 1976 en su libro "*El Gen Egoísta*" por la semejanza fonética con «gene» -gen en idioma inglés- y para señalar la similitud con memoria y mimesis. (Memory, Mimetic + Genetics = Memetics; Mem - Gen).



Así como el gen es la unidad básica biológica, el MEME, análogamente, representa la unidad básica cultural. Los genes comprenden lo innato y los MEMES lo adquirido. Un MEME es, en esencia, un virus; un virus que se instala en la mente y se transmite, aprovechando la condición social del hombre, horizontalmente por contagio cultural o por imitación, propagándose de cerebro en cerebro; las modas, las formas de fabricar, la idea de Dios, las marcas, melodías, ideas, hábitos... todo ello son MEMES, unidades culturales básicas que conforman nuestra cosmovisión (Weltanschauung) a través del desarrollo de nuestras creencias,

valores y, finalmente, nuestra identidad. Esto no es algo trivial, ya que, como explica Ken Wilber –padre de la Teoría Integral–, nuestro razonamiento, nuestra comprensión y nuestra visión del mundo se desenvuelve dentro de un contexto cultural específico (un indio del Amazonas que nunca haya estado en contacto con la civilización, jamás pensaría “Voy a Starbucks a tomarme un café”). Y este contexto cultural, expresado en lenguaje fundamentalmente –el lenguaje determina la realidad (Wittgenstein)–, está sometido a continuas invasiones/infecciones de MEMES. En el transcurso de la historia estos MEMES se transmitieron a través de la educación y ahora más rápidamente por internet. Cuando los memes llegan al cerebro forman patrones creando macromemes y constituyen un sistema de muchos memes estructurados e interrelacionados formando un objeto cultural complejo, tal como una lengua, una teoría, una mitología, una tecnología, etc. El peligro es no darse cuenta que estamos expuestos a memes buenos o malos, beneficiosos o perjudiciales para nuestro desarrollo. Entendiendo la naturaleza profunda de los MEMES podemos deconstruir ciertas unidades culturales básicas que encorsetan y condicionan el libre despliegue de nuestro pensamiento y, consecuentemente, de nuestra identidad.





**La tecnología y lo que  
hacemos con la tecnología  
crea inNOVAción**



De esta manera hay que cultivar y activar la atención (medio para el desarrollo de consciencia) para combatir la intrusión. Por lo tanto, recapitulando, más allá de los conocidos virus biológicos e informáticos, aparecen, ahora, estos virus de la mente. Generalmente, al hablar de virus, desata connotaciones negativas. Veamos, ¿Qué es un virus? Un virus es un vehículo para una idea o una información que intenta penetrar en un sistema para reproducirse/infectarse. Si consigue, finalmente, instalarse en el sistema puede generar alguno de los siguientes efectos: Efecto negativo: El MEME se comporta como un virus en el sentido tradicional, dañando al sistema que lo alberga. Una idea o información parasitaria que secuestra nuestra voluntad para responder al mundo.

Por ejemplo seguir las pautas del vestir que marca una moda, dificulta el contacto con mi propia identidad para vestir. Efecto positivo: El MEME es un "TOOL", una herramienta que requiere y desarrolla la capacidad/inteligencia del "hospedador". Por ejemplo un programa informático requiere mi inteligencia para manejarlo y, a su vez, desarrolla mi inteligencia posibilitando la configuración de nuevos procesos. ¿Cómo podemos discernir los MEMES beneficiosos de los nocivos? Muy sencillo. Simplemente formulando preguntas adecuadas que cuestionen la idea o información tratada:

¿Por qué defiendes realmente esta idea? ¿Es beneficiosa para mí? ¿Es una idea tabú? ¿Es una idea virtuosa? ¿Es una idea compulsiva? ¿Me tensa desprenderme de esa idea? ¿Me tensa asirme a esa idea? ¿Existen otras alternativas que rechazo? ¿Está fundamentada esta idea científicamente o a través de mi experiencia directa? ¿Qué pasaría si no siguiera/ usara esa idea?

Para no contagiarnos con MEMES indigestos hay que aprender con la propia experiencia, para que las ideas no sean solo copias, sino MEMES de propia creación. Fabricar MEMES es intermediar entre lo innato y lo adquirido lo que permitirá convertirnos, en definitiva, en arquitectos de nuestro propio destino. Para evitar que nuestra mente sea secuestrada por opiniones devaluadas y condicionadas, hay que desarrollar la capacidad para crear opiniones independientes; opiniones forjadas desde nuestro fondo más radical; desde el centro mismo de nuestra identidad.

*SÉ ESCÉPTICO, PERO APRENDE A ESCUCHAR.*

*El verdadero conflicto está en la verdad y las mentiras. No creas a los demás, no me creas a mí y, sobre todo, no te creas a ti mismo.*

*No les creas, pero escucha. Utiliza el poder de la duda para poner en tela de juicio todo cuanto oyes: ¿Es realmente la verdad?*

*Escucha la intención que se esconde en las palabras y comprenderás su verdadero mensaje.*



## Optimismo e Ilusión. La adopción de una actitud mental positiva

*Emilio Duró*  
Socio Fundador  
**Iter Consultores**



Las especies utilizan una sencilla fórmula para sobrevivir: vivir el tiempo necesario para asegurarse la descendencia. Toda la energía se dedica a esta tarea, siendo más importante la supervivencia de la especie que la del propio individuo.

Sin embargo el ser humano ha tenido en los últimos 100 años un profundo cambio, pasando de una esperanza de vida en España, (1900), de 35 años, a casi 83 años en la actualidad. Y continúa creciendo. Con ello se han dado dos nuevas situaciones:

- Como especie: aumento espectacular de la población, por lo que se plantean serios problemas de supervivencia al planeta
- Como individuos: 40 ó 50 años adicionales de vida no productivos desde un punto de vista de especie y donde la búsqueda del placer no basta para ser felices. Debemos pasar de "sobrevivir" a "vivir", necesitamos un sentido de vida.

Así nos encontramos ante una nueva encrucijada en la que la genética no tiene soluciones pre-establecidas en la fijación de objetivos que nos permitan encontrar nuevos retos y un por qué a nuestra existencia.

Por eso el  
número  
enorme  
depende

Si aplica  
profesio  
comport  
persona  
optimist  
como pr

Nuestro  
variemo  
al fracas  
hagamo  
con mie  
se siente

el tema más estudiado en la actualidad es la “búsqueda de la felicidad de los individuos”, que permita reducir el número de depresiones, ansiedades, alexitimias,...., causantes del mayor número de enfermedades y que suponen un alto coste laboral para las empresas. Fruto de ello es la aseveración de que cerca del 80% de todos nuestros logros dependen de nuestras actitudes.

Aplicando todo esto al campo laboral, las investigaciones más recientes apuntan que la calidad en el desempeño profesional, depende esencialmente de la calidad personal que aporta la persona, ya que no puede esperarse un rendimiento positivo, proactivo y eficiente de quien es incapaz de tener esa actitud en sus propias decisiones personales. Se estima que las personas optimistas y felices rinden entre el 65 y el 100% más que las personas no optimistas. A modo de ejemplo, me comentaba un amigo que a los astronautas les miden el coeficiente de optimismo como una de sus principales competencias. ¿Se imaginan ir en una nave a la luna con un pesimista?

El miedo al futuro nos hace sentir miedo, -sin duda el mayor causante de la infelicidad-, lo que hace que no cumplamos con nuestras costumbres, (miedo al cambio); no intentemos luchar por alcanzar alguno de nuestros sueños, (miedo al fracaso); comamos más de lo necesario y tengamos la necesidad de acumular para el futuro, (miedo a la supervivencia); hagamos lo que les gusta a los demás, aunque a nosotros nos desagrade, para no defraudarlos, (miedo al rechazo),..... Y todo esto no se puede lograr todo aquello de lo que seríamos capaces. Es absolutamente imposible lograr la felicidad si tenemos miedo.



Millones de años de evolución nos han conformado una estructura craneal en tres cerebros con funciones diferentes: el reptiliano, cuya misión es aumentar la esperanza de vida y que se expresa a través del cuerpo, (este cerebro prefiere una enfermedad grave a un stress que no puede controlar); el límbico que rige nuestras emociones y que filtra la información que llega a nuestro tercer cerebro: el racional.

Esto hace que en el futuro tengamos el reto de llenar de contenido nuestra vida y de buscar el equilibrio entre cuatro cuadrantes: el físico, (con los años la genética nos abandona); el intelectual con una pérdida constante de neuronas; el emocional con la pérdida de seres queridos, grandes cambios en nuestra vida y la necesidad de controlar nuestras emociones y el cuadrante espiritual por el que el ser humano siempre se ha preguntado.

Es importante resaltar que poca gente fracasa en la vida por causas técnicas y si por causas emocionales, (tristeza, desinterés, falta de autoestima, pérdida de seres queridos, problemas de pareja,...). Se nos ha entrenado para resolver problemas técnicos, pero no sabemos como convivir con las situaciones emocionales que nos desconciertan.

Por eso en los próximos años el reto es “vivir con ilusión y pasión y no sólo sobrevivir” como hasta hace poco vivía nuestra especie.

Un gran médico definía la felicidad como una mala memoria y una buena salud. Quizá el problema sea “desaprender y no aprender”. Yo apuntaría que todos vamos a morir, pero tenemos que conseguir que nuestra vida haya valido la pena.

Les deseo mucha suerte en su aventura por conquistar una vida apasionante. Y un consejo, sigan soñando imposibles. Sigán siendo niños.

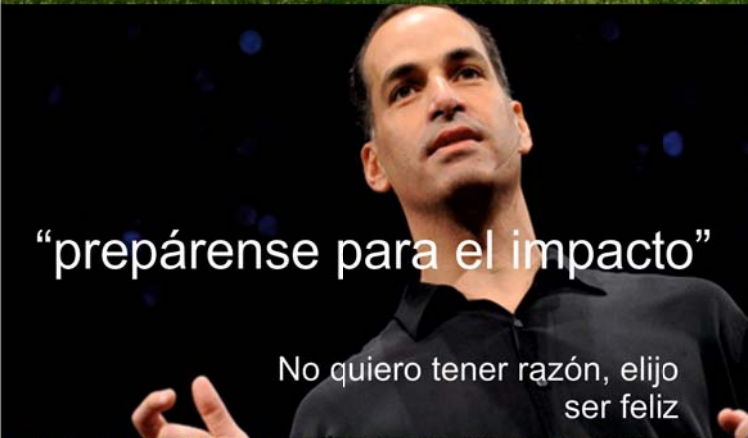




Haz deporte a diario



Tengo todos los aviones de Iberia a mi servicio



“prepárense para el impacto”

No quiero tener razón, elijo ser feliz



Un triunfador...

...no va en el AVE de las siete



No necesito una casa con jardines, tengo todos los de Madrid, y encima me los cuida Esperanza Aguirre.



Ojalá nunca consigan sus sueños, sigan siendo niños.















Gracias a todos

Óscar

María José

Patr

Rosa María

Juan Manuel

*Juan José*

Mercedes

Juan José

Leandro

José Luis

José Manu

Juan Pablo

Mayte

Julio

Martin

Luis

José Humberto

Marta

María

Kaouthar

Melchor

Marcelo



ricio  
Pablo  
**Theresa**  
Sara  
*Vicente*  
Ricardo  
José Luis  
**Héctor**  
Alberto  
Fernando  
Borja  
Andrés  
Ignacio  
José Antonio  
*Silvia*  
Aurelio  
Emilio  
**Raúl**  
**José**  
Antonio  
Enrique  
el  
Félix  
Francisco  
*Armando*  
Joaquín  
*Vicente*  
Augusto  
Carlos  
Rafael  
Helmar  
Ramón  
Federico  
María del Mar  
Conchita  
Jesús  
Gabriel  
Christian  
Guillermo  
David  
Felipe  
*Jaime*  
Luis María  
François  
Iván  
Miguel Ángel  
Gregorio  
Javier  
José María



# Adrenaline

by Ascari



[www.adrenaline.ascari.net](http://www.adrenaline.ascari.net)



Organiza:  
[www.xpansiona.com](http://www.xpansiona.com)  
(X)ansiona

Carretera de Campillos, Km 30,5 | ES29400 RONDA (Málaga) Spain  
[www.ascari.net](http://www.ascari.net)

