

MANAGEMENT PLANIFICACIÓN

3 resistencias habituales que debe superar un directivo son el 'no quiero', el 'no sé' y el 'no puedo'

“La agenda no miente: si no está, no existe”

Evaluar lo logrado y planificar lo venidero son dos de las tareas principales de enero para los líderes empresariales

Antònia Justicia

“Lo que no está escrito no existe. La agenda nunca miente”, dice Agustín Peralt, mentor de decenas de directivos en España y autor del reconocido libro *Lidérate: el libro del Método FASE* (Plataforma). Con ello no se refiere a pasar de ser esclavo de las mil cosas que se suceden en el día a día a no hacer nada, sino a planificar con conciencia lo que va a pasar en una empresa los próximos 12 meses. Y de ahí puede depender en gran medida el éxito o el fracaso. Tal cual. Veamos cómo.

Enero representa un momento crucial para los líderes y no tan líderes. Es el mes de los buenos propósitos que muchas veces quedan al llegar la primavera en agua de borrajas. Pero mientras que para algunos no atender a los propósitos planteados a principios de año significa no ir al gimnasio lo que nos gustaría, para otros, los líderes empresariales en este caso, puede suponer la caída en picado de un proyecto empresarial, o en el mejor de los casos, su estancamiento. “El inicio del año marca un corte profundo en nuestras rutinas y energías. Es el momento perfecto para implementar cambios y crear nuevos hábitos”, afirma Peralt, quien aboga por implementar agendas efectivas (planificación), revisables cada cierto tiempo

(dos o tres meses) y con una buena dosis de delegación en el resto del equipo. “En momentos de alta complejidad y estrés, los directivos tienden a rechazar la reflexión profunda, cuando en realidad es cuanto más la necesitan”, explica Peralt. De ahí que proponga dedicar tiempo mensual a evaluar el progreso de los objetivos establecidos, ajustarlos según las circunstancias y reforzar el compromiso con las metas. “Este

Entre lo profesional y lo personal

● “Si un líder no se cuida, experimenta un deterioro progresivo que afecta su capacidad de desempeño”, advierte Peralt. Ello no solo le repercute a él, sino también a su equipo y a los resultados de la empresa. Por ello, el mentor de directivos promueve un enfoque holístico que incluye la atención a las relaciones personales, el ocio y el desarrollo de hábitos saludables.

enfoque permite a los líderes mantenerse alineados con sus prioridades, evitando la trampa de la reactividad constante”, subraya.

El creador de Método FASE también señala que el compromiso con estos propósitos debe ir más allá de las buenas intenciones y plasmarse en un plan tangible. “Lo que no está escrito no existe. La agenda nunca miente”, recalca este fiel defensor de la agenda que se escribe a mano, sobre todo la de papel de toda la vida. “Hay personas que nos cuentan grandes propósitos y grandes cambios que quieren introducir en el próximo año para ser mejores profesionales y cuando luego les dices: déjame ver tu agenda y ver cómo está esto reflejado, no hay una coincidencia”, remata.

“El ‘no quiero’, el ‘no sé’ y el ‘no puedo’ son resistencias habituales que debemos superar”, señala. “El ‘no quiero’ es: necesito una motivación para querer cambiar.

Si no existe una motivación, el esfuerzo que supone el cambio y la mejora no se va a dar. El ‘no sé’ es: quiero mejorar, quiero volverme más efectivo, quiero lograr estos propósitos desde una mejor organización, pero no sé cómo hacerlo. Y el último, el ‘no puedo’, es muy curioso, porque es: tengo motivación, tengo unas guías de cómo hacerlo, pero no puedo porque no tengo suficiente energía y tiempo”, ejemplifica. Así pues, la motivación para el cambio suele surgir de una necesidad interna o externa; sin ella, los esfuerzos tienden a fracasar. Una vez motivados, los líderes necesitan herramientas y conocimientos para implementar los cambios. Finalmente, mantener niveles óptimos de energía y gestionar el tiempo adecuadamente se convierten en factores determinantes para consolidar estas mejoras: “Ser un directivo, un empresario de éxito, no va de trabajar más horas, sino de trabajar mejor”.

Enero, pues, marca un punto de inflexión en el que es necesario detenerse. En primer lugar, “para reflexionar sobre lo que ha acontecido el año anterior” y extraer aprendizajes. En segundo lugar, para “enlazar” nuestras responsabilidades con lo que debemos “cambiar y hacer de otra manera” de cara al 2025. Y, finalmente, “no caer en la trampa de que la priorización, la planificación y el fijar nuevos propósitos es un tema exclusivamente del área laboral”. La vida más allá de la empresa también existe.



JEAN MEYNTJENS / GETTY

Planificarse bien en enero puede marcar la diferencia