**8**

**LA LEY DE LA MANZANA PODRIDA**

***Las malas actitudes arruinan al equipoNm.1:1-15. .la rebelión de Coré***

En un equipo de futbol hay unos que juegan en el equipo titular y otros en la suplencia esto genera una competencia por ser parte del equipo titular, el problema surge cuando por el deseo de estar en el equipo titular se genera una competencia malsana, y entre ellos se hacen cosas deshonestas para que el otro no funcione como debe ser, cuando hay guerra entre ellos, y no funcionan como equipo, cuando no hay esa unidad sino rivalidad, por ser la estrella del equipo, cuando son individualista, cuando cada uno juega para sí y no para el equipo, cuando cada uno piensa en sí mismo y como ser el mejor y no piensa que lo que importa es el equipo, de esta manera el equipo siempre llevara las de perder, porque por mas bueno que sea el delantero, por más talentoso que sea el arquero y por mas buenos que sean los laterales si no hay unidad de equipo, el equipo no va a funcionar. Es aquí donde el entrenador debe trabajar para darle al equipo unidad, y utilizar a cada uno en el lugar correcto según sus capacidades y en donde se pueda desempeñar mejor, todo entrenador sabe que la colectividad y el trabajo unido del equipo será lo que les hará ganar los partidos. Se a visto partidos donde uno es muy bueno pero los otros no funcionan bien, el equipo pierde, si se tiene un buen arquero y una mala defensa el equipo pierde, si se tienen buenos delanteros pero no hay quien les haga llegar la pelota no meten gol y el equipo pierde. Una mala actitud en uno o dos jugadores hará que el equipo pierda, y es entonces cuando uno se da cuenta que *las malas actitudes arruinan*

*al equipo*. Para que el equipo se a bueno y gane debe existir buenas actitudes y la convicción de que para ser un buen equipo se debe trabajar como tal.

**EL TALENTO NO ES SUFICIENTE**

Una de las lecciones que aprendí de mi experiencia de básquetbol en el colegio es que el talento no es suficiente para llevar a un equipo al éxito. Por supuesto, usted sí necesita talento. Mi amigo Lou Holtz, el extraordinario entrenador de fútbol americano universitario, comentó: «Se deben tener grandes atletas para ganar… No se puede ganar sin buenos atletas, pero se puede perder con ellos». Se necesita mucho más que personas talentosas para ganar.

Mi equipo del colegio estaba repleto de talento, y si eso fuera suficiente habríamos sido campeones estatales. Pero nuestro equipo también estaba lleno de malas actitudes. Usted sabe quién ganó al fin la batalla entre el talento y la actitud. Quizás por eso hoy día comprendo la importancia de una actitud positiva y he puesto gran énfasis en ella para mí mismo, para mis hijos cuando se estaban criando, y para los equipos que dirijo.

**Las buenas actitudes entre los jugadores no garantizan el éxito de un equipo, pero las malas actitudes garantizan su fracaso.**

Hace años escribí algo acerca de la actitud para *La actitud triunfadora.* Me gustaría compartirlo con usted. Dice así:

La actitud…

Es la «relacionista pública» de nuestro verdadero yo.

Sus raíces son internas pero sus frutos son externos.

Es nuestra mejor amiga o nuestra peor enemiga.

Es más sincera y congruente que nuestras palabras.

Es una mirada hacia el exterior basada en experiencias pasadas.

Es algo que acerca a las personas hacia nosotros o las repele.

No se satisface a menos que se exprese.

Es la bibliotecaria de nuestro pasado.

Es el vocero de nuestro presente.

Es el profeta de nuestro futuro.1

Las buenas actitudes entre los jugadores no garantizan el éxito de un equipo, pero las

malas actitudes garantizan su fracaso.

No sé si usted ya reconoció la importancia de la actitud cuando se trata del éxito del

equipo. Lea las cinco verdades siguientes acerca de las actitudes y cómo afectan a un

equipo; creo que usted reconocerá el gran impacto que tienen en el trabajo en equipo:

***1. Las actitudes tienen el poder de levantar o derribar a un equipo***

Denis Waitley declaró en *La ventaja de un ganador:* «Los verdaderos líderes en el comercio, la comunidad profesional, la educación, el gobierno y el hogar también parecen poseer una ventaja especial que los separa del resto de la sociedad. La ventaja del ganador no es una cuna noble, un gran coeficiente intelectual o un talento. Está en la actitud, no en la aptitud».

Desgraciadamente, creo que muchas personas rechazan esa idea. Quieren creer que el talento solo (o talento con experiencia) es suficiente. Sin embargo, hay muchos equipos talentosos que nunca llegan a nada debido a las actitudes de sus jugadores.

Observe cómo varias actitudes influyen en un equipo constituido por jugadores sumamente talentosos:

**Habilidades + Actitudes = Resultado**

**Gran talento + Pésimas actitudes = Equipo malo**

**Gran talento + Malas actitudes = Equipo promedio**

**Gran talento + Actitudes promedio = Equipo bueno**

**Gran talento + Buenas actitudes = Equipo Excelente.**

Si usted quiere resultados extraordinarios necesita buena gente con gran talento *y* actitudes formidables. El potencial del equipo asciende cuando suben las actitudes. Elpotencial del equipo baja cuando caen las actitudes.

***2. Una actitud se contagia cuando se exhibe ante otros***

En un equipo hay muchas cosas que no son contagiosas: talento, experiencia, práctica.

Pero usted puede estar seguro de algo: la actitud sí lo es. Cuando alguien en el equipo es dócil y su humildad se recompensa con el mejoramiento, es probable que los demás muestren características similares. Cuando un líder enfrenta con optimismo circunstancias desalentadoras, otros admiran esa cualidad y quieren emularlo. Cuando un miembro de un equipo muestra un firme trabajo moral y empieza a tener una influencia positiva, otros lo imitan. Las personas llegan a inspirarse por sus compañeros. Tienen la tendencia de adoptar las actitudes de aquellos con quienes se relacionan: adoptan su modo de pensar, sus creencias y sus enfoques hacia los retos.

***3. Las malas actitudes se contagian más rápido que las buenas***

Solo hay una cosa más contagiosa que una buena actitud: una mala actitud. Por alguna razón muchas personas creen que es elegante ser negativo. Sospecho que creen que eso las hace ver más inteligentes o importantes. Pero la verdad es que una actitud negativa perjudica en vez de ayudar a la persona que la tiene. Y también perjudica a las personas que la rodean.

***4. Las actitudes son subjetivas, por tanto, puede ser difícil identificar una mala***

¿Ha interactuado usted alguna vez con alguien por primera vez y ha sospechado que su actitud era mala, sin embargo, no pudo señalar exactamente lo que estaba mal? Creo que muchas personas tienen esa clase de experiencia.

Las personas dudan de sus observaciones acerca de las actitudes de otros porque esas actitudes son subjetivas. Alguien con una actitud mala tal vez no haga nada ilegal o inmoral. No obstante, su actitud podría estar perjudicando igualmente al equipo.

La gente siempre proyecta en el exterior la forma en que se sienten en el interior. La actitud dice realmente cómo es un individuo. Eso se traduce en cómo actúa. Le comunicaré cinco malas actitudes comunes que arruinan un equipo para que usted pueda reconocerlas por lo que son cuando las vea:

* ***Una incapacidad de admitir que han obrado mal****:* ¿Ha pasado alguna vez tiempo con personas que no admiten que están equivocadas? Esto es doloroso. Nadie es perfecto, pero alguien que piensa que lo es no es un compañero ideal. Su actitud equivocada siempre creará conflictos. *Falla en perdonar:*
* ***Envidia:***Una de las actitudes que en realidad obra contra la gente es el deseo de igualdad, que alimenta la envidia. Por alguna razón las personas con esta clase de actitud creen que todo individuo merece igual trato, a pesar del talento, rendimiento o influencia. *Un deseo de acaparar todo el crédito* Sin embargo, nada puede estar más alejado de la verdad. Cada uno de nosotros fue creado de manera única y actúa de modo distinto, y como resultado se nos debe tratar como tales.
* ***La enfermedad del yo****: «*Desarrollan una creencia muy firme en su propia importancia. Prácticamente sus acciones gritan: “Soy el número uno: el resultado siempre es el mismo «La derrota de nosotros».
* ***Un espíritu crítico****:* Esta es una historia de una pareja de viejos de cualquiera de nuestras iglesias. El nombre se lo puede poner usted mismo pastor. ellos iban a casa después de un culto en la iglesia.

—la esposa dice ¿notaste que el sermón del pastor estuvo flojo hoy?—preguntó ella.

—No, no me pareció—respondió él.

—Pues bien, ¿escuchaste que el coro estaba destemplado?

—No, no lo noté—respondió él.

—Muy bien, seguramente habrás observado esa joven pareja con sus hijos justo frente a nosotros, ¡durante todo el culto hicieron mucho alboroto!

—Lo siento querida, pero no me di cuenta.

—Sinceramente —dijo ella finalmente disgustada—, no sé por qué te molestas en ir a la iglesia.

Cuando alguien en el equipo tiene un espíritu crítico, todo el mundo lo sabe, porque todos en el equipo pueden hacer lo incorrecto.

* ***Un deseo de acaparar todo el crédito****:* Otra mala actitud que perjudica al equipo es parecida a la enfermedad del yo. Pero mientras la persona con esta enfermedad podría en el fondo estar a punto de estallar y crear disensión, el acaparador de crédito quiere continuamente ser el centro de atención para llevarse los aplausos, ya sea que los merezca o no. Su actitud es la opuesta al que dice «La medida más importante de cuán buen partido jugué era lo que había hecho para que mis compañeros jugaran mejor».

**La mayor parte de las malas actitudes son consecuencia del egoísmo.**

Seguramente existen otras malas actitudes que no he nombrado, pero mi intención no es enumerar cada una sino solamente las cinco más comunes. En una palabra, las malas actitudes son consecuencia del egoísmo. Si uno de sus compañeros de equipo aplasta a otros, sabotea el trabajo conjunto, o se cree más importante que el equipo, entonces usted puede estar seguro de que ha encontrado a alguien con una mala actitud.

***5. Si no se tiene cuidado de las malas actitudes, pueden arruinarlo todo***

Las malas actitudes no se deben dejar sin atención. Usted puede estar seguro de que siempre causarán disensión, resentimiento, lucha y división en un equipo. Además, no desaparecerán por sí solas si no se les atiende. Simplemente se enconarán y arruinarán al equipo, así como a las oportunidades de alcanzar su potencial.

Puesto que es muy difícil tratar con personas que tienen malas actitudes y debido a que estas son subjetivas, usted duda de su propia reacción instintiva cuando encuentra una «manzana podrida». Después de todo, si usted solo *opina* que esa persona tiene una mala actitud, entonces no tiene el derecho de tratarla, ¿verdad? No será así si a usted le importa el equipo. *Las malas actitudes arruinan al equipo*. Eso siempre es verdadero. Si usted deja una manzana podrida en una cesta de manzanas buenas, siempre se encontrará al final con una cesta de manzanas podridas.

El presidente Thomas Jefferson comentó: «Nada puede evitar que el hombre con adecuada actitud mental consiga su meta; nada en la tierra puede ayudar al hombre con actitud mental errónea». Si a usted le importa su equipo y está comprometido en ayudar a todos los jugadores, no puede hacer caso omiso de una mala actitud. Si lo hace descubrirá la dureza de la ley de la manzana podrida.

SU MEJOR AMIGO O PEOR ENEMIGO

La actitud de una persona influye en todo lo que hace. Determina el modo en que ve el mundo e interactúa con otros individuos. La actitud de una persona (positiva si es buena y negativa si es mala) influye en su rendimiento, a pesar del talento, los antecedentes o las circunstancias.

Una de las historias más notables que he oído, y que ilustra la ley de la manzana podrida, vino de la región de la Bahía de San Francisco. Evidentemente, la directora de un colegio llamó a tres profesores para informarles acerca de un experimento que el distrito estaría realizando.

«Puesto que ustedes son los mejores profesores en el sistema», les dijo, «vamos a darles noventa estudiantes seleccionados con elevado coeficiente intelectual. Este año vamos a dejar que esos alumnos se desarrollen a su ritmo y veremos cuánto pueden aprender».

El profesorado y los estudiantes se llenaron de alegría. En el año siguiente tuvieron una experiencia formidable. Al final del último semestre los estudiantes habían logrado del 20 al 30% más que cualquier otro grupo de alumnos en la región.

Después de transcurrido el año la directora llamó a los profesores y les dijo: «Debo hacer una confesión. Tengo que comunicarles que ustedes no tienen noventa de los alumnos más destacados intelectualmente. Son estudiantes comunes y corrientes. Tomamos del sistema noventa alumnos al azar y se los entregamos a ustedes».

Los profesores estaban contentos. Si los alumnos eran únicamente del promedio, eso mostraba que los profesores habían demostrado una habilidad y experiencia excepcionales.

«Debo hacer otra confesión», continuó la directora. «Ustedes no son los profesores más brillantes. Sus nombres fueron los tres primeros sacados de un sombrero».

Si tanto los estudiantes como los profesores se habían escogido al azar, entonces ¿qué los hizo tener mayor progreso que cualquier otro grupo en el sistema? Fue la actitud de los participantes. Puesto que los profesores y los alumnos esperaban triunfar, aumentaron su potencial para el éxito. La actitud había hecho toda la diferencia.

Si usted quiere darle a su equipo la mejor oportunidad de éxito, entonces practique la ley de la manzana podrida. Cambie sus manzanas malas por buenas y tendrá una oportunidad, porque ***las malas actitudes arruinan al equipo*.**

**PENSAMIENTO DEL EQUIPO DE TRABAJO**

Su actitud determina la actitud del equipo.

**CÓMO SER UN MEJOR MIEMBRO DEL EQUIPO**

El primer lugar donde empezar cuando se trata de actitud es en usted mismo. ¿Cómo actúa en relación con la actitud? Por ejemplo:

• ¿Cree que el equipo podría funcionar sin usted?

• Secretamente (y no tan en secreto), ¿cree que los recientes triunfos del equipo se pueden *realmente* atribuir a los esfuerzos personales de usted, no a la labor de todo el equipo?

• ¿Mantiene un puntaje cuando se trata de alabar y dar beneficios extras a otros miembros del equipo?

• ¿Tiene problemas en admitir que se ha equivocado? (Si usted cree que no comete equivocaciones, ¡debe revisar esta área!)

• ¿Saca a relucir errores pasados de sus compañeros de equipo?

• ¿Cree usted que está sumamente mal pagado?

Si usted contestó «sí» a alguno de los puntos anteriores, entonces debe revisar su actitud.

Platique con sus compañeros de equipo y descubra si su actitud los está perjudicando.

Hable con su líder. Si realmente cree que su salario es injusto, debe hablar con su empleador y averiguar dónde está parado en realidad. Una relación no puede durar cuando es desigual, ya sea que usted esté dando más de lo que recibe o que reciba más de lo que merece. En cualquier caso la relación decaerá.

¡Advertencia! Debo advertir algo: si usted deja su puesto porque cree que no le valoran lo suficiente, y no triunfa en su nueva posición, entonces probablemente exageró su valor o menospreció lo que la organización estaba haciendo para ayudarle a triunfar.

**CÓMO SER UN MEJOR LÍDER DEL EQUIPO**

Si usted cree que tiene una «manzana podrida» en su equipo debe llevar aparte a la persona y analizar la situación con ella. Es muy importante hacerlo de modo correcto. Tome el mejor camino: al encararla, hable de lo que usted ha observado, pero déle el beneficio de la duda. Asuma que su apreciación podría estar equivocada y que usted quiere una aclaración.

(Si tiene varias personas con malas actitudes, comience con el cabecilla.) Si es realmente su percepción y el equipo no ha salido perjudicado, entonces usted no ha hecho ningún daño, sino que ha suavizado la relación entre usted y la otra persona.

Sin embargo, si resulta que su percepción era correcta y la actitud de la persona es el problema, dele claras esperanzas y una oportunidad de cambiar. Luego hágala responsable.

Si cambia, es un gran éxito para el equipo. Si no lo hace, retírela del equipo. Usted no puede permitirle que se quede, porque usted puede estar seguro de que *sus malas actitudes*