

EL ENFOQUE LA RAZÓN DEL ÉXITO

Para terminar el tema de las relaciones armónicas es necesario mencionar las relaciones laborales, un espacio que ocupa más del 80% del tiempo de una persona, en especial del tiempo en días hábiles. Es fácil encontrar malas relaciones entre los compañeros, los empleados, los jefes y los directivos.

Casi que se puede pensar que por más armónicas que puedan ser las relaciones en una empresa, siempre encuentras diferencias, que muchas veces son llevadas a disgustos, los cuales se traducen en realizar las actividades con mal ánimo, contrariedad, envidia, y malestar.

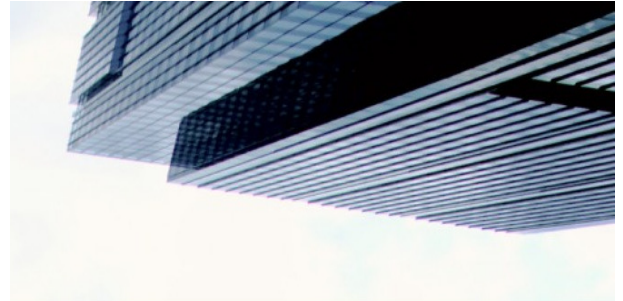
En muchos casos se ve que lo que piensa las directivas, va en contravía del sentir de los empleados y lo que quieren los empleados es algo que carece de escucha.

Se rompe el lazo de confianza y se hacen las cosas porque les toca, llevando a las empresas a tener ambientes de trabajo difíciles. Y nos hayamos en un mundo diario, **donde estar de buen estado de ánimo es casi un lujo.**

Esto nos lleva a darnos cuenta de: 1) desorden en las relaciones, 2) de la incapacidad de confiar en el otro y 3) en muchos casos es un ejemplo de la ley del vivo 4) hay que generar un cambio en cómo lo hacemos.

Voy a ir por partes, cuando hablo de 1) **desorden**, es simple, cada persona tiene un rol en las empresas, si es gerente su rol es de dirigir, si es empleado de apoyar y como vivimos en un mundo de juicio, el

criticar las decisiones y asumir que están mal es un hecho diario.



Por lo tanto, se vuelve un desorden, al punto que suponemos qué si nos dejan en ese rol, lo haríamos muy diferente y mucho mejor. Y no se considera el punto de la persona a cargo, se pasa por alto que es una correspondencia de la vida y está desempeñando el rol que le corresponde.

Aún si lo está haciendo mal, lo puede hacer peor si nuestra respuesta es desde la agresión. Por lo que juzgar, no sirve de nada. Y en este momento de juzgar perdemos de vista que él está en una posición con más información, con un entorno diferente al que estamos viviendo y desde su creencia y punto de vista puede estar bien.

Ahora hablo de desorden porque queremos estar en el rol del otro y olvidamos hacer bien nuestro rol, dejamos de lado dar nuestro 100% y aprender a servir, desde el ser, olvidamos, que la vida tiene un orden y si desde la familia, queremos ocupar el rol de los hermanos, de los padres y de los demás miembros y no respetamos su oficio, su rol y su trabajo en la tierra,

mucho menos lo hacemos con los desconocidos.



Por el otro lado, está 2) la **incapacidad de confiar en el otro**, llevada al punto de no confiar en el otro porque existe un miedo permanente que el otro no lo sabe hacer. Se refleja en la voz de nuestro ego, la cual nos habla diariamente llevándonos a no soltar, cargarse con todo, evitar dar oportunidades, invalidar al otro y ser el que más sabe en todo.

Al punto que contrata gente con la intensión que usted como gerente o jefe es "el que se la sabe todas". Desde ese punto siempre vas a tener que arrear a la gente y luchar con su ego por no querer enseñar más, dado al miedo de perder su cargo.

El desgaste en las relaciones laborales te lleva a tener un día agobiante, con cargas, dando, creando y haciéndose correspondiente con desarmonía.

En el proceso de las relaciones laborales es imperante sacar el miedo que otro sea mejor que uno en algo; el miedo de pensar que se va a perder el lugar, el puesto, el reconocimiento, etc.

El miedo nos lleva a estados de sufrimiento y de angustia, que nos elimina la posibilidad de trascender y anula la prosperidad.

Es tan poderoso el pensamiento que siempre, atrae lo peor, por lo cual, en las relaciones laborales es necesario entender el rol de cada uno y que las situaciones no tienen que tomarse personales, además es innecesario el juicio y la culpa que no lleva a soluciones.

Cuando se habla del ámbito laboral hay que ver tres variables, el proceso, las personas y el producto o servicio, generalmente los problemas de cumplimiento hacia los clientes se reflejan en el producto o servicio, que hacen las personas por medio de un proceso ya establecido.

Esto nos lleva a verificar cuando existe un incumplimiento si el fallo se da en el proceso porque en este hay quiebres sistemáticos o en las personas. Cual quiera que sea el caso, el juicio y el castigo por sí solo no los lleva a tener una respuesta distinta.

En muchos casos este juicio lleva a desequilibrar más las relaciones, evita la corrección de la situación a futuro y la productividad se ve afectada por interpretaciones que estancan y no aportan al crecimiento del proceso, de las personas y así mismo de la empresa.

Cuando hay afectaciones de manera personal, se ve involucrada la autoestima de las personas y se incita a tener respuestas desde el instinto y desde las creencias, lo cual obligan a distanciar más las relaciones, sin posibilidad a mejoras.

Es cuando, dejamos de servir y dar el 100%, porque el sentirse atacado lleva a la disociación de las relaciones y a complicar el sistema afectando el producto o servicio final de la empresa y en última instancia puede llevar a la quiebra o disolución de las empresas.

Adicionalmente, en nuestro entorno 3) la **"ley del vivo"** (siendo el tercer elemento) que afecta las relaciones está presente todos los días, esta se traduce en eludir, evitar asumir, querer pasar por desapercibido, hacerse el loco, echar la culpa a otro, querer saltar un paso o proceso, no registrar tiempos, tomarse tiempos que no son, hacer la trampa, colarse, apropiarse de lo que no es nuestro porque no se dan cuenta, etc.

Lo cual acentúa el desorden y el miedo a que el otro no asuma su rol y a medida que todos nos hagamos de la vista gorda con la "ley del vivo" la prosperidad de todos se ve envolatada porque la cadena de armonía se quiebra por el punto más débil, la confianza.

4) Es un trabajo de todos y hay que comenzar por cada uno, primero por el respeto al otro y su autoestima, es decir, sin ser meloso ser siempre ser armónicos, amables y que las palabras sean amorosas, esto se traduce en ser justos, en retroalimentar en lo que se necesita colocar la intensidad y en las situaciones o acciones de mejora.

Usar herramientas de seguimiento, control, ejecución, que ayude a verificar los procesos y el trabajo de los empleados, que nos ayuda a avanzar, sin dramatizar, sin víctimas, sin culpables. Donde se analizan los hechos y los resultados.

Por ejemplo, una situación a mejorar son las reuniones, que muchas veces son tan extensas que se pierde tanto el interés



como el respeto del tiempo de las personas. Generando malestar y malas relaciones.

Para mejorar esto necesitamos aprender a ubicar el foco de las cosas, centrarse en invitar solo a las personas que tienen que intervenir, ser puntuales en el tiempo y los temas, preparar con anterioridad los temas a tratar, enviar las preguntas a resolver a los participantes de la reunión, llevar las respuestas previas, hacer una agenda, enfocarnos en que hace falta, que apoyos se necesitan y los tiempos de ejecución; en vez de quien no lo hizo, quien es el culpable, enrollarnos con respuestas extensas.

Es imperante recordar que cada vez que hacemos una pregunta hiriente, irónica, estamos haciéndonos correspondientes con agresión, porque hemos atacado el ego del otro y el instinto del otro nos va a llevar a tener una respuesta en estado

de defensa y acción que evita avanzar en las relaciones.

Por lo tanto, las preguntas deben ser enfocadas a tener el dato, la visión de la situación dejando de lado las emociones nocivas, el rechazo, la acusación, que nos distraen de la solución y nos engancha con un ciclo de hacerse daño a nivel personal.

Para romper el ciclo, hay que llevar a la práctica 5 acciones:

- No tomarse personal las cosas o situaciones,
- Evitar colocar en otras personas intenciones o suponer que sus acciones tienen una intención negativa hacia nosotros,
- Evitar juzgar al otro por las habilidades que no ha desarrollado aún,
- Ser discretos con nuestros pensamientos y la realidad que otros viven (ser prudentes) y
- Aprender a referirnos a las situaciones sin maltratar la autoestima de las personas.

Así mismo, luego de evaluar las situaciones, si hay que realizar cambios en los roles que desempeña las personas de la empresa, se realizan, explicando sin drama, sin juicios, sin angustia y en caso que haya que prescindir de una persona, el proceso debe ser lo más amable posible y lo más respetuoso, seguramente esta persona va a encontrar un sitio adecuado para seguir desarrollándose como profesional y como persona.

Lo que es imperante es evitar la destrucción de la autoestima del otro, si en un momento alguien no encaja en el sistema, respetuosamente, debemos

gestionar el sistema productivo, sin dañar a las personas.

Las empresas es la suma de personas que comparten un objetivo de crecimiento y a su vez estas empresas son los vehículos para que las personas alcancen sus sueños y cubran sus necesidades personales y familiar. Por lo cual nunca dejamos de ser personas y el respeto hacia el otro nos lleva a la prosperidad.



Les deseo feliz semana comencemos a realizar acciones de mejora en nuestras empresas.

11 de mayo 2016, Redwood City, CA.

María Alexandra Suárez Rios
Consultora Internacional en Economía y
Desarrollo Humano