



José Miguel Sánchez: “Resetearse para crecer”

Durante la Asamblea, José Miguel Sánchez ofreció una conferencia de 60 minutos con las 12 claves para “resetearse”, incluidas en su libro “Poderoso como un niño”. En opinión de este reconocido coach, las personas nacemos con un potencial infinito; de serie tenemos muchas de las cualidades que normalmente se buscan en los profesionales excelentes. Con el tiempo, desarrollamos conductas que nos limitan y, por eso, este profesional nos enseña a “resetearnos”.

De pequeños, las personas tenemos una serie de cualidades que las empresas buscan en un profesional pero, con el tiempo, acabamos desarrollando otro tipo de conductas que frenan nuestra evolución hacia el profesional que podríamos llegar a ser.

La propuesta de José Miguel Sánchez, ponente de esta edición de la Asamblea General, es que aprendamos a “resetearnos” en doce áreas, es decir, “que recuperemos algo que ya tuvimos. No hay que quitar ni reinventar nada, hay que volver a despertar lo que estuvo ahí cuando éramos niños y que se ha ido quedando dormido”.

Según explica, “hay circuitos neuronales que se activaron en el niño y, al dejar de usarse, se quedaron dormidos. Se trata de volver a conectar esos circuitos”.

LAS 12 CLAVES PARA ‘RESETARNOS’

El coach centró su intervención en mostrar conductas que se observan en los niños y que, a medida que crecemos, se pierden y cómo esto impacta en el comportamiento de las personas en la organización.

Compromiso y pasión. “Si al compromiso le restamos la parte que tiene de cada uno de nosotros, es decir, la motivación, queda la obligación y se sufre porque se trabaja desde el deber. Y esto, probablemente, es lo que nos encontramos en la mayoría de las organizaciones”, dijo.

Los niños se comprometen con lo que hacen y la prueba más palpable es que, si no, se niegan a hacerlo.



José Miguel Sánchez

Psicólogo organizacional con más de 24 años de experiencia como gestor de RR.HH. en empresas multinacionales como Kraft Foods, Coca Cola España, Monroe Europe y SHL Iberia, en puestos de responsabilidad en formación, selección y desarrollo de profesionales, tanto en España como en Reino Unido.

Durante el boom de Internet, dirigió el departamento de RR.HH. del grupo tecnológico español ABS.

En 2006 puso en marcha la consultora Talent Profits, que trabaja en proyectos globales de intervención en RR.HH. en diferentes empresas de casi todos los sectores.

Es socio de otras empresas como Bsingular. Ha desarrollado más de 250 proyectos de Coaching Ejecutivo, con un montante por encima de las 2.800 horas realizadas. Es coach de directivos y mandos de empresas multinacionales y nacionales del IBEX 35.

También ha sido mentor/supervisor y examinador de coaches para su certificación en diferentes escuelas de coaching, y forma parte del board de profesores de la Escuela Superior de Coaching junto con Graham Alexander, Tim Gallwey y Sir John Whitmore, entre otros.

Pasión. Una de las definiciones de la RAE sobre este término es “*afición vehemente hacia algo*”, que para José Miguel Sánchez es del todo acertada, ya que implica voluntariedad (afición), querer algo con fuerza (vehemente) y un objetivo (hacia algo).

“Trabajar con pasión es absolutamente espectacular. Cuando los niños juegan (ése es su trabajo), lo hacen con pasión. Según vamos creciendo, parece que la olvidamos o, si no lo hacemos, no la ponemos en el lugar donde más tiempo estamos al cabo del día, en nuestra organización”, aclaró.

No obstante, reconoció que no todo lo que se hace es apasionante. “A menudo, la pasión no está en lo que estamos haciendo en ese momento, pero probablemente es parte de algo superior que queremos conseguir y que sí nos apasiona”, señaló. Por tanto, hay que buscar la pasión.

Para Sánchez, estos son dos “básicos” en el mundo organizacional y, a continuación, ahondó en cuatro nuevas áreas, que son “las que nos conectan con los demás”.

Comunicación. Somos seres sociales, desde que nacemos venimos programados para comunicarnos, pero “no es a lo que estamos acostumbrados en las organizaciones”, aseguró.

No se trata sólo del lenguaje y de la palabra, sino también de las “emociones” que transmitimos con nuestra comunicación no verbal. Por tanto, “hay que evitar las incongruencias entre lo que se dice y lo que se transmite realmente porque, si se comunica una emoción negativa, se recibe de vuelta una emoción negativa; y si la transmitimos positiva, posiblemente lo que recibamos irá en la misma dirección”, subrayó.

Confianza. “Cuando damos nuestra fianza a alguien, esperamos que nos la devuelva. Y eso es la confianza”, explicó.

Los niños son confiados, y poco a poco se pierde. “En las organizaciones, en las que ‘hay miedo a que te la jueguen’ se rinde menos. Es una de las cosas que más echo de menos en las compañías y es clave”, continuó.

Solidaridad. Entendida como en el deporte: todos defendemos y todos atacamos. El ser humano viene preparado desde que nacemos para ser solidarios, para ayudar a otros.

Según José Miguel Sánchez, “una de las cosas en las que más trabajo es en equipos de alto rendimiento y una de las competencias que más se trabaja es la solidaridad. No es verdad que el enemigo esté dentro; si lo hubiera estaría fuera. Tenemos que concienciarnos de que todos somos parte del equipo”.

También se nace con esta cualidad pero “a medida que crecemos, nos van metiendo en un mundo de competencia, de competitividad”, prosiguió.

Capacidad de interrelación (networking). El niño es sociable por naturaleza tiene claro que si juega con otros en el parque, se lo pasa mejor.

En opinión de este experto, “venimos programados para dar una buena impresión al otro, pero no nos han enseñado a atrevernos. Y hoy es clave aumentar tu red de contactos”.

El orador dedicó los siguientes minutos a dos aspectos que no observa en los niños, pero sí en los adultos y en su comportamiento organizacional.

Lenguaje víctima. Es conveniente eliminar frases del tipo “no puedo”, “no tengo tiempo”, “tengo que” o “estoy de lunes” porque “te limita, no te hace dar lo mejor de ti”, sostuvo.

El miedo a asumir riesgos. No se trata de hundir la compañía con una decisión que tome, “pero si no asumimos riesgos, no nos estamos saliendo de lo habitual y, si no se hace, probablemente no se evolucione”, señala.

Todos los seres humanos nacemos con miedos, a caernos, a los cambios bruscos y a los ruidos fuertes. “El resto de miedos no son reales. El miedo es una anticipación negativa de algo que muy probablemente no ocurrirá”, subrayó.

En su intervención, dedicó también unos minutos a áreas que permiten a la persona y al profesional dar un salto de calidad:

Creatividad. En este punto destacó que los niños tienen esta capacidad y sobre ella construyen; en cambio, los adultos primero nos limitamos y luego vemos de qué somos capaces.

La creatividad se estimula a través del hemisferio derecho y, si se hace bien, “se generan emociones positivas y, desde ellas, aumenta el rendimiento y la productividad”.

Este impulso se consigue a través de la acción, del deporte, de la meditación, de la música, etc.

Gestión del error. Todo el mundo puede cometer un error, que no significa fracaso, que es la que muchos interpretan cuando hay un error. “Pintarlo de fracaso es una elección mía”, explicó.

Los niños aprenden a toda velocidad aprendiendo de los errores. Por tanto, el enfoque debería ser éste: buscar la curva de aprendizaje de un error, qué hay detrás y aprender de ello.

En opinión del ponente, “en el momento en que lo interpreto como un fracaso, estoy limitándome. Evitando esas situaciones no evolucionamos, no se innova”.

Agilidad para aprender. Es una de las competencias que más se está trabajando en Estados Unidos para medir el talento de los profesionales y su potencial. “No se trata de cuánto sabes, sino de cuánto eres capaz de aprender, y a qué velocidad”, indicó.

Para ello, se necesita la curiosidad, que es algo que va inherente a los niños. “No hay que tener miedo a aprender, y para eso hay que ser curiosos. Tengo que mostrarme vulnerable, tengo que atreverme”, aseveró.

La última clave para “resetarnos” es **aprender a celebrar**, como hacen los niños. “Cuando conseguimos algo, nos marcamos inmediatamente otro objetivo. Hay que encontrar tiempo para disfrutar el momento y, de eso, nos olvidamos en las organizaciones”, concluyó.

