

LA IMPORTANCIA DE LA "ACTITUD"

¿A qué llamamos "actitud"? – podríamos definirla como una energía generada en nuestra mente y que se proyecta al exterior determinando la posición que uno adopta frente a sí mismo, a los demás, en sus actividades, en sus proyectos o metas, en fin, frente a la vida misma. Es la forma de encarar los problemas y las circunstancias que se nos presentan; es la generadora del tipo de pensamientos y del resultado de nuestras acciones. Es cómo nos proyectamos al futuro y cómo encaramos nuestra actividad diaria. Es el reflejo de cómo nos sentimos con nosotros mismos y con lo que hacemos. Es la postura de cómo nuestro mi cuerpo y todo mi ser de acuerdo a mis estados de ánimo. Por lo tanto, debemos aprender a disciplinar nuestra actitud pues va a ser crucial en la imagen que ofrezcamos de nosotros mismos y que las aptitudes se construyen sobre los cimientos de las actitudes.

Federico Gan en su libro '*101 HABILIDADES EMOCIONALES PARA VIVIR Y TRABAJAR MEJOR*' dice: "Lentamente, desde la niñez a la edad adulta, pasando por la adolescencia y la juventud, sin ser muy conscientes de su importancia, vamos modelando nuestras actitudes. Sin embargo, en nuestra vida diaria atendemos mucho más a las aptitudes, a las habilidades, a las capacidades, pensando que serán éstas las decisivas. Y a corto plazo, es muy posible que así sea.

Pero a medio y largo plazo, las que van a resultar fundamentales en nuestra relación con los demás, y con nosotros mismos, serán las actitudes. El control de las propias actitudes, y el desarrollo de las positivas y la mejora de las negativas, debe ser objeto de atención".

A esta altura quizás alguno que todavía no haya comprendido la magnitud del rol que cumple la "actitud" se esté preguntado que tiene que ver con la empresa y el marketing. Y es que el "marketing" es una disciplina, es un estilo de comercialización de bienes y servicios pero también de vida. En definitiva ES actitud y de la más positiva que se pueda encontrar. La actitud positiva es sinónimo de progreso, enseña a aprender de los errores y de los fracasos, porque transmite vitalidad, optimismo, seguridad, atracción y es un buen camino al éxito, tanto personal como laboral ya que en cualquier actividad, la actitud positiva potencia nuestras habilidades.

Si miramos a nuestro alrededor veremos que los triunfadores no solo combinan inteligencia y capacidad o estudios para lograr el éxito, ¡le agregan una buena dosis de actitud positiva!. Tienen temple de ganadores, buscan y consiguen el éxito, se esfuerzan y no decaen ante los tropiezos; al contrario, se reincorporan con más bríos. Son personas que se han enfocado su actitud de tal manera, que todas sus acciones, pensamientos y esfuerzos convergen hacia un tema en particular: el objeto de su foco. Y finalmente tienen éxito!

Existen múltiples posibilidades de manejo y presentación para la actitud. Entre otras cosas, la actitud es motivación (o desmotivación), y es concentración (o dispersión), y es relajación (o tensión), y es firmeza (o titubeo, debilidad), y es alegría (o tristeza), y es claridad (o ambigüedad), y es seguridad (o duda). De cada uno depende el lugar que adopte, si positivo o negativo. De ello también dependerán los resultados y las consecuencias.

La actitud negativa hace experimentar una sensación de fracaso. Aunque no es sencillo cambiar de actitud, es muy probable que las actitudes positivas que hemos relacionado con experiencias exitosas se repitan convirtiéndose en costumbre, y en cambio las actitudes negativas relacionadas con sentimientos de fracaso, cesen.

La sensación de fracaso crea una modificación en el comportamiento, y en cambio la sensación de éxito,

provoca una estabilización en el comportamiento. Esta sensación exitosa de reconocimiento estabilizará y hará que se repita el comportamiento deseable.

En una empresa donde sólo se criticase a los colaboradores, ellos mismos temerían la crítica de cada día. Tendrían la sensación de que no hacen nada bien y al final acabarían odiando su trabajo y quizás también al superior que los critica.

El reconocimiento de las actitudes adecuadas resulta más efectivo como medio de motivación que la censura de los comportamientos o trabajos incorrectos.

Sin embargo, no podemos omitir la crítica objetiva ante una actuación incorrecta, ya que es nuestra obligación tratar de impedir los comportamientos inadecuados. Nuestros propios colaboradores esperan que no pasemos por alto sus errores, ya que estaríamos minando nuestra propia labor de mando.

Sin duda obtendrá más resultados en la mejora de la comunicación y el clima en su equipo de trabajo, aprobando o reconociendo con más frecuencia la actuación adecuada que criticando la incorrecta.

Cuando un jefe toma una decisión errónea debe, con riesgo de pérdida parcial de su autoridad personal, reconocer y corregir su equivocación para evitar posibles efectos posteriores.

A muchos superiores les cuesta reconocer sus propios errores. No los subsanan, aun cuando pueden representar perjuicios para la propia empresa. Tales superiores no soportan la más leve crítica. Su miedo a ser criticados llega tan lejos que hasta cierran los ojos ante sus propios errores y son incapaces de hacerse una autocrítica. Acostumbran a ser personas que albergan complejos de inferioridad.

Reconocer con cierta frecuencia las acciones bien hechas, los trabajos correctos, el buen comportamiento, la actitud adecuada, da lugar a una buena colaboración dando paso a nuevos reconocimientos. Debemos reconocer más a menudo el buen comportamiento que criticar el malo.

Ni las sentencias de los jueces, ni las sanciones que las empresas imponen a sus empleados, ni las llamadas de atención de los jefes a sus colaboradores, podrán cambiar la forma de actuar de las personas de cara al futuro, puesto que los castigos sin más, acostumbran a provocar reincidencia, y las críticas indiscriminadas también.

Los colaboradores que con frecuencia están sometidos a críticas acostumbran a perder interés por su trabajo y su responsabilidad. No se consiguen comportamientos adecuados a través de críticas repetidas.

La reflexión final es: de nuestra actitud dependerá en gran parte la de nuestros colaboradores o la de nuestro equipo de trabajo, y de ello dependerán, por ende, los resultados, por lo que vale la pena decidir qué quiero para mi y mi empresa para este nuevo año que se avecina.

En síntesis: *¿Cuál deberá ser mi actitud?* – La decisión es propia y de cada uno.