

Posgrado: “Experto en Coaching Ejecutivo, Equipos y PNL”

Trabajo Final



Coaching Ejecutivo:
**CREENCIAS LIMITANTES
EN LA EMPRESA**



Ana Prieto Eymar

30/11/2018

Introducción

Hay más de 2,5 millones de empresas en España, que dan empleo a más de 15 millones de personas. La Empresa, donde se reúnen corporalidad, emoción y lenguaje, es un entorno ideal para la aplicación del Coaching (Coaching Ejecutivo) y un ámbito donde se ponen de manifiesto, desarrollan y generan creencias limitantes que afectan tanto a los individuos que conforman la empresa, como a la consecución de los objetivos de la misma.

Objetivos

1. Identificar las creencias limitantes más habituales en el mundo de la Empresa.
2. Analizar sus orígenes y las consecuencias que pueden tener sobre los resultados y día a día de una empresa.

Planteamiento del estudio

Definición del objeto a estudiar: “Una creencia limitante es una evaluación subjetiva, no basada en hechos empíricos, que damos por correcta y que limita el potencial de crecimiento, reduce el esfuerzo y el ánimo de intentar hacer algo que creemos que no podemos hacer”. En este trabajo se recogen algunas de las creencias limitantes que afectan directamente al ámbito empresarial.

Metodología

- **Entrevistas personales:** conversaciones individuales con más de 15 personas que han trabajado o están trabajando en Empresa. De diferentes cargos (Directivos, becarios, cargos intermedios) y diferentes sectores (alimentación y bebidas, medios de comunicación, automoción, clubes deportivos de primer nivel) para intentar asegurar la máxima representación posible de la globalidad de una empresa.
- **Observación:** observación directa de las creencias manifestadas en el entorno empresarial en los últimos meses. En las relaciones con trabajadores de empresas y en todo lo relacionado con actividad empresarial aparecido en: medios de comunicación, anuncios, redes sociales, conversaciones, etc.
- **Experiencia propia:** análisis profundo de las creencias particulares que he ido teniendo a lo largo de mi trayectoria profesional en diferentes empresas.

Principales resultados del estudio

A través de las tres vías de estudio, he recogido una muestra significativa de creencias empresariales. Muchas de ellas son repetidas indistintamente del sector o posición que se tenga, aunque expresadas de distintas formas. De todas las creencias expresadas he podido identificar cuatro orígenes:

1. **Ambientales:** muchas con origen familiar o educacional, y otras muchas sociales. Entre lo que más me ha sorprendido es el calado de frases hechas y dichos españoles como “cuando el río suena, agua lleva”, “de casta le viene al galgo”, “son lentejas” o “ver, oír y callar”
2. **Experiencias** (propias y ajenas): destacable que una sola experiencia negativa sea suficiente para generalizar las situaciones y generar creencias limitantes profundas.
3. **Opiniones y fuentes externas** como personas influyentes, medios de comunicación, libros, películas, etc.
4. **Creencias empresariales:** meto en este grupo las que son específicas de una empresa (o que en una empresa están especialmente acentuadas) y que comparten la mayor parte de los miembros de un departamento, área, u organización. La cultura de la empresa, su historia, la gestión de crisis o de problemas, la comunicación con los empleados y especialmente la actitud de los jefes, líderes o directivos juegan un papel clave en la expansión o eliminación de este tipo de creencias.

La base de que nuestra percepción del mundo es una aproximación, de John Crinder y Richard Bandler, toma mucho sentido en el ámbito de las creencias limitantes en la empresa. El mapa no es el territorio, y a través de las entrevistas personales (lenguaje) he detectado con claridad los tres mecanismos que se recogen en el Modelo Metalingüístico:

- Generalizaciones: “Los andaluces son unos vagos”, “Este sector es machista”, “esta situación desmotiva a cualquiera”.
- Distorsiones: “Han rechazado pagarme el máster que pedí, está claro que no apuestan por mí”, “A *Fulano* no le despiden porque lleva muchos años y es muy caro de echar”.
- Omisiones: “Tenía una trayectoria impecable, pero no me ascendían” cuando al indagar resulta que no todo era tan impecable como mi interlocutor pensaba en un principio, “hay mucha gente que se queda hasta tarde “calentando la silla” pero en realidad no están haciendo nada”.

También he podido comprobar, como dice Robert Dilts, que las tres principales áreas de creencias limitantes tienen que ver con sentimientos de desesperanza, impotencia o falta de merecimiento. También en la Empresa, como muestro en estos ejemplos:

- Desesperanza. Genera sentimientos de apatía, inacción, no vemos posible superar el obstáculo. “No hay movimiento en el mercado laboral”, “Con mi edad es imposible que alcance la misma soltura en la herramienta como los que acaban de llegar”.
- Impotencia. Genera sentimientos de incapacidad, desamparo, frustración y falta de herramientas. “Soy incapaz de hablar con mi jefe, me bloqueo y no puedo hablar”, “No sé decir que no”, “Nunca llegaré a llevar equipos”.
- Falta de merecimiento. Genera sentimientos de no sentirse válidos. “No tengo suficiente experiencia para ese puesto”, “Es normal que no cuenten conmigo después del error que cometí la última vez”.

En todos estos casos la consecuencia es la misma: inacción, inmovilismo, falta de motivación y permanecer en su zona de confort, cerrando la puerta a mejoras personales y profesionales.

Aunque hay creencias limitantes que no tienen gran impacto en la persona o empresa; la mayor parte de ellas tienen consecuencias muy negativas para la Organización, sea cual sea su objetivo, su sector o su tamaño. Pérdidas de tiempo, de energía, frustraciones, confusiones, huida del talento y retención de perfiles que aportan poco valor, desmotivación, envidias, justificaciones, incomprensión, enjuiciamientos, falta de trabajo en equipo, distorsión del objetivo o toma de decisiones basadas en la falta de objetividad.

Conclusiones

- El coaching ejecutivo, pieza fundamental para hacer crecer a las personas, empleados y empresas; mejorar su calidad (humana y profesional) y contribuir activamente a una mejora del funcionamiento y resultados de la empresa.
- Gran importancia de las creencias específicas de una propia empresa, que hacen incluso que los nuevos empleados que llegan con una mente “limpia” puedan no cuestionarse las creencias infundadas y masivas de otros empleados.
- Un líder o directivo que sea capaz de detectar y trabajar las creencias (propias y de sus equipos) será un líder más completo y eficaz.
- Importancia relativa de las creencias dependiendo de la toma de decisión o de la envergadura de la decisión que implique o conlleve.
- Existen creencias similares entre cargos, y creencias generales extendidas con independencia del cargo.
- Las creencias nacen, crecen, se reproducen y mueren... si somos capaces de identificarlas y trabajar activamente en ellas, haciendo un ejercicio de reflexión profundo.
- Una de las creencias más peligrosas y extendidas en la empresa es la creencia de que, ante un problema, el que tiene que cambiar es el otro, en vez de uno mismo.
- Una misma persona tiene un número de creencias limitantes ilimitado.
- Al limitarte tú, limitas también al resto de tus compañeros.
- Si te liberas de tus creencias, creces.

Y una reflexión...

- Se puede transformar una creencia limitante en una potenciadora. Está en nuestra mano (¿y en nuestro “deber”?) propagar esa creencia potenciadora entre miembros de una Organización con tanto ahínco como a veces lo hacemos para difundir/infundir las creencias limitantes dentro de una empresa.

Bibliografía

Base

Material del Postgrado “Experto en Coaching Ejecutivo, Equipos y PNL” de Aflora Consulting y la Universidad de Alcalá de Henares.

Libros, webs y herramientas de apoyo

- El arte de soplar Brasas - Leonardo Wolf
- Poder sin límites - Tony Robins
- El PNL: Identificación y Cambio de Creencias - Robert Dilts
- El poder de la palabra - Robert Dilts
- Bases de la Ontología del Lenguaje - Rafael Echeverría
- Creencias Limitantes: Modelo Itcl. Abordaje y Transformación Integral de Las Creencias Limitantes Desde La Disciplina del Coaching - Wolfgang Hoffmann
- La Estructura de la Magia. Richard Bandler y John Grinder
- <http://coachingfactory.es/entrevista-a-robert-dilts/>
- <https://www.exitosuperacionpersonal.com/frases-de-creencias/>
- <http://competenciasdelsiglo21.com/metamodelo-del-lenguaje-indagando-la-mente-los-demas/>
- Presentación: Google imágenes