

Artículo de opinión:
Septiembre de 2005

NUESTRAS CREENCIAS DETERMINAN EL COMPORTAMIENTO EN LA EMPRESA

En el ámbito empresarial, así como en la vida personal, se pueden desechar aquellas creencias que no aportan nada positivo para conseguir comportamientos más efectivos

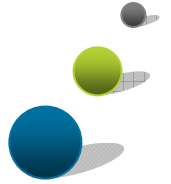
Gonzalo Martínez de Miguel, director general de **INFOVA**, Instituto de Formación Avanzada, explica cómo las creencias determinan nuestro comportamiento en la vida personal y profesional, ya que nuestra forma de ver el mundo es subjetiva, *“no es como el mundo es, sino una aproximación al mismo”*, en palabras de Martínez de Miguel.

De esta afirmación se desprende que nuestro comportamiento puede cambiar si modificamos nuestras creencias, ya que al contrario de lo que mucha gente piensa, Gonzalo Martínez de Miguel opina *que “se puede optar por mantener unas creencias o por mantener otras”*, ya que las creencias son *“elegibles”* y *“cuestionables”*. No obstante, el director general de INFOVA diferencia las creencias íntimas del ser humano *“que configuran su estructura personal básica”* de las creencias que sí son *“revisables y reemplazables en un nivel individual y colectivo”*.

Martínez de Miguel va más lejos, afirmando que *“hay creencias que no aportan nada positivo a la comunidad que las mantiene”*. En concreto, en el ámbito empresarial *“hay creencias efectivas y creencias que no lo son”* y lo ilustra con el ejemplo de la delegación de funciones o tareas: *“si la creencia de un directivo es que la delegación es más trabajo al mismo sueldo, cuando se ve en la tesitura de delegar una tarea en alguien se siente como un abusador, y lo que hace muchas veces es no delegar y realizar él mismo esa tarea”*.

En cambio, *“si este mismo directivo eligiese una creencia más efectiva sobre la delegación y considerase que delegar es una forma de desarrollar a un colaborador, una obligación de un jefe con un colaborador, y la oportunidad de formarle para que pueda ocupar nuevas responsabilidades, si la creencia fuera esa, ante la oportunidad de delegar se sentiría feliz de hacerlo y como consecuencia delegaría sin problemas”*.

El problema se plantea a la hora de distinguir cuál es la creencia más efectiva. En opinión de Martínez de Miguel, *“la creencia más efectiva es la que mejor funciona mirando desde un punto de vista amplio”*, para ello el profesional tendrá que preguntarse sobre las consecuencias que se derivan de esa creencia y valorar si ese es el resultado deseado.



Gonzalo Martínez de Miguel considera que para poder llegar a esta conclusión es esencial entender algunas premisas básicas con respecto a las creencias, que él divide en cinco:

- *Lo que creemos marca nuestro comportamiento.*
- *Las creencias son aprendidas.*
- *Hay creencias efectivas y otras que no lo son.*
- *Las creencias se pueden elegir.*
- *Merece la pena asegurarse de que hemos elegido las creencias más efectivas.*