Femhom fue fundada en México, en 2008. Sus áreas de especialidad son la consultoría corporativa y la asesoría a ejecutivos de manera colaborativa.
www.femhom.com

José Luis Quintero es Fundador y Director General de FEMHOM S.C. Es Ingeniero Mecánico por la Universidad La Salle. Certificado como coach de ejecutivos en P&G.

¿Qué hacer cuando un máximo esfuerzo, la habilidad requerida y el método correcto ya no entregan resultados positivos?

El método más utilizado para obtener los resultados deseados consiste en imprimir un gran esfuerzo, desarrollar cada día más habilidades y aplicar los mejores métodos disponibles. Pero este mecanismo, con el cual se alcanzan las metas fijadas, tiende a desgastarse y, eventualmente, se fractura, causando gran frustración y confusión. Tanto personas como empresas continuarán incrementando su esfuerzo, desarrollando nuevas habilidades y buscando cada vez mejores métodos, ignorando que se ha pasado por alto una importantísima variable: sus razones.

Es muy común pensar que los resultados deseados se pueden obtener estrictamente a partir de esfuerzo, habilidad y método, porque durante muchas épocas de la vida así funciona. Definitivamente se requiere de esos tres elementos para obtener resultados positivos, pero hay situaciones en las que ni un esfuerzo infinito permite alcanzar la meta fijada; en otras, se cuenta con más de las habilidades requeridas y aún así no se avanza. Similarmente, los métodos ideales en ocasiones no son capaces de entregar resultados positivos.

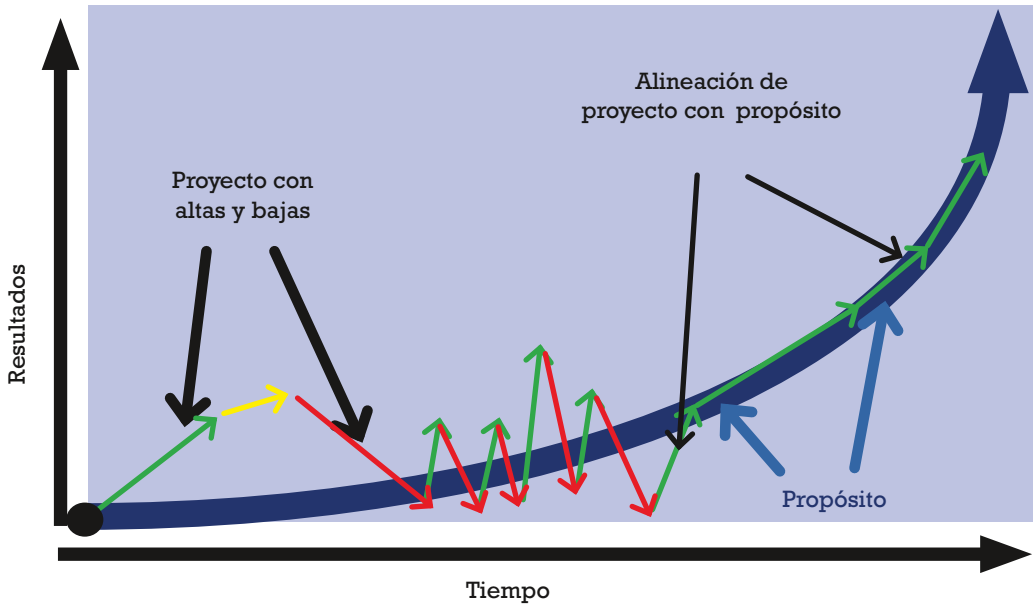
La cuarta variable en esta ecuación son las razones que se utilizan para hacer lo que se decide hacer.

En el momento en que ese mecanismo de 'esfuerzo + habilidad + método' se ha fracturado y deja de dar resultados, es crítico comenzar a revisar si las razones detrás de los esfuerzos son las correctas.

Por supuesto, todo negocio tiene la intención de ser rentable, viable y sustentable. También, la gran mayoría de las personas buscan el bienestar a través de procurar éxito, buena compañía y salud. El problema aquí consiste en pensar que esos resultados positivos empresariales o personales son la razón de existir como empresa o persona. Esos resultados positivos son la confirmación de que la empresa o la persona se están convirtiendo en lo que se quiere ser.

Desde luego que deben fijarse metas que guíen sus esfuerzos, prioricen sus habilidades a desarrollar y seleccionen sus métodos a aplicar.

Sin embargo, son las razones correctas las que deben fundamentar toda acción empresarial o personal. Así, cuando se va a dar el primer paso del plan que los acerque a las metas fijadas, habrá que retirar la meta como el motivante y se colocan las razones correctas como el motivo para realizar dicho plan.



¿Los razones correctas son iguales para todos?

Es una creencia popular que el 'deber ser' es igual para todos, pero casi una década de investigación y experimentación nos han demostrado que no es así.

Las empresas y personas tienen razones correctas, esenciales, diferentes y particulares, que provienen de su propia naturaleza y obedecen a un propósito de crecimiento y de impacto.

Existen organizaciones que tienen como propósito de crecimiento la disciplina y la dignidad, pero su propósito de impacto son la armonía y la inspiración.

Del mismo modo, existen personas que tienen un propósito de crecimiento de identidad y libertad, pero el de impacto es de perseverancia y sabiduría.

Cuando dicho mecanismo consistente en 'esfuerzo + habilidad + método' deja de dar resultados positivos, es momento de recurrir a la aplicación de sus virtudes esenciales para fundamentar sus acciones.

Todas las razones incorrectas están relacionadas con expectativas específicas. Convertir las metas empresariales o personales en expectativas reduce dramáticamente la probabilidad de obtener resultados positivos que podrían ser incluso mejores que las metas originales.

Las metas motivan a la autosuperación empresarial y personal, mientras que las expectativas frenan el avance sobre el camino del auto-perfeccionamiento.

Las expectativas consisten en fijar un resultado esperado muy específico como producto de una acción particular. Mientras que esto no puede ser incorrecto, sí causa muchísima frustración una vez que el mecanismo 'esfuerzo + habilidad + método' se ha fracturado y ya no entrega ni el resultado que cumpliría con la expectativa, ni ningún otro resultado positivo. El haber convertido una meta en una expectativa ha colapsado la capacidad de entregar el resultado esperado o cualquier otro resultado positivo. Mientras más se convierte una meta en expectativa, menos probabilidad hay de alcanzarla. Mientras menos se alcanza la meta, más se convierte en expectativa.

Este círculo vicioso es el enemigo invisible

El secreto para actuar siempre basados en razones correctas es identificar las virtudes esenciales empresariales y personales para fundamentar toda acción y plan en esas razones.

que hace caer en terribles crisis de resultados profesionales y personales.

¿Cómo identificar las razones esenciales correctas de cada empresa o persona?

Las metas están relacionadas con un proyecto; las razones correctas lo están con las virtudes que necesita desarrollar una empresa o persona para convertirse en la mejor versión posible de sí misma.

Las razones detrás de nuestras acciones son críticas para obtener resultados positivos; éstos son la confirmación de que la empresa y la persona se están convirtiendo en lo que quieren ser. Todas las razones correctas son manifestaciones de virtudes, mientras que las razones incorrectas están relacionadas a expectativas específicas. Una vez que una meta se ha convertido en expectativa, la probabilidad de alcanzar la meta se reduce a casi cero.

De un total de 32 virtudes, entre 8 y 14 son esenciales de una empresa o persona. Éstas son distintivas y una vez identificadas se deben poner en práctica en cada pensamiento, estrategia, plan, decisión y acción; además, se deben convertir en las razones que fundamenten las acciones.

Las virtudes esenciales se dividen en dos: unas, muy desarrolladas, con las que se logran impactos duraderos, y otras muy sub-desarrolladas que por su carencia se crean problemas.

De la misma manera, las carencias de virtudes generan ambientes laborales de baja productividad en las empresas y emociones negativas en las personas. La falta de desarrollo de estas virtudes reducen significativamente la motivación de los individuos y crean problemas profesionales, de relaciones personales y de salud. La baja aplicación de esas virtudes reduce significativamente la productividad de los individuos en aspectos profesionales, de relaciones interpersonales y de salud.

¿Cómo mantener un nivel de estrés manejable y productivo?

Para obtener resultados sustentables de productividad y salud laboral e individual, es indispensable que el nivel de estrés sea manejable e intermitente.

La organización y sus integrantes deben mantenerse en un nivel de estrés que evite la aburrición, pero también que no lleve a una situación de ansiedad.

Ese fino equilibrio entre la ansiedad y la aburrición se logra construyendo las virtudes esenciales sub-desarrolladas en la organización y en los integrantes, y con la aplicación proactiva de las virtudes que la organización y sus integrantes tienen sumamente desarrolladas.

Esas virtudes esenciales se convertirán en las razones en las que se fundamenten estrategias, acciones y planes específicos de la empresa y de las personas involucradas.

Las acciones fundamentadas en razones correctas habilitará la obtención de resultados que con frecuencia son sorpresivamente positivos y superiores a las metas originalmente fijadas.