

Conocer a las personas e influir en ellas...Parte II

Anécdota:

Siendo ya un gerente de área, cuando comencé a estudiar y a identificar los distintos metaprogramas en quienes colaboraban conmigo en mi trabajo (en realidad eran mis subordinados, pero siempre los llamé colaboradores, por supuesto haciéndoselos saber, no hacía falta que les recordara mi rol de mando para que sean eficientes en su trabajo) me di cuenta que claramente estaban diferenciadas sus formas de ser. Lo primero que identifiqué era la tendencia que cada uno tenía con respecto al logro de objetivos, es decir, si tenían tendencia “hacia” o “alejada de”. En mi equipo convivían las dos tendencias. Si bien siempre estuvieron ahí, nunca las había tenido en cuenta, ya que las reuniones para definir tareas y objetivos eran siempre en forma grupal y con un único mensaje que reflejaba mi tendencia “hacia...”, con lo que tal vez no les llegaba a todos de la misma manera el mensaje, o por lo menos no todos sentían la misma predisposición o motivación para comenzar a trabajar en pos de ese objetivo.

Entonces mi primera medida a partir de ese momento fue que cada vez que debía informar acerca de los objetivos que teníamos, era hacerlo de manera individual y no grupalmente como hasta entonces. Esto me permitió

modificar mi discurso y adaptarlo a las necesidades de cada uno. Les informaba los objetivos, pero haciendo hincapié en su característica: a unos directamente les mostraba cuál era la meta y la forma de llegar a ella para que ya se sientan motivados con el simple hecho de llegar a cumplir ese objetivo y lograr el “triunfo” esperado de premios y reconocimiento. Por el contrario, a otros les mostraba cuál era la meta, pero recordando siempre las consecuencias de no llegar al objetivo deseado: no llegar a cobrar premios o comisiones, quedar mal vistos dentro de la organización o tal vez la posibilidad incluso de quedar relegados en la carrera hacia un ascenso.

En definitiva, les marcaba el camino a todos, pero de distinta manera. Cabe destacar que a partir de ese momento se notó un enorme cambio dentro del grupo ya que todos tenían su motivación para llegar a la meta deseada.

Por supuesto que, con la aplicación del conocimiento del resto de los metaprogramas y la adaptación de mi postura a cada uno de ellos, el cambio fue rotundo. No sólo ellos se sentían a gusto con sus tareas, sino que logré una identificación súper positiva con todos. Desde ese momento comencé a erigirme en el faro que les dejaba el camino mucho más claro y su visión sobre mi persona se vio recompensada en más gratitud y lealtad que la que ya tenían.

No sólo aplicando los beneficios de la PNL, sino también adoptando de forma consciente el resto de las conductas

necesarias para liderar, es que se logra el camino a la excelencia que todos deseamos.

Es de destacar que cualquier ambiente laboral donde reina la paz y la armonía, obtiene resultados óptimos a la hora de cumplir con los requerimientos de la organización. Y siempre, pero siempre los buenos resultados son responsabilidad del líder...(así como también los malos...).

En el caso de obtener malos resultados, los factores pueden ser muchos, y la primera medida que debe adoptar el líder es la evaluación objetiva de los factores que llevaron al mal desempeño, pero siempre comenzando por uno mismo, ya que si nuestro enfoque es desacertado en algunas cuestiones, ese puede ser el origen de la debilidad en el resultado final. Haciendo caso a uno de los cuatro pilares de la PNL, “comportamiento flexible”, es que vamos a modificar lo que no nos da el resultado esperado y buscar de hacer las cosas de otra manera.

Si consideramos que nuestra evaluación de la situación fue la correcta y el error estuvo en uno de nuestros colaboradores, es hora de reconocer las flaquezas de esa persona a través del conocimiento de la misma para luego adaptar nuestra conducta y discurso para lograr la empatía necesaria. No obstante, el error de nuestros colaboradores sigue siendo nuestra responsabilidad.

Lamentablemente muchas veces nos podemos encontrar con personas que, por más excelencia que pongamos en nuestra forma de relacionarnos, no cuentan con las aptitudes o actitudes necesarias para sintonizar y triunfar con nosotros.

En este tipo de personas es difícil aceptar o modificar sus pensamientos y acciones, con lo que nos resultaría una ardua y estresante tarea tratar de enderezar sus conductas. Con esto te quiero decir que a veces es mejor dejar ir a las personas que no

son sanas o son tóxicas para nosotros mismos o los demás. Como líderes que nos vamos convirtiendo debemos saber que en muchas ocasiones podemos modificar a las personas, pero otras tantas no, ya que la primera línea de cambio en los demás debe provenir de ellos mismos. Si no están dispuestos a cambiar para bien, es mejor que intervengas para liberarte de ellas.

No todas las personas son buenas o agradables o atentas o predispuestas, y no vamos a ser nosotros los que logremos lo contrario. En esos casos...dejar ir y buscar nuevos colaboradores o amistades o gente que nos rodea es la opción ideal.

PEQUEÑA GUIA

Para conocer más en profundidad a una persona, en ocasiones sólo basta con el trato diario, ya sea que se trate de alguien con quien compartimos vivencias de familia o amistad, o alguien con quien tenemos trato laboral. En el primer caso es probable que sepamos realmente cómo piensa y cuáles son sus puntos fuertes y/o débiles gracias a la convivencia o el trato más informal y asiduo, por lo tanto, no necesitaríamos una guía de aprendizaje de sus comportamientos.

En el segundo caso (trato laboral), y dependiendo de la apertura que esa persona tenga con nosotros, a veces no llegamos a conocer en profundidad sus sentimientos o pensamientos. Puede ser porque esa persona es más cerrada en sus aspectos personales, o tímida, o simplemente no cuenta con las herramientas necesarias para socializar con nosotros. A veces, un subordinado se toma tan a pecho su condición que no se permite extender sus lazos hacia el líder que tiene enfrente. En esos casos, es nuestra tarea y deber interactuar para lograr el mayor conocimiento

posible (sin entrar en cuestiones de intimidad, a menos que la persona quiera) y adoptar la mejor manera de llegarle.

La siguiente serie de preguntas nos puede servir como guía para tener una mejor visión de las formas de ser y pensar de alguien. Son sólo preguntas informales que no pretenden ser evaluatorias, sino más bien para abrir nuestra relación y conocer un poco más de las personas de nuestro entorno.

En la medida que nos responden, podemos identificar distintos metaprogramas, formas de pensar abiertas o cerradas, nivel de relaciones sociales, tendencias, aspectos culturales, familiares, etc.

Podemos presentarlas como un cuestionario informal, como un juego o simplemente como una tarea más.

- 1- De qué se siente orgulloso?
- 2- Cómo se autodefine?
- 3- Qué puede descontrolarlo?
- 4- Ha tenido por lo menos un modelo de persona en su vida?
- 5- Con qué conocido famoso en cualquier ámbito se tomaría un café? Qué dos preguntas le haría?
- 6- Trabajar en equipo lo potencia o lo complica?
- 7- Una película especial para usted?
- 8- Un lugar en el mundo para descansar?
- 9- Un viaje pendiente?

- 10- Un viaje realizado que le traiga buenos recuerdos?
- 11- Cómo pasa sus fines de semana?
- 12-Cuál sería el fin de semana perfecto para usted?
- 13- Cuáles son las tres cosas más importantes en su vida hoy?
- 14- Qué objeto rescataría de un incendio?
- 15- Se arrepiente de algo?
- 16- Si pudiera viajar al pasado y pudiese cambiar una decisión, cuál sería?
- 17- Cuáles son las dos cualidades que más le agradan de usted?
- 18- Y cuáles son las cosas que menos le gustan de usted?
- 19- Cómo es la persona que aún quiere llegar a ser?
- 20- Qué objetivos desea cumplir en un año?
- 21- Y en diez años?
- 22- Tiene algún sueño que considere imposible o utópico?
- 23- Qué es para usted la felicidad?
- 24- Qué es el éxito?
- 25- Mencione aquellos proyectos encaminados no concluidos, que dependan de usted. Si dependen de usted, por qué aún no los ha concretado?
- 26- Cómo se automotiva?
- 27- Tomar decisiones...le resulta fácil o prefiere tomarse tiempo para analizar?

28- Cómo se define cumpliendo horarios?

Se pueden agregar infinitas preguntas a la lista...cada una de las respuestas, nos dará un acercamiento al tipo de persona con la que estamos interactuando, de esta manera podremos definir nuestra manera de relacionarnos.



Tomar decisiones... a veces una difícil decisión

¿Has notado en algún momento que te ha costado tomar alguna decisión? ¿Te has puesto a pensar cuál ha sido realmente el motivo que te llevó a esa duda?

En definitiva, el hecho de no haber decidido hacer algo o resolverlo, o haberte costado tomar la decisión... fue tu decisión!!!

Suena como un trabalenguas, pero lo cierto es que hacer o no hacer, resolver o no, moverse o no, siempre es una decisión. O sea, todo el tiempo estamos tomando decisiones!

Cuando hablábamos sobre salir de la zona de confort, o de nuestras creencias que limitan nuestro accionar, siempre se trata de decisiones. Toda nuestra vida se basa en decisiones, luego podemos considerar si fueron las correctas o no.

En este capítulo nos vamos a centrar en las decisiones que deberíamos haber tomado, pero que no lo hicimos...

Imagina que estás trabajando en una determinada organización, pueden ser varias las personas que conforman el sector al que perteneces, todas bajo el mando de un encargado. Imagina lo difícil que sería poder trabajar con certeza si tu jefe no tomara

decisiones rápidas, o si se tomara demasiado tiempo para definir algunas cuestiones.

Parte fundamental del éxito en el liderazgo es precisamente la toma de decisiones, con lo cual se hace imprescindible que ese engranaje de la conducción se deba tener bien aceitado y en condiciones óptimas para el reconocimiento por parte de nuestros seguidores.

El saber que somos responsables por las acciones de las demás personas hace que nuestro rol de líder se agigante más y más cada día. NO podemos darnos el lujo de dudar todo el tiempo y para cada cosa que debemos resolver. No nos dejaría bien parados si ante la más mínima cuestión que se nos plantea, nuestros dirigidos o colaboradores ya saben de antemano que no podremos darle una respuesta inmediata porque saben que siempre dudaremos. Esa situación no hace más que quitarnos autoridad, y ya sabemos que un líder es líder por la autoridad que representa. Obviamente debemos dejar bien en claro de no confundir autoridad con autoritarismo, eso es otra cosa, y no es propio de las conductas de un líder.

Eso no significa que algunas veces no debemos tomarnos el tiempo suficiente para resolver ciertos temas; hay cuestiones que requieren cierto análisis y no sería prudente tomar acción inmediata sólo para no quedar como una persona dubitativa frente a los demás.

Tomar decisiones...y si lo que decido está mal? Puede suceder, por supuesto, pero es parte inherente del ser humano tomar decisiones no tan acertadas, o simplemente cometer errores.

Nómbrenme una sola persona que nunca se haya equivocado al tomar una decisión...no existe. Así que no deberíamos considerar

el hecho de cometer errores como un impedimento para tomar decisiones.

Así es que, como parte de la conducta que deberemos adquirir para convertirnos en líderes, debemos tratar el tema de decisiones.

Seguramente a muchos de ustedes no les resultará un tema de relevancia ya que tal vez no les cueste tomar decisión sobre determinados temas, pero tal vez haya personas a las cuales sí les cueste más este aspecto.

Como lo mencionamos algunas líneas más arriba, la toma de decisiones puede ser una acción que defina nuestra manera de relacionarnos con los demás.

Dicho esto, he aquí la solución:

Decidir es un proceso consciente en el cual nuestra mente debe dilucidar si tomar un camino entre dos o más expuestos, o directamente debe crear una nueva salida si es que no existen opciones de selección.

Por lo tanto, nuestra acción ante una duda o cuestión que requiera tomar un camino u otro será la de tomarnos sólo unos segundos y luego informar a nuestros colaboradores esa decisión. Generalmente se nos hará decidir sobre temas que conozcamos o que nos sean familiares, por eso es muy probable que la opción seleccionada por nosotros sea la correcta. Ante la opción expuesta de tomar una u otra acción no hay mucho que elegir, se considera la mejor opción en ese pequeño instante que podemos tomarnos y luego se lanza la decisión.

Es probable que algunas veces tomemos el camino equivocado, pero si hay algo que hace grande a un líder es su capacidad de volver atrás con sus decisiones y aceptar que puede haberse

equivocado. En ese caso se deberá tomar el otro camino propuesto.

Es decir, cuando no hay muchas opciones para resolver algo, debemos tomar acción inmediata. Nuestros dirigidos adorarán luego esa faceta nuestra en la cual les resolvemos sus cuestiones.

Y el secreto de todo esto es el siguiente: Si alguien viene a pedirnos que decidamos algo, es sencillamente porque esa persona no ha podido dar con la opción indicada, ya sea precisamente porque no puede tomar una decisión y espera la nuestra, o porque no se considera con la suficiente autoridad para hacerlo.

En cualquiera de los dos casos, ellos están esperando que les indiquemos qué hacer, por lo tanto, es poco probable que después cuestionen nuestro accionar. Es decir, nos dejan el poder de decidir y simplemente están esperando nuestra bajada de línea...entonces, ¿por qué deberíamos tener temor a tomar una decisión cuando sabemos que digamos lo que digamos, casi siempre será aceptada nuestra postura?

Si luego de nuestra decisión vemos que deberíamos haber tomado otro camino, podemos volver atrás (si es que se puede) y optar por la otra senda. Eso de ninguna manera limará nuestra conducción, y tan sólo nos dejará ver que podemos ser flexibles y aceptar errores. Ya todos sabemos que no existe persona más petulante que aquella que se las cree saber todas y no acepta un error.

Si corresponde, en aquellas cuestiones que requieran un análisis más profundo, no quedaremos mal vistos si no lo resolvemos inmediatamente, sino todo lo contrario. Saber que en determinados temas complejos no decidimos de manera veloz y nos tomamos tiempo para analizar, nos hace ver como personas coherentes y comprometidas.

También debemos considerar que la mayoría de las veces que no tomamos decisiones es por temor a equivocarnos y que los demás perciban esa situación. Volvamos un poquito en el tiempo y recordemos qué nos haría quedarnos inmóviles sin accionar...sí, nuestra propia mente que nos indica que nos quedemos en nuestra zona de confort. ¿Recuerdan qué argumento utiliza nuestra mente para mantenernos a salvo? La racionalización...

Tomar decisiones nos puede llevar a un estado de ansiedad, miedo o incertidumbre, entonces nuestra mente primitiva trata de mantenernos a salvo diciéndonos que no debemos hacer nada que nos ponga en riesgo, por ende, nos dice *“quédate donde estás, no hagas nada, no decidas...así estamos bien”* y cuando le hacemos caso a nuestra mente y no tomamos decisión alguna, ésta nos “felicitá” por no haber asumido riesgos y mantenernos a salvo.

De la misma manera que identificamos que esto nos puede suceder, es que también sabemos que existe una salida a esa zona de confort. Una vez que logremos romper con ese bloqueo que nos impone nuestra propia mente, nos vamos a dar cuenta que nada sucede si nos alejamos un poco de nuestra zona de confort. Al salir de ese límite y ver que nada malo ha sucedido, sino tal vez todo lo contrario, es que ampliamos esa zona y asumimos luego esas conductas. Por lo tanto, el tomar decisiones se verá como algo natural y sin riesgo para nosotros.

Si trabajas bajo el mando de un encargado, gerente o superior, deberás considerar que toda decisión que puedas tomar sin salir de tu ámbito de influencia, deberás hacerlo. No hay nada más reconfortante para un superior que un colaborador comentándole que ante determinada cuestión, ya ha tomado una decisión. Por supuesto siempre deja la última palabra a quien corresponda la decisión final. Pero este ejercicio de tomar decisiones

definitivamente te posicionará como una persona de referencia para los demás.

Anécdota:

Una de mis colaboradoras era una persona que conocía casi a la perfección su tarea, era muy responsable, siempre llegaba a horario y estaba siempre dispuesta a colaborar con los demás. Era parte fundamental del equipo de trabajo, ya que cualquier tarea que requiera responsabilidad y minuciosidad, ella era la persona indicada. Pero...(y siempre hay un pero)...era incapaz de tomar decisiones por sí misma. Toda cuestión que requería toma de decisión, me lo consultaba. Algunas veces era lógica esa situación ya que en oportunidades se requería de una toma de decisiones que excedía su nivel de gestión, pero en otras circunstancias, era su propia inseguridad la que no le permitía decidir sobre cuestiones superficiales. A medida que fue pasando el tiempo, comencé a trabajar sobre esa faceta de debilidad suya y le demostré que la decisión muchas veces se trata de sentido común, y que, en determinadas cuestiones, su decisión podía permitir la finalización de tareas en tiempos más acotados que si esperaba una respuesta mía. Sabiendo que el error es parte del trabajo y que nada sucedería si ese error no es grave, es que comencé a inducirla a tomar sus propias decisiones. Cuando me consultaba algo, mi

respuesta inmediata era “¿y cuál sería tu decisión?” o “¿cómo lo resolverías?”. Lo maravilloso de estos cuestionarios era que casi siempre la respuesta que ella daba sobre lo que debía hacerse era la correcta. De esa manera comenzó a tomar confianza en sí misma y a no temer al error, lo cual repercutió de manera más que positiva en su performance llevándola a ser una de las apuntadas para un ascenso.

La falta de toma de decisión la ponía en un papel de desventaja frente a los demás, ya que, si bien su trabajo era prácticamente el ideal, su dependencia por esa falta no le permitía crecer dentro de la organización ni permitía la delegación de tareas que tanto se requiere para un líder.

Cuando finalmente pudo salir de su zona de confort y enfrentar sus inseguridades, se convirtió en una brillante colaboradora dispuesta a aceptar todas las enseñanzas que un líder debe transmitir a sus dirigidos.

Imaginen entonces el peso que tiene para un líder poder tomar decisiones. Tomar decisiones es lo que nos llevará por el camino que deseamos para enfrentar situaciones y/o personas que nos deriven en conductas con un objetivo más que claro: el éxito.

Parte del éxito se basa en saber qué hacer con lo que aprendemos. Para ser exitosos no basta sólo con saber, hay que hacer...y tomar la decisión de hacer es la primera gran decisión.



19

El rey tímido...

Uno de los grandes interrogantes que se presentan a las personas cuando hablamos de liderazgo es la creencia de que para ser líderes debemos haber nacido con las cualidades necesarias. Por supuesto que ya sabemos que no hace falta haber nacido líder, los líderes se hacen!!

La otra gran cuestión es, para aquellas personas que son tímidas, cómo llegar a convertirse en personas exitosas si *“cargan con esa mochila tan pesada”* que les impide desarrollarse con plenitud.

Si este es tu caso, ya mismo te doy la gran noticia que es posible ser un excelente líder a pesar de ser tímido. La timidez, de la misma manera que el resto de comportamientos que poseemos, puede ser reprogramado conscientemente y a medida que avanzamos en ese proceso, se convertirá en parte de nuestro pasado.

¿Cuál es el proceso que se desarrolla en las personas tímidas que les impide avanzar en determinadas cuestiones tanto sociales, como laborales o personales?

La timidez es la sensación de inseguridad, miedo o ansiedad que algunas personas sufren ante determinadas situaciones sociales.

Las personas tímidas sienten que los demás los están juzgando todo el tiempo; al sentirse juzgados, el temor a fallar o cometer

errores hace que directamente no accionen ante determinada situación, y eso los hace quedar inmóviles, a pesar de tener todas las ganas de hacer eso que finalmente resolvieron no hacer.

Sobre esta cuestión de la timidez les voy a contar la siguiente anécdota que fue el disparador para comenzar a estudiar y revertir mi proceso de timidez. (Si, conozco cómo se siente una persona tímida porque yo era una...)

Anécdota:

Hace varios años, en el mismo trabajo en una empresa financiera (el mismo que les comenté antes) en el que me desarrollaba como administrativo de atención al público, se acostumbraba a que las personas que habían adquirido algún servicio de la compañía, abonaban sus cuotas, resúmenes de tarjetas de crédito o servicios varios en el sector cajas dentro de la misma sucursal.

La fila de las personas que esperaban para abonar se extendía por delante de la línea de escritorios de atención donde me encontraba, es decir, toda la gente “desfilaba” pasando por delante mío hacia la caja.

En un momento determinado, en la caja sucede un inconveniente técnico que impedía el cobro normal, con lo que comenzó a demorarse la marcha de los clientes hacia el destino de caja, tanto que finalmente se frenó del todo y quedaron estancados sin poder avanzar a la espera de que se resuelva el conflicto.

Yo estaba concentrado en mis tareas, pero notando que la gente estaba parada sin avanzar, situación que ya llevaba varios minutos así.

En ese momento comencé a pensar que la gente estaría observándome a mí para que resuelva la cuestión. Seguramente estarían pensando que yo estaba sentado en mi escritorio sin hacer nada al respecto, mientras ellos estaban esperando ahí, en la fila. Lamentablemente yo no podía hacer nada, no era mi sector, y no sabía además cómo solucionar el inconveniente. El malestar se apoderó de mí al sentir todas las miradas sobre mi persona esperando que yo haga algo; seguramente estarían pensando que a mí no me importaba su situación, seguro ahora estarían hablando entre ellos apuntándome con sus miradas inquisidoras, mientras yo me hacía cada vez más pequeño detrás del monitor de mi computadora. No podía prácticamente soportar todas esas miradas sobre mí de gente pensando que era un incapaz por no resolver el problema. Podía sentir el filo de sus miradas y hasta escuchaba el murmullo contra mí. Cuando la situación ya no dio para más y sentí la necesidad de escapar a otro sector, decidí que debía dar alguna explicación sobre lo sucedido. Saqué fuerzas como pude y levanté mi mirada para enfrentar a esa horda enardecida de clientes enojados conmigo y explicarles que estaba sucediendo.

Al levantar mi mirada para enfrentarlos, lo que observé me dejó sin reacción...

Nadie, pero nadie estaba mirándome...

Las personas estaban conversando entre sí, algunas con su celular en la mano, otras sencillamente se cansaron de esperar y se fueron tranquilamente, otras continuaban quietas mirando hacia la caja como

esperando alguna señal...pero ninguna me miraba a mí...

Todo ese momento de espanto que pasé y sintiendo que el terror se apoderaba de mí fue totalmente en vano...mi timidez me había jugado una mala pasada.

Luego de esa situación decidí que era la última vez que pasaría por una ocasión similar donde yo mismo me había boicoteado de tal manera que no pude reaccionar.

Ese fue el momento en que mi cabeza hizo un “click”, y logré darme cuenta realmente que la timidez era sólo una cosa mía, nadie de los que estaban ahí se había atrevido siquiera a cuestionar mi accionar, mucho menos hablar mal de mí o pensar que me correspondía solucionar el inconveniente. Sencillamente, la gente no me estaba juzgando!

Hagamos un pequeño ejercicio: de todas las personas que has visto hoy, piensa en sus vestimentas y descríbelas una por una. Difícil, no? Es que no te has puesto a observar a cada una de ellas y no has juzgado el tipo de vestimenta o el color, forma o tamaño. Es algo a lo que no le has prestado atención, sólo porque estabas pensando en otra cosa, no te interesaba la ropa de los demás.

Bueno, eso es precisamente lo que le pasa a la gente con la que te relacionas. Así como no prestaste atención ni juzgaste a las demás personas que viste, ellas tampoco te juzgarán!! Cada uno está demasiado ocupado en sus cosas particulares que no tiene tiempo de prestar atención a los demás. Es más, ni siquiera les interesa ponerse a cuestionar al resto.

A la gente no le interesa juzgarte!!!! Si te encontraras en la situación de un cliente que estaba haciendo la fila que describía hace un instante, ¿te pondrías a cuestionar a la persona que sabías que estaba en otro sector y no tenía injerencia en lo que estaba ocurriendo? No, seguramente no...

Entonces desde el momento que aceptamos esta premisa y asumimos que nadie nos juzga por juzgar nada más, estaremos dando un paso más allá para superar la timidez.

Recordemos: a la gente no le interesa juzgarnos, a menos que sea estrictamente necesario...

Entonces, ¿cómo hago para hacer algo que la timidez me impide?

¿Recuerdan cuando hablamos sobre zona de confort? Enfrentar la timidez es salir de esa zona de confort. Con una dosis adecuada de actitud, y sabiendo que nada malo puede suceder es que daremos el primer paso para enfrentar ese miedo que nos paraliza.

Tal vez la timidez te impida hablar con extraños en la calle, ok, recordemos el ejercicio de preguntar la hora a la primer persona que se te cruce. Verás que nada malo sucede...y si probamos con hablar con alguien en una reunión de trabajo? O un evento al que nos hemos visto obligados a asistir? Seguramente encontraremos que nada malo puede suceder, y hasta tal vez conozcamos gente que nos hace bien...

Para estas ocasiones en las cuales sabemos que nos vamos a enfrentar a gente tal vez desconocida, siempre es bueno armarse una “lista” de temas a sacar ante un bache en la comunicación. Así, si la otra persona no sabe de qué hablar (porque tal vez también es tímida) el apuntador en nuestra mente nos sacará del apuro y seguiremos con otro tema de conversación.

El miedo que se nos genera, si sabemos identificarlo a tiempo, podemos convertirlo en pasión por hacer lo que teníamos planeado.

No se trata de reprimir las emociones que nos genera la timidez, sino de aceptarlas, reconocerlas y saber que, a pesar de estar ahí, no van a ser impedimento para que reaccionemos de forma consciente y saltemos fuera de nuestra área de terror inmovilizadora.

No hace falta que nuestros comentarios sean los mejores o nuestras anécdotas las más graciosas. No hace falta que nuestra vestimenta sea la óptima, no hace falta que nosotros mismos nos juzguemos con una vara excesivamente alta. Si a los demás no los juzgamos así, ni los demás nos juzgan a nosotros así, ¿por qué deberíamos hacerlo nosotros con nosotros mismos?

De todos modos, el primer punto al que debemos prestar atención es que no debemos ocultar que somos tímidos, ya que eso sólo lograría hacer que nos esforcemos aún más por parecer que no lo somos. Esta situación hace que sea desgastante tener que actuar todo el tiempo. Si aceptamos que somos tímidos, ya nos quitamos de encima la mochila de tener que actuar como si no lo fuéramos.

Una vez quitada esa mochila de nuestras espaldas, estamos listos para actuar conscientemente y seguir adelante.

¿Podrías considerar cuántas oportunidades de hacer algo te has perdido solo porque no pudiste hacer lo que querías por el miedo a ser juzgado? Hablar con la chica/ chico que te gustaba, hablar frente a tu clase, decir la respuesta a esa pregunta del maestro que sólo tu sabías, pedir permiso, solicitar un aumento de sueldo, hacer notar una equivocación, pedir perdón...y así podemos enumerar miles de cosas que has dejado de hacer por temor.

La vida no se trata de esconder nuestros temores, sino todo lo contrario...

Una postura física que podemos adoptar frente a situaciones que nos generaría temor, es tener siempre la mirada al frente, la cabeza levantada, espalda erguida, hombros firmes.

Esta sola postura de poder hará que nuestro nivel de estrés se mantenga en niveles seguros. Como decimos siempre, actuar de ser una persona segura, definitivamente te dará seguridad.

Más adelante veremos pequeños grandes trucos que nos brinda la PNL para ser quienes realmente queremos ser y mostrarnos seguros, atractivos e irresistibles.

