



Antonio Ares  
CONSULTOR

*PROGRAMA Proactividad al tomar decisiones*

**CURSO:**

***PROACTIVIDAD AL  
TOMAR DECISIONES***

Tel.: 659 49 16 90 - email: arescons@telefonica.net - www.antonioares.es

## PRESENTACIÓN

Ser proactivo es desarrollar un pensamiento estratégico que movilice la energía motivacional que conduzca a una conducta inteligente soportada en un sistema de valores internalizado.

Desarrollar una conducta proactiva ayuda a afrontar problemas, tomar decisiones y orientarse a la innovación.

Debemos tener en cuenta aspectos de pensamiento, de expresión, emocionales y de acción para desarrollar una conducta proactiva.

Si distinguimos entre conducta productiva y no productiva, podemos observar que uno de los mecanismos que las distinguen es la PROACTIVIDAD. Algunas publicaciones consideran la proactividad como una de las competencias claves en el desempeño profesional.

Es importante que el desarrollo de la conducta productiva apueste por ir abandonando determinados mecanismos reactivos e irnos aproximando a mecanismos proactivos. Tenemos que distinguir reactividad y proactividad de malo y bueno. No queremos decir que la reactividad sea mala y la proactividad buena. La reactividad también tiene aspectos positivos pero no podemos conformarnos con ser simplemente reactivos.

Tradicionalmente, en las Organizaciones, hemos enfatizado la importancia de los problemas. Sería un error que hagamos caso únicamente a las disfunciones porque entonces estamos dando por supuesto que el puro funcionamiento está bien. Eso puede ser una posición reactiva y puede llevarnos a poner muchas energías donde no se van a poder utilizar adecuadamente.

Hoy día las Organizaciones apuestan por el cambio y la innovación para ganar en flexibilidad en un mercado incierto y cambiante. Si queremos entender la diferencia entre reactividad y proactividad, podríamos decir que el reactivo piensa más en responder (aunque sea responder bien y adecuadamente) y el proactivo no se preocupa tanto de dar respuestas sino de hacerse preguntas, de cuestionarse qué estoy haciendo, cómo lo estoy haciendo, por qué lo hago, cómo me gustaría hacerlo, lo podría hacer de alguna otra manera, que debería de cambiar en cosas que creo que mañana no van a funcionar o cosas que creo que la realidad me demandará hacerlo de manera diferente. Eso hace que el reactivo se considere más determinado, considere que las circunstancias le manejan. Que no puede hacer nada, que no puede cambiar, que no tiene poder para cambiar. Por tanto, el reactivo depende de las situaciones. El proactivo sabe que está condicionado, pero reivindica su propia libertad para decidir ante los condicionamientos. Reconoce que está condicionado pero no acepta que está determinado, sino que dentro de los condicionamientos tiene opciones de



respuesta. Para eso lógicamente tenemos que analizar e incidir en los cuatro niveles conductuales: pensamiento, sentimiento, lenguaje y acción.

La persona proactiva se plantea ir cambiando y adaptando su manera de hacer, aceptando condicionamientos pero eligiendo una conducta más afirmativa, con mayor autoestima, más autoseguridad y autoconfianza, porque esa conducta reflejará un pensamiento que tiene en cuenta más detalles de la realidad, de sí mismo y de otros, que tiene derecho a expresar lo que siente de una manera coherente y controlada. El lenguaje proactivo utiliza un lenguaje de posibilidades, de opciones, de alternativas.

Tenemos que distinguir la agitación de la actividad. Mientras la actividad nos conduce al objetivo, la agitación no nos lleva a ninguna parte. La agitación de una persona le mantiene en movimiento pero lo que está haciendo no es más que disimular o expresar su propia angustia, ansiedad o preocupación. Cuando una persona está muy preocupada puede agitarse. Si estuviera ocupado, en vez de pre-ocupado, no tendría por qué agitarse. No debemos dar valor de actividad laboral a algo que no es sino agitación. La proactividad podemos descubrirla, observarla y fomentarla como un medio para mejorar la conducta laboral.

La proactividad tiene un componente de pensamiento estratégico: darse cuenta, crear alternativas, elegir opciones. Es también una energía motivacional, en la que las personas tienen mayor autocontrol y mayor activación de sus propias energías emocionales que les conducen a conductas más adecuadas.



## OBJETIVOS

- \* Proporcionar un marco de comprensión de la toma de decisiones basado en los procesos de información y comunicación.
- \* Asumir el propio nivel profesional distinguiendo lo que hay que asumir, consultar o delegar.
- \* Desarrollar la proactividad para facilitar el compromiso con las decisiones y la cooperación hacia el fin común.

## METODOLOGÍA

- Eminentemente práctica y adaptada a las características de los participantes.
- El formador orienta y dirige las aportaciones de los participantes y las enmarca teóricamente para facilitar su comprensión y utilidad.
- Cada acción formativa comienza con la exposición de las expectativas de los participantes y la propuesta del consultor del trabajo a realizar durante la jornada y termina con un **Inventario de Utilidades** de los temas tratados y un **Plan de Acción** (a negociar con el propio jefe) para poner en práctica las ideas adquiridas.



## PROGRAMA

### Primera jornada

HORARIO	ACTIVIDAD
9:00-11:00	-Propuesta de trabajo a realizar: objetivos, metodología, contenidos. -Alinear las conductas con la estrategia de negocio: -proactividad -toma de decisiones
11:00-11:30	Descanso
11:30-14:00	REACTIVIDAD Y PROACTIVIDAD: -pensamiento descalificador -emociones inadecuadas, -lenguaje que "descuenta" -conductas pasivas
14:00-15:30	Comida
15:30-17:00	DESARROLLO DE LA PROACTIVIDAD: -marco de referencia adecuado -emociones auténticas -lenguaje adecuado -conducta proactiva
17:00-17:15	Descanso
17:15-18:00	INVENTARIO DE UTILIDADES Conclusiones de la jornada



## PROGRAMA

### Segunda jornada

HORARIO	ACTIVIDAD
9:00-11:00	<b>AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD:</b> -Procesos de información y comunicación para tomar decisiones -Diagnóstico de situaciones, decisiones, implantación. -Objetivos, recursos, resultados. -Uso del Tiempo: urgencias, prioridades.
11:00-11:30	Descanso
11:30-14:00	-La capacidad de decidir: relacionar tiempo, información y personas. -Método para pensar las decisiones en equipo. <b>INVENTARIO DE UTILIDADES</b> <b>ACCIONES A EMPRENDER</b> (actividades en el puesto)

### Seguimiento

Ofrecemos a los participantes la posibilidad de comentar con el consultor, por **e-mail y teléfono**, desde la realización del Seminario hasta la jornada de seguimiento, las dificultades que van encontrando al llevar a cabo los compromisos adquiridos y los logros que van consiguiendo.

Al mes aproximadamente de la realización de la acción formativa realizaremos una **sesión presencial** de seguimiento (de 10:00 a 13:00 horas) para revisar las acciones llevadas a cabo por los participantes en su realidad laboral, corregir dificultades encontradas y potenciar la aplicación posterior de los aprendizajes realizados.

