

Liderazgo emprendedor



**EFICIENCIA
PROGRAMADA**

Creando nuevos líderes...

EFICIENCIA PROGRAMADA®

Más ganancias es posible



¿Cuál es la diferencia entre producir más ganancias para una organización y no producirlas?

La primera respuesta que viene a la mente es que se puede deber al contexto, a veces de crisis o no tan amigable para determinados sectores.

Otra respuesta que puede surgir es que eventualmente se pueden tomar malas decisiones desde el directorio de una empresa o la cabeza de la organización.

También se puede esgrimir como respuesta la falta de creatividad, o publicidad o conocimiento de la organización.

Lo cierto es que si bien, las anteriores pueden ser válidas, la realidad nos indica que la diferencia entre ganar más o ganar menos está definitivamente en las capacidades de conducción de los mandos medios, es decir, las personas que tienen gente a su cargo.

Llámesese mandos medios a gerentes, encargados, jefes de área, supervisores, etc, etc.

Son éstos los encargados de mover el motor de toda organización: los empleados. Ellos son los que llevan a cabo las tareas necesarias para el logro de objetivos y cumplimiento de metas de la empresa.

Por lo tanto, la tarea de los mandos medios es esencial para el logro deseado.

Este logro no sólo redundará en beneficios directos para la organización, sino fundamentalmente para el mando medio que verá compensado su trabajo de excelencia con su equipo.

Los mandos medios deberán contar con capacidades tendientes al desarrollo de la organización respetando como premisa básica la misión de ésta, y actuar en consecuencia.

Para ello deberán no sólo acceder a las herramientas que le permitan optimizar la gestión para el logro de objetivos, sino que deberán asimilar todas las conductas necesarias para el manejo social dentro de la organización.

Esto se refiere directamente al manejo y formación de equipos de trabajo que le permitan aprovechar al máximo las capacidades de cada individuo.

Para este último punto es indispensable **la adquisición de conductas de liderazgo, formar una mente abierta y desarrollar las creencias individuales para su propio éxito.**

El éxito se verá en su máxima expresión en el ambiente laboral, pero fundamentalmente en su desarrollo y vida personal.

Un mando medio líder es igual a más ganancias para la organización.

El programa "*Eficiencia Programada*" nos indica precisamente eso: para ser eficientes no debemos poseer cualidades innatas que nos lleven por ese camino. **La eficiencia se puede programar** a través de programar nuestra mente para ello.

La "Eficiencia Programada" tiene como premisa básica convertir a las personas en Líderes. Un líder luego hará que todos los engranajes se sincronicen con la misión y la visión de la empresa potenciando al máximo sus beneficios.

Bienvenidos al "Éxito programado"...

Temario:

1. Qué es un Líder y por qué te cambiaría la vida serlo
2. Teorías sobre Liderazgo
3. Nuestras creencias definen lo que somos
4. La carrera hacia el liderazgo...conductas
5. ¿Actitud o Aptitud? definitivamente las dos...
6. Cualidades de liderazgo...características en ambientes laborales
7. Modelando la excelencia...adquiriendo las primeras conductas
8. Hábitos y comportamientos de los líderes
9. Comunicación como herramienta para el éxito
10. Objetivos...desafiantes pero motivadores
11. Vínculos...líder y seguidores
12. Estilos personales...conocernos primero a nosotros mismos
13. Disciplina...quejas y sanciones
14. Creciendo como líder...principio de los cuatro acuerdos
15. Motivación... esa gran herramienta...
16. Conocer a las personas e influir en ellas...PNL
17. Conocer a las personas e influir en ellas...parte II
18. Tomar decisiones...a veces una difícil decisión
19. El rey tímido...
20. Lo que creemos es sólo eso...lo que creemos
21. Anclajes de PNL...poder con un chasquido
22. Brillando...
23. Nuestras creencias definen lo que somos...parte II

1

Qué es un Líder y por qué te cambiaría la vida serlo

Siempre asociamos la palabra Líder a ámbitos como el deporte, o grupos variados, o partidos políticos, o movimientos sociales, etc. La realidad es que efectivamente ese tipo de actividades siempre es conducida por alguien a quien se considera un líder.

De todos modos, debemos saber y tener en claro que un líder puede ser cualquier persona que se desempeñe en distintas actividades, pero fundamentalmente un líder adopta las conductas de liderazgo para la vida misma. Es decir, la persona que es líder modifica su propio ser y actúa como influencia positiva tanto en sí mismo como en los demás, de esta manera comienza el camino a un único destino: el éxito personal.

Definición de Líder:

- El termino líder hace referencia a conducir, dirigir, guiar...
- Un líder es la persona dentro de un grupo determinado que ejerce una mayor influencia sobre el resto.

- Liderazgo es el conjunto de habilidades o características que posee una persona que le permiten influir en la forma de actuar de otra.

Podemos incluir una gran cantidad de definiciones, pero en todas vamos a encontrar puntos en común acerca de las cualidades y características de un líder.

Habitualmente se hace referencia a la persona que conduce o guía un grupo de personas; esto se asocia directamente a ámbitos laborales, pero debemos considerar la premisa de que la persona líder es y será líder en todos los aspectos de su vida: familia, amigos, vida social, situaciones cotidianas, etc.

En cada uno de esos aspectos, sabrá sacar provecho de la situación para su propio beneficio y el de los demás.

Ser líder no es sólo para el trabajo...ser líder es para la vida...

Ser líder no es sólo para los elegidos...ser líder es para todos...

Desmitificando...

El liderazgo no es sólo para ámbitos laborales, un líder lo es siempre en todos los aspectos de su vida. Por eso los mandos medios líderes se destacan aún más que los que no poseen cualidades de liderazgo. Porque adoptan el liderazgo como medio de vida en toda su experiencia social.

El liderazgo permite influenciar para lograr el crecimiento personal, no sólo en lo emocional, cognitivo y social, sino también en lo económico y logro de metas.

El liderazgo se basa en adquirir las conductas necesarias para ser líder, no hace falta haber nacido como tal, por lo tanto, cualquiera puede adquirirlas y modificar su vida.

No todos nacemos con las condiciones para ser líderes, pero todos nacemos con las condiciones de poder aprender...de poder programarnos...

Y de eso se trata esto...de aprender a ser exitoso, así que esta es la primer buena noticia que te tenemos. Sólo hay que dar el primer paso...

El liderazgo es un camino de ida...un camino fantástico...y comienza ahora...bienvenido...



2

Teorías sobre Liderazgo

Uno de los primeros y grandes cuestionamientos sobre el liderazgo es: “*yo no nací para ser líder*”, por lo tanto, no podré serlo...

Dejanos que cuestionemos un poco esa afirmación...

Naciste para saber leer y escribir?

Naciste para ser madre / padre?

Naciste para trabajar en un determinado ámbito?

Naciste para tener pocos amigos? Naciste para tener muchos?

Naciste para ser positivo? O ser negativo?

Ninguno de nosotros nacemos siendo...lo único que somos al nacer es “humanos”, sólo eso...

El resto lo determina lo que nos rodea, nuestra sociedad, nuestra familia, nuestra situación económica, nuestras relaciones, etc.

Pero todo lo que somos se basa en nuestras conductas y decisiones a lo largo de nuestra vida, y todos sabemos que las conductas pueden ser modificadas...

Por lo tanto, si lo que somos es el resultado de nuestra conducta, modificando nuestra conducta, modificaremos lo que somos...

Un poco de teoría...

Según Bernard Bass⁽¹⁾ existen tres maneras de convertir a la gente en líderes:

- Teoría del atributo: los atributos naturales de una persona pueden llevarlo a convertirse en líderes, **aunque no es tan común...**

Contrariamente a lo que el “colectivo” piensa, el liderazgo como condición innata rara vez se manifiesta. Esto derribaría el mito “líder se nace”. Si bien existen casos donde las cualidades de una persona hacen que sus conductas sean precisamente las de un líder, éstos son los menos, ya que no todos poseemos de manera innata la totalidad de conductas que se requieren para el liderazgo.

- Teoría de grandes acontecimientos: una crisis o un acontecimiento importante puede generar cualidades extraordinarias de liderazgo en una persona ordinaria.

Muchas veces se han dado casos donde las personas “no sabían” que podían ser líderes hasta tanto se desencadena una situación en particular que los obliga a adoptar estas conductas de líderes.

En una empresa donde fallece el dueño, o una crisis económica repentina, o la imposibilidad de continuar las políticas actuales por cualquier motivo, o la acefalía en una familia, hace que quien deba hacerse cargo exteriorice conductas compatibles con el liderazgo.

Por supuesto, y al igual que en la teoría del atributo, estos casos son los menos.

- Teoría del liderazgo transformador: las personas pueden elegir convertirse en líderes aprendiendo destrezas de liderazgo. Dentro de las opciones de mejora en los mandos medios, la idea de convertirse en líder a través del conocimiento y adoptando las conductas adecuadas es sin duda la revolución en cuanto a la excelencia buscada para el rol gerencial.

Sobre esta concepción de liderazgo, podemos afirmar que no sólo se trata de una teoría, sino que es la más exacta de las definiciones a poner en práctica, ya que no da lugar a ambigüedades...es líder quien decide serlo, sólo hay que conocer cuáles son las conductas necesarias para tal fin...



- (1) Bernard Bass (11 de Junio de 1925 - 11 de Octubre de 2007) fue un académico estadounidense, profesor en la Universidad de Binghamton. Postula su teoría de Liderazgo Transformacional en contraposición a la de Liderazgo Transaccional

3

Nuestras creencias definen lo que somos

Cómo puedo llegar a ser líder y exitoso si no tengo lo necesario?

Esta puede ser una pregunta común, y tal vez te la hayas incluso planteado en algún momento de tu vida.

No sólo cuestionándote no ser exitoso, sino tal vez considerando que no tenías lo necesario para ascender en tu trabajo, o en caso de haber llegado a una posición de mando medio por una cuestión de experiencia, no saber cómo avanzar para mejorar los conceptos. O tal vez pensabas que no tenías los amigos que deseabas, sólo porque *“soy así, no puedo cambiar”*, o la pareja que consideras ideal y el miedo a *“no ser lo que la otra persona espera”*.

Todo nuestro ser, lo que somos, lo que hacemos, lo que decimos, lo que mostramos a los demás, está delimitado (y limitado) por nuestras creencias.

Si siempre creímos que en nuestra vida relacionada con el dinero como mucho podíamos aspirar a ser simples empleados de un comercio, es muy probable que terminemos siendo siempre empleados de comercio. Por qué? Porque lo creímos así, o nos lo

hicieron creer. (*No me da la cabeza para otras cosas, dónde voy a conseguir un trabajo mejor, yo no sé cómo dirigir un grupo de gente, no tengo estudios universitarios, me falta experiencia en otras cosas, etc, etc, etc.*)

En innumerables cantidades de veces, un mando medio llega a ese puesto aún a pesar de tener este tipo de creencias. Lo que definitivamente no podrá hacer jamás es desarrollar su potencial ni el de los que lo rodean, ya que se verá limitado por sus propias creencias.

Muchas de nuestras creencias, de hecho, la mayoría de ellas nos son inculcadas en nuestra niñez. Esas creencias se marcan a fuego en nuestro subconsciente y regirán nuestra vida por siempre. Hasta que logremos identificarlas y modificarlas...

Anécdota:

Desde niño tuve grabada a fuego una creencia que marcó mi comportamiento hasta la adultez. No era una creencia menor, era una creencia sobre el dinero...siempre escuché decir en mi familia que si una persona era adinerada, era porque alguien le había dejado ese dinero o era malhabido. Esta persona tiene plata...seguro que los padres le dejaron algún negocio. Esta otra persona tiene plata...seguro que la familia era rica. Esta otra persona tiene plata...seguro que la heredó. Esta otra persona tiene plata...seguro anda en algo raro.

En definitiva, creía que el dinero era algo que se heredaba, o era algo ilícito. No concebía la idea de pensar que alguien podía generar o ganar su propio dinero.

Así es que, como mis padres no tenían fortuna y eran honestos, yo estaba condenado a no tener nunca dinero.

Y así viví mi niñez, mi adolescencia y mi juventud, convencido de que nunca iba a tener dinero...y adivinen qué...jamás lo tuve!!

Sucede que todo lo que emprendía o trabajo que encontraba era ya con la premisa de que no me iba a servir para tener fortuna, por lo tanto nunca podía progresar, no tenía casa, ni auto, ni momentos de esparcimiento, ni vacaciones, ni ahorros...mientras me preguntaba por qué mis amigos de la infancia tenían todo eso y más...

Y era claro, todo sucedía porque yo así lo creía...esa creencia que se grabó a fuego me condicionó para siempre (hasta que la identifiqué y la modifiqué). En realidad lo primero que asumí era que esa creencia no era mía...era la de mis padres (que nunca fueron ricos)...y seguramente de sus padres (que tampoco fueron ricos)...y así heredábamos en nuestra familia la creencia del dinero.

Como esa creencia, todos tenemos interminables cantidades...que nos hacen ser lo que somos...y **lo que somos es el resultado de nuestras acciones.**

Pensar en nosotros mismos:

¿cuáles son tus creencias limitantes con respecto al dinero? ¿Cómo crees que influyeron en tu vida esas creencias?

Toma unos minutos para pensar en ello e identificarlas. Revive los momentos en las cuales te hablaron del

dinero y de la riqueza desde que comenzaste a tener consciencia de su existencia.

No sólo podemos tratar el tema del dinero, sino de la prosperidad en sí misma. Ésta implica no sólo el aspecto económico sino también lo social, las relaciones personales. La prosperidad es el curso satisfactorio de todas las cosas que emprendemos. Por lo tanto, encierra muchos aspectos de nuestra vida. Pensemos en todo ello...

Para todo lo que nos rodea, tenemos una creencia seguramente definida que nos hace actuar en base a eso que creemos. Por eso los límites de nuestro accionar estarán impuestos por los límites de nuestras creencias. No vamos a ir más allá, es tan simple como eso. Los límites siempre, pero siempre estarán en nosotros, no en el contexto.

Una vez que tengamos identificadas esas creencias limitantes, ya estamos dando el primer paso para desterrarlas. Traer esas creencias al plano consciente es el puntapié inicial para nuestra transformación. Es tener la certeza de que nos fueron impuestas por alguien más (seguramente nuestros padres o familiares) y ser conscientes de que no nos pertenecen !!! Son las creencias de otros, no vamos a seguir haciéndonos cargo de ellas....

Más adelante vamos a ver cómo modificar esas creencias limitantes...no nos apresuremos...

Lograr resultados distintos...esa tarea imposible...

Albert Einstein decía *“Si buscas resultados distintos, no hagas siempre lo mismo”*

Si siempre multiplicamos 3 x 3, nos va a dar 9. Jamás vamos a obtener otro resultado. Si queremos obtener un resultado distinto, pues vamos a tener que multiplicar otros números...

Y aquí es donde se pone interesante...hacer algo distinto para lograr otros resultados...

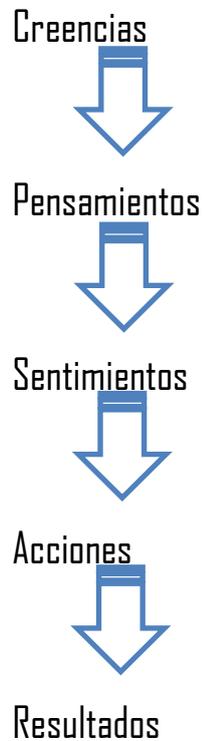
Recordemos que nosotros siempre tenemos el CONTROL de nuestras vidas. Si aún no has reconocido eso, es porque estás actuando en base a hábitos elaborados subconscientemente. *“Si siempre haces lo que siempre has hecho...seguirás obteniendo lo que siempre has obtenido”*

Las cosas no llegan solas, no es cuestión de suerte...

Si estás ocupando en este momento un cargo gerencial o mando medio, o tenés aspiraciones de ascender para lograrlo, no llegó por casualidad esta situación a tu vida. Indudablemente has hecho algo para llegar a esta instancia. La idea, de todos modos, es que si ya estás en el puesto que deseabas, puedas explotar al máximo tus capacidades. Y si estás a la expectativa de llegar a ese puesto, aún con más razón.

Primero veamos por qué obtenemos los resultados que obtenemos. Como dije anteriormente, nada está librado al azar y todo es consecuencia de determinados comportamientos y conductas que nos rigen. A modo de simplificación se resume todo en *“la fórmula de la creación”*.

Qué es? Veamos...la fórmula de la creación está compuesta por los siguientes factores:



- Las creencias (nuestro ego) es lo que “creemos” que somos, por lo que nos han transmitido, o hemos experimentado.
- Esas creencias determinan nuestros pensamientos, que son, de hecho, un reflejo de esas creencias.
- Esos pensamientos generan un sentimiento (bueno o malo).
- Cada sentimiento hace que tomemos acciones (o no), y de esa manera obtenemos resultados.

Si tenemos la creencia de que somos inseguros, incapaces, tímidos, de que no podemos socializar con la gente, etc., nuestros pensamientos serán "no puedo", "me van a criticar", "se van a burlar de mí", etc. Estos pensamientos generan el sentimiento de

miedo, de carencia, de que no es posible; y esos sentimientos se reflejan en tus acciones, que te mantienen en tu zona de confort, obteniendo siempre los mismos resultados.

En definitiva, nuestros resultados son consecuencia de nuestras creencias. **Para cambiar los resultados, indefectiblemente vamos a tener que cambiar nuestras creencias...**

Es impresionante la incidencia que tiene en nuestra vida nuestras creencias (aunque a veces no nos demos cuenta y otras tantas las neguemos conscientemente)

Pero no nos adelantemos...como dije antes, volveremos más adelante con este tema...



4

La carrera hacia el liderazgo...conductas

Cómo se supone que puedo llegar a ser líder?

Como ya lo mencionamos anteriormente, el liderazgo es una condición que se adquiere a través de conductas, no hace falta haber nacido líder para serlo...

Más adelante vamos a charlar un poco sobre PNL (Programación Neurolingüística), pero te voy adelantando una **extrema** simplificación de lo que originó la PNL:

Veámoslo con un ejemplo:

Tenemos dos personas, una es exitosa y adinerada y la otra frustrada y sin dinero. Las dos personas nacieron en una misma familia con pocos años de diferencia, las dos tuvieron la misma educación, asistieron al mismo colegio y hasta con los mismos profesores, las dos atravesaron las mismas condiciones económicas de su familia, las dos tuvieron sus momentos de esparcimiento y diversión, las dos tuvieron sus inicios laborales al mismo tiempo, las dos comparten inclusive sus gustos musicales, lectura y cine.

No podemos decir que las condiciones fueron unas para una y otras para la otra persona, más bien diríamos que

tuvieron todo lo mismo...ahora bien...qué es lo que hizo que una fuera exitosa y la otra no?

Una tomó decisiones y acciones que lo llevaron por un camino, y la otra tomó otras decisiones y acciones que lo llevaron por otro camino...y eso marcó la diferencia entre el éxito y el estancamiento...

Seguramente estarás pensando que algo habrán tenido que ver las personas con las que se relacionaron...si...seguramente habrán influido, pero terminamos de todos modos en lo mismo: la conducta que tuvo cada uno de ellos. Uno tomó ciertas decisiones y otro tomó otras...todo se basa en conductas.

Entonces, la PNL decidió estudiar las conductas de las personas exitosas, ya que era eso lo que las definía...conductas...

Por qué una persona hace tal o cuál cosa?, por qué toman tal o cuál decisión? Por qué reaccionan diferente ante un mismo estímulo?

Conociendo ya el trabajo de la Psicología Humanista, el inicio de la PNL se basó en el estudio de las conductas de las personas exitosas e influyentes de nuestra sociedad.

La premisa era: si puedo identificar los logros de una persona, puedo estudiar e identificar las conductas que lo llevaron a ese logro, por lo tanto, puedo definirlas y aplicarlas a otras personas para que las adopten...

Por supuesto que la definición anterior es simplificada al extremo, pero es un punto de partida para lo que quiero iniciar a continuación, que es sobre las conductas de liderazgo y su aplicación, y ya anticiparte que si estás en este punto de la lectura, sos la persona indicada para conocer y adquirir conductas de liderazgo...



5

Actitud o Aptitud? definitivamente las dos...

Ser líder es una cuestión de *actitud*, también lo es de *aptitud*...como ya lo dijimos, no es una cuestión innata.

O sea que la actitud es algo que nos puede costar más o menos, pero definitivamente es algo que podemos dominar, ya que se trata de el temperamento con el que nos desenvolvemos ante determinada situación. Podemos decidir tener determinadas actitudes, así es que ya te anticipo que tu actitud es una cuestión de elección...

La aptitud también depende de nuestras capacidades y de nuestra “cultura”, de todo lo que hemos aprendido y “aprehendido”, de nuestro talento y capacidades para hacer las cosas. Pero a pesar de seguramente faltarnos algo para tener la aptitud necesaria o la que deseamos; esta se puede conseguir capacitándonos, leyendo, nutriéndonos de todo lo que esté a nuestro alcance...convengamos que, con el advenimiento de internet, hoy no hay nada a lo que no podamos acceder. Por lo tanto, tu aptitud también es una cuestión de elección.

La buena noticia es que si no es innato, por ende, puede ser adquirido...y eso es lo que vamos a hacer: adquirir conductas. Estas conductas se basarán en comportamientos ya analizados, estudiados y comprobados científicamente y son los considerados ideales para ser un líder.

Recordemos que hay tantas aristas como creamos con respecto a ser un líder, pero no olvidemos una de las principales, que es considerar que un líder es **la persona a la cual las personas siguen porque quieren...**

Es tan corta la frase para lo inmenso de su significado...y tal vez en esta frase tan escueta encontremos el motivo principal de nuestro cambio...

Imagina el “poder” de saberse líder de tu equipo de trabajo, cuyos integrantes desean estar a tu lado para lograr la eficiencia deseada. Gerenciar con liderazgo es el objetivo final.

Tal como lo indiqué al principio de nuestra charla, ser líder puede ser beneficioso para el ámbito laboral, pero también vamos a sobresalir como líderes en nuestra vida cotidiana, en nuestra casa, con nuestros amigos, familiares, etc.

Se imaginan como la persona que tome decisiones? Como la persona a la cual todos consultan? Como la persona a la cual todos toman como modelo? Como la persona a la cual todos respetan? Como la persona a la cual todos admiran? Como la persona de la cual se sienten orgullosos sus allegados?

Imagínenlo...pero de verdad...imagínenlo un segundo...

Quién podría negarse a ello?

Bueno, eso (y mucho más) es ser un líder.

A modo de anécdota, les quiero comentar un poco sobre mi camino personal y cómo es que llegué a modificar mi personalidad a través de la modificación de mi conducta. No pretendo compartirlo para presumir de mis acciones, sino que pretendo mostrar (y demostrar) cómo se puede llegar a ser exitoso y ser un líder sin haber nacido para ello. Cómo se puede llegar a

triunfar tan sólo con la adquisición de conocimiento y la modificación de conductas.

Con esto quiero decir que cualquier persona que se plantee ser un líder exitoso, lo será...

Esa modificación en mi conducta es la que hoy me lleva a compartir mi conocimiento y experiencia, esa conducta que hace que asome la cabeza por sobre los demás (*a pesar de mi baja estatura, je...*), esa conducta que hace que no tenga vergüenza de estar al frente de personas, esa conducta que mejoró mis relaciones laborales, la misma que mejoró mis relaciones personales, esa conducta que me hizo ser el centro de atención y no sufrir por serlo, sino que me hizo aprender a disfrutarlo y querer cada día más y más ser un líder...

Hace ya muchos años, aun siendo un simple empleado administrativo en una empresa financiera, comencé a preguntarme cómo me vería en unos años en ese trabajo. La primera respuesta que se me vino a la mente era lógica en ese tiempo... me veía haciendo exactamente lo mismo que estaba haciendo en ese momento detrás de mi escritorio lleno de papeles. Viéndolo ahora a la distancia, entiendo ese pensamiento; y ese pensamiento era sencillamente porque era un trabajo que me resultaba relativamente fácil, no tenía grandes responsabilidades, el sueldo no era malo, yo era soltero, no tenía pensado aún formar una familia; es decir, era un trabajo que me resultaba *cómodo*. No tenía grandes aspiraciones en ese momento, por lo tanto, era el trabajo indicado para mí...

De todos modos, había algo que hacía un poco de ruido en mi mente...si yo seguía en ese trabajo, jamás iba a lograr incrementar mis ingresos, ya que el puesto no lo ameritaba.

Entonces ahí logré identificar mi primera motivación para hacer algo diferente...quería ganar más, quería más dinero del que recibía. El factor económico fue mi primer gran motivación para el cambio. Seguramente tu motivación pasa también por ese lado, y si no pasa por ahí, pues deberías incorporarlo a tu vida, ya que el dinero es lo que mueve al mundo...

En aquellos tiempos se dividía a los empleados de la empresa en administrativos, encargados y gerentes. Por supuesto que un encargado ganaba más y un gerente todavía más que éste. Entonces, sin ninguna otra motivación más que el dinero, me dije a mi mismo: “si quiero ganar más, tengo que llegar a ese puesto de encargado, pero sin perder de vista el de gerente, ya que ese es mi objetivo”

Qué hago? Cómo llego a ese ascenso? Cabe recordar que en ese momento yo no tenía ni idea que existía el liderazgo como disciplina, mucho menos conocía la existencia de la programación neurolingüística, tampoco había oído hablar de cursos o capacitaciones para mejorar la performance, sencillamente porque jamás me había interesado en ello. Para qué?, si yo estaba cómodo en mi puesto de trabajo...

Entonces comencé a delinear una estrategia a través de conocer más en profundidad el trabajo de un “encargado”...qué era lo que hacía ser un encargado a alguien? -Se requería algún tipo de estudio específico? no...-Se requería algún tipo de conocimiento en particular? no, tan sólo lo relacionado al trabajo, que además era algo que ya conocía.-Se requería responsabilidad? Si, por supuesto, pero era algo que ya tenía...

Entonces, qué era lo que hacía encargado a la persona encargada?

La respuesta no tardó en llegar: *actitud*...eso era lo que diferenciaba al encargado del administrativo.

Así es que de esa manera aprendí que la actitud es el motor de cualquier acción que genere en mi vida.

Cuá era la única forma de saltar de mi lugar cómodo? Tener otra actitud...

Luego les sigo contando más...

Zona de confort...ese malvado y poderoso imán

Seguramente has oído hablar de la “zona de confort”.

La referencia a esa zona no es precisamente que sea un lugar cómodo, ni siquiera que sea un lugar placentero. A veces sí lo es, pero otras veces lejos está de serlo.

Zona de confort se refiere simplemente a la zona de nuestro comportamiento en donde conocemos todo y tenemos cierto control sobre lo que sucede...es donde evitamos el miedo y la ansiedad, es donde actuamos en piloto automático, es donde sólo se encuentra lo conocido, por lo tanto, nos hace sentir seguros, ya que no asumimos ningún riesgo al interactuar con lo desconocido...

Este malvado y poderoso imán es el que nos hace quedar estancados; nuestro ego se siente tan a gusto y sin riesgo ahí que no nos permite animarnos al crecimiento personal, ya que para eso deberíamos sortear los límites de esa zona que nos atrae tan enérgicamente.

¿Cómo hizo Cristóbal Colón para adentrarse en un mar profundo sin saber si realmente llegaría a buen puerto? No te parece que hubiera sido más *cómodo* quedarse en un lugar que conocía? Más allá de las pasiones a favor o en contra que despierte, no podemos negar que era un visionario, aventurero, ambicioso y fuerte...

Y vaya que salió de su zona de confort...

“Nunca se puede cruzar el océano hasta que no se tenga el coraje de perder de vista la costa” (Cristóbal Colón)

Y qué hay de todos los viajeros y exploradores de la antigüedad? Y de los inventores? Y de los guerreros? Y de los referentes de la música, el arte, la religión? Y de los movimientos sociales que modificaron al mundo? Todos ellos definitivamente abandonaron su zona de confort...

Pero no es tan simple abandonarla...a veces puede llegar a dar bastante trabajo. De todos modos, otra buena noticia es que es posible salir de allí, y lo único que vamos a necesitar es una cierta dosis de...*actitud*.

En muchas oportunidades sabemos que estamos inmersos en un mundo que nos hace mal, somos conscientes de nuestro miserable trabajo, o conocemos perfectamente lo malo de nuestra relación de pareja, o sabemos que en nuestro entorno no nos consideran hábiles.

Sin embargo, permanecemos ahí, no porque nos guste, sino más bien porque sabemos lo que va a suceder, ya lo conocemos.

Ese conocimiento de lo que sucede y lo que va a pasar hace que sintamos seguridad al saber que tenemos el control de todo lo que acontece a nuestro alrededor. Aunque lo que sucede sea malo para

nosotros, por lo menos ya sabemos que va a pasar eso y no otra cosa.

Al sentir seguridad sobre eso que va a pasar (bueno o malo), despejamos todas las dudas sobre cómo nos comportaríamos si algo distinto ocurriera, porque ya que sabemos que nada distinto ocurrirá. Por lo tanto, conocemos perfectamente cómo actuar y nada ni nadie nos genera incertidumbre.

Ese es el motivo por el cual es tan poderosa la zona de confort, somos incapaces muchas veces de enfrentar lo desconocido, salir a luchar contra el miedo, ponernos cara a cara con lo que pensamos que podría ser...

Pensar en nosotros mismos:

¿En qué situaciones de tu vida tu ego no te permitió moverte de tu zona de confort?

¿Recuerdas alguna situación en particular donde tenías todo listo para avanzar, pero no pudiste hacerlo?

¿Cuáles fueron los argumentos que tuviste para no salir de tu zona de confort?

Saliendo...

Reconocer que estamos inmersos en nuestra zona de confort (que todos la tenemos) es el primer paso para salir de allí.

Nada va a cambiar si seguimos haciendo siempre lo mismo, frecuentando las mismas personas, continuando con nuestra rutina, temerosos de cambiar alguna pieza del rompecabezas...

Tenemos que experimentar cosas nuevas... *tenemos que sentirnos cómodos en esa incomodidad...*

De qué manera reconocemos que no podemos salir de allí? Cuando identificamos nuestras incertidumbres, miedos e inseguridades.

Cuando algo comienza a moverse o a cambiar a nuestro alrededor, entramos en incertidumbre, no saber qué va a pasar nos genera esa sensación inevitable, afrontar lo desconocido nos paraliza. Esa incertidumbre nos trae como consecuencia el miedo, por ende, nos sentimos inseguros.

Si supiéramos de antemano qué va a pasar, no tendríamos incertidumbre, por lo tanto, no existiría el miedo y por supuesto nos sentiríamos seguros...entonces nos quedamos en nuestra zona de confort atraídos por ese poderoso imán de la seguridad...

Debemos saber de todos modos que **en la incertidumbre están las mayores posibilidades de éxito.**

Quién nos mantiene dentro de la zona de confort? Nosotros mismos por supuesto, nuestro ego. Nuestra mente es la que hace que nos quedemos...ella usa un pequeño gran truco para convencernos de no salir de esa zona: la *racionalización*

A través de la racionalización, la mente nos convence de no hacer las cosas. ¿Por qué? No creas que nuestra mente nos quiere hacer mal, todo lo contrario...utiliza todos los recursos disponibles para que no hagamos las cosas que nos dan miedo; entonces esa mente primitiva está en teoría cuidándonos.

El primer paso de la racionalización es la que impide que nos movamos, aun cuando estábamos a punto de intentarlo. Nos dice cosas tales como “mejor otro día”, “ya va a llegar el momento oportuno”, “no tengo dinero”, “no tengo tiempo”, etc, etc, etc.

El segundo paso de la racionalización es cuando la mente “nos felicita” por no haber tomado riesgos y habernos quedado en nuestra zona segura, sin miedos, ni incertidumbre...

Imagina un niño parado en un trampolín frente a una piscina. Tiene miedo...su mente le dice que no salte...nunca lo hizo, no sabe cómo es hacerlo, tiene incertidumbre, su mente le dice que no, que se quede quieto, se siente inseguro, no sabe que va a pasar si salta...

El niño toma consciencia de ese miedo, y haciendo un gran esfuerzo finalmente salta...para luego asomar desde abajo del agua, nadando rápidamente hacia la escalera...para saltar de nuevo...

Ese niño tenía dos caminos: saltaba o no saltaba. Si no lo hubiera hecho, seguramente su mente lo habría reconfortado diciéndole que había tomado la decisión correcta, que no puso en riesgo su integridad enfrentando lo desconocido. Habría hecho lo que su mente le indicaba, pero nunca hubiera sabido lo que es tirarse de un trampolín...

En la vida real pasa lo mismo, están los que se quedan sin saltar pero seguros, y los que se animan a dar el salto asumiendo algún riesgo.

Todos hemos tenido nuestro propio trampolín en determinadas situaciones de la vida...

Seguramente ahora estamos identificando algún trampolín del cual nos bajamos en su momento, y seguro que en ese momento nos pareció la decisión correcta, pero tal vez sólo anhelábamos la seguridad de no enfrentarnos con algo distinto.

Lo bueno es que ahora ya sabemos que siempre que nos enfrentemos a una decisión o situación desconocida, nuestra mente nos va a decir “no te muevas”, y como ya sabemos que nos va a decir eso, le presentamos razones para que no nos detenga:

Cuando sentimos ese miedo de hacer algo, lo primero que debemos hacer es reconocer esa racionalización que intenta detenernos, decirle a nuestra mente *“no... te agradezco que trates de protegerme, pero yo tengo el control”*

Esa es la manera de actuar: saber de antemano que nuestra mente va a tratar de protegernos dejándonos en el mismo lugar, luego, sabiendo esto, tomar consciencia de la necesidad de contar con una *actitud* distinta y empujarnos hacia adelante y fuera de nuestra zona de confort.

Proyectar: Ver más allá de la situación actual, ver qué pasaría si tomamos una decisión.

Reconocer: anticiparnos a que nuestra mente nos va a tratar de frenar.

Actuar: no hacer caso al miedo de nuestra mente y dar el paso necesario.

Algunos ejercicios fáciles para demostrar que es posible salir de nuestra zona de confort es hacer todos los días algo que nos incomode.

Por ejemplo, si no te gusta hablar con extraños, hoy es un buen momento de preguntarle la hora a alguno en la calle. Qué va a pasar? Nada...como mucho te dirá que no tiene hora, pero habrás hablado con un extraño, y habrás salido de tu zona de confort sin ningún daño, sólo tuviste que tener la actitud necesaria.

Siempre dejas esa tarea que no te gusta para después? Ok, hazla ahora mismo. Qué va a pasar? Nada...al contrario, la sensación de haber superado ese escollo no tiene precio...y habrás salido de tu zona de confort sin ningún daño, sólo es cuestión de actitud.

Te gustaría cambiar de trabajo? Perfecto, envía tu currículum ya mismo. Que va a pasar? Nada...a lo sumo conseguirás ese mejor trabajo, y habrás salido de tu zona de confort sin ningún daño, sólo pusiste actitud.

Teda vergüenza saludar a tu superior cuando llega? Párate en primer lugar mañana cuando llegue y saluda como si nada. Qué va a pasar? Nada...tal vez hasta te considere de una manera distinta al ver que no te intimidas, y habrás salido de tu zona de confort sin ningún daño, y ahí sí que le habrás puesto actitud.

Una vez que hacemos varios ejercicios simples, vemos que no nos ha sido imposible hacerlo, y nos damos cuenta de que nada malo ha sucedido, ahí es cuando nos comenzamos a sentir cómodos en la incomodidad...

Salir de nuestra zona de confort SIEMPRE es posible, sólo triunfan los que ya lo hicieron...

Estás pensando ya en salir de la tuya??

Aptitud como elección

En qué consiste tener aptitud, ser apto para algo?

Significa reunir las cualidades suficientes para desarrollar alguna acción específica.

Un profesional contable, seguramente es apto a raíz de haber adquirido conocimientos en contabilidad, matemáticas, estadística, finanzas, economía, etc. Lo mismo sucede con los abogados, ingenieros, médicos y tantas otras profesiones.

Para estas actividades, es condición *sine qua non* tener conocimientos específicos de cada rama. Si un abogado quisiera ejercer como médico podría, ya que no tendría los conocimientos adecuados; de la misma manera un médico no puede ser abogado (por lo menos con los conocimientos de medicina).

Pero...y si quiero ser un líder?

Qué tengo que estudiar para ser un líder? Ciencias sociales? Ciencias exactas? Humanidades? Psicología?

Si bien la adquisición de conocimiento siempre es bienvenida, la realidad es que el liderazgo en sí mismo, en su base primitiva, en su nudo, en su núcleo, se trata básicamente de conductas.

Un líder se diferencia de un seguidor (*de esta manera llamamos a las personas que no son líderes, pero lo siguen*) en sus conductas; hay conductas de líder y conductas de seguidor.

Entonces, sólo con conducta bastaría para ser un líder? no hace falta el conocimiento? NO !! esto funcionaría en algunos aspectos de la vida, pero en la mayoría, un líder sobresale también por su conocimiento.

En definitiva, consideramos que el liderazgo se basa fundamentalmente en actitud y aptitud, no existe liderazgo sin estas dos características.

Seguramente te estarás preguntando entonces cómo sigo entonces si no tengo el conocimiento que se requiere para ser un líder dentro del ámbito en el cual me desenvuelvo.

Tomemos como ejemplo cualquier entorno laboral: en el 99% de los casos, en un contexto laboral, existe un jefe y existe un subordinado.

Pueden ambos ser líderes? La respuesta es SI, pueden ambos transformarse en líderes: el jefe puede mejorar sus cualidades de dirección laboral siendo un líder, y el subordinado puede mejorar sus aspiraciones de ascensos siendo líder.

No dejemos de lado cuestiones tan obvias como reconocer el hecho de que un líder seguramente tiene un mejor ingreso económico. El liderazgo dentro del ámbito laboral lleva consigo las posibilidades concretas de ascensos, es muy difícil que un líder dentro de un trabajo se mantenga por debajo de las líneas de mando. Por lo tanto, éste es un gran aliciente para comenzar a movernos hacia arriba.

En ese mismo ejemplo laboral, un subordinado o empleado bajo el mando de un jefe, tiene la opción de elegir capacitarse en temas relacionados a sus labores.

Repito: el empleado tiene la opción de elegir. Otra vez una cuestión de actitud...

Nadie te va a negar información si lo que pretendes es sumar conocimiento. Al contrario, seguramente va a ser muy bien visto que pretendas darle valor a tu trabajo.

También tenemos la opción de estudiar por fuera de nuestro campo y horario laboral. Por ejemplo, en cuántos trabajos se utilizan planillas de excel? O word? O aplicaciones específicas de comunicación? O inglés? O algún otro idioma? Bueno, ahí tenemos un punto a favor nuestro, simplemente debemos aprovecharlo. El conocimiento en mayor medida de nuestro trabajo nos va a poner en la órbita de nuestros superiores, y una vez que navegas alto, debes ser cauteloso, pero también un poco ambicioso.

Es muy probable que el tiempo para capacitarse sea un factor que puede jugar en contra. El famoso “no tengo tiempo”...

Jamás voy a aceptar que no existe el tiempo para capacitarse, por lo tanto si pensaste eso, recordá un poco más arriba lo que dice tu mente cuando querés hacer algo nuevo (como estudiar) y salir de tu zona de confort: la racionalización.

Tu mente te va a indicar que no tenés tiempo para capacitarte, pero en realidad es porque eso sería algo nuevo y genera temor. Pero ahora ya sabés que eso que tu mente te indica, es sólo para protegerte, y también ahora sabés que eso te iba a pasar, y también ahora sabés que se puede contrarrestar ese sentimiento, por lo tanto ahora sabés que es posible seguir adelante !!

No te voy a dar ejemplos de cómo obtener el tiempo necesario para estudiar, pero de todos modos ahí va uno: menos tiempo en redes sociales. Sólo con eso tendrás el tiempo (y seguramente te sobrará) para invertirlo en capacitación.

Si no lo haces, eso es simplemente no querer salir de tu zona de confort...por lo tanto te invito a que comiences nuevamente este capítulo ...y que pienses en el motivo por el cual comenzaste a leer “Eficiencia Programada”...

Entonces, tal como lo dijimos al comienzo de esta sección, la aptitud es también una cuestión de elección...

Un estudio realizado en 2012 por la empresa de selección Robert Half afirma que en Brasil, la mayoría de las empresas selecciona empleados con características de liderazgo. El gran inconveniente es que en muchos casos, estos empleados son promovidos a jefaturas sin el

conocimiento previo necesario de su área para asumir el cargo. Por lo tanto, el resultado es más que previsible...por más que tengan las actitudes de liderazgo, por lo menos en el ámbito laboral, es necesario también contar con las aptitudes necesarias.

