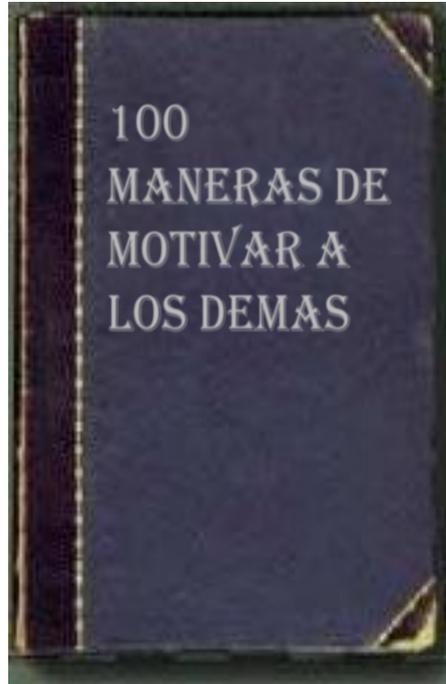


**100 MANERAS DE MOTIVAR A LOS DEMAS**

SPENCER JOHNSON  
KENNETH BLANCHARD



*Para fines academicos*

**Introducción** Para motivar a otros se requiere una conexión verdadera con los anhelos más profundos de aquellos a quienes deseamos impactar. Transformar es más importante que informar. Tomar acción es primordial. La mentalidad de cambio en el lugar de trabajo y en el mundo actual, es exponencial, ya no se trata de un cambio lineal ni predecible, sino de ese cambio absolutamente inesperado y abatidor.

**Observa de donde procede la motivación.**

El liderazgo consiste en lograr que alguien haga lo que tu quieres... por que ese alguien también quiere.

**Sintonízate antes de empezar.**

La primera regla en cualquier clase de entrenamiento hace énfasis en que el entrenador necesita escuchar con profunda atención.

Esto significa que debe sintonizarse con el contexto dentro del cual su interlocutor está razonando-debe estar alineado con respecto a la situación o circunstancia de donde procede "el otro".

Es muy factible que la base del liderazgo sea la capacidad del líder para cambiar la forma de pensar, el marco mental del otro.

**DEJA DE CRITICAR A  
LOS ALTOS MANDOS**

Hay dos males para el corazón-correr cuesta arriba y ver gente ir cuesta abajo.

BERNARD GIMBEL

Distanciarse de tus superiores suele ser una enorme tentación.

A lo mejor lo haces para ganar favores y crear lazos a nivel de víctima con el resto de tu equipo, pero

## 100 MANERAS DE MOTIVAR A LOS DEMÁS

SPENCER JOHNSON  
KENNETH BLANCHARD

no funcionara. Esta actitud dañara en algún momento la confianza que el resto del equipo tenga en ti.

Además estarías aportando tres mensajes muy perjudiciales para la ética y la motivación del grupo:

- 1.-Esta organización no es confiable
- 2.-Los jefes están en contra nuestra.
- 3.-Para ser sincero, nuestro jefe inmediato es débil y no tiene poder dentro de la organización.

Un verdadero líder tiene el valor de representar un cargo alto, sin demeritarlo. Un líder serio, habla de nosotros.

### ENFOCATE EN UN ASUNTO A LA VEZ

**Administrar es hacer correctamente todo.  
Liderar es hacer todo lo correcto. PETER  
DRUCKER**

Para mantenerse enfocado y tranquilo es importante no estar intimidado, distraído ni disperso. Tampoco debo ir de aquí para allá pensando que tengo demasiado por hacer, por que no es así. La verdad es que hay un solo asunto por atender y es aquel que elegí hacer correctamente y en determinado momento.

### RETROALIMENTATE DE TU EQUIPO

**No solo utilizo el cerebro que tengo, si no todo el que me prestan.**

### WOODROW WILSON

Los grandes líderes se interesan en obtener opiniones creativas sobre todos sus reportes. La calidad de nuestra habilidad motivacional esta directamente relacionada con la calidad de nuestras preguntas. Un líder frustrado, cuyas metas son mediocres, hace preguntas como las siguientes, en lugar de las que acaba de hacer nuestro líder sabio:

## 100 MANERAS DE MOTIVAR A LOS DEMÁS

SPENCER JOHNSON  
KENNETH BLANCHARD

- Como les va?
- Que hacen?
- Que tal el fin de semana?

Ese es un líder que no sabe por que las metas de su equipo están bajas. Su calidad de vida esta directamente afectada por la calidad mediocre de sus preguntas.

Un líder sabio hará preguntas que conlleven a formas de venta eficaces.

Preguntas como:

- De que forma logramos que la experiencia de comprar en nuestra compañía sea fundamentalmente distinta, a nivel personal, a la de comprarle a la competencia? -Como hacemos para que nuestro personal sea amigable con nuestros clientes y que ese hecho haga que los que quieran quedarse y comprar mas de nuestros productos? -Como podríamos recompensar a nuestro equipo cuando sus miembros recuerden el nombre de un cliente?

- De que manera inspiramos a nuestro equipo cuando sus miembros recuerden el nombre de un cliente?
- Estamos poniendo en practica la premisa de CLIENTES PARA TODA LA VIDA?

### **PROMUEVE CAMBIOS**

**Toda organización debe de estar preparada para abandonar en el futuro aquello que esta haciendo para sobrevivir actualmente.**

**PETER DRUCKER**

Es importante saber la reacción psicológica que se requiere cambiar en tus empleados, y como esta hace parte de un ciclo predecible. Tus empleados pasan por estas cuatro etapas del ciclo de un cambio y es bueno saber como manejar ese proceso:

### **El ciclo del cambio**

**1.-Objecion: esto no es bueno.**

## 100 MANERAS DE MOTIVAR A LOS DEMÁS

SPENCER JOHNSON  
KENNETH BLANCHARD

**2.-Poca buena voluntad: en realidad no quiero enfrentar este cambio**

**3.-Exploración: como hago para lograr que este cambio funcione en mi vida?**

**IDENTIFICA A QUIENES SON DUEÑOS DE SI MISMO Y A QUIENES TIENEN MENTALIDAD DE VÍCTIMA**

**Aquellos que siguen la mejor parte de sí mismo, serán grandes. Y quienes siguen lo más pequeño de sí mismos, serán pequeños.**

**-MENCIO**

La gente a la cual motivas tiende a dividirse en dos categorías: los dueños de sí mismos y las víctimas.

Los dueños de sí mismos son gente que toma total responsabilidad por su felicidad, mientras que las víctimas siempre están perdidas en sus infortunadas historias. Las víctimas culpan a los demás, a las circunstancias, y además son personas muy difíciles de sobrellevar. Quienes son dueños de sí mismos tienen su propia ética y responden a las circunstancias, según sus criterios

**LIDERA CON TU EJEMPLO**

No es posible cambiar a los demás .

Tu debes ser ese cambio que deseas ver en otros.

-Gandhi

No existe nada tan motivante como liderar con el ejemplo.

Y es motivante para quienes te rodean ver que tu das ejemplo.

Como práctica motivacional, liderar con el ejemplo enseña mucho más, y el resultado es más duradero que con cualquier otra práctica, produce cambios más profundos en los demás y de manera más completa que ningún otro ejemplo puede dar.

Si quieres que tu equipo sea más positivo, sé tú más positivo, si quieres que ellos tomen mayor responsabilidad

## 100 MANERAS DE MOTIVAR A LOS DEMÁS

SPENCER JOHNSON  
KENNETH BLANCHARD

en su trabajo tómalala tu también, muéstrales como se hace.

### **DA A CONOCER EL PODER DEL PENSAMIENTO**

**Los grandes hombres son aquellos que ven que el pensamiento es más fuerte que la fuerza física, que comprenden que los pensamientos gobiernan el mundo. -RALPH WALDO EMERSON**

La consultora en el área de negocios, entrenadora de vida física intuitiva, Jacqueline, nos contó esta historia la semana pasada acerca de un mecánico en una escuela quien se quejaba de tener que timbrar tarjeta y hacer las mismas rutinas en su trabajo una y otra vez durante los pasados veinte años.

Asegúrate que toda la gente a la que quieres motivar comprenda el papel que desempeña el pensamiento a lo largo de la vida no hay nada más importante que tener esto en claro.

### **DI LA VERDAD DE INMEDIATO**

Los grandes líderes siempre comparten un Hábito en común: dicen la verdad más rápido de lo que otros administrativos lo hacen. Una cura rápida para el sentimiento de que “no hay nada por hacer”, es preguntarte: si yo fuera mi cliente, o mi prospecto de cliente “¿que me gustaría que yo hiciera?”

El profesional experto en ventas, y cualquiera que lidere a su equipo en su área de desempeño, y que prospera en su profesión es bueno dando. Esta clase de persona permanece en contacto con su capacidad para hacer cuanto esta a su alcance para darles constantemente a sus clientes beneficios externos e internos., información valiosa, ofrecimiento de servicios, respeto por su tiempo, Consejos para tener éxito, apoyo y reuniones amistosas, reconocimiento por sus logros, todo en el aspecto interno.

Siempre hace las mejores preguntas y escucha mejor de lo que nadie podría escuchar. A medida de que ese compromiso crece y se expande, y esa clase de atención es prodigada a los clientes a través de la comunicación constante, el profesional de las ventas se convierte en un experto de talla mundial en lo relacionado con la psicología del cliente y la conducta del comprador. Y además se da cuenta que el alto nivel de experiencia solo se adquiere mediante un beneficio basado en una interacción.

### **NO CONFUNDAS ESTRESADO CON INTERESADO**

**El estrés, fuera de tener su razón de ser en si mismos, y de ser el resultado de si mismo, también es la causa de si mismo.**

**HANS SELYE, PSICOLOGO.** Muchos profesionales en el área administrativa tratan la estrategia de la doble negación como una manera de motivar a los demás. Primero de forma intencional se molestan consigo mismos ante la posibilidad de no alcanzar sus metas y segundo utilizan su frustración como

instrumento negativo para querer animar a su equipo.

Eso no funciona.

Estresar a tu personal con las metas por cumplir no es lo mismo que estar interesado en ayudarles a cumplirlas. Esa no es la estrategia de motivación útil.

Interesarse en tranquilizarse, enfocarse y hacer uso de todos sus recursos, de toda esa relajación mágica, de esa dinamita apacible que estas en condiciones de usar cuando le prestas total atención al asunto, con una mente relajada, nadie se desempeña mejor que cuando esta tranquilo y enfocado.

El estrés es básicamente una conexión del planeta, dice la gran maestra Natalie Goldberg, es olvidarse hasta de la respiración.

El estrés es un estado de ignorancia, por que es creer que todo es una emergencia.

Sin embargo nada es así de importante. Así que tranquilízate.

### **NO VIVAS ÁRA APAGAR FUEGOS**

**Los líderes sabios, y que alcanzan sus metas, han entendido, que no deben pensar que van a eliminar todos los problemas...y tampoco querrían. -DALE DAUTEN**

Por que algunos líderes son tan poco efectivos?

Porque son bomberos. Cuando te conviertes en bombero, dejas de liderar. Ya no decides hacia donde se dirige tu equipo por que el fuego decide por ti. (El fuego es cualquier problema actual que haya aparecido y capturado tu tiempo e imaginación). El fuego controla tu vida. Tu crees que estas controlándolo, pero la realidad es que el fuego te esta controlando a ti. Te vuelves ciego ante las oportunidades y las posibilidades por que estas inmerso en el problema y limitado por el fuego.

Si tu eres un líder desmotivado, incluso cuando has apagado el fuego, vas a ir en busca del

siguiente fuego, y todo lo que sabes es como apagarlos.

Incluso hasta cuando o hay un verdadero fuego, encuentras algo para redefinirlo como un fuego por que te volviste un bombero y siempre quiere hacer ese trabajo.

A veces un líder ni siquiera tiene que enfrentar el fuego, sino que simplemente consigue una ruta alterna para llegar a esa anhelada meta futura.

De otra manera un bombero parara todo y pagara todo incendio. Es la diferencia básica entre un líder inconsciente (que deja que el fuego le diga que hay que hacer) y un líder consciente (que deja que las metas deseadas le marquen el camino a seguir).

**MANEJA LOS ACUERDOS, NO A LA GENTE.**

## 100 MANERAS DE MOTIVAR A LOS DEMÁS

SPENCER JOHNSON  
KENNETH BLANCHARD

**Aquellos que son más lentos para hacer una promesa son más fervorosos para cumplirla.  
-JEAN JACQUES ROUSSEAU**

Los líderes cometen un error cuando tratan de manejar a su gente. Terminan tratando de palpar mercurio con una horqueta, manejando las emociones y las diversas personalidades de su equipo de trabajo.

Luego tratan de ocuparse de sus miembros más molestos, no en aras de una mejor comunicación y entendimiento, sino para evitar desacuerdos y ser aceptados.

Esto degenera en la pobre administración del tiempo y en mucha sicoterapia inefectiva e inexperta.

Un verdadero líder no corretea de un lado para otro haciendo las veces de sicoterapeuta inexperto tratando de manejar las emociones y la personalidad de su equipo a lo largo de la jornada laboral.

Un líder es compasivo y siempre busca entender los sentimientos de los demás, pero

no trata de manejar dichos sentimientos. En lugar de eso un líder maneja acuerdos, los crea junto con los miembros del equipo y se compromete con ellos bajo la base de adulto a adulto.

Una vez que los acuerdos se hacen bajo esa premisa de adulto a adulto, no hay porque volver a pensar en manejar a la gente. Lo que se maneja es el acuerdo, ya que es más respetuoso y maduro hacerlo así, y las dos partes disfrutan de manera más abierta y confiada la comunicación. Además se genera la posibilidad de una rendición de cuentas mutua y se hace más fácil la discusión de temas incómodos.

### **ENFOCATE EN LOS RESULTADOS**

**A menos que exista un compromiso, solo hay promesas y esperanzas..... pero no planes.**

**PETER DRUCKER**

## 100 MANERAS DE MOTIVAR A LOS DEMÁS

SPENCER JOHNSON  
KENNETH BLANCHARD

Toda persona improductiva que lideres se encuentra en alguna clase de conflicto por que quiere lograr y triunfar sus metas, pero sus actividades demuestran lo contrario, ellas en si mismas no encuentran la coherencia pero tu, el líder la vez y te impacienta.

Entonces les das mas o menos esa charla en la cual terminas diciendo mas o menos lo mismo. "Creo que yo tengo mas interés que ustedes en lograr sus metas".

Tu le haces toda clase de actos heroicos y pierdes tu tiempo en ellos, cuando podrías estar empleándolo mejor en tus vendedores productivos.

Los lideres necesitan simplificar, no necesitan hacer lo que normalmente hacen: complicarse, hacer multitud de tareas y ...complicarse.

Simplifica tanto como te sea posible con tus improductivos, enfocándote en los resultados solamente.

Invierte mas y mas de tu tiempo con los productivos que están buscando ir mas allá del limite.

El reto del líder es re direccionar todo el esfuerzo diario hasta cumplir las metas. Si tu equipo cree que tiene que lograrlas sin que la técnica que utilicen para ello represente un inconveniente. Las habilidades tampoco serán un problema por que ellos se las ingeniaran e intentaran lo que sea necesario hasta lograr lo que se hayan propuesto.

### **ENTIENDE TU PROPOSITO**

**No hay nada mas improductivo como hacer de manera eficiente algo que no deberías estar haciendo. -PETER DRUCKER**

Es difícil motivar a otros si no tienes tiempo de hablar con ellos. No existe peor cosa para desmotivar que ver a un líder que se ha convertido en una gallina

## 100 MANERAS DE MOTIVAR A LOS DEMÁS

SPENCER JOHNSON  
KENNETH BLANCHARD

descabezada, que corre de un lado para el otro, sin saber que hacer.

Los líderes cuyos equipos no se están desempeñando al nivel de sus expectativas, sencillamente están desarrollando actividades inefectivas a lo largo de la jornada.

Lejos de parar para decidir que sería lo indicado y productivo por hacer, hacen más y más cosas improductivas aumentando de manera estresante la carga de trabajo.

Y como dice el especialista en el manejo del tiempo, David Allen “Tienes por hacer más de lo que puedes solo necesitas estar enfocado en tus prioridades”.

Los líderes piensan con alguna frecuencia que están haciendo múltiples tareas, pero en realidad se encuentran realizando una tarea de mala calidad y luego prosiguen rápidamente a otra tarea también mal hecha y de manera abrupta. Y luego comienzan a preocuparse por todo aquello que hicieron y que dejaron inconcluso o mal hecho.

La gente que le halla el gusto al hecho de liderar, encuentra maneras de relajarse frente a esos días extremadamente ocupados, enfocándose y orientándose en el orden de las prioridades. Son individuos que obviamente reciben distracciones, y además se ocupan de resolverles los problemas a quienes les consultan posibles soluciones, pero a pesar de eso saben en que estaban trabajando antes de la interrupción y retornan a su asunto inicial.

### **DISFRUTA EL PROCESO A.R.S DE LA CONFRONTACIÓN**

**Liderar es servir, no es más ni menos.  
-ANDRE MALRAUX, FILÓSOFO  
FRANCÉS.**

Una de las estrategias que se utilizan para incrementar la motivación en otros es la que conocemos como el A.R.S de la confrontación por que les muestra a los líderes como disfrutarse del hecho de

## 100 MANERAS DE MOTIVAR A LOS DEMÁS

SPENCER JOHNSON  
KENNETH BLANCHARD

lograr que la gente acepte responsabilidad por sus acciones. Afortunadamente existe una forma de lograrlo. Cuando necesitas hablar con algún empleado acerca de su nivel de conducta o desempeño, el cual no va de acuerdo a tus expectativas intenta hacerlo teniendo en cuenta el método A.R.S:

A: apreciar.- Es aconsejable manejar aprecio y reconocimiento por lo que esta persona es y por lo que aporta a la organización, resaltando algunas fortalezas y talentos específicos.

R: replantear.- replantea tu compromiso frente a esa persona, "Yo creo en ti, te contrate debido a lo que veo en ti y actualmente veo mucho más de lo que vi cuando te contrate".

S: seguimiento.- el paso final consiste en hacerle seguimiento al acuerdo establecido con tu empleado (si existe alguno) referente al asunto en cuestión, si no hay un acuerdo existente, deberías pactar uno, preferiblemente en consentimiento y respeto mutuo. La gente

tiende a romper los acuerdos de los demás y a respetar los propios.

**PROCURA NO HABLAR... DEJA  
HABLAR**

**Una medida de liderazgo es el calibre  
de la gente que decide seguirte.**

**-DENNIS A.  
PEER CONSULTOR EN  
ADMINISTRACION**

Recuerda no hables. Tu trabajo es intuir el nivel de motivación de la persona que tienes frente a ti. Y eso vas a lograrlo solamente al permitirle contestar pregunta tras pregunta. Se necesita más decisión, imaginación y preparación para hacer una cantidad inagotable de preguntas, que para conversar.

Pero los grandes líderes son grandes reclutadores, tanto en los deportes como en la vida real. Como líder tu eres excelente, solo en la medida en que lo

## 100 MANERAS DE MOTIVAR A LOS DEMÁS

SPENCER JOHNSON  
KENNETH BLANCHARD

sea tu equipo de trabajo, así que contrata a los mejores.

### REHUSATE A ACEPTAR LAS LIMITACIONES

**Los líderes no forman seguidores, forman más líderes.**

**-TOM PETERS**

Tus empleados tienden a limitarse así mismos todo el tiempo.

colocan falsas barreras y se enredan en problemas imaginarios.

Una de las habilidades como líder debe ser mostrarle a tus subordinados que ellos tienen la capacidad de lograr mucho más de lo que se imaginan.

Una de las razones por la cual ellos terminan admirándote se debe a que tu siempre ves su potencial, la mejor versión de ellos y se las comunicas.

Uno de los grandes gurús del liderazgo en el mundo de los negocios en Estados Unidos fue

Robert Greenleaf, fue el que desarrolló el concepto "Liderazgo del servicio".

### DEJA DE TOLERAR EN EXAGERACION

**Yo nunca los maltrato. Yo solo les digo la verdad y ellos creen que eso es maltratarlos.**

**-Harry Truman**

Un verdadero líder no se enfoca primero en tratar de agradar, sino que se ocupa en todo lo referente a lograr respeto.

Ese es un objetivo muy distinto, con resultados igualmente distintos (no me siento motivado por ti por que me gradas si no por que te respeto).

La pregunta central a la cual debe referirse el líder es ¿Qué sería lo que más necesitaría de mí mismo como líder en este instante?

## 100 MANERAS DE MOTIVAR A LOS DEMÁS

SPENCER JOHNSON  
KENNETH BLANCHARD

Las respuestas a esa pregunta varían pero las más frecuentes son:

- 1.- La verdad, tan poco como la sepas.}
- 2.- Total y completa comunicación sobre lo que este sucediendo.
- 3.- mantener todas las promesas, en especial las pequeñas (mañana te digo lo que pienso, respecto a lo que dices). de forma consistente, incluso obsesiva. No algunas promesas, ni un alto porcentaje de ellas, ni un buen intento, si no todas las promesas que hagas.

Un verdadero líder no trata de convertirse en el gran compadre de todo el mundo, aunque aprecian lo que tengan en cuenta y lo comuniquen lo que pasa a su alrededor.

**APRENDE A EXPERIMENTAR No seas demasiado tímido e inseguro respecto a tus acciones.**

**La vida entera es un experimento.  
Y mientras más experimentos  
hagas mejor.**

**-RALPH WALDO EMERSON**

Una de las quejas más comunes de los líderes de hoy es esta: la gente que ellos supervisan odian hacer cambios, aunque estos se requieran con frecuencia en el mundo altamente competitivo de los negocios. Por eso terminan agarrándose de los cabellos, tratando de implementar tales cambios.

La forma en que correspondemos a esa interrogante es reconociendo que posiblemente es difícil para cualquier persona animar a la gente a aceptar los cambios, pero intenta lo siguiente:

## 100 MANERAS DE MOTIVAR A LOS DEMÁS

SPENCER JOHNSON  
KENNETH BLANCHARD

Todos preferimos no cambiar, pero nos encanta experimentar.

Cuando intentas algo y termina siendo una idea desastrosa, muy rara vez vuelves al punto en el que estabas porque has aprendido algo nuevo.

Así que el cambio, como mínimo, te enseña a apreciar lo que estabas haciendo antes del experimento. Por eso pienso que los experimentos nunca fallan”.

Y a medida que vas monitoreando la experiencia y recibiendo retroalimentación, te darás cuenta que la antigua costumbre de ofrecer resistencia al cambio se diluye porque tus empleados en verdad disfrutaban de un buen experimento.

### **MANEJA LO FUNDAMENTAL PRIMERO**

**Muestra un hombre que no se moleste en realizar cosas pequeñas y yo te mostraré a un hombre a quien no se le pueden confiar proyectos importantes.**

### **-LAWRENCE D. BELL FUNDADOR DE BELL AIRCRAFT**

SCOTT recuerda: una vez me sorprendió enseñándome economía en medio de una clase de música.

Mercado me miró y dijo: “Bueno, Scott, ya sabes que las matemáticas son muy, muy sencillas. Todo se basa en la suma, pero mucha gente no tiene eso en cuenta. Así que si tu aprendes como uno más uno igual a dos todos los demás en las matemáticas fluyen a partir de eso. Todo.”

Y luego nos daba ideas sobre que posibilidades teníamos para hacerlo así.

Y al final de la hora todo lo que habíamos hecho era trabajar en dos movimientos de una pieza que probablemente tenía 80 movimientos.

Luego, al final decía: “bueno, ahora interpretemos toda la pieza”.

Toda la interpretación y todo nuestro grupo éramos transformados ¡interpretábamos todas las piezas de manera bella! Eso me enseñó el poder de lo esencial. No pases por encima, haz que tu equipo disminuya su ritmo paso a paso, consiguiendo que hagan muy bien lo esencial hasta dominarlo.

### MOTIVA CON EL EJEMPLO

**La gente se divide en dos clases: los que se arriesgan y siguen adelante y aquellos que no hacen nada y se sientan a discutir. Por que las cosas no se hicieron diferentes.**

**-OLIVER WENDELL HOLMES.**

Algunos líderes no hacen las cosas en el orden de prioridades que racionalmente deberían hacerse, si no que los hacen de acuerdo con sus sentimientos. Y así es como trabajan a diario. (Este es a propósito, la forma en que actúan los niños. viven de sentimiento en sentimiento Tienen ganas de llorar? De reír. Así

viven los niños?). Los administradores profesionales caen en una de esas dos categorías. Existen los emprendedores y los emocionales. Los primeros hacen lo que sea necesario para alcanzar las metas que ellos mismos se han propuesto. Van a su trabajo habiendo Planeado lo que es necesario. Por otra parte los emocionales hacen lo que sienten que deben hacer.

Se toman la temperatura emocional durante todo el día para ver como se sienten y así decidir que deberían hacer.

Su vida, sus actos, su seguridad financiera, todos estos aspectos están supeditados a la fluctuación de sus sentimientos, los cuales cambian constantemente, por su puesto así que se es difícil para quienes se basan en sentimientos seguir un camino hasta llegar a una meta exitosa.

## 100 MANERAS DE MOTIVAR A LOS DEMÁS

SPENCER JOHNSON  
KENNETH BLANCHARD

Sus sentimientos cambian debido a variables como: biorritmo, malestares gástricos, una taza de café cargado, una llamada preocupante de la casa, una mesera ruda a la hora del almuerzo, una gripa, un pequeño dolor de cabeza. Esas son las fuerzas que dictan sus movimientos, las que comandan el ritmo de la vida de un emocional.

Los emprendedores saben de ante mano cuanto se van a demorar en una llamada telefónica, cuanto va tomarles una reunión, que empleados serán eficientes que relaciones se fortalecerán.

Que comunicación va a tener éxito. Ellos usan un sistema de tres pasos para garantizar el éxito: 1.- Deciden que quieren conseguir.

2.-Plantean lo necesario para alcanzar eso que quieren.

3.-Lo hacen.

El emprendedor tiene una alta autoestima y disfruta de muchas satisfacciones a lo largo de cada día, aunque algunas provengan de situaciones incómodas.

El emocional está casi siempre cómodo pero nunca satisfecho. El emprendedor conoce la realidad, esa que solo los triunfadores conocen, y que les produce felicidad.

El emocional cree que la felicidad es solo para los niños y que la vida para el adulto es solo dificultad.

El emprendedor se vuelve más y más fuerte a medida que pasan los años, el emocional se debilita cada vez más con el paso de la vida.

**PIENSA COMO PENSARÍAN LOS  
CLIENTES.**

### **Existe solo un jefe: el cliente.**

#### **-SAW WALTON**

Nuestros clientes son el origen, la fuente primordial, de todo el dinero que tenemos y que poseemos.

No es la empresa la que nos paga, sino el cliente. La empresa es solamente el medio por el cual nuestro cliente nos da el dinero. Cuando tomamos vacaciones es importante darnos cuenta de que es nuestro cliente quien ha pagado por ellas.

Saw Walton construyó su imperio de WalMart sabiendo que siempre tenía un jefe, el cliente. "Y el cliente tiene siempre derecho a despedir a cualquiera de la compañía". Decía Walton "desde el presidente para abajo, con el simple hecho de hacer sus compras en otro lugar."

Por que no comenzar a motivar a nuestros empleados de acuerdo con esa verdad? Por que no mostrarles el gusto de tratar al cliente como un verdadero amigo? Esa podría ser al fin de cuentas, nuestra mayor ventaja frente a la

competencia. Sin nuestra motivación como líderes, el cliente tiende a salirse del radar de la empresa. Sin nuestra participación para preguntarles, y de manera respetuosa animar a nuestros clientes a que nos cuenten acerca de nuestros empleados, los clientes podrían convertirse en una molestia o en un mal necesario para nuestro personal.

### **ENSEÑA A TU EQUIPO A CULMINAR SUS METAS**

**Nada es tan fastidioso como cargar eternamente con algo que no terminamos de hacer. -WILLIAM JAMES**

Si tu gente se siente más y más quemada y fatigada, está en tu ayuda re direccionar y encausar sus acciones hasta llevarlos a completar sus proyectos. Una vez asistimos a una conferencia de

## 100 MANERAS DE MOTIVAR A LOS DEMÁS

SPENCER JOHNSON  
KENNETH BLANCHARD

Cheryl Richardson llamada "Coach U" en Fenix, era la primera vez que asistíamos a una de sus reuniones y no sabíamos nada acerca de ella.

Richardson se puso de pie y nos dijo "Podrían hacer una lista de 10 metas que tienen sin terminar y que necesitan completar en su vida?"

Claro que todos lo hicieron, luego nos dio un ejemplo de como hace ella para entrenar a sus clientes. Relato que una vez fue

A verla un masajista terapéutico y ella le pregunto "que problema tienes?"

El cliente le comento "necesito mas clientes". Ella le propuso "Esta bien pero quiero que te sientes y escribas los 10 proyectos de tu vida mas importantes y que no has culminado". El cliente lo escribió.

Luego ella prosiguió "Ahora quiero que te comprometas a completarlos".

El masajista le dijo lo hare, pero esa no es la razón por la cual vine a verte, Estoy aquí por que quiero tener mas clientes.

Ella le respondió "Lo se. Haz todo eso y tendrás tu clientela". El cliente le pregunto. Como? Eso no tiene nada que ver para conseguir mis clientes"

Cheryl le explico: De hecho todo lo que esta incompleto en tu vida es lo que le llamo desperdiciador de energía y es lo que te frena de tener energía para conseguir mas clientela".

**NO TE ACOSTUMBRES A RENUNCIAR**

**La mayoría de la gente triunfa por que se ha decidido a triunfar. A veces la gente de capacidades mediocres alcanza grandes metas por que no sabe cuando renunciar.**

**-GEORGE ALLEN, ENTRENADOR DE FUTBOL.**

Todos los seres humanos contamos con una cierta partecita en el cerebro, un

tanto desconocida, a la que podríamos llamar: palanca para renunciar. Algunos impulsados por un viejo hábito a lo largo de la vida, mueven esa palanca al primer indicio de frustración. Su entrenamiento se hace difícil, así que mueven la palanca para renunciar e ir a casa.

Si no hubieras caído tan rápido en el hábito de mover esa palanca, es muy probable que hubieras alcanzado cualquier meta que te hubieras propuesto. No hubieras renunciado a tu equipo, habrías alcanzado tu meta de

De venta mensual, habrías incluso perdido todo el peso que has deseado perder. En fin tendrías todo lo que te hubieras propuesto, si no hubieras jalado la palanca.

La palanca para renunciar es una herramienta en la que puedes enfocarte en aprender a usarla y hacer que funcione a favor tuyo, y no en tu contra. Ya sea que la uses de una manera o la otra, es un hábito que ha sido malinterpretado como falta de fuerza de voluntad, de coraje o

deseo, pero lo único cierto es que es un hábito, y como tal hábito es reemplazable por otro hábito.

Haz que no se convierta en un hábito no tirar de la palanca para renunciar. No renuncies sin haberle dado tiempo al proceso que estés haciendo, no renuncies a tus habilidades de líder ni a las de tu equipo de trabajo. Entre menos renuncies más motivante serás.

**RENUNCIA A TENER LA RAZÓN Debo seguir a la gente. No soy acaso su líder?**

**-BENJAMIN DISRAELI**

Un líder verdaderamente motivador, respetado y admirado, es alguien que no tiene que estar en lo cierto en todo. Nunca. Es mucho más poderoso decirle a alguien "sabe?" Ahora que lo he escuchado, algo de lo que me he dado cuenta es que usted tiene razón.

y voy a tomar las medidas necesarias para hacerlo según su propuesta". Esa es

una persona que motiva a los demás. Estar en lo cierto, a la larga, no es importante. Lo que es realmente importante es alcanzar la meta. Yo puedo estar equivocado en todo, y aun así ser un gran líder. Por qué? Por que saco a relucir lo mejor de mi equipo, les he enseñado a tomar sus propias decisiones, les he mostrado sus fortalezas, su lealtad, su desempeño, y por todo eso he hecho puntos a mi favor.

### **CONCIENTIZATE DE TU REALIDAD**

**Demasiada gente piensa en su seguridad, antes que en aprovechar una oportunidad, parecen tener mas miedo a morir que a vivir. -James f. Bymes. Antiguo Secretario del Estado.**

Otra forma deliberada en que construyo de manera consciente mi fortaleza interior como líder es incrementando mi autoconciencia de lo que es la vida y el mundo en general, así como el mundo de los negocios, ha medida que me hago consciente de ello, me convierto en un mejor líder, no quiero simplemente poner mi cabeza en la arena y decir: "pero hemos estado funcionando así durante 20

años". Solo quiero que sea como solía ser, y que la gente sea como era antes. Pero si quiero tener una verdadera comprensión de lo que es la gente hoy, en especial los jóvenes y su forma de percibir la vida, mis habilidades de liderazgo habrán declinado con el paso de los años, y muy pronto me convertiré en alguien irrelevante.

**PIENSA EN LIDERAZGO  
COMO UN EJERCICIO  
AGRADABLE**

**Piensa siempre en lo que tienes que hacer es una actividad agradable, y lo será. EMILE COUE, SICOLOGO.**

Un pensamiento es mas que un pensamiento por que de el procede tu realidad. El papel del pensamiento en el manejo de personal y sus resultados, no es de subestimar, lo que tu pienses acerca de que tan fácil o difícil es tu

## 100 MANERAS DE MOTIVAR A LOS DEMÁS

SPENCER JOHNSON  
KENNETH BLANCHARD

trabajo, es más importante que lo que en realidad lo sea.

Si piensas que motivar a tu equipo es difícil, es difícil. No hay diferencia. Como dijo Shakespeare: No hay nada bueno ni malo, si no que el pensamiento así lo clasifica". Si piensas que es difícil e incomodo hacer una llamada telefonica, entonces lo es. Si piensas que es una actividad relajada, entonces así es.

Es importante observar el poder que tiene el pensamiento en el mundo del liderazgo. Si tienes pensamientos que te deprimen, no tendrás un buen día de relaciones personales. El liderazgo requiere de un alto nivel de humanidad y por eso para ser líderes óptimos necesitamos compartir nuestra humanidad y recibir la de la gente a lo largo del día.

Tu puedes ser un líder motivando a los demás.  
Creerlo es clave.

**IDENTIFICA QUE NO ES LIDERAZGO** Los grandes líderes son como los mejores

**interpretes- van más allá de la nota para alcanzar la magia de su interpretación.**

**-BLAINE LEE. CONSULTOR EN ADMINISTRACION.**

Los líderes cometen un grave error cuando se vuelven autoritarios, es una señal inequívoca de inseguridad recordarles que tu eres el jefe. Es posible actuar con decisión y seguridad y hacer que la gente te rinda cuentas, sin ni siquiera tener que ejercer presión ni hacer referencia a que eres el jefe.

Dee Hock fundador de Emeritus de VISA International, lo explica así:

Controlar no es liderar: administrar tampoco es liderar. Liderar es liderar. Si buscas liderar invierte por lo menos el 50% de tu tiempo auto dirigiéndote, liderando tu metas, ética,

principios, motivación, comportamiento, invierte al menos 20% siguiendo a tus líderes y el 15% liderando en tu equipo. Si no entiendes que trabajas para tus subordinados, entonces no sabes nada acerca de liderazgo, solo sabes de tiranía. Esas son palabras fuertes para líderes autoritarios, pero ellos no tienen ni idea de lo que es la naturaleza humana, especialmente en estos tiempos. El viejo modo de liderazgo militarista ya no es apropiado, ni siquiera es considerado liderazgo. Hoy los líderes encuentran realización en su equipo de trabajo.

**DALE PODER A LOS DEMÁS** Cuando me estoy preparando para persuadir a alguien, invierto la tercera parte de mi tiempo pensando en mí mismo, en lo que voy a decir, y las otras dos terceras partes, las invierto pensando en esa persona y en lo que va a decir. -ABRAHAM LINCOLN

Cuando me encuentro en una posición de liderazgo siempre existe un temor interno en esa persona a la cual lidero y a la cual estoy a punto

de hablarle, si yo no entiendo ese temor voy a tener dificultades haciendo acuerdos con ella. Y motivar consiste en hacer acuerdos. Mi meta es llevar a mi equipo a que este de acuerdo en trabajar conmigo. También es posible que quiera que ellos estén de acuerdo conmigo en lograr un más alto desempeño o lograr que se haga el trabajo que se requiere o comunicarse conmigo de manera apropiada. En cualquier caso se trata de un acuerdo que yo necesito hacer.

Entre más presiones más se defenderá tu empleado.

Entre más te pongas a la defensiva, el también hará lo mismo. Y si es así, habrá menos posibilidades que él te entregue a tiempo el informe de la próxima semana, que era todo lo que pretendía al comienzo de la interacción. Eso era todo pero tú lo convertiste en algo imposible de lograr.

Esta actitud defensiva retrasa la dinámica del matrimonio, dilata los resultados

profesionales y hace que la vida del gerente sea una miseria. Un gerente puede hacer preguntas amables y dejar que sus subalternos piensen y hablen para que hagan sus propios compromisos. Eso es lo que ocurre cuando existe motivación.

### **CONSTRUYE UNA CULTURA DE RECONOCIMIENTO**

**Siempre he dicho que si fuera un hombre rico, contrataría un elogiador profesional.**

**-SIR OSBERT SITWELL, POETA.**

Una forma de motivar a los demás es cambiando la pregunta que te hace a diario. En lugar de preguntarte como logro que hagan menos de lo que me molesta? Cambia tu pregunta a que es lo mejor que puedo hacer para conseguir que mi equipo haga mas de lo que yo quiero que haga? Muchos lideres averiguan que esta mal y luego lo critican. Identifican los problemas y después dicen: "tenemos que arreglar esto, no podemos aceptarlo no es suficiente". Pero ese enfoque causa resentimiento en la persona que recibe

la critica. Lo que mejor funciona es el resentimiento y el aprecio. Cada vez que se me sea posible, quiero reconocer a cada uno de ellos frente a sus Compañeros de trabajo. Y si es posible me gustaría darle su reconocimiento frente de sus familias, de alguna manera a lo mejor le enviare al hogar de cada homenajeado un premio o una nota de la empresa departe del presidente. Quiero que la familia de ese empleado vea que el o ella son realmente apreciados.

### **OLVIDATE DEL FRACASO**

**Una vida invertida en cometer errores, no solo es mas honorable, si no mas util que una vida que no se haya invertido en nada. -JORGE BERNAND SHAW**

Los lideres de equipo altamente productivos, especialmente al comienzo de su carrera, se obsesionan con el fracaso.

Toman una mala conversación resolviendo un problema con un empleado de forma muy especial se hieren, se deprimen, se enfadan y empieza a olvidar su profesión.

Pero pronto se dan cuenta que el fracaso es solamente un resultado.

No es bueno ni malo, es solamente neutral y puede convertirse en una experiencia positiva si se analiza con sabiduría y se tiene en cuenta para ganar experiencia de él. Pero también puede convertirse en una experiencia negativa si se toma de manera personal.

El gran maestro de lingüística. S.I. Hayakawa, solía decir que había básicamente dos clases de personas: las que fracasaban en algo y dicen, "Falle en eso", y la que fracasan y dicen, "Soy un fracasado". "La primera clase de persona están en contacto con la verdad, la segunda, no.

"Soy un perdedor"!

A medida que lideras en el mundo de hoy, procura mantener presente la siguiente gran verdad: no hay nada de malo en las personas

por que cada una de ellas poseen dentro de si lo que necesitas para Prosperar y triunfar en el campo profesional. Así que concientízate de este hecho y muéstrale a tu equipo como dejar todos esos pensamientos de derrota en la caneca a la cual pertenecen.

**CREA RELACIONES Una vida basada en reacciones es una vida de esclavitud intelectual y espiritual. Uno debe buscar una vida llena de acción no de reacciones.**

**RITA MAE BROWN. ESCRITORA DE NOVELAS DE MISTERIO.**

Cuando un líder en entrenamiento está teniendo dificultades para motivar al equipo, todo parece indicar que el problema siempre está relacionado con que dicho líder está relacionándose con su equipo basado en sus reacciones a lo largo del día. Los líderes que se pasan la vida reaccionando emocionalmente ante la

conducta de sus subalternos, son verdaderamente miserables. Lo que en realidad necesitan es hacer un

giro favorable, no drástico, pero sí un giro como de un carro recién sincronizado. Necesitan dejar de reaccionar para pasar a crear. Reaccionar se les convirtió en un hábito y como es un hábito es posiblemente hacer cambios.

Uno de los primeros de la vía a cambiar el hábito de reaccionar ante la conducta de aquellos con quienes trabajamos, es hacernos una simple pregunta. Fue la misma pregunta que se hizo Ralph Waldo Emerson hace muchos años: "¿Por qué mi felicidad depende de los pensamientos que están en la mente de alguien diferente a mí?" Esta pregunta sin importar cuál sea la respuesta en determinado momento, nos da la perspectiva mental de que necesitamos comenzar a ver las posibilidades para relacionarnos creativamente con otras personas en lugar de solamente reaccionar ante ellas.

### **PROYECTATE AL FUTURO**

**La verdadera esencia del liderazgo es que tengas visión. No puedes darte el lujo de ir a tientas.**

#### **-NOTRE DAME**

Los líderes, con algunas frecuencias permiten reuniones de equipos y conferencias personales a personas que se enfocan excesivamente en el pasado. Sin embargo, la repetición constante de como solían ser "de fáciles" las cosas antes, desmoralizan al equipo debido a que pasan innecesarios periodos de tiempo comentando, ventilando y revisando errores que ya pasaron. Todo esto afecta el futuro del grupo, así como el nivel de optimismo y moral, además del deseo de obrar bien y en la dirección correcta.

### **APOYA LAS PRUEBAS**

**El trabajo más grande que tenemos es enseñarle a un empleado recién contratado como fallar**

**inteligentemente. Necesitamos entrenarlo para que experimente una y otra vez y que siga ensayando y fallando hasta que logre encontrar la solución que le funcione.**

**--CHARLES KETTERING**

Como le enseñamos a la gente a tener acceso a su "yo quiero"? Como encontrar tiempo en la agenda? Esa es la parte más importante para alcanzar cualquier meta, es motivar a los demás, es acerca de dos ideas curiosamente opuestas, las cuales la mayoría de la gente ha conectado entre sí: probar versus confiar.

Contribuye a que ellos experimenten cuanto diversión hay entre el hecho de probar lo que sería la vida sin tener que confiar y sencillamente comenzar por probar las cosas.

Después de que sugieras ese modo de operar, los miembros de tu equipo con frecuencia

Te dan a conocer algún aspecto que los están reteniendo de alcanzar la vida profesional afectiva que quieren lograr. Te dirán algo como: "bueno, supongo que solo tengo que confiar en que ese

método que usted me sugiere funcionara también para mí, supongo que también para mí.

Esa creencia de tener que confiar en algo antes de probarlo es en realidad un pobre manejo de liderazgo por que al hacerlo así, tus subordinados están añadiendo una tarea adicional a su lista de cosas por hacer, que no necesitan añadir. Muchos se enfrentan así mismos pensando: "No creo que funcionara. No tengo mucho interés en eso. No tengo suficiente pasión. No confié todavía. Supongo que debo confiar más, antes de empezar este programa".

**Puedes leer un manual sobre como aprender a montar en bicicleta y después alejarte del asunto con la información atiborrada en tu cerebro. O puedes leer el manual, soltar el libro... y montarte en la bicicleta.**

**TRANSFORMACIÓN,  
NO INFORMACIÓN**