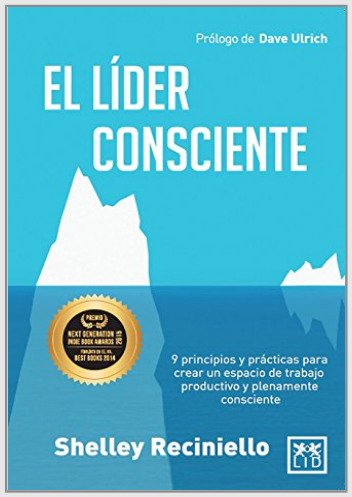

El líder consciente

9 principios y prácticas para crear un espacio de trabajo productivo y plenamente consciente

Shelley Reciniello
LID Editorial © 2015
208 páginas
Libro: getab.li/26518

Rating

9

10 Aplicabilidad
7 Innovación
9 Estilo

Enfoque

Liderazgo y Gestión

Estrategia

Ventas y Marketing

Finanzas

Recursos Humanos

TI, Producción y Logística

Desarrollo Profesional

PYME

Economía y Política

Industrias

Negocio Global

Conceptos y Tendencias

Ideas fundamentales

- Hay razones psicológicas que pueden explicar los malos resultados de una organización o una persona.
- Los problemas que las personas arrastran de manera inconsciente alteran también su entorno laboral.
- El autoengaño es peligroso porque es lo contrario a la consciencia.
- Es necesario reconocer las raíces de los mecanismos de defensa propios.
- En el trabajo, los empleados reproducen dinámicas y esquemas de conducta familiares que afectan a la organización.
- Las personas que forman parte de un grupo pueden generar regresiones.
- Los prejuicios impiden tratar a las personas por lo que son.
- Es indispensable establecer una comunicación directa y clara, sin evitar los conflictos y las discordias.
- Los cambios requieren del ejercicio de un liderazgo consciente del contexto laboral y del aspecto humano.
- La higiene mental de un líder consciente se basa en el repaso y aplicación diaria de los nueve principios psicológicos que ayudarán a entendernos.

Para suscribirse o comprar nuestros resúmenes y soluciones corporativas, visite www.getAbstract.com o llámenos a nuestras oficinas en Estados Unidos (+1-877-778-6627) o Suiza (+41- 41-367- 5151). getAbstract es una empresa de Internet que publica resúmenes de libros y presta ser vicios de evaluación de conocimientos. getAbstract mantiene la absoluta responsabilidad editorial de todo el contenido de este resumen. Se reconoce el copyright de los autores y las casas editoriales. Todos los derechos están reservados. Prohibida la reproducción o transmisión de cualquier parte de este resumen, de cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico, fotostático o de otro tipo, sin el previo consentimiento por escrito de getAbstract Ltd (Suiza).

Este resumen solo puede ser leído por Carlos Arbelaez Parra (carbelaez@seguroscolvida.com)

Relevancia

¿Qué aprenderá?
En este resumen usted aprenderá: 1) Cómo lo inconsciente influye de manera determinante en la realidad; 2) Por qué algunos factores inconscientes impiden que las organizaciones y los individuos lleven a cabo los cambios que necesitan para desarrollarse; 3) Por qué la consciencia es necesaria para mejorar la vida personal y el entorno laboral y 4) Cuáles son los aspectos que debe considerar un líder para hacer consciente lo inconsciente.

Reseña
¿Qué es lo que falla cuando algo sale mal? Responder esta sencilla pregunta implica no solo considerar las variables visibles, conscientes; también hay que valorar lo que no se ve, lo que actúa e influye desde lo inconsciente. La doctora en psicología clínica y social Shelley Reciniello te ayudará a darte cuenta de que el desarrollo de empresas e individuos, su éxito o fracaso, está fuertemente determinado por dinámicas, pensamientos y conductas inconscientes. Con un lenguaje directo y sencillo, además de muchas anécdotas, este libro explora nueve aspectos psicológicos que son clave para entenderte y entender a la gente que vive y trabaja contigo, algo fundamental, pues lo laboral y lo personal están íntimamente ligados. Si eres una persona con cualquier tipo de liderazgo dentro de una organización, *getAbstract* considera que en este libro encuentras orientación acerca del manejo de problemas cotidianos en tu equipo de trabajo, y si eres un emprendedor o un empresario, los planteamientos de Shelley Reciniello te ofrecen una base sólida para que tu organización crezca inspirada en un liderazgo consciente

Resumen

"Las organizaciones no son personas, pero se componen de ellas, y pasar por alto la imperfección humana de las interacciones profesionales es una negligencia insensata que minará inevitablemente el éxito y el nivel de satisfacción".

"Una gran parte de quienes integran tu plantilla se siente infeliz e insatisfecha en el trabajo y no sabe qué hacer para solucionarlo. Están deprimidos y tienen ansiedad".

La importancia de lo que no se ve
Lo laboral y lo personal interactúan de muchas maneras, por eso es indispensable que conozcas tu negocio y también lo que le sucede a la gente que trabaja a tu alrededor. A veces una organización, una persona o un equipo no consiguen los resultados esperados sin una razón aparente; en esos casos es preciso encontrar las raíces psicológicas ocultas de ello. Es común que lo que las personas hacen de manera inconsciente tenga más importancia que lo que se ve a simple vista. Asimismo, una empresa resiente cuando las personas no realizan sus actividades laborales conscientemente.

El liderazgo actual es complejo y genera presión en todos los niveles de una organización Por ello, hay que considerar lo imperfecto de las relaciones laborales, las cuales, antes que todo, son relaciones humanas. Para ello es indispensable comprender los aspectos psicológicos que entran en juego en el ámbito de trabajo. Por ejemplo, amor y trabajo están íntimamente ligados. Por eso no sirve tratar de equilibrarlos; lo que corresponde es estrechar los vínculos entre ambos: amar lo que haces.

Muchas personas no son felices en lo laboral y no saben por qué, hay dinámicas, problemas o relaciones que inconscientemente les afectan, y esto repercute a su vez en los resultados de la empresa. Hacer consciente lo inconsciente ayuda a manejar las diferencias en un equipo, a evitar que afecten el rendimiento colectivo, a mejorar el rendimiento individual y a generar cambios que beneficien a todos los integrantes de cualquier negocio u organización. A continuación, los nueve "fenómenos psicológicos" que afectan negativamente a las empresas y al liderazgo, según Shelley Reciniello, y conocerlos te ayudará a comprender los principios y prácticas indispensables para ser un líder consciente.

Este resumen solo puede ser leído por Carlos Arbelaez Parra (carbelaez@seguroscolvida.com)

"En su ferviente búsqueda del liderazgo ilustrado, muchos autores modernos suelen pasar por alto el principio, ampliamente aceptado tanto por el hinduismo como por el budismo, que afirma que la consciencia es un requisito indispensable para la plenitud mental".

1. "Los seres humanos no son racionales y todos los días entran en sus oficinas con sus cabezas ilógicas y sus objetivos ocultos"

Es común que las personas lleven a su trabajo las preocupaciones normales de la vida cotidiana, y esto afecta su desempeño e incide en su entorno. Las personas también cargan con problemas inconscientes, como traumas, miedos, obsesiones y prejuicios, entre otros, que generan conductas ilógicas que alteran también de manera significativa, no solo a quien los lleva consigo, sino a quienes les rodean. Los conflictos inconscientes de los trabajadores interactúan entre sí y con las necesidades y exigencias del entorno laboral. Esto puede afectar a la empresa, e incluso, en ocasiones, el objetivo inconsciente no es tener éxito sino fracasar. ¿Cómo es que no habías escuchado hablar de que una organización tiene una vida inconsciente? Porque la mayor parte de los estudiosos estaban orientados en otras direcciones. Ahora está claro que sin introspección y reflexión, la inconsciencia y la irracionalidad crecen. Por eso es indispensable asegurarse de que cada persona sabe por qué hace lo que hace. Algunas maneras de fomentar la acción consciente en un entorno laboral son aceptar que hay una vida inconsciente, tener presente que nada es como parece, escuchar con atención, aceptar que es posible "no saber" y fomentar la retroalimentación sincera, sin represalias.

4 "Si quieres que tu negocio tenga éxito, tienes que hacer de lo imperceptible a simple vista tu mejor aliado, sea lo que sea lo que dirijas: una institución, una escuela, una fábrica, una tienda o una empresa de servicios online. Y si no lo tienes en cuenta, se convertirá en tu peor enemigo".

2. "El autoengaño es la mayor trampa para un líder"

¿Qué hay en el inconsciente propio? Es muy importante saberlo porque ignorarlo es un peligro. Por eso es preciso estar abierto a lo que otros piensan de ti. Además de ser sincero, puedes recurrir a la ayuda de amigos y personas de confianza que estén dispuestas a decirte, incluso, lo que no quieras oír. Pregúntate qué acarreas en la vida, a qué te aferras, qué experiencias pasadas siguen vivas en ti hoy. La sinceridad al responder cuestiones como estas genera poder y diluye el autoengaño. También es indispensable mantener la consciencia, saber qué conflictos enfrentas en cada etapa de tu vida y cómo manejarlos. Considera que a medida que se consiguen éxitos surgen nuevos problemas que pueden ser conscientes o inconscientes. Para evitar el autoengaño es importante saber qué dice y piensa la gente de ti, es posible que alguien perciba una debilidad que pasas por alto, hay que considerar si los demás te temen o te admiran, si te ven como ególatra, qué historias de ti tienen presentes, cómo te perciben y si confían en ti o no.

"Lo que ves tú es solo la mitad de la historia. La vida secreta, oculta a tus ojos, explica lo que sí estás viendo y por qué ocurre".

Ser un líder consciente implica tener buenos hábitos, como la puntualidad, cumplir con lo que te comprometas a hacer, respetar y ser considerado con los demás. En caso de caer en el autoengaño es necesario recurrir a "*coaching* para un liderazgo consciente", que requiere ir a fondo en los aspectos personales y psicológicos del líder, con conocimiento pleno de la organización y su cultura laboral. No es una terapia pero al igual que esta se centra en desarrollar el autoconocimiento de la persona, pero hacia un fin profesional, aunque inevitablemente salen a la luz aspectos de la propia psicología y algunos que ayudan a entender la de los demás.

"Deberás analizar cada aspecto de tu empresa para desenterrar las raíces de la irracionalidad y transformarlas, aunque quizás la fuente más importante de caos ilógico e inconsciente seas tú mismo".

3. "No todo el mundo puede ser como yo"

No hay empresas de una sola persona, por eso hay que tener presente que la interacción con otros seres humanos implica convivir con distintos niveles de consciencia, con situaciones que pueden tocar fibras sensibles en los conflictos propios. Es normal tener mecanismos de defensa que se activan cuando no se quiere aceptar algo o te sientes amenazado. Esto sucede a menudo de manera inconsciente; la tarea es reconocer estos mecanismos en tu persona y explorar sus orígenes, sus raíces. Algunos de los más comunes son la negación, la represión, la proyección, la identificación con el agresor, el desplazamiento y la intelectualización. Todos ellos ayudan a crear una personalidad que permite sobrevivir evitando al máximo lo que se considera una amenaza, pero con el paso del tiempo se puede convertir en problemas

Este resumen solo puede ser leído por Carlos Arbelaez Parra (carbelaez@seguroscolvida.com)

internos, que además pueden interactuar con los problemas internos de los demás. Por ello es necesario detectar los mecanismos de defensa del entorno laboral y valorar sus efectos; esto permite manejar situaciones de manera adecuada, anticipar algunos problemas y desactivarlos a tiempo. Es tarea del líder interesarse por la psicología y emplearla para aprender de los demás, para enseñarles las rutas de crecimiento, además de generar la motivación adecuada individual y colectiva.

"He visto actuar en algunas empresas a grupos con mayor crueldad que algunas pandillas del parque o bandas callejeras".

4. "Las organizaciones reproducen dinámicas familiares"

Hay situaciones que se repiten una y otra vez en la vida de las personas que actúan cada vez de la misma manera y obtienen el mismo resultado. De no explorar esto de manera consciente, el ámbito laboral estará muy determinado por ellas. ¿Por qué pasa esto? Porque trabajo y familia tienen características estructurales parecidas; jefes y padres, hermanos y colegas; en ambos casos las relaciones implican unión, obediencia, lealtad, castigos y recompensas. Es común que los empleados traten de solucionar en su entorno laboral algo que no les gusta en su familia, o de reproducir en el trabajo lo que en esta les resulta agradable. Pero también es posible que algunas personas, que están en contra de algún integrante de su familia, representen este drama con la colaboración inconsciente de sus compañeros de trabajo, independientemente de la edad y el género, por lo que un hombre joven puede jugar el rol de madre o padre, lo mismo que una mujer joven puede tener cualquiera de ambos. Un líder consciente debe tener presente que no conoce el entorno familiar de su equipo ni las experiencias que cada uno de ellos ha vivido. Desde esa circunstancia debes ubicar a las personas, cuando sea necesario, en la realidad presente.

"Aprenderás cómo el autoconocimiento puede ser la herramienta profesional más potente a tu alcance y que entender la psicología de los demás siempre mejorará tu aptitud para el éxito. Si utilizas esta información con fines nobles o perversos eso ya no tiene que ver con la psicología".

5. "En grupo las personas experimentan una regresión"

Que un grupo de personas se convierta en un equipo con un solo objetivo, es solo una posibilidad, pero también puede suceder que surjan comportamientos que el individuo no haría estando solo; se trata de una regresión, un mecanismo de defensa con cierto tinte infantil que diluye la responsabilidad. Algunos factores que influyen en todo esto son la necesidad de aceptación, de seguridad, de pertenencia o el miedo. Otra posibilidad es que los grupos adopten el rol de grupos que se enfrentan. Es importante no orillar a los empleados a la sumisión ante la empresa, a la resignación, el conformismo y la adaptación total, porque esto puede generar una regresión. Lo adecuado es apreciar a las personas tal como son. Para esto es importante el uso del lenguaje y tener cuidado en la forma en que se comunican las cosas difíciles, por ejemplo, un despido.

"Todos tenemos una versión interior de nosotros mismos, que hemos ido conformando a lo largo de los años y que es quien nosotros creemos que somos. Pero en realidad ese yo es en quien nos hemos tenido que convertir para sobrevivir".

6. "Todo el mundo tiene ideas preconcebidas de los demás que en su mayoría son inconscientes"

Un líder consciente debe rodearse de quienes son diferentes a él y valorar su talento. Esto implica ser consciente de los propios prejuicios, que siempre existen, a pesar de que no se reconozcan ni se acepte la influencia que tienen en los pensamientos y acciones. ¿Cómo se logra esto? Reconociendo los casos en los que se trata a alguien desde un prejuicio, aceptando que es un problema generalizar, relegar a una minoría, que las diferencias individuales son inevitables, tanto como las semejanzas. Cada líder debe encontrar las vías que lo lleven lejos de la intolerancia y le permitan ir más allá de sus prejuicios.

"Las relaciones que existen en las familias pueden colarse en las empresas, porque tanto tú como tus empleados las lleváis en vuestro equipaje, pero también porque cualquier organización es por sí misma fértil campo para el cultivo de dramas familiares".

7. "La discordia, la ira y el autoritarismo son fuerzas en cuyo dominio debes esforzarte o ellos te dominarán a ti"

Existe un miedo a la discordia y al conflicto, un temor a incomodar a un superior o dañar una relación. Esto provoca que se eviten al máximo estas experiencias. La realidad es que las personas requieren claridad respecto al trabajo que realizan y los resultados que deben obtener; evadir esto por considerar que se causa daño es un daño en sí mismo. En cambio,

Este resumen solo puede ser leído por Carlos Arbelaez Parra (carbelaez@seguroscolvida.com)

afrontar las cosas como son y abordar de manera directa los conflictos que puedan surgir en la cotidianidad laboral con alguien es una forma de orientar personalmente, de guiar los esfuerzos individuales dentro del interés colectivo. Por ello es importante seguir a quienes te son sinceros, quienes no se tientan el corazón para decirte una verdad que, si bien duele, ayuda a realizar el cambio adecuado en el momento preciso. En este contexto, la ira y el autoritarismo son dos aspectos que todo líder consciente debe explorar de manera constante, debe vigilarlos de cerca, tenerlos bajo control implica desarrollar el poder como vehículo hacia la eficacia y la consecución de objetivos.

"Si solo existiera una razón para ser conscientes y crear un entorno de trabajo consciente, esta sería la de eliminar estas costosas y dolorosas repeticiones y reproducciones de los lazos familiares".

8. "El cambio es una constante en cualquier entorno laboral"

Hoy, los cambios en el ámbito laboral son cada vez más constantes, las reestructuraciones se requieren sin anticipación. Toda modificación en las empresas, ya sea producto de una situación interna, del contexto comercial o de la globalización, implica un liderazgo específico que consiga su aceptación individual y colectiva. No es posible solicitar la aceptación incondicional al cambio, pues se genera resistencia. Tampoco hay que saltarse la etapa de duelo que implica una transformación; para esto es importante que el líder consciente reflexione acerca de cómo es que él afronta personalmente los cambios en su vida. Nada crece si no es a través de los cambios; gracias a ellos surgen experiencias nuevas. Por ello hay que evitar la resistencia, aceptar las pérdidas que implican, dedicar el duelo indispensable y seguir adelante. El desarrollo de la consciencia, del liderazgo consciente, es un cambio profundo personal y profesional que se debe consolidar todos los días.

9. "Una mala higiene mental destruye las ideas, la productividad, la creatividad y tu capacidad de aplicar los otros ocho principios"

"Nuestro sufrimiento es de naturaleza neurótica cuando, ante algo que ya no atañe a nuestra vida, reaccionamos como si estuviera ocurriendo ahora. Pero sin entender esto, y sin saber a qué nos estamos aferrando inconscientemente, sentimos esas necesidades o fuerzas inconscientes que controlan nuestra vida ahora".

Vivir de manera consciente es algo que requiere disciplina diaria; no puede darse de manera natural o automática, porque todos los días hay obstáculos nuevos e imprevistos. Por ello, es indispensable tener una higiene mental, que es el mantenimiento diario de las ideas y cuestionamientos que te hacen ser consciente. Debes pensar en cada uno de los nueve principios y en la forma en que cada uno de estos se integra e influye en tu vida. Esto te prepara para que no te sorprendan los sucesos diarios y mantiene presentes los aspectos humanos que forman parte de ti, de la organización en que laboras y de las personas que te rodean. Otros aspectos importantes para una buena higiene mental son disminuir la velocidad a la que se quiere vivir, recuperar la calma y la capacidad de reflexionar antes de actuar, valorar el placer del descanso, del vacío mental, de la introspección, de hacer una cosa a la vez, de comprender los sueños y no confundirlos con las metas.

En conclusión

El liderazgo consciente implica una responsabilidad distinta a la del liderazgo tradicional. Su moralidad te hace tener presente que tus intereses pueden chocar con los de todos. Reconsidera qué legado dejarás, respeta la dignidad humana, procura la empatía contigo mismo y con los demás y fomenta el amor por el trabajo y el trabajo por lo que amas.

Sobre la autora

Shelley Reciniello es doctora en psicología clínica y social y forma parte de la International Society for the Psychoanalytic Study of Organizations. Suma ya 34 años de ejercicio profesional, ayudando a personas y organizaciones a cambiar su vida y trayectoria.

Este resumen solo puede ser leído por Carlos Arbelaez Parra (carbelaez@seguroscolvida.com)