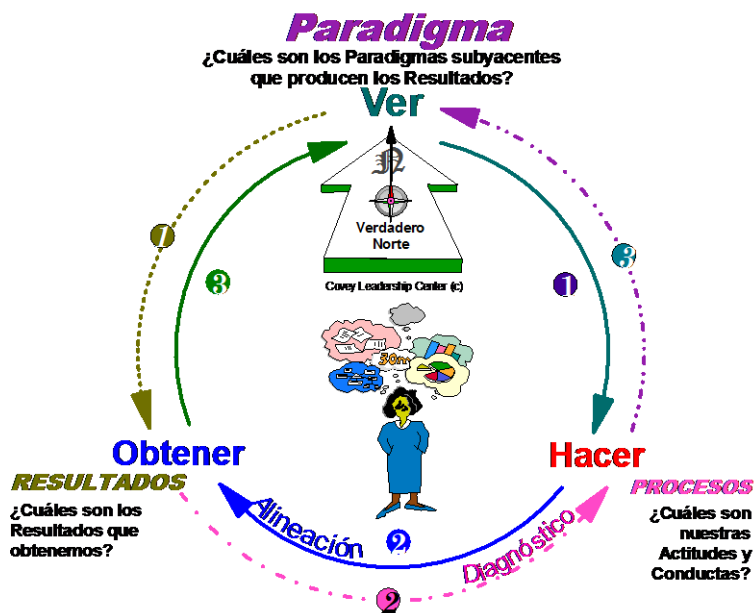


TIPS DE CONOCIMIENTO: No. 47

Por: Rogelio Carrillo Penso



Si seguimos haciendo lo que siempre hemos hecho, seguiremos obteniendo lo mismo que siempre hemos obtenido.

Pero estemos conscientes que lo que siempre hemos hecho y obtenido, no será necesariamente lo que tenemos que hacer para subsistir o prosperar. Su competencia no se mide necesariamente por sus mismos parámetros.

Ud. cambia si quiere, después de todo Sobrevivir no es obligatorio



W. Edwards Deming

febrero 1992

Los Mapas Mentales por Stephen R. Covey.

Dice Covey: —**Vemos al mundo no como es, sino como somos. Cada uno de nosotros tiene muchos, muchos mapas en su cabeza, y podemos dividirlos en dos categorías principales: Mapas de cómo son las cosas, o realidades, y mapas de cómo deberían ser, o valores. Interpretamos todas nuestras experiencias a través de estos mapas mentales.**

El su libro **El Anclaje del Subdesarrollo**, Carolina Jaimes Branger ha detectado 19 estereotipos limitantes de los venezolanos. Una empresa mediana puede fácilmente llegar a tener hasta 28 de ellos.

Podemos cambiar aquello de que "somos un animal de costumbre" tomando conciencia de los **Mapas Mentales** que condicionan nuestras creencias y actitudes; porque la verdad es que cada uno de nosotros tiene sus propios garabatos cerebrales producto de su educación, los principios que nos han impartido, nuestras propias experiencias y vivencias, y las estrelladas que nos hemos dado. Este condicionamiento —la forma como **Vemos** nuestro rol y nuestra gestión, nos lleva a gerenciar y actuar,

en una forma determinada, creando una "cultura" en la organización.

Por ejemplo, si estamos acostumbrados a ser reconocidos (y reconocer) los éxitos por actuaciones individuales, esa va a ser nuestra forma de **Actuar** en nuestra empresa, olvídense del trabajo en equipo. Si venimos de un ambiente personal u organizacional donde la gente está siempre cuidándose las espaldas, ni por asomo vamos a crear un clima de confianza, seremos desconfiados.

Esta forma de actuar nos lleva a **Obtener** ciertos resultados, y si los resultados obtenidos están dentro de lo que esperamos, eso crea una corriente reforzante que reafirma nuestros Mapas Mentales y nos hace profundizar en nuestra forma de actuar.

¿Pero y si resulta que de repente, o gradualmente nuestros resultados comienzan a alejarse de nuestros deseos y objetivos? ¿Qué pasa si a pesar de la desconfianza y del exceso de control nuestra hija comete un "desliz"? ¿Cuál es el camino si los resultados de la empresa se van para la porra, así trabajemos 25 horas diarias y tengamos el látigo a mano? ¿O cuando alguien respetado nos dice que estamos equivocados y nos

damos cuenta que es verdad? ¡Ah!, entonces necesitamos revisar nuestros **Paradigmas** e invertir el ciclo.

Primero, debemos revisar los **Resultados** que estamos obteniendo: la data cruda, graficada que nos muestre la película, no una fotografía del momento —cuellos de botella, mayor desperdicio, problemas en el clima organizacional, pérdida de mercado, o de utilidades, incendios, etc.

Seguidamente aprovechemos esta data para hacer un Diagnóstico (hipótesis) de lo que estamos haciendo, de los **Procesos** que nos llevan a obtener esos resultados que ya no nos gustan, con énfasis en las actitudes y conductas que nos hacen actuar así —¿Somos castigadores, autoritarios, sordos, o mudos, o tercos, o demasiado buenecitos, o no hacemos seguimiento?— Y finalmente, revisemos y cambiemos los **Mapas Mentales** que nos llevan a actuar así: Hagamos algo distinto, pero asertivamente mejor.