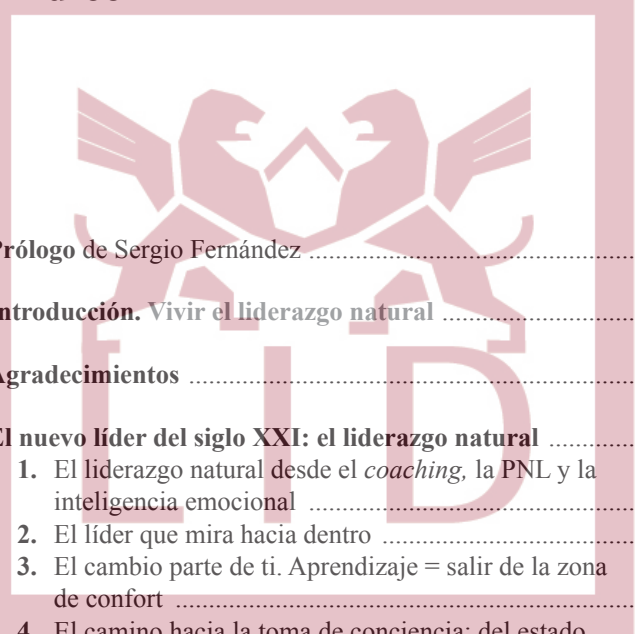


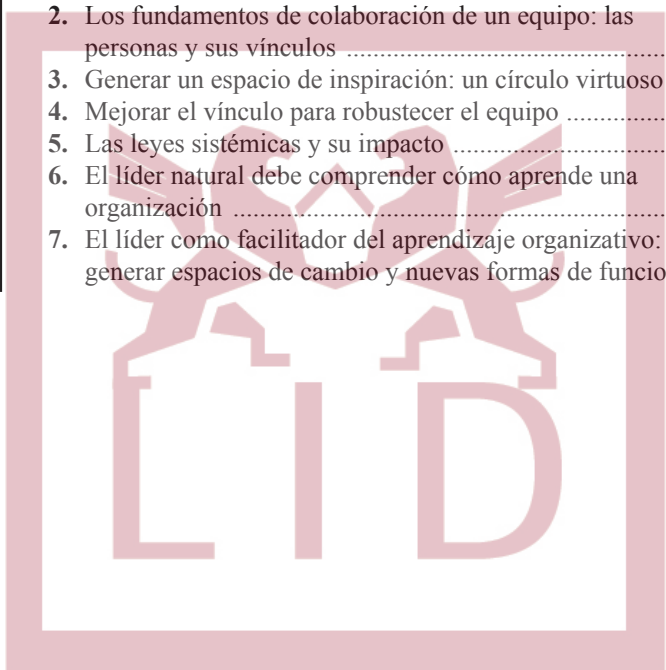
Índice



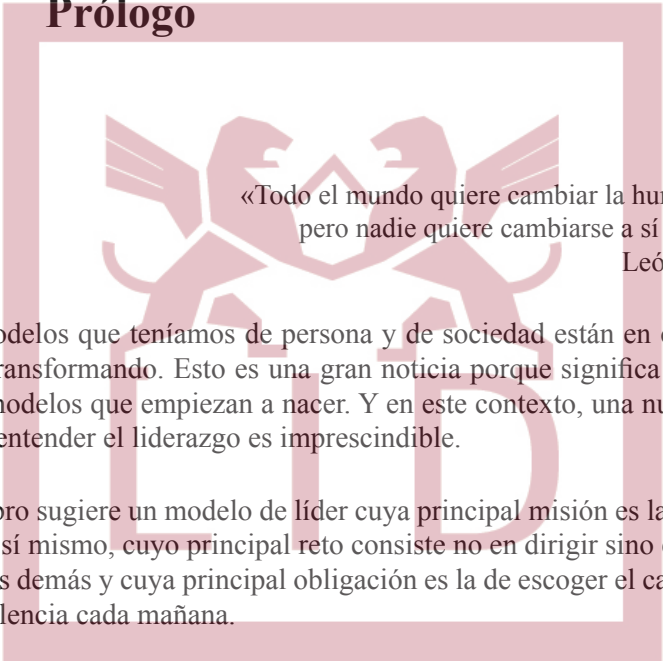
	Prólogo de Sergio Fernández	9
	Introducción. Vivir el liderazgo natural	11
	Agradecimientos	17
1	El nuevo líder del siglo XXI: el liderazgo natural	21
	1. El liderazgo natural desde el <i>coaching</i> , la PNL y la inteligencia emocional	21
	2. El líder que mira hacia dentro	25
	3. El cambio parte de ti. Aprendizaje = salir de la zona de confort	29
	4. El camino hacia la toma de conciencia: del estado actual al estado deseado	32
	5. La buena formulación de los objetivos y planes de acción	40
	6. Todos tenemos todos los recursos	45
	7. Tú eres el responsable de tu vida	48
2	La importancia del autoconocimiento: conocer nuestro modelo del mundo para conseguir nuestras metas y superar nuestros límites	51
	1. Conocerse primero para luego conocer a los otros	51
	2. El mapa no es el territorio	53
	3. Cómo configuramos nuestro modelo del mundo	55

	4. Nuestra burbuja llamada tierra	59
	5. Nuestros filtros inconscientes	60
	6. El metamodelo del lenguaje	66
	7. Conocernos para superar nuestros límites	72
3	Adentrándonos en el ser	75
	1. Adentrándose en nuestro iceberg: desde el nivel superficial al nivel más profundo	75
	2. Los niveles neurológicos paso a paso	80
	3. Los niveles neurológicos en la comunicación y en la innovación	83
	4. Los niveles neurológicos y el cambio: cambios remediativos, generativos y evolutivos	85
	5. La alineación de los niveles neurológicos	88
	6. Nuestras creencias y valores y su impacto en nuestro día a día	91
	7. Nuestra identidad y nuestras sombras	105
4	Centramiento, autogestión y automotivación	119
	1. Aprender a manejar las emociones. Somos los responsables de nuestras emociones	119
	2. El origen biológico de la inteligencia emocional: los tres cerebros	125
	3. Aprender a vivir el centro	130
	4. Centramiento (autogestión) del líder	133
	5. El mandala del Ser: vivir en el aquí y en el ahora	137
	6. El poder de nuestro centro y de nuestra presencia. Tú eres tu estado	145
	7. La automotivación del líder	147
5	El líder como comunicador eficaz: el arte de escuchar y preguntar	155
	1. El líder como comunicador eficaz	155
	2. El emisor es el responsable de la comunicación	158
	3. Ser un buen comunicador supone disponer de tiempo	159
	4. Nuestra comunicación interna y externa	160
	5. El olvidado arte de escuchar	163
	6. El arte de preguntar	168
	7. Aprender a preguntar y no a pelearnos por el significado de las palabras	174
6	El líder de líderes: el líder que impulsa y abre un espacio a otros líderes	179
	1. El líder que influye en los demás	179
	2. El líder que construye relaciones excelentes	180

	3. El líder que impulsa a otros líderes: desafiar, sostener y cuidar	189
	4. El líder que confía en su equipo: patrocinio y <i>empowerment</i>	194
	5. El <i>feedback</i> del líder, cómo dar un buen <i>feedback</i>	199
	6. El <i>feedback</i> de reconocimiento o elogio y el <i>feedback</i> de mejora	203
	7. El líder que sabe poner límites: la asertividad	205
7	El impacto del líder en el equipo y en el sistema	211
	1. Del liderazgo natural al liderazgo generativo e inspirador	211
	2. Los fundamentos de colaboración de un equipo: las personas y sus vínculos	213
	3. Generar un espacio de inspiración: un círculo virtuoso	215
	4. Mejorar el vínculo para robustecer el equipo	235
	5. Las leyes sistémicas y su impacto	242
	6. El líder natural debe comprender cómo aprende una organización	247
	7. El líder como facilitador del aprendizaje organizativo: generar espacios de cambio y nuevas formas de funcionar	250



Prólogo



«Todo el mundo quiere cambiar la humanidad,
pero nadie quiere cambiarse a sí mismo».

León Tolstoi

Los modelos que teníamos de persona y de sociedad están en crisis, se están transformando. Esto es una gran noticia porque significa que hay otros modelos que empiezan a nacer. Y en este contexto, una nueva forma de entender el liderazgo es imprescindible.

Este libro sugiere un modelo de líder cuya principal misión es la de liderarse a sí mismo, cuyo principal reto consiste no en dirigir sino en inspirar a los demás y cuya principal obligación es la de escoger el camino de la excelencia cada mañana.

Soy consciente de que en nuestra sociedad la palabra líder no se entiende, se pronuncia en voz baja y se percibe como algo lejano e incluso ligeramente desprestigiado. En este sentido, este libro hace una gran labor porque aporta su granito de arena a esta enorme tarea, con la que yo también me identifico, de resignificar el concepto de liderazgo.

Creo que el autoliderazgo es una de las energías más transformadoras que existen. No creo que sea posible el cambio social mientras no lo protagonicemos cada uno de nosotros. Soy de los que cree que una sola persona puede, si se lidera primero a sí mismo, liderar después toda una

empresa o un gran cambio social. Creo que la vida se puede vivir desde la responsabilidad o desde el victimismo, y este libro apuesta por algo imprescindible: el liderazgo de uno mismo.

Hay libros que están escritos con amor. Otros con sentido comercial; y a otros les pasa como a esos profesores que saben mucho pero no lo saben transmitir: están escritos con conocimiento, pero no consiguen ser atractivos.

A mí, personalmente, me gustan los libros que están escritos con amor, que tienen una historia que contar, que proponen una cosmovisión clara y que lo hacen de forma sexy; y cuando esto sucede, se nota. Y aquí, se nota. Nuria y Julián han conseguido un texto singular que tiene el aspecto de un manual, la energía de un libro de desarrollo personal y la inspiración de las buenas citas. En un mundo en el que la rapidez de la comida rápida (*fast food*) se extiende al pensamiento rápido (*fast think*), en el que la reflexión empieza a ser sospechosa y en el que la velocidad se impone como dogma, es gratificante y casi provocador encontrar una isla de libertad que invita a mirarnos hacia dentro.

Este texto tiene el potencial de convertirse en manual de puerta de entrada para las personas que quieran adentrarse en una de las aventuras más apasionantes de la vida: el descubrimiento de uno mismo.

El éxito no es tan difícil de obtener, lo difícil es merecerlo. Este libro lo merece. Gracias, Nuria y Julián, por regalarnos esta invitación al auto-descubrimiento.

Sergio Fernández

Autor de *El Sorprendedor* y director del
Instituto Pensamiento Positivo

Introducción

Vivir el liderazgo natural

Hay muchos libros que hablan sobre liderazgo y otros tantos sobre *coaching*, programación neurolingüística (PNL) e inteligencia emocional, pero nuestra intención al escribir *Ya eres líder* es recordar al lector que el liderazgo ya está dentro de él y ayudarle a reconectar con su liderazgo natural. Se trata de descubrir al lector todos los tesoros que él ya posee y de abrir su mente y su corazón a nuevas maneras de observar la vida que le permitan desplegar todo su liderazgo natural.

Ser líder no es fácil, todos los sabemos, pero tengamos o no una tarjeta o un determinado puesto que nos haga identificarnos con esta palabra, somos cada día mucho más líderes de lo que creemos, y si no piensa en la cantidad de ocasiones en las que te has comportado como un líder natural al organizar una cena con unos amigos, reclamar una maleta perdida o al preparar una fiesta. Y si tantas veces tenemos que aplicar nuestro liderazgo en la vida, ¿por qué no empezamos a desmitificar esta palabra y nos permitimos sentirnos como líderes? Si acercamos el liderazgo a nuestro día a día dejaremos de hablar de líderes lejanos como Mandela, Gandhi, y comenzaremos a pensar qué necesitamos mejorar en nuestro liderazgo natural, y qué podemos hacer cada día para recuperar nuestro liderazgo, tengamos o no un equipo de personas a nuestro cargo.

Nuestro propósito al escribir este libro es que vivas un viaje, un viaje de paisajes internos. Para ello te proponemos que lo leas como si fueras un explorador, con curiosidad y apertura, y que te permitas explorar en tus panorámicas realizando los ejercicios de reflexión que te proponemos.

Experimentar cada ejercicio te ayudará a disfrutar del descubrimiento de aspectos que tenías dormidos. Nuestra intención no es teorizar sobre la vida, porque esta no sirve para ser teorizada; la vida hay que experimentarla, y es desde aquí, desde nuestra experiencia, desde donde hemos querido redactar estas páginas. Nuestro libro aúna nuestras experiencias, un conjunto de experiencias de vida que hemos aprendido en InCrescendo y que pretendemos que también experimentes.

Nuestra intención es acompañar al lector en su despertar hacia el liderazgo natural, ponerle unas nuevas gafas en su toma de conciencia para que pueda contactar con el líder que ya es y acercarse a su mejor versión del liderazgo. Porque todos somos capaces de hacer mucho más de lo que imaginamos. Cuando estamos en plenitud de recursos podemos brillar de tal manera que somos capaces de inspirar y ser inspiradores. El desafío comienza en darse cuenta de que todo está ya dentro de ti, que tú solamente tienes que aprender a despertar esos recursos dormidos, esos talentos que quizá no hayas puesto en valor en determinados momentos, porque quizá te viste refrenado por miedo a destacar, por miedo a fallar.

Para nosotros el despertar del liderazgo natural es volver a conectar con nuestro potencial innato y con nuestra capacidad de influir, porque lo queramos o no, no podemos dejar de influir en los demás. La cuestión es que empecemos a tomar conciencia sobre qué aprendizajes nos impiden influir positivamente o sobre aquellos que nos hacen sufrir. El liderazgo natural tiene que ver con una misión de vida. «Vivir la vida es aprender a manejar la vida, sin tanto desgaste».

Hasta ahora, numerosas personas han acudido a cursos y talleres liderazgo esperando obtener las herramientas necesarias para influir en el otro, para liderar a los demás. Esos talleres además se han dado en tiempos de bonanza económica y social. Pero en estos momentos, muchos de los paradigmas de esos días están cayendo. Y, como siempre ha ocurrido, cuando caen esos paradigmas también lo hacen las estructuras de pensamiento en las que se han conformado parte de nuestros aprendizajes. Ese tipo de cursos para «aprender a liderar» tienen una estructura de base que surge de identificar en los demás ciertos comportamientos, y a partir de ellos generan una categoría de personas del tipo «pasivos, apasionados, indecisos, etc.». Y en función de esas categorías plantean unos modos de liderar del tipo «imposición, participación, movilización...». Desde nuestro punto de vista, este tipo de estructuras han podido ayudar a corto plazo, pero se olvidan de la parte más importante: la persona y su trabajo

personal. Por ello, no existen atajos para influir de la forma adecuada en tus relaciones; el camino empieza por conocerte a ti mismo, por aprender cómo funcionas y cómo manejar tus emociones ante las circunstancias de la vida, para desde ahí conocer a los demás a través de la escucha, la pregunta, la comprensión sistémica de la vida y poder influir en los demás.

Despertar el liderazgo natural es nuestro día a día, cuidamos de muchas personas en nuestros programas de desarrollo de liderazgo y en los procesos de *coaching* individuales y grupales, y ayudamos a los líderes de muchas organizaciones a volver a conectarse con ese líder natural que ya está dentro de cada uno. Además, desde nuestra Escuela InCrescendo y a través de nuestros programas acompañamos a multitud de alumnos en este despertar; a personas que quieren conectarse de nuevo con su liderazgo natural, que buscan recuperar su poder para liderar su día a día... Personas que quieren aprender a vivir de una forma coherente, sin tanto desgaste; que quieren aprender a liderar y a mejorar su relación con los demás, que quieren vivir desde su autenticidad y alcanzar su plenitud.

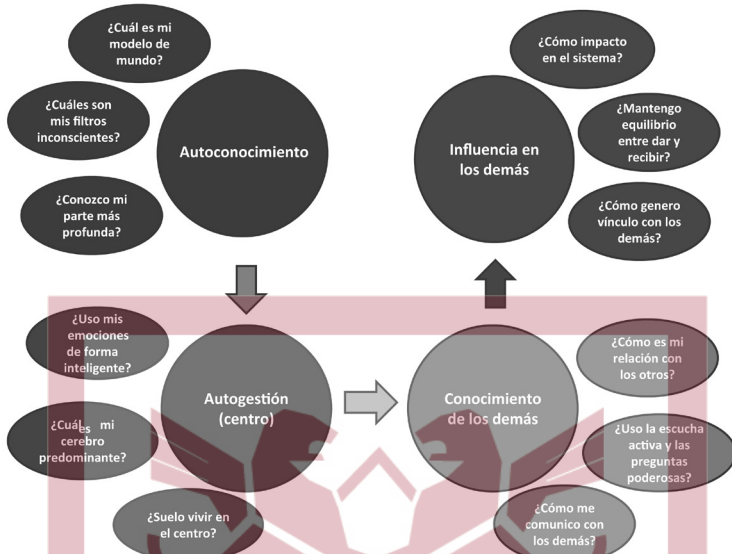
Para muchos este viaje será como pulir un pequeño diamante; habrá que darle un espacio para que pueda abrir y ampliar todo lo que le limita, para aprender a ver todas aquellas partes del diamante que ya están listas para empezar a brillar. Ayudarle a entender que no hay nada malo dentro de nosotros; solo hay cosas que no sabemos manejar y que, en la mayoría de las ocasiones, hacemos lo que mejor sabemos hacer, según la información que tenemos en ese momento, nuestro estado y las habilidades y los recursos que tienes acceso. ¡Nada más!

Ya eres líder es una apuesta por aprender a vivir mejor tu vida, por conocerte más, por ayudarte a conectar con todos esos recursos naturales que ya están dentro de ti. Queremos acompañarte y estimular tu despertar a través de estas páginas, recordándote que todo el poder ya está dentro de ti, y que tú y solo tú eres el responsable de tu vida.

Despertar tu liderazgo natural es un movimiento que parte de uno mismo y se pone de manifiesto cada día en nuestra relación con los demás.

Y como en todo lo que hacemos desde InCrescendo, nuestra intención al escribir este libro es llegar al lector desde el corazón, con un lenguaje sencillo y superando los límites de las palabras. Como dice Stephen Gilligan, se trata de usar las palabras para ir más allá de las palabras. Lo importante no es lo que se dice, sino lo que llega, lo que impregna, lo que se queda, y esto solo es posible cuando es auténtico.

Cuadro P.1 Explicación del movimiento del despertar



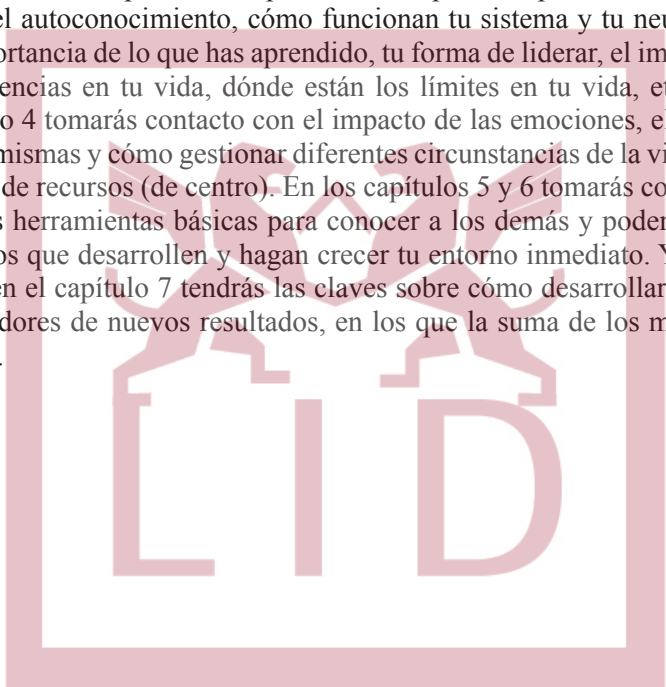
Recomendaciones para leer el libro

Como decíamos anteriormente, la utilidad de este libro depende en una buena parte de ti, de cómo afrontas su lectura: si como un libro de texto, o como una guía hacia tu despertar.

Como hemos dicho, este no es un libro para leer de una sentada; se trata de una guía que muchas veces te va a invitar a parar, a pensar y a reflexionar sobre tu forma de actuar, porque solo podemos cambiar si tenemos conciencia de lo que ya estamos haciendo. A medida que avances en el libro y cuanto más te impliques y te adentes en tu viaje, más te vas a llevar. Nosotros solemos decir en nuestros programas de desarrollo que el que más se moja es el que más se lleva, y en este libro ocurrirá lo mismo. Aunque sabemos que este libro nunca puede sustituir a los programas de desarrollo de liderazgo que realizamos en nuestra Escuela InCrescendo, porque son muy vivenciales, estaremos muy satisfechos si conseguimos que el lector pueda descubrir nuevos recursos a lo largo de estas páginas, tesoros que ya estaban dentro de él, algunos dormidos y otros que ni siquiera pensaba que tenía. También nos gustaría compartir que cuanto más te impliques y cuanto más llesves a la acción los ejercicios que propo-

nemos, más fácil será para ti la reconexión con el líder natural que todos llevamos dentro. Pero recuerda que «es tu responsabilidad el despertar tu liderazgo natural y que depende de ti y solo de ti». Nosotros te ofrecemos una guía y nuestra compañía a lo largo de tu lectura, pero no podemos hacer el camino por ti. Además, no olvidemos que este es un camino para toda la vida, no tiene fin. Este es el viaje que nosotros iniciamos hace tiempo y que nos gustaría invitarte a iniciar o a completar. Un viaje en el que tú vas a ser tu máximo beneficiario. ¡No lo olvides!

Durante los tres primeros capítulos vas a poder experimentar el viaje hacia el autoconocimiento, cómo funcionan tu sistema y tu neurología, la importancia de lo que has aprendido, tu forma de liderar, el impacto de las creencias en tu vida, dónde están los límites en tu vida, etc. En el capítulo 4 tomarás contacto con el impacto de las emociones, el manejo de las mismas y cómo gestionar diferentes circunstancias de la vida en un estado de recursos (de centro). En los capítulos 5 y 6 tomarás conciencia con las herramientas básicas para conocer a los demás y poder generar vínculos que desarrollen y hagan crecer tu entorno inmediato. Y por último, en el capítulo 7 tendrás las claves sobre cómo desarrollar equipos generadores de nuevos resultados, en los que la suma de los miembros $1+1=3$.



Agradecimientos

Mi mayor agradecimiento es para mi madre Amparo, recientemente fallecida, por ser mi gran maestra y enseñarme tantas cosas sobre la vida y la muerte.

Y también quisiera agradecer a todas las personas que han sido fuente de inspiración en mi crecimiento personal y profesional y que han contribuido en este viaje hacia el despertar del liderazgo natural.

A mis antiguos compañeros de Eurotalent: Marta Romo, Eva Aguilera, Isabel Simonet, Carmen Escobar, David Palmero, Diego Orbea, Fernando Bayón, Diana Alonso, Sara Cisneros, María Jesús Herrera y Helena Montero, porque aprendí mucho a vuestro lado. Y, en especial, a Juan Carlos Cubeiro y José Antonio Sainz por darme la oportunidad de formar parte de su proyecto e iniciarme en el mundo del *coaching*.

A todos aquellos profesores que hicieron que me enamorara de la PNL. A Gustavo Bertolotto y a Techu Arranz por ser los introductores, y a todos aquellos con los que he tenido la suerte de formarme: Robert Dilts, John Grinder, Carmen Bostic, Richard Bandler y Stephen Gilligan.

A todos mis profesores, que tanto me han aportado, y en especial a mis maestros de vida: Allan Santos y Jesús González de Bedoya. A mi maestra de reiki Estrella Díaz.

A nuestro gran compañero de viaje Manuel Larruga, que además de mi profesor de Chi Kung es la persona que nos ha acompañado en la Escuela InCrescendo desde el inicio.

A todos mis *coachees*, por todo lo que me habéis enseñado en cada sesión, en cada momento que he compartido con vosotros.

A todos los alumnos, y en especial a los alumnos de las programas de *coaching*, oratoria y liderazgo por enseñarme tantas cosas a lo largo este camino.

A todos los que forman y han formado parte del equipo de la Escuela InCrescendo, por habernos elegido y por haber contribuido a hacer realidad nuestro sueño, y en especial a María José Orts, por lo bien que cuida de nuestra Escuela cada día.

A todos mis queridos amigos por apoyarme en el día a día, y en especial a Silvia, Marialui, Mayte, Yolanda, Virginia, Luz, Gemma, Vicky, Inés y Patricia, porque habéis sido durante mucho tiempo mis patrocinadores y siempre habéis creído en mí.

A mis padres por darme la vida y a toda mi familia, y en especial a mi hermano, por estar siempre ahí apoyándome en todo lo que hago. A mis cuatro sobrinos: Lucas y Sofía Trullén y Jaime e Iñigo Sáez, por enseñarme a mirar a través de los ojos de un niño.

A mi querida amiga y editora Lola Salado, por el cariño y el amor con el que ha editado cada línea de este libro.

Y a mi marido Julián, por ser ese gran compañero de vida que me ha apoyado siempre, ayudándome a bajar de esa escalera que estaba apoyada en la pared equivocada y a ponerla en un nuevo lugar en el que vamos subiendo peldaño a peldaño y vamos haciendo realidad nuestros sueños.

Nuria

Tal y como ha hecho Nuria, voy a añadir una lista de agradecimientos a los que ha planteado ella:

Me gustaría empezar por agradecer a mis padres y abuelos, porque ellos me han dado lo más importante para mí, la vida.

A mi hermano Pepe, por ser mi gran apoyo incondicional en toda mi vida.

A todos mis amigos, porque gracias a ellos he podido vivir una buena parte de mis experiencias de vida, y en especial a Alejandro, Nacho, Víctor, Álvaro, Antonio, Carlos, Pedro, Iván y Jimmy, porque siempre he sentido su apoyo aunque no supieran muy bien en lo que estaba metido.

A todas las personas y a todos los clientes que me han apoyado en mis años de desarrollo y crecimiento profesional, y en especial a Félix Tena, Paco Bono, Vicente Salas, Pedro Pardo, Juan Delgado, Ana Grilló, Benjamín Martín, Antonio Oliván y Dioscórides Casquero.

A mis compañeros de Estrategia y Dirección, y en especial a Joaquín Membrado y Pepe Garrido, por haberme dado la oportunidad de desarrollarme como persona y como consultor de EFQM. A mi amigo difunto José Luis Lorén, que me apoyó sin límites en esta época.

A mis compañeros de TEA CEGOS Deployment, y en especial a Fran Gutiérrez, Cristina Ortega, Andrea Menéndez, Laura Blanco, Alejandro Cruz, Lola Hernández, Raquel Cuadrillero, Ana Gómez, Silvia Pascual y Ángela Rubio, por haberme apoyado y seguido en mi aventura y desembarco en Madrid.

Y a todos los maestros, profesores, alumnos y compañeros de la Escuela InCrescendo que he compartido con Nuria.

Agradezco a Pilar Alquezar (Pitu) por haber realizado los cuadros de este libro en un tiempo récord.

Y mi último y mayor agradecimiento a mi maestra, mujer, socia, amiga y compañera Nuria, gracias a la cual estoy pudiendo vivir el momento más abierto, libre y apasionante de mi vida.

Julián

1

El nuevo líder del siglo XXI: el liderazgo natural

«El liderazgo implica primeramente una habilidad para conducir nuestra propia vida hacia un fin de plenitud y excelencia. Luego, de que lo hayamos hecho con nuestra propia vida, podremos conducir a otros hacia el fin propio de cada uno de ellos, el cual no necesariamente es idéntico al del líder».

Hugo Landolfi

1. El liderazgo natural desde el *coaching*, la PNL y la inteligencia emocional

Ser líder ya no es cosa de unos pocos. El liderazgo no es algo que te concede tu puesto de trabajo o un determinado grupo de personas. Todos necesitamos mejorar nuestro liderazgo para aprender a manejar nuestra vida. Ya no se trata de tener un equipo de gente a nuestro cargo, ni siquiera de formar parte de una organización. Cada vez somos más conscientes de que hay cosas que se nos escapan en nuestro día a día y de que debemos aprender a manejarlas; aprender a ser un buen líder significa comenzar a despertar nuestro liderazgo natural. Está muy bien la imagen del líder como inspirador, motivador y modelo de conducta, aquella persona que abre un camino, marca la dirección y moviliza a los demás extrayendo lo mejor de cada uno. Pero si nos paramos a reflexionar sobre esta definición para que el líder pueda abrir un camino, guiar, sostener

y acompañar, es necesario que primero sepa quién es él, que aprenda a conocerse, que sepa extraer lo mejor de él. Y no solo eso sino que sepa cómo ponerse gasolina (automotivarse) y cómo ilusionarse cada día con los nuevos retos. Ser líder ya no es cuestión de estar señalando la cima y apuntar con una mano para que los demás te sigan. Se trata de subir tú también la montaña, de caer y de levantarte, de aprender a sostenerte para luego poder sostener a los demás.

El liderazgo comienza por uno mismo, por escuchar a nuestro maestro interior, por conectarnos con nosotros mismos, por dejar de mirar hacia fuera. No se trata de ser guía de nadie, ni de hacer tú el camino que corresponde a otros, ni de decirles lo que tienen que hacer. El nuevo líder invita a los demás a iniciar su camino de toma de conciencia desde su autoconocimiento y autogestión, apoyándoles, sosteniéndoles, patrocinándoles cuando hacen algo bien y dando un buen *feedback* sin juzgar, sin creerse con la verdad absoluta, confiando en que el otro tiene todos los recursos y empoderándole cada día, creyendo en él y en todo lo que es capaz y puede conseguir.

¿Y por qué unimos el concepto del líder natural con la filosofía del *coaching*? ¿Qué es el *coaching*? ¿Qué hace un *coach*? Parece ser que el *coaching* está muy de moda. Cuando me iniciaba en este camino algunas personas me decían que esto era algo nuevo que acabaría convirtiéndose en una moda pasajera, que no venía para quedarse. ¿Pasajero? ¿Nuevo? A los que me hablan del *coaching* como algo nuevo o pasajero siempre les invito a leer a los clásicos: Epicteto, Sócrates, Platón, etc.

La verdad es que el *coaching* reúne muchas formas de pensar que no son nuevas, pensamientos de los que ya nos hablaban los clásicos, y además recoge muchas de las corrientes humanistas y filosóficas que realizaban la importancia de la persona y del encuentro con nosotros mismos. El propio oráculo de Delfos en la Antigua Grecia ya nos hablaba de poner toda la atención en la persona y en su autoconocimiento. El frontispicio del templo de Apolo, el más influyente y respetado oráculo de la antigüedad, al que acudían los griegos para preguntar a los dioses sus más profundas inquietudes, recogía este gran aforismo de autoconocimiento: «conócete a ti mismo». Esta frase que heredamos de la antigua Grecia ya encierra un gran contenido, profundo y simbólico. Porque el hombre es un ser complejo, una maravilla de la naturaleza que se desconoce a sí misma.

También el *coaching* hereda de Sócrates una gran sabiduría. Él hablaba que una vida sin reflexión no merece la pena ser vivida; decía que el conocimiento de sí mismo era el conocimiento de nuestra alma, de sus posibilidades y de sus debilidades; el descubrir el sentido de nuestra vida y de lo que estamos llamados a ser y a hacer. Muchas personas hablan de Sócrates como el gran percusor del *coaching* por ser el creador del arte de la mayéutica, un método de enseñanza basado en el diálogo entre maestro y discípulo con la intención de llegar al conocimiento. En un pasaje de la obra de Platón *Teetetes o de la ciencia*, dice Sócrates que practica un arte parecido al de su madre Fenaretes, que era comadrona: «mi arte mayéutica tiene las mismas características generales que el arte de las comadronas. Pero difiere de él en que hace parir a los hombres y no a las mujeres, y en que vigila las almas y no los cuerpos, en su trabajo de parto. Lo mejor del arte que practico es, sin embargo, que permite saber si lo que engendra la reflexión del joven es una apariencia engañosa o un fruto verdadero». El arte consistía fundamentalmente en emplear el diálogo para llegar al conocimiento.

Y gracias a todas estas influencias y muchas más... hace unos años surge el *coaching*. Este concepto recoge esta multitud de doctrinas y vuelve a poner el énfasis en la persona, centrando su atención en la reflexión y el autodescubrimiento. Y además de como filosofía, podemos entenderlo como un maravilloso encuentro entre dos personas, *coach* y *coachee*, desde donde surge una transformación y en donde el *coach* apoya y sostiene al *coachee* a través de las preguntas, acompañándolo en su reflexión y en su toma de conciencia. Y el *coachee* va conociéndose más a sí mismo, adquiriendo más responsabilidad sobre su vida y aprendiendo a reconocer lo que quiere o no quiere. Y como el *coaching* es acción, no es solo una filosofía, a través de estos encuentros el *coachee* poco a poco va fijándose nuevos objetivos y planes de acción y mejorando sus capacidades, dones y habilidades. Se trata de un encuentro mágico y transformador que provoca un cambio, una transformación desde el interior, desde lo más profundo, y supone un gran viaje hacia la toma de conciencia. Hay que aclarar un matiz: el *coach* deja siempre que el *coachee* elija su camino, no toma decisiones por él, no juzga, no hace el camino que le corresponde al otro; solo está ahí, acompañándolo en su viaje, siendo su gran apoyo, sosteniéndolo y cuidando de él a lo largo del viaje.

Para nosotros unir líder natural con la corriente humanista del *coaching* y con la inteligencia emocional es como hablar de un árbol completo, y lo

más importante de un árbol para que esté bien plantado es que tenga unas buenas raíces. En este caso, cuando hablamos de las raíces de este árbol, nos referimos al viaje de autoconocimiento que debe iniciar todo líder. Se trata de forjar líderes consistentes, que no caigan en contradicciones, que sean modelos de conducta, y para ello hay que empezar por el principio. Para nosotros el líder natural es una persona que inicia su despertar desde una mirada hacia su interior, hacia su transformación y mejora, y desde ahí puede impulsar a otras a despertar su liderazgo natural. Pero es fundamental entender que si el líder no ha vivido su propio despertar, le será difícil acompañar a otros por caminos que él no ha transitado. Cuando el árbol no tiene unas buenas raíces puede que crezca debilitado y que se tuerza. Si un líder no está debidamente enraizado y se tuerce en el camino, es difícil que inspire a otros con su modelo de conducta.

A lo largo del libro nos vamos a dar cuenta de que recorrer este camino de autodescubrimiento implica valentía y mirar para dentro, dejar de echar las culpas a otros, salir del victimismo, dejar de quejarte y empezar a darte cuenta de que tú eres el auténtico responsable de todo lo que te pasa en la vida.

Y para que el líder esté bien enraizado necesitará aprender a conocerse, a observar sus programas. Con la programación neurolingüística la persona podrá tomar conciencia sobre su modelo de funcionamiento. La PNL, que fue creada en California en la década de los setenta por dos investigadores, dos personas inquietas y curiosas como son John Grinder y Richard Bandler, es una disciplina que nos ayuda a tomar conciencia sobre nuestro modelo de mundo, nuestros filtros inconscientes y nuestra forma de almacenar las experiencias y las diferentes implicaciones que esto tiene en nuestra vida.

La autoobservación sobre cómo funciona el ser humano a través del estudio de la experiencia subjetiva y de su impacto en nuestro día a día, la PNL, es una de las mejores disciplinas que llevamos estudiando y aplicando durante mucho tiempo y en muchas organizaciones, y que nos ha ayudado a impulsar el liderazgo natural en muchas personas. Se trata de acompañar a las personas en el despertar de su liderazgo natural y de ayudarlas a tomar conciencia sobre sus programas limitantes, mostrándolas cómo ellas pueden reprogramarse y aprender a usar nuevos programas que las lleven a nuevas respuestas más ecológicas, más saludables, para sí mismos y sus entornos. Porque si tienen más alternativas gracias

a su liderazgo natural podrán tener mejores respuestas, mucho más adecuadas, y podrán adquirir todas esas nuevas competencias que actualmente atribuimos a un líder natural y convertirse en aquella persona que acompaña a otros en su camino.

Y solo desde su propio desarrollo individual dejarán de culpar a los demás de lo que les pasa, aprendiendo a ser más tolerantes consigo mismos, y comenzarán automáticamente a ser más tolerantes con los demás. Entendiendo que cuidar a otro no significa asumir sus responsabilidades y dándose cuenta de que cada vez que no dejan hacer al otro le están impidiendo su desarrollo.

Aprenderán a vivir con menos ruido mental, y conforme vayan tomando conciencia de su ruido podrán ir haciendo que este disminuya y así escuchar de verdad a los demás. Descubrirán que ellos no tienen el poder de la verdad y se entrenarán en el arte de preguntar al otro en vez de presuponer que saben perfectamente lo que le pasa. Y también comprenderán lo importante que es reforzar a la persona y desarrollarán el arte de desafiar, el de sostener y el de patrocinar y empoderar al otro desde el ser.

2. El líder que mira hacia dentro

El liderazgo natural surge en el líder que mira hacia dentro. Es un líder que parte de su autoconocimiento porque ser líder es aprender de nosotros mismos, desde nuestra experiencia más interna, aprender a mirar desde nuestro maestro interno sin miedo a lo que podamos encontrar.

Ser líder no es ser solo capaz de desarrollar nuevas técnicas o herramientas, es el momento de no escapar de nosotros mismos. Cuántas veces hemos escuchado en nuestros talleres y en nuestras clases aquello de «vengo aquí para conseguir herramientas que me ayuden a liderar a los demás, a cambiar a los demás...». Pero tenemos que insistir en que este despertar solo puede comenzar desde uno mismo, desde el cambio individual. Nuestros alumnos lo saben: cuando una persona cambia, automáticamente lo hace su entorno y todo lo que hay a su alrededor. Así que, tal y como dice Gandhi: «sé tú el cambio que quieras ver en el mundo». Atrévete a mirar dentro, observa (sin juicio) qué es lo que no te gusta y toma conciencia de lo que puedes mejorar o cambiar. Solo desde tu cambio contagiarás los cambios que quieras ver en los demás.

A nosotros nos gusta hablar de la escuela de líderes del siglo XXI como una escuela que se centra en la persona y en buscar respuestas en su interior. Nuestra sociedad actual tiene tantos pasatiempos, todo está orientado hacia el exterior. ¡Tenemos tantas distracciones! Si te paras a pensar, verás que todo está diseñado para escapar de la reflexión, vivimos en unos tiempos en los que la prisa lo inunda todo, la gente va sin cabeza de un lado para otro, sin tener tiempo para pensar o estar tranquilas. Encontrar un espacio para el silencio parece muchas veces un lujo al que pocas personas pueden acceder, y sin embargo cada vez más se nos presenta como la gran solución. Muchos líderes nos revelan que uno de los muchos beneficios que encuentran en el *coaching* es el parar a pensar, el reflexionar; se dan cuenta de que lo que antes les parecía un lujo comienza a convertirse en una necesidad, algo que les permite tomar conciencia y dejar de vivir en la negación distrayéndose con la mirada al exterior.

Y yo me pregunto, ¿cuánto tiempo dedicas a la semana a pararte a reflexionar sobre lo que haces, cómo lo haces y sobre lo que te gustaría conseguir? ¿Conoces tus puntos fuertes y tus oportunidades de mejora?

Te sugiero que empieces por reflexionar sobre tus puntos fuertes y oportunidades de mejora, porque esto siempre te ayudará a construir tus primeras piezas del rompecabezas del liderazgo. Puedes pararte a reflexionar aquí y ahora, si quieres puedes coger una hoja y dividirla en dos partes: en la primera columna vas anotando todas tus fortalezas y en la segunda tus oportunidades de mejora. Para realizar este ejercicio es importante que pongas todo lo que te va surgiendo, sin censuras, y recuerda que esta es tu foto de aquí y ahora desde tu propia percepción; se trata de construir tu primera autoevaluación. Una vez que hayas confeccionado la lista dedícale un momento a reflexionar. Puede que hayas sido un poco exigente o incluso benevolente, reflexiona y extrae tus principales conclusiones.

Solo desde la reflexión y el autocuestionamiento podemos mejorar, avanzar y seguir creciendo; si haces lo de siempre, obtendrás los mismos resultados. Es importante conocerse, medirse, para saber qué es lo que tenemos que mejorar.

Si te paras a observar verás cuántas veces al día repites las mismas acciones, hábitos rutinarios que realizas de forma automática sin ni siquiera pararte a pensar sobre si son los más adecuados, o si aumentan tu motivación o la de las personas que te rodean.

Los hábitos suelen ser una barrera, un obstáculo para nuestro cambio. Hay un experimento muy bueno que se hizo hace tiempo con cinco monos en una habitación, que es una gran metáfora de lo que significa dejarse llevar por nuestros hábitos.

En dicho experimento se metieron cinco monos en una habitación. En el centro de la misma se ubicó una escalera y en lo alto, unos plátanos. Cuando uno de los monos ascendía por la escalera para acceder a los plátanos, los experimentadores rociaban al resto de monos con un chorro de agua fría.

Al cabo de un tiempo, los monos asimilaron la conexión entre el uso de la escalera y el chorro de agua fría, de modo que cuando uno de ellos se aventuraba a subir en busca de un plátano, el resto de monos se lo impedían con violencia.

Al final, e incluso ante la tentación del alimento, ningún mono se atrevía a subir por la escalera. En ese momento, los experimentadores extrajeron uno de los cinco monos iniciales e introdujeron uno nuevo en la habitación.

Naturalmente, el mono nuevo trepó por la escalera en busca de los plátanos. En cuanto los demás observaron sus intenciones se abalanzaron sobre él y lo bajaron a golpes antes de que el chorro de agua fría hiciera su aparición.

Después de repetirse la experiencia varias veces, al final el nuevo mono comprendió que era mejor para su integridad renunciar a ascender por la escalera. Los experimentadores sustituyeron otra vez a uno de los monos del grupo inicial. El primer mono sustituido participó con especial interés en las palizas al nuevo mono trepador.

Posteriormente se repitió el proceso con el tercer, cuarto y quinto mono, hasta que llegó un momento en que todos los monos del experimento inicial habían sido sustituidos.

En ese momento, los experimentadores se encontraron con algo sorprendente: ninguno de los monos que había en la habitación recibió chorro alguno de agua fría. Sin embargo, ninguno se atrevía a trepar para hacerse con los plátanos.

Si hubieran podido preguntar a los primates por qué no subían para alcanzar el alimento, probablemente la respuesta hubiera sido: «no lo sé. Esto siempre ha sido así».

Te invito a reflexionar cuántas de nuestras acciones diarias están sustentadas por esta frase, cuántas cosas de las que haces diariamente ni siquiera te las has cuestionado porque crees que son incuestionables, cuántas veces en tu organización te has sentido identificado con alguno de los monos: al que le pegan por intentar hacer, con los que pegan a otros sin saber cómo ni cuándo o con los últimos monos del experimento, aquellos que ya no se atreven a subir...

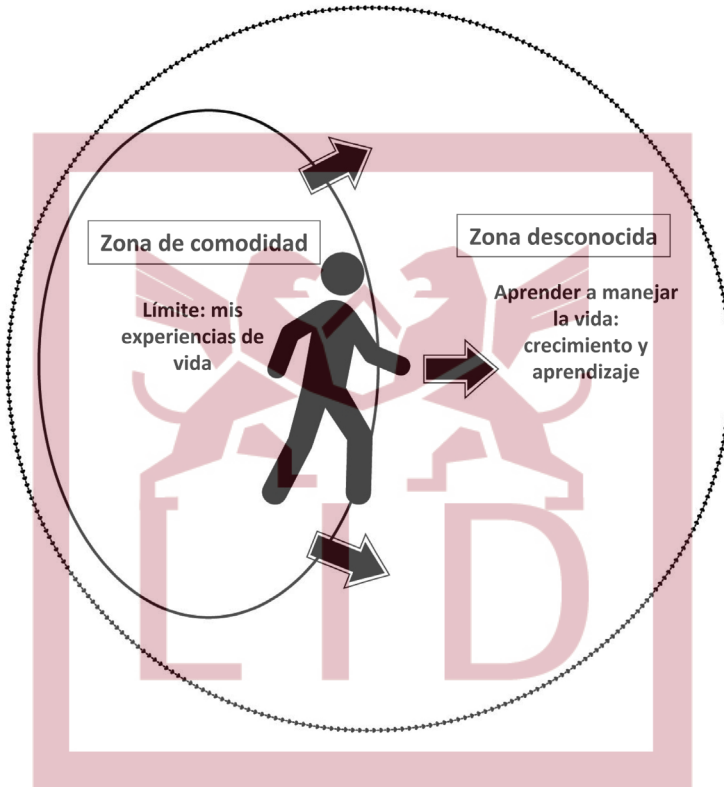
El hábito puede llegar a ser una fuente de satisfacción para nosotros porque nos ayuda a ajustarnos al mundo, a adaptarnos a él, y nos brinda comodidad y seguridad. Que se convierta en una fuente principal de resistencia al cambio depende de nuestra percepción, de si vemos o no ventajas en ese cambio. Las personas deciden cambiar cuando toman conciencia sobre las mejoras que les ofrece esta nueva dirección.

Si quieres vencer estas resistencias trata de reflexionar sobre todos los beneficios que te brindará el cambio de hábitos. Busca los motores que te puedan servir como una pértiga para saltar los antiguos hábitos. Proponerte enterrar hábitos insalubres es fácil pero hay que perseverar. La única forma de reemplazar esos hábitos por otros más saludables es a través de la repetición, de la constancia y de la fuerza de voluntad. Cambiar de hábitos exige desaprender para volver aprender, y esto requiere un poco de ganas, tiempo y paciencia.

Así que una de las primeras cosas que tiene que hacer el líder natural antes de iniciar su despertar es darse permiso para parar. Darse permiso para hacer un alto en el camino es la primera pieza del puzzle: reflexionar y parar, abrir las ventanas de dentro y dejarse un espacio al día, a la semana o al mes para reflexionar sobre lo que está haciendo y sobre sus cómo y para qué. Normalmente tendremos que prestar atención al cuerpo, atender a aquellas cosas que nos generan cierta incomodidad y desgaste. Nuestro gran punto de arranque es darnos cuenta de qué es lo que nos hace sentir esa incomodidad. Hay veces que esto no es fácil porque estamos tan acostumbrados a ese desgaste que creemos que «somos así». Solo así podrás darte cuenta de todo lo que haces y podrás descongelar aquellos hábitos que no te están ayudando a despegar y que te están impidiendo volar.

3. El cambio parte de ti. Aprendizaje = salir de la zona de confort

Cuadro 1.1 El aprendizaje es similar a salir de la zona de confort



Es difícil emprender un nuevo camino si no intentas nuevas cosas. El aprendizaje implica salir de la zona de confort y de lo de siempre, nadie aprende haciendo todos los días lo mismo. Si nos movemos siempre en la misma dirección, es difícil aprender nuevas cosas.

Conozco a muchas personas que cada día repiten religiosamente lo que hicieron el día anterior, y análogamente al día siguiente; vuelven todos los días a casa por el mismo lugar, aparcan cada día en el mismo sitio, desayunan, comen y cenan lo mismo y luego se quejan de la rutina de sus vidas. Es fácil caer en la queja, normalmente las personas que viven

embutidas en su zona de comodidad echan las culpas de todo lo que pasa a los demás. Les cuesta tomar la responsabilidad de su vida y se la pasan buscando culpables o sintiéndose víctimas de todo lo que les ocurre.

Te invito a reflexionar unos segundos sobre cuáles son tus límites sobre los que construyes tu zona de comodidad, de qué cosas andas siempre quejándote pero eres incapaz de cambiar por no salir de esa mal llamada zona de comodidad, o qué cosas no te atreves a hacer por miedo a que se desmorone tu castillo de naipes. Te propongo un reto: piensa en todo lo que te molesta de tu vida actual, cualquier cosa, por muy pequeña que sea, pero en vez de quedarte ahí piensa en la parte que tienes tú de responsabilidad para que eso te ocurra. En vez de quejarte porque tu compañero de trabajo no te da lo que tú quieres piensa en lo que puedes hacer tú, qué cosas podrías hacer, cómo se lo podrías pedir, etc. Analiza las cosas de tu vida que actualmente no te gustan y asume este reto como algo de lo que tú formas parte, no como algo ajeno a ti; pensar en que tú formas parte hace que dejes de pensar de forma reactiva y empieces a funcionar de forma más proactiva, que empieces a darte cuenta de que solo tú eres el auténtico responsable de todo lo que te pasa.

Salir de la zona de confort implica empezar a pensar de otro modo, salir de las excusas. Se acabaron los «y si me pasa esto y si me pasa lo otro... Y si...». ¿Sabías que según los estudiosos del tema, casi el 90% de las cosas que nos preocupan nunca llegan a suceder? Entonces, por qué nos preocupamos y gastamos tanta energía imaginando cosas que nunca van a suceder usando la fórmula del «Y si...». Y sin darnos cuenta nos sumergimos en un profundo trance negativo del que a veces nos resulta difícil salir.

Saltar también supone superar el miedo a equivocarse, a no hacerlo bien. ¡Conozco a tantas personas que no hacen nada porque creen que no lo van a hacer perfecto! La perfección es un gran enemigo del progreso. Hace tiempo escuché una gran frase: «lo mejor y lo peor es enemigo de lo bueno». A veces podemos tener miedo a equivocarnos y caemos en la trampa de quedarnos donde estamos. Muchas veces no estamos contentos con nuestros resultados y nos empeñamos en repetir lo mismo aun sabiendo dónde nos va a llevar: a conseguir un idéntico efecto. Normalmente esta resistencia es interior, no te permites fallar, crees que es lo peor que te puede pasar y que si fallas, nadie te lo va a perdonar.

Cuando no nos lo permitimos, nos estamos negando el permiso para experimentar nuevas formas de hacer. «Si haces lo de siempre, obtendrás los mismos resultados». Darnos permiso para fallar y equivocarnos es la única manera de evolucionar. Aprender a darnos permiso, perdonarnos nuestros fallos, encuadrarlos como nuevos aprendizajes, es la mejor manera para salir de la parálisis ante el cambio.

Salir de la zona de confort también implica superar el miedo a lo desconocido. La vida es impredecible. Avanzar en lo no previsible muchas veces nos angustia. Los cambios importantes normalmente siempre traen consigo una dosis de incertidumbre. Atreverse ante lo desconocido es la clave, es difícil aprender cuando repetimos las mismas acciones. Solo hay una forma de aprender, y es lanzándose a la piscina; podemos analizar, razonar y verlo todo desde un montón de puntos de vista, pero al final hay que pasar a la acción. Caminar hacia el cambio es salir del pasaje habitual, es coger diferentes rutas, aprender de cada una, vencer esos obstáculos desconocidos y seguir aprendiendo y evolucionando. Salirse del camino puede ser divertido. ¡Atrévete y pasa a la acción!

En nuestros cursos invitamos a las personas a salir continuamente de su zona de confort, invitándolas a cambiar de sitio cada día, retándolas a hacer nuevas cosas, desafiándolas a nuevos aprendizajes.

Si quieres iniciar la aventura del aprendizaje te invitamos a cuestionar todas aquellas rutinas que tú ya te has creado, a romper tus propias reglas, a salirte de lo de siempre, a viajar hacia lugares desconocidos. Pero para ello no hace falta emprender largos viajes; a veces salir de la zona de confort es tan fácil como empezar a hablar en el ascensor, acercarse a los desconocidos, pedir opinión a aquellas personas de tu equipo a las que no lo sueles hacer... Dejarte caer en tu día a día abandonando tus rutinas y dejarte sorprender por la vida. Te propongo que empieces a confeccionarte una pequeña lista de cosas que puedes hacer y que supongan para ti salir de tu zona de comodidad. Puedes empezar por cosas pequeñas, como por ejemplo intervenir y participar en la sesión de preguntas después de una conferencia, hablar con las personas que se sienten a tu lado cuando asistas a la próxima conferencia, aparcar en un lugar diferente cada día, ir a casa recorriendo un nuevo camino, consultar alguna opción

que no suelas consultar antes de pasar a la acción... Te puede ayudar tratar de identificar alguna cosa que aparentemente eliges que no haces, pero que en el fondo sabes que escapas de ella. Lo que tú elijas, iniciar estas acciones, supondrá para ti un pequeño empujón en tu orientación hacia el cambio.

Aprender implica dejar de hacer lo de siempre, adentrarse en nuevos senderos, mirar al miedo cara a cara, desafiar la rutina... Esto te permitirá seguir creciendo cada día.

4. El camino hacia la toma de conciencia: del estado actual al estado deseado

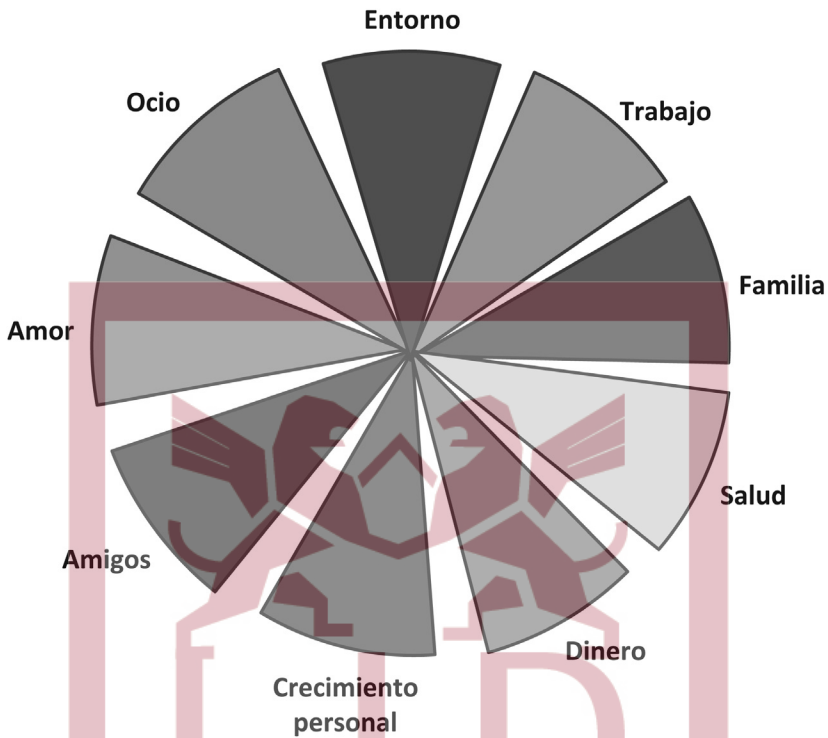
Si nos concedemos ese espacio para parar, podemos comenzar a plantearnos cómo está nuestra vida ahora, nuestro estado actual. Hay un ejercicio muy bueno que nosotros solemos usar para hacer una reflexión sobre nuestro momento actual.

La rueda de la vida es una representación gráfica de cómo valoras tu situación en las diferentes parcelas de tu vida.

- Entorno.
- Trabajo.
- Salud.
- Dinero.
- Crecimiento personal.
- Amigos.
- Familia.
- Amor.
- Ocio.

Te invito a que hagas una reflexión inicial sobre estas parcelas de tu vida. Es muy fácil: para cada una de ellas, valora del cero al diez tu situación actual.

Cuadro 1.2 La rueda de la vida



Aquí tienes unas preguntas que te pueden ayudar a valorar cada uno de estos quesitos:

- La familia: ¿qué sientes cuando estás con tu familia? ¿Y cuando sales de cena con la familia? ¿Y cuándo vas a comer el domingo a casa de tus padres? ¿De qué manera influyen en tu vida?
- Los amigos: ¿cómo te sientes cuando estás con ellos? ¿Tienes pocos amigos o una larga lista de conocidos? ¿De qué manera influyen en tu vida actual?
- El amor: ¿qué sientes en este momento? ¿Realmente eres feliz en la situación actual en cuanto a amor se refiere? ¿Estás enamorado? ¿Desenamorado? ¿Tienes dudas?

- El entorno: ¿te gusta donde vives? ¿Te gusta tu casa? ¿Tu ciudad?
- El ocio: ¿es satisfactorio tu tiempo de ocio? ¿Qué haces? ¿Disfrutas en tu tiempo de ocio? ¿Te gustaría hacer algo diferente?
- El dinero: ¿qué haces con el dinero que tienes? ¿Te satisface completamente? ¿Ahorras lo que quieres? ¿Estás satisfecho con tu relación con el dinero?
- El trabajo: ¿estás bien en tu trabajo? ¿Te gusta tu trabajo? ¿Te gusta la gente que te rodea en el entorno laboral? ¿Eres feliz cuando vas a trabajar?
- La salud: ¿cómo te encuentras en este momento? ¿Influye tu salud en tu vida actual? ¿Necesitas hacer ejercicio para mejorar tu salud? ¿Necesitas algún tipo de dieta? ¿Qué necesitas?
- El crecimiento personal: ¿sientes que has ido creciendo interiormente? ¿Has hecho aquello con lo que siempre has soñado? ¿Tienes cosas pendientes? ¿Necesitas algo para mejorar tu crecimiento personal?

Cuando completes la rueda tómate unos minutos para pensar en ella. Te propongo las siguientes preguntas para tu reflexión:

- ¿En qué áreas te sientes más satisfecho?
- ¿Qué áreas desearías mejorar?
- ¿A qué áreas prestas más atención y dedicas más tiempo?
- ¿Qué es lo que realmente te importa de cada área de tu vida? ¿Pienzas que aquello que más te importa es donde te has dado una puntuación más alta?
- ¿Te has planteado algún objetivo en alguna de las diferentes áreas de tu vida?
- ¿Qué cambios desearías realizar?

Pensar en qué es lo que tienes actualmente te ayudará a saber qué parcela de tu vida tienes más abandonada y en cómo te gustaría abordar aquellas que sientes que tienes más olvidadas. Te ayudará a saber en qué punto te encuentras, qué es lo que quieres y qué nuevo camino te gustaría iniciar.

Este es el despertar del líder natural. Se trata de iniciar un viaje hacia su toma de conciencia, el éxodo que debería iniciar cualquier líder antes de empujar a su equipo a nuevos retos, o antes de tratar de influir en sus equipos. Se trata de aprender de sí mismo, de pararse, de centrarse en lo que ya tiene y en lo que le gustaría conseguir.

Nosotros conocemos a muchos buenos líderes que se marcan metas diarias, semanales o mensuales y que obtienen resultados destacados. Su capacidad para centrarse en metas sencillas, claras y medibles explica una gran parte de su éxito.

Si repasas mentalmente tu vida, probablemente podrás relacionar tus éxitos con el hecho de que tenías metas claras y positivas. Probablemente las cosas que has tenido más claras son aquellas en las que más fuerza pusiste; es como si todo se hubiera alineado en ti para ir a por ello. Cuando somos capaces de darle a nuestra neurología la información clara de lo que deseamos hacer, tener o ser en nuestra vida, nos facilitamos el camino. Necesitamos saber qué es lo que queremos conseguir. Como decía *Alicia en el país de las maravillas*: «si tú no sabes adónde vas, cualquier camino te llevará allí».

Hasta ahora has realizado varios ejercicios que te hemos propuesto de reflexión y toma de conciencia. A partir de este momento puede ser interesante hacer una lista conjunta para ir determinando lo que podría ser tu estado actual. La cuestión es ¿para qué voy a hacer cambios? Responder a esa pregunta nos dará la gran dirección.

Enmarcar la gran dirección

Todos necesitamos una gran dirección. Esta es un sentido de propósito que nos atrae hacia el futuro y que tiende a unificar nuestros valores, creencias, acciones y da sentido a la «idea» de quiénes somos y para qué estamos aquí. Es nuestra razón de ser.

La gran dirección otorga dirección y sentido a nuestras vidas, siendo una base importante para poder «tomar las riendas» de nuestra vida y establecer los resultados que queremos conseguir.

¿Conoces tu gran dirección? Te sugiero una serie de preguntas que te pueden ayudar a enmarcarla. A algunas personas les será más fácil empezar por lo que quieren para sus vidas (se mueven por acercamiento), mientras que a otras personas les parece más fácil conectar con aquello que no desean conseguir (se mueven por alejamiento). Puedes comenzar por la que más fácil te resulte.

¿De qué deseas alejarte? ¿Qué es lo que ya no necesitas? ¿Qué es lo que no quieres vivir? ¿De qué quieres alejarte?

¿A qué quieres acercarte? Ejemplos de preguntas de acercamiento: ¿qué es lo que quieres vivir? ¿Hacia dónde quieres dirigirte? ¿Qué necesitas en este momento?

Conocer tu gran dirección te ayudará a saber cuál es el nuevo rumbo que quieres tomar en tu vida, a conectar con tu liderazgo natural y a aclarar tu camino. Si te echas al mar sin tener una dirección, es fácil que no sepas dónde vas a acabar. Todos necesitamos tener clara nuestra dirección para poder navegar hacia nuestros nuevos horizontes.

Del estado actual al estado deseado

«—¿Podría decirme, por favor, qué camino he de seguir desde aquí?

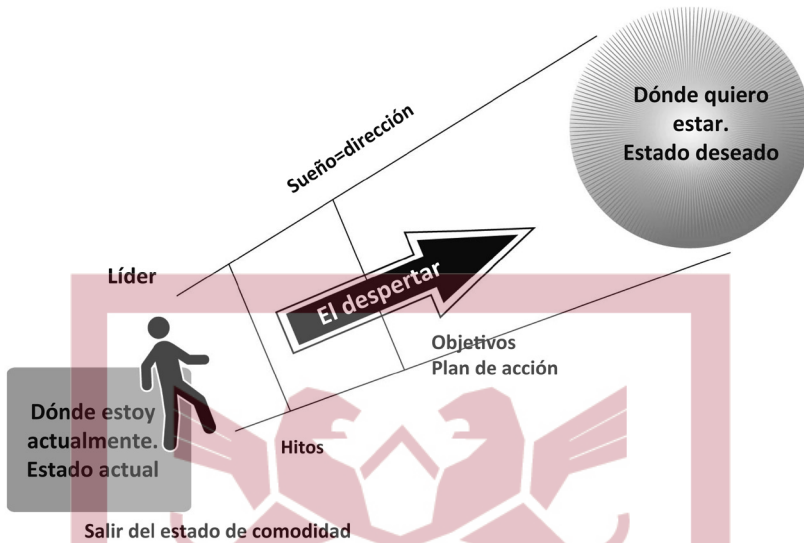
—Eso depende en buena medida del lugar a donde quieras ir —dijo el gato.

—No me importa mucho a dónde... —dijo Alicia.

—Entonces no importa por dónde vayas... —dijo el gato».

Lewis Carroll, *Alicia en el país de las maravillas*

Cuadro 1.3 El despertar de tu liderazgo natural



Te proponemos iniciar tu recorrido... Y como es tu propio despertar, tú decides dónde quieres ir. Aquí no se trata de cumplir las expectativas de los demás, ni siquiera de iniciar aquello que sabes que es lo que más les va a complacer a los demás. Este es tu camino, y tú eres el único responsable. Nosotros te acompañaremos a largo de este libro, pero tú decides dónde quieres ir.

Para ello continuaremos con la reflexión sobre tu estado actual y sobre tu estado deseado. Aquí puedes iniciar tu introversión: te planteamos una serie de preguntas que te pueden ayudar. Para iniciar este sendero solo necesitas coger lápiz y papel y ya estás preparado. Puede que te sientas más inspirado comenzando tu reflexión desde el estado actual o sobre el estado deseado. Tú eliges.

Estado actual

- ¿Cuál es la situación presente? Descríbela con el máximo detalle.
- ¿Qué te está pasando ahora? ¿Qué te falta en este momento?

- ¿Qué te indica que tienes que mejorar esto en tu vida ahora?
- ¿Qué es lo que te va bien ahora que quisieras mantener?

Describe tu estado actual dejándote llevar por tu mente (inteligencia cognitiva) y por tu cuerpo (inteligencia corporal). La mayoría de los pensamientos llevan consigo una emoción, y todas las emociones se reflejan en el cuerpo. Las sensaciones corporales ponen en marcha pensamientos. Por lo tanto, es posible abordar los bloqueos y preocupaciones desde la mente, el cuerpo y las emociones.

Estado deseado

Aquí se trata de describir aquello que quieres conseguir y buscar pruebas sensoriales que te ayuden a darte cuenta de que ya lo has alcanzado. Te invitamos a visualizar con todo lujo de detalle.

El visualizar el objetivo es un gran aliado. ¿Sabías que el cerebro no distingue lo real de lo que no lo es? El ser humano tiene ese don, tenemos el poder de visualizar, y gracias a nuestra imaginación somos capaces de ensoñar e imaginar cosas maravillosas. Asimismo somos capaces de sentir esas emociones que están solo en nuestra imaginación como si las estuviéramos viviendo en realidad con la misma intensidad. Es decir, tenemos una herramienta maravillosa que si la sabemos utilizar bien nos puede llevar a lugares insólitos. Sin embargo, muchas veces nos empeñamos en usarla de la peor manera posible, imaginando lo peor, lo que hace que nos conectemos con emociones inútiles y que nuestro cuerpo se contraiga, lo que a su vez genera que muchas veces nos encontremos con muy pocos recursos.

Ejercicio de visualización

Te propongo que primero grabes la visualización y luego busques un lugar tranquilo donde ponerte la grabación y así puedas realizar la visualización de tu objetivo. Para ello debes tener claro cuál es el objetivo que quieres visualizar; cuanto más claro lo tengas, más fácil será para ti la visualización.

Poco a poco vamos cerrando nuestros ojos y acomodándonos en nuestra silla, y podemos sentir cómo nuestro cuerpo poco a poco se relaja y quizá puedas notar cómo tu cuerpo descansa plácidamente, o puedas escuchar los sonidos que puedas apreciar en la sala. Y yo no sé qué puede estar pasando por tu cabeza aquí y ahora; lo que sí sé es que tu mente se calma cada vez más a través de nuestra respiración... Y lentamente puedes poner toda tu atención en la respiración. Te voy a pedir que con cada espiración te sientas más y más relajado, y que con cada inspiración respiremos paz y tranquilidad... Puedes ir soltando todas tus preocupaciones, miedos, ansiedades... Y puedes observar cómo tus pensamientos comienzan a disminuir... Y cómo vas dejando pasar todas tus preocupaciones poniendo la atención en tu respiración, y soltando, soltando cada vez más... Eso, muy bien... Un poco más y más...

Y ahora te invito a imaginar cómo será tu nueva vida con el objetivo cumplido; piensa en todo aquello que verás, en lo que vas a sentir y a escuchar cuando logres el objetivo... Te invito a pensar en todas aquellas personas que están contigo una vez has alcanzado el objetivo y qué es lo que van a ver en ti... Cómo es tu vida con este objetivo cumplido, qué imágenes puedes ver, qué sonidos y qué sensaciones nuevas están dentro de ti... Permítete saborear estos instantes y recrearte en todo lo que tú quieras... Muy bien... Y piensa en cómo te van a ver los demás, cuál será tu forma de actuar, de vivir, de expresarte... Muy bien... Saboreando cada instante... Deja que aparezcan imágenes, sensaciones, sonidos... Muy bien (dejar pasar 50 segundos).

Y ahora, poco a poco, a tu rimo, vas tomándote tu tiempo para abrir totalmente los ojos, poco a poco, a tu ritmo, vas saliendo de la habitación y volviendo aquí y ahora.

La importancia de la visualización

La visualización ayuda a nuestro cerebro a ponerse en marcha, le da una dirección clara de lo que quieres conseguir... y le facilita sensaciones, imágenes y sonidos que le ayuden a alcanzarlo y a saber qué es lo que quiere alcanzar.

La visualización es una práctica muy buena con la que solemos trabajar en nuestros talleres de liderazgo, *coaching* y PNL. A través de esta práctica podemos adquirir muy buenos hábitos que te ayudarán a trabajar con todos los objetivos que tú quieras lograr. Si profundizas en esta práctica, acostumbrarás a tu inteligencia somática y a tu inteligencia cognitiva a movilizarse en la dirección deseada, comenzando a actuar con la total convicción de que ya lo has conseguido. Se trata de aprender a actuar «como si» ya lo hubieras conseguido.

5. La buena formulación de los objetivos y planes de acción

Una vez que tienes visualizado el estado deseado, se trata de ir identificando etapas a través de la formulación de objetivos. Pero no todos los objetivos que nos ponemos en la vida están bien formulados. Solemos decir que no hemos aprendido a formular objetivos a favor de nuestra neurología. Quinientos millones de años de evolución hacen que nuestro sistema sea una máquina perfecta. Desde nuestra experiencia y conocimiento, nuestro sistema hace ni más ni menos que lo que le decimos que haga. Imagina que nuestro sistema atiende a un pequeño personaje que es el que va marcando las pautas. Ese personaje decide ir a por un bocadillo de jamón, ¿qué hace nuestro sistema? Ponerse en marcha para ir a por el bocadillo de jamón, pero de camino, ese personaje dice: «umm, voy al baño». ¿Qué hace nuestro sistema? Olvida el bocadillo de momento y va al baño. Si por el camino ve a su jefe y además le tiene miedo, y su jefe le dice: «¡ven conmigo a una reunión ya!», ese personaje interior marca nueva orden: «ir a la reunión»... Y luego, ¡que el sistema se estresa! No es el sistema, sino las instrucciones y aprendizajes grabados lo que hace que fluya o se trabe.

Pues bien, veamos cómo definir los objetivos a favor de neurología.

Se trata de plantear la formulación del objetivo de forma clara, concisa y en términos positivos. Porque el cerebro no entiende el no, así que a la hora de formular objetivos siempre pedimos a la persona que lo formule en positivo.

Algunas preguntas que te pueden ayudar a reflexionar sobre el estado deseado y ayudarán a tu neurología en la organización de recursos hacia la dirección adecuada.

¿Qué es lo que quieres conseguir?, enunciado en términos positivos. Es importante distinguir un objetivo en términos positivos o negativos. Si lo que quiero es «no fumar», mi neurología no va a entender el concepto «no». Te pongo un ejemplo: «no pienses en un hipopótamo enorme y de color verde». Por eso es importante en primer lugar que nuestros objetivos estén definidos en positivo.

Iniciado y controlado por tí (¿depende de tí el conseguirlo?). Muchas de las veces que nos ponemos objetivos, estos no dependen al 100% de nosotros, con lo que estresamos a nuestra neurología. Por ejemplo, esa persona que va a hablar en público y lo que quiere es que su director se lleve una buena impresión y piense que es válida. ¿Estamos seguros de poder controlar los pensamientos de mi director? ¿Es un objetivo sobre el que yo puedo actuar? No nos engañemos. Como dice Allan Santos, estamos la mitad de la vida haciendo cosas para evitar que las personas piensen determinadas cosas de nosotros, y la otra mitad de la vida pensando lo que nos da la gana de los demás.

Enmarcarlo en una dirección (comprueba si forma parte de aquello de lo que deseas alejarte o acercarte). Un objetivo tiene posibilidades de cumplirse en la medida que dispone de la energía suficiente para ello. Probablemente muchas veces tenemos objetivos que no acaban de arrancar porque no son nuestros o no están en la dirección adecuada. Conocemos algún caso de personas que dicen que les gustaría dejar de fumar y siguen fumando...

Verificar el tamaño apropiado del objetivo (¿tiene el tamaño apropiado?). ¿Imaginas cómo meterías cinco elefantes en un 600? Pues eso, dos delante y tres detrás. Un objetivo debe de tener una tamaño adecuado, sino nuestra neurología no sabrá cómo hacerlo posible.

Descripción específica basada en lo sensorial (¿cómo te darás cuenta de que lo has conseguido?). ¿Cómo sabes que habrás cumplido el objetivo? ¿Qué evidencias tendrás? Es importante darse cuenta de qué sentirás, verás o escucharás de tí o de los demás cuando hayas cumplido con tu objetivo.

¿Dónde, cuándo y con quién quieres esto? Es importante definir el entorno en el que quieres realizar el objetivo. Esto ayuda a centrarte.

De qué manera te afectará a tu vida (piensa en la ecología de tu objetivo y cómo impactará en tu entorno: familia, amigos, etc.). Esta pregunta es clave para nosotros; se trata de parar y reflexionar sobre el impacto que tiene ese objetivo en tu entorno. Si ahora quisiera montar un pub en Salvador de Bahía, debería de tener un espacio para reflexionar sobre el impacto que va a tener en mi familia, mi escuela, etc.

Una vez que nos aseguramos de que el objetivo esté bien formulado, vamos a hacer la comprobación. Y para ello contamos con una regla nemotécnica SMART (MARTE) para comprobar si el objetivo es medible y alcanzable, está orientado a resultados, tiene un plazo limitado y es lo suficientemente específico. Entonces, el objetivo está bien planteado.

Objetivo SMART o MARTE. Te proponemos una serie de preguntas que te ayuden a comprobar que el objetivo está bien formulado:

- M: medible o apreciable. ¿Cómo lo vas a medir?
- A: alcanzable (retador pero realista). ¿Es realista? ¿La dimensión pensada es alcanzable y motivadora? ¿Está en tus manos alcanzar el objetivo?
- R: orientado a resultados. ¿Qué resultados obtendrás?
- T: tiempo (con un plazo limitado). ¿Cuál es el plazo en el que piensas alcanzarlo?
- E: específico (que quede claro exactamente qué es lo que hay que conseguir. Huye de situaciones ambiguas). ¿Cuándo, dónde y con quién lo quieres? (y con quién no lo quieres). ¿Qué quieres conseguir exactamente?

Muchos de nosotros estamos acostumbrados a formular sueños o metas. No sabemos distinguir los sueños de los objetivos SMART, y si no

convertimos los sueños en dichos objetivos existe el peligro de que al final se queden en un globo hermoso y utópico: quiero servir a la humanidad, quiero ser feliz... Y puede ser la fórmula perfecta para no comprometernos en algo concreto. Si vivimos dando energía a esas grandes direcciones y sueños pero luego no invertimos tiempo y esfuerzo para materializar su manifestación, ¿para qué sirven?

Una vez que has pensando sobre tu nuevo camino, puedes empezar a darte cuenta de que cuentas con lo más esencial para recorrer este sendero, que eres tú mismo. La fuerza está en ti y, además, solo tú eres responsable de iniciar y seguir este camino.

Ahora tú decides por dónde empezar pero recuerda que no estás solo, tienes un montón de recursos y talentos ocultos que están dentro de ti esperando a que los despiertes y los pongas en marcha. Los nuevos desafíos siempre requieren nuevas formas de hacer. El líder natural comprende que el cambio forma parte de él y entiende el cambio como algo natural. Confía en todos los recursos que ya posee y trabaja para reforzar todo lo demás.

Plan de operaciones: ¿por dónde voy a empezar? ¿Qué puedo hacer?

Y ahora, ¿por dónde empezamos? Una vez analizado tu estado actual y el deseado, podrías plantearte un buen plan de operaciones para alcanzar el objetivo.

Se trata de pensar en las posibles operaciones que te ayuden a conseguir el objetivo.

¿Qué, cómo y cuándo lo harás? Se trata de ponerle piernas al objetivo. Construir un pequeño plan de acción es tan fácil como enumerar las diferentes acciones por dónde vamos a comenzar a aterrizar el objetivo. Se trata de rellenar con planes esa diferencia existente entre dónde estoy y dónde quiero estar.

Aquí es importante que consideres todas las alternativas posibles, no importa si parecen absurdas o difíciles. Luego ya las evaluarás.

Dedica dos minutos a escribir qué seis cosas podrías hacer, sin pensarlo mucho.

Una vez que finalices, plantéate estas preguntas: ¿cuál de estas soluciones prefieres o sería mejor en estos momentos? ¿Qué más podrías hacer? ¿Qué harías si tuvieses más tiempo?

Los planes de acción siempre van de la mano de una fecha y de un responsable; como ya sabemos que en este caso el único responsable eres tú, pon la fecha y la frecuencia con la que vas a llevar a cabo este trabajo al lado de cada acción.

Una vez que tengas varios planes de acción para alcanzar tu objetivo, ya puedes iniciar tu recorrido; ponte en marcha ya, no esperes nada más. Si no, es probable que la rutina vuelva a tirar de ti y te encuentres haciendo lo mismo de antes y sin salir de la zona de confort.

El ejemplo de la comunicación que he puesto antes lo viví haciendo *coaching* a Mario. Él trabaja en una gran organización y cuando lo conocí estaba viviendo muchos problemas de comunicación. Cuando en el momento de plantearse su gran dirección, él dijo que lo quería era alejarse de aquellos problemas de comunicación que estaba viviendo, así que se propuso una meta a largo plazo: llegar a ser un buen comunicador. Al bajar esta meta a un objetivo más específico, decidió abordar el objetivo de ser más claro en la comunicación con su equipo durante los próximos cuatro meses. Al cerciorarse de este objetivo estaba bien formulado, es decir, que cumplía los requisitos SMART, se propuso en su plan de acción que hasta entonces jamás se habría planteado; la nueva acción consistía en mantener todos los viernes reuniones con su equipo directo.

Cuadro 1.4 Plan de acción de nueva comunicación

Plan de acción	Responsable	Fecha
Reunirme todos los viernes con mi equipo directo	Mario	Cada viernes del mes

En un principio le costó un montón llevar a cabo estas reuniones porque a él le suponía salir de la mal llamada zona de confort, pero poco a poco se fue relajando y las reuniones le resultaron tan efectivas y le ayudaron tanto a mejorar su comunicación con el equipo que acabo disfrutando con ellas. Mario se dio cuenta de lo importante que es para el equipo mantener estas reuniones y lo que le han ayudado a él mejorar su comunicación, de manera que las ha convertido en una práctica habitual.

Muchas veces, cuando nos ponemos en marcha con nuestros planes, pueden empezar a manifestarse ciertas trabas o incomodidades. No te preocupes, en los capítulos que siguen vamos a aprender a darles espacio. Pero antes, queremos hacer la siguiente reflexión.

6. Todos tenemos todos los recursos

¿Cuáles son nuestros recursos para alcanzar el objetivo?

En nuestro viaje hacia el autoconocimiento nos podemos encontrar con grandes sorpresas, y una de ellas es la que más nos gusta compartir: no estamos perdidos en este camino. Este viaje de autodescubrimiento nos permite reencontrarnos por completo y darnos cuenta de que tenemos todo lo que necesitamos: estamos repletos de recursos y de capacidades. Lo que pasa es que hemos estado durante mucho tiempo dormidos o demasiado ocupados, y volver la mirada hacia dentro nos trae como recompensa un gran tesoro: el ser humano posee todos los recursos.

Hace tiempo que escuché esta gran frase: «los límites no están en el mundo sino solo están en tu cabeza». Somos nosotros los que muchas veces tratamos de vernos como seres pequeñitos y nos esforzamos en cumplir nuestras propias profecías: «no lo voy a conseguir, esto no es para mí... Creo que no valgo lo suficiente para abordar este proyecto...». Se trata de profecías que a base de repetir acabamos creyéndonlas y creándolas, y al final se cumplen.

Reproduzco el texto de Marianne Williansom en su libro *Volver al amor* que utilizó Nelson Mandela en su discurso como presidente de Sudáfrica, y que ha servido de inspiración a tantos *coaches* y líderes:

«Nuestro miedo más profundo no es que seamos inadecuados.
Nuestro miedo más profundo es que somos inmensamente poderosos.
Es nuestra luz y no nuestra oscuridad lo que nos asusta.
Nos preguntamos quién soy para ser brillante, precioso, talentoso y fabuloso.
En realidad quién eres tú para no serlo.
Somos hijos de Dios. Jugar a ser pequeño no sirve al mundo.
No hay nada de bueno en encogerte para que otras personas cercanas a ti no se sientan inseguras.
Nacemos para hacer manifiesta la gloria del universo que está dentro de nosotros. Esto no está solamente en algunos: está en todos nosotros.
A medida que nos permitimos que nuestra luz se irradie, inconscientemente estamos permitiendo que otras personas hagan lo mismo.
Y al liberarnos de nuestros miedos nuestra presencia automáticamente liberará a los demás».

Por lo tanto, cuando tomas conciencia de que tú tienes el poder y te reconcilias con él comienzas a darte cuenta de que todos los recursos están dentro de ti. Y si no piensas en lo que una madre o un padre son capaces de hacer por un hijo. Si éste enfermara en una noche helada, serían capaces de recorrer cielo y tierra y atravesar lagos helados con tal de llevarle medicinas para que sanara. Entonces somos capaces de mucho más de lo que imaginamos. Cuando estamos en plenitud de recursos, podemos brillar de tal manera que somos capaces de inspirar y ser inspiradores. El desafío comienza en darse cuenta de que todo esto está ya dentro de ti, que tú solamente tienes que aprender a despertar esos recursos dormidos, esos talentos que quizá no hayas puesto en valor en determinados momentos, quizá te viste refrenado por miedo a destacar, por miedo a fallar. Y de esto va este libro.

Cuenta la antigua parábola de los talentos cómo un hombre que al emprender un viaje llamó a sus siervos y les encargó sus bienes. A uno le dio cinco talentos, a otro dos y a otro solo uno. A cada cual según su capacidad. Luego se fue de viaje. El que había recibido los cinco talentos negoció en seguida con ellos y ganó otros cinco talentos. Asimismo, el que recibió dos talentos ganó otros tantos. Pero el que había recibido un talento decidió cavar un hoyo en la tierra y esconder el dinero de su señor. Cuando volvió y le rindieron cuentas, reprendió al último y felicitó a los dos primeros por su labor. El señor se enojó con este siervo porque

no hizo nada con lo que se le encargó. Le dijo que si hubiera puesto el talento en el banco al menos hubiera ganado los intereses. Después le quitó el talento y se lo dio al siervo que tenía diez talentos. Al ser reprendido por el señor, el último siervo trató de buscar excusas argumentando que tuvo miedo y que no supo qué hacer con él. Trató de echar la culpa a su amo, en vez de mirar para adentro.

Si aplicamos esta parábola en nuestro día a día, cuántos de estos talentos no desarrollamos o cultivamos porque negamos su existencia o muchas veces no nos atrevemos a ponerlos en valor. Solo podemos poner en valor aquello que reconocemos; es complicado desplegar los talentos que te niegas cada día.

Piensa por un momento: ¿cuántos de tus talentos estás desaprovechando cada día? ¿Cuántos recursos están ya dentro de ti y te ayudarían a conseguir tus objetivos deseados? Te propongo que confecciones una pequeña lista, anota todos tus recursos, habilidades, competencias, todo lo que está dentro de ti y que actualmente no estás multiplicando. Puede que incluso muchas veces te estés resistiendo a verlo y te debilites con su negación.

¡Cuántos líderes en las organizaciones en las que colaboramos actualmente se niegan a reconocer talentos que sin embargo ponen en valor en otros entornos de la manera más desenfadada, pero son incapaces de desplegarlos en sus organizaciones! Tengo un montón de amigos que son líderes expertos en recuperar maletas en los aeropuertos, en preparar un viaje de ensueño, en reunir a todos sus amigos en torno a un evento y que derrochan toda su empatía y su inteligencia emocional en embaucar a toda su familia en sus planes de vacaciones. ¿Os suena?

Te invito a que una vez que confecciones tu lista hagas la pregunta crucial: ¿actualmente estás poniendo en valor estos recursos, habilidades o capacidades? ¿Qué te lo impide? ¿Te da miedo desplegar tus alas? Dedica unos minutos a pensar en ello y si tú quieres elige a alguna persona con la que te apetezca compartir esta lista, alguien conocido con el que te apetezca compartir todo lo que tú ya eres.

7. Tú eres el responsable de tu vida

Y para terminar este capítulo, una reflexión esencial para nosotros. Si algo nos distingue a los seres humanos del resto de seres vivos conocidos es nuestra capacidad de crear. Somos los creadores de nuestra vida. Si creemos que no vamos a ser capaces de encontrar un trabajo, toda nuestra neurología se pone en disposición de no encontrar trabajo. Hasta el punto de no ser capaces de tomar contacto con aquellas oportunidades diversas que puedan aparecer... De la misma forma que si alguien desea algo con mucha fuerza, toda su neurología, así como el universo se van a alienar para hacerlo posible.

Os propongo la siguiente reflexión: ¿alguno de vosotros ha deseado con toda su alma sacarse la carrera, llegar a un determinado puesto, conseguir determinada meta? Si lo recuerdas bien puedes pararte a pensar sobre qué es lo que ocurre cuando lo deseas de verdad. Pues que normalmente lo consigues. Como dice Paulo Coelho en su famoso libro *El alquimista*: «cuando deseas algo con mucha fuerza, el universo conspira para que realices tu deseo».

Lo que ocurre es que estos pensamientos sobre lo que somos capaces o no, lo que podemos o no, lo que nos merecemos o no, lo que somos o lo que queremos que sea nuestro mundo, todos estos mandatos son inconscientes. Y eso es lo que nos impide crear eso. Lo que sí que conseguimos es crear el mundo contrario, un mundo en el que dependo de los demás, en el que creo que no soy capaz, en el que estoy convencido que esto no es para mí o que no me lo merezco. La verdadera capacidad diferencial del ser humano es nuestra capacidad de crear en una dirección o en otra. Somos los únicos responsables de nuestra vida.

Algunos diréis que «bueno» o que «tú no conoces a mi jefe, ni a mi equipo, ni a mi familia, que me amargan siempre la vida»... La cuestión en estos casos es identificar qué parte de mí está dolida con lo que hace mi jefe, mi equipo o mi familia, y preguntarme qué parte de mí no acepta eso que hace mi jefe, mi equipo o mi familia me siente mal. Como veremos en el siguiente capítulo, los hechos son todos neutros, que nosotros somos los que los rellenamos con un significado que es nuestro y que es como nosotros lo vemos, no con el hecho en sí. Luego, ¿quién es el responsable de mi vida? ¿Quién es responsable de que esta sea mejor o peor, que tenga mayor o menor desgaste?

Te invito a que hagas una reflexión inicial sobre estos pensamientos, sobre qué cosas crees de ti cada día; observa qué pensamientos vienen a tu cabeza, qué te dices cuando estás a punto de conseguir algo, qué te dices cuando sientes que algo no va a salir bien, qué pensamientos has ido conformando sobre tu persona... «Es que yo soy...». Tomar conciencia sobre lo que tú construyes cada día con tus pensamientos te ayudará a darte cuenta de que tú eres el único responsable de lo que te pasa.

Ahora es el momento de pensar en todos los recursos que te van a ayudar a alcanzar tus objetivos. Así, una vez planteados el objetivo y tu plan de acción, es el momento de considerar todo lo que tú ya tienes dentro de ti y que te va a ayudar a emprender este camino.

Puedes dedicar a pensar un momento en cuáles son los recursos que ya tienes para llegar al objetivo deseado. Piensa en todo aquello de lo que ya eres consciente y también en todos aquellos recursos de los cuales no eres tan consciente y que vas a necesitar para lograr el estado deseado.

Conectar con todos tus recursos internos te ayudará a desplegar las velas hacia el mundo de infinitas posibilidades, a reconciliarte con tu propio poder y a no mirar la vida bajo el prisma de los recursos limitados. Porque nuestros recursos son inmensos: solo tienes que tomar conciencia de nuestra infinita sabiduría. Yo uso mucho una gran frase en los cursos que imparto: «ojo dónde pones la atención, porque donde pones la atención, pones la energía». Si prestas atención en tu infinidad de recursos, podrás encontrar cada día más y no te sorprenderá todo lo que encuentres.

Como vamos a ver a continuación, lo que realmente condiciona la capacidad para cumplir con el objetivo o la forma de manejar la vida es nuestro modelo del mundo y nuestra forma de pensar sobre la vida. Porque no operamos directamente sobre la vida, sino que lo hacemos a través de nuestro modelo del mundo.