

SEMILLAS DE LIDERAZGO

GUIDO ROSAS



SEMILLAS DE LIDERAZGO
Guido Rosas

INTRODUCCIÓN

Es realmente motivante el pensamiento que este autor comparte con nosotros, en donde nos dice que para llegar a ser un buen líder debemos de saber cosechar esa semilla de liderazgo que hay dentro de cada uno. Y nos introduce así:

“UNA PALABRA QUE no me gustaba cuando niño era la palabra *servicio*. La asociaba a ideas como sirviente, tener que atender a otros, sentirme obligado a proporcionar soluciones a los deseos de los demás, y cosas como éstas.

Un día cambió mi acepción de la palabra *servir* y comprendí que iba mucho más allá de todo lo anterior. Y cuando comencé a concebirla como ahora lo hago, empecé a disfrutada enormemente.

Hoy para mí, servir es un placer y quiero compartir mi visión contigo. Por ello es que escribo este libro. Creo que servir es tan amplio que, lejos de limitarme a hablar de servicio en la actividad laboral, he abierto el tema a las áreas que considero son vitales en todo ser humano: Tu entorno social, tus metas y, por supuesto, tu vida en todo lo que esto implique para ti.

Ojalá y las herramientas y conceptos que aquí presento te sean de verdadera utilidad y podamos ser cada día más personas liderando nuestra vida y así también más personas disfrutando del Arte de Servir.”

CONTENIDO

El poder y la autoridad
Re-interpreta a la gente
La confianza como principio
Elige el color de tu vida
¿Hacer o Ser?
Reconoce a tu gente
Da lo que quieras para ti
El equilibrio de un líder
El líder ante deseos y necesidades
Un líder por excelencia
Alinea tu vida
Para empezar el año
El poder de la paciencia
La humildad como principio
El poder del respeto
La honradez como principio
El balance de nuestras relaciones
El placer de cosechar
La cena de las dos sopas
La responsabilidad de un líder
Si volviera a vivir
Siento, luego actúo
Una respuesta pública
¿Qué es lo peor que puede pasar?
El poder del Amor

EL PODER y LA AUTORIDAD

EXISTE UN GRAN número de personas que ejercen la fuerza del poder desde sus distintas posiciones, como dueños, directores, gerentes o cualquier puesto donde supervisen gente, pero... ¿necesariamente esas personas son líderes? ¡Por supuesto que no!

Sea como sea, el tomar conciencia del porqué estamos ahí (si es que es un caso personal), nos da también la posibilidad de ejercer el poder de nuestra nueva jerarquía o bien buscar las posibilidades de trabajar en función de laborar con verdadera autoridad.

Max Weber crea una distinción entre el poder y la autoridad:

Poder- La capacidad de forzar o coaccionar a alguien, para que éste, aunque prefiera no hacerla, haga tu voluntad debido a tu posición o fuerza.

Autoridad- El arte de conseguir que la gente haga voluntariamente lo que tú quieras debido a tu influencia personal.

Ser jefe no necesariamente implica ser líder. Ejercer el poder no requiere necesariamente de inteligencia, al contrario, casi siempre va más ligado a los caprichos personales o los anhelos que requieren de satisfacción impuesta de quien demanda cumplimiento a sus peticiones.

El poder se obtiene de muchas formas, puede darse o quitarse de un momento a otro. Se compra, se vende y se negocia junto con un sinfín de intereses que pueden ser comerciales o de intercambio.

La autoridad tiene que ver con una parte mucho más humana, tiene que ver con quien tú eres, la clase de persona que eres y con la influencia que has ido creando en la gente.

Es evidente que existen ocasiones en las que hay que ejercer el poder, pero asumirlo con conciencia puede *crear una diferencia*.

RE- INTERPRETA A LA GENTE

CÓMO PEDIRLE A la gente que tenga una buena opinión acerca de nosotros, cuando demostramos justamente lo contrario?.....

Muchas veces, con la gente que estamos más estrechamente relacionados, ya sean empleados, familiares o amigos, estamos comunicándonos de una forma reactiva, es decir, de una forma totalmente automática, creamos una serie de

SEMILLAS DE LIDERAZGO

GUIDO ROSAS

opiniones respecto de esas personas y cuando estas interpretaciones no son del todo convenientes, es muy factible que busquemos evidenciar que lo que pensamos está realmente sucediendo.

A veces no nos percatamos, cuando hablamos concretamente de empleados con los que tratamos inclusive por decisión propia, que nos relacionamos con la parte no productiva de esa relación. Tan sólo estamos atorados y percibiendo otra parte no productiva con esa persona, quizás en un nivel inconsciente, los reactivos nos están ganando, no estamos asumiendo el liderazgo de nosotros mismos, nos dejamos llevar por sentimientos impulsivos que vienen a nosotros y nos hacen relacionarnos de esta manera.

Cuando nos relacionamos a partir de etiquetas más convenientes de manera consciente, lo ideal es buscar evidencias reales y no subjetivas; esto nos permite relacionarnos de una manera más cómoda.

LA CONFIANZA COMO PRINCIPIO

CÓMO SER LÍDER sin tener relaciones?

Tener relaciones puede no parecer tan complicado. ¿Lo es igual cuando buscamos tener relaciones de calidad?

Para lograr proyectos, establecer equipos y vivir en concordancia con los grupos de los que generalmente necesitamos obtener algo, requerimos relaciones de confianza.

Generalmente las relaciones cuando inician, están limpias, son como lienzos donde podemos pintar un sinfín de cosas y lamentablemente, quizá por la constancia y la cotidianidad, vamos perdiendo la responsabilidad de lo que esa relación representa para nosotros. Cuando ofendemos, en repetidas ocasiones nos frenamos al hecho de ir a limpiar lo que hemos manchado de nuestra relación, ¡claro!, queremos cuidar nuestro maravilloso Ego a pesar de que sin darnos

SEMILLAS DE LIDERAZGO

GUIDO ROSAS

cuenta esta relación se deteriora más y más cada vez que la ofendemos. Nos frenamos al hecho de ir y limpiar la relación que hemos manchado porque no queremos que la otra parte pueda vernos débil.

La parte más difícil, es quizás el freno más grande que nos impide ir a limpiar nuestras relaciones: El verdadero poder de comprender que el que yo me disculpe no necesariamente implica que a como dé lugar debes perdonar mi ofensa. Esa ya no puedo atribuida como mi responsabilidad. La mía, quizá lo más importante, es lo que yo haga con esa respuesta, si dejarme ir por un nuevo reactivo de mi ira al no haber sido aceptada y ofenderte nuevamente por no haber encontrado la respuesta esperada, o responder con madurez y fortaleza para cerrar de una manera simple mi sincero acto de desear limpiar la relación.

Sobreponernos a nuestros impulsos, a pesar del rechazo, y dejar patente nuestro arrepentimiento ante la ofensa con una intención positiva, generalmente nos deja una puertecilla abierta.

ELIGE EL COLOR DE TU VIDA

CUÁNTAS VECES NOS encontramos con personas a las que parece acontecerles todas y cada una de las desgracias?

Yo tengo una amiga que pareciera ser que tiene la mala suerte de relacionarse siempre con gente que no le conviene hacerlo. Esta amiga generalmente está rodeada de *gente que es mala*, de *gente que la defrauda*, de *gente que la ofende*; casi de manera invariable, cuando se relaciona con alguien en el ámbito laboral, se suscita una y otra vez el encontrarse con *gente que le hace daño*. Es tan fuerte su creencia, que está convencida que incluso a su propia madre y a su hermano lo único que les preocupa en la vida es hacerle daño a ella. Cuando llega al cine, lo que le afecta es que la butaca no es cómoda, el refresco nunca tiene el hielo suficiente, o bien el empleado exageró al colocar el hielo; el menú nunca es lo suficiente variado, o es excesivamente largo; los precios nunca son los justos; la gente siempre se aprovecha de ella; y como estos ejemplos podríamos hacer una lista interminable. Tristemente, si observamos con objetividad la conducta de esta persona, podríamos darnos cuenta que simple y llanamente está buscando los colores más tenebrosos dentro de su propia existencia. Siempre he pensado que la vida tiene toda una gama de colores y si bien es cierto que hay circunstancias que no son deseables o que no son las más gratas, sucesos que acontecen en nuestra vida sin así planearlo, el color no tiene que ser siempre tan oscuro. Tampoco intento decir que nuestra vida necesariamente debe ser como dicta la frase popular *la vida color de rosa*. Lo que sí creo es que dentro de cada una de las circunstancias y de las acciones que vivimos, también hay una serie de colores gratos que pueden hacernos la vida mucho más placentera.

¿HACER O SER?

HABLAR, OPINAR, REPRENDER, juzgar. A tus hijos, a tus compañeros, a tus empleados. Opiniones, tus puntos de vista, tus sentencias personales.

¿Cuántas veces hemos escuchado o dicho frases como: *Verdaderamente eres un estúpido, ¡no puedo entender lo tonto que eres!*, y muchas otras más similares? Y curiosamente muchas de las ocasiones en que son dichas, llevan la finalidad de reprender o corregir a alguien. Sin embargo, lamentablemente no nos percatamos del fuerte impacto que está teniendo este tipo de frases, principalmente cuando usamos la palabra *eres*.

Por lo general la gente no conoce la diferencia ya que estos verbos los aprendimos de forma innata; parecemos no saberlo aunque sí conocemos el procedimiento para usarlos. Date cuenta de la diferencia del impacto con la gente que te comunicas y ve tras mejores relaciones a partir de crear una gran diferencia entre hacer y ser.

RECONOCE A TU GENTE

HABLAR DE NUESTRA gente puede ser un tópico muy amplio, ya que podemos considerar que la encontramos en casa: nuestra pareja, nuestros hermanos, nuestros hijos, nuestra abuela.

Algo que a unos amigos norteamericanos llamaba la atención de modismos mexicanos es la forma en que damos propinas. Les parece increíble que a pesar de en ocasiones ser tratados casi con la punta del pie, calculemos un 15% de nuestra nota para dejarle como gratificación y mucha gente no puede dejar de hacerlo a pesar de que su salario base es sumamente bajo. Pero... ¿realmente merece ese 10 ó 15 por ciento? Ese porcentaje es una forma de reconocer que hemos recibido un buen servicio. y parece ser que en ese sentido hemos perdido un poco la perspectiva. Los empleados reciben un salario por cubrir una serie de acciones, un horario; esto no implica que debamos darle un 15% obligatorio, es decir una compensación a un buen servicio. Me parece espléndido reconocer su trabajo si realmente nos han atendido bien y, si uno está contento y bien atendido, llegar inclusive a superar ese 15% de acuerdo a nuestros deseos y posibilidades.

Reconocer a los demás enriquece las relaciones, no todos tenemos que adivinar lo que la gente siente o piensa, inclusive muchas veces parece lo contrario y nos equivocamos al respecto de lo que la gente percibe.

Una cosa importante de mencionar es que difícilmente es bien recibido un reconocimiento si la relación está muy deteriorada. Una relación sucia difícilmente permite ver la sinceridad del reconocimiento, primero hay que limpiar la relación. Es importante quitar primero las piedras que pueda haber en el camino y así el reconocimiento se perciba auténtico y sincero.

DA LO QUE QUIERAS PARA TI

LEÍA AL RESPECTO de Leonard Hoffman, un hombre interesado en diplomaturas empresariales y su historia sobre cómo contribuir al éxito de muchas empresas; esto ya hace varias décadas en que la guerra parecía ser lo más importante en el mundo entero: la Segunda Guerra Mundial.

Hoffman presencié un sinfín de horrores que nosotros sabemos quizá por

SEMILLAS DE LIDERAZGO

GUIDO ROSAS

libros o hemos visto en muchas escenas que se han filmado de dicha guerra y de cómo la humillación de otros seres humanos parecía ser un acontecer cotidiano para muchas de las personas que tenían poder por esos días. Hoffman llegó a ser reprendido por rehusarse continuamente a participar en estos juegos. Sin embargo él pensaba que *es importante tratar a otros seres humanos exactamente como desearías que ellos te trataran*.

Pienso que este hombre nunca estuvo más cerca de la idea de lo que implica verdaderamente servir.

Hace 200 años, quizá lo más importante era tener la posibilidad de adquirir algún producto que no se encontraba fácilmente. Años más tarde lo importante comenzó a ser el precio; la oferta aumentó y había mayores posibilidades de adquirir más variedad de productos a mejor precio. Y hoy, ¿qué pasa? La gente quiere servicio, el placer de ser tratados como decimos merecer. Paradójicamente con frecuencia parece un proceso unilateral. Queremos recibir determinada calidad de trato y... ¿la damos nosotros?

Yo pienso que tratar a los demás como queremos ser tratados nos aporta algo importante de inicio: si te trato con respeto, atención y buscando brindarte lo que tú requieres, ¿no puedo pedirte lo mismo a cambio?

Esto de ninguna manera implica volvernos títeres de la gente que podamos inclusive llegar a considerarlos tiranos del servicio.

EL EQUILIBRIO DE UN LIDER

El liderazgo consiste en conseguir que la gente realice una serie de cosas. Así lo hicieron los líderes antes mencionados y personalmente creo que va más allá de la calificación de bueno o malo que nosotros podamos otorgar sobre lo que hicieron los personajes anteriores. Lo importante es darnos cuenta que en todos los casos hubo o hay gente que los ha seguido por una serie de convicciones o creencias al respecto de lo que son sus líderes o lo que obtendrán a través de ellos.

Las tareas son fundamentales para lograr objetivos, y con frecuencia vemos gente que asciende a puestos de poder y se dedica a observar el cumplimiento de las tareas. Su finalidad pareciera ser el objetivo y, sin percatarse, suele ocurrir que más que líderes lucen como verdaderos tiranos donde se diría que lo único importante es el resultado. Esto podemos apreciarlo en esas agrupaciones o empresas donde reina la rotación de personal. Si tú eres quien lleva a un grupo hacia determinado objetivo y tu grupo va renovándose en un alto índice y de manera continua, ¿no será que estás haciendo algo que implique el cumplimiento

de la tarea y descuidando la relación? Cuando sólo se trabaja en función de la tarea no se obtiene en muchos de los casos un compromiso y sí, en cambio, rebeldía, falta de calidad y bajo nivel de confianza.

Obviamente la relación es importante para obtener lo anterior, aunque también implica sus riesgos: dar demasiado empeño a la buena relación tampoco nos hace llegar al objetivo. Aquí es justo donde entra la parte más interesante, ir en la búsqueda del equilibrio de ambas partes, ir al rescate de las actividades y acciones más importantes para lograr obtener el cumplimiento de las tareas necesarias cuidando contar con una buena relación.

La clave del liderazgo reside justamente en ese balance: Lograr que se realicen las tareas necesarias, pero también fomentando las relaciones humanas, percatarnos que en nosotros está también la posibilidad de cuidar ser mejores líderes.

EL LÍDER ANTE DESEOS Y NECESIDADES

Dar lo que nuestra gente desea no quiere decir necesariamente que se le provee de lo que necesita. Buscar un equilibrio entre satisfacer los deseos de nuestra gente o proporcionarles lo que necesitan no es tan sencillo y requiere de mucha atención de nuestra parte. Cuando satisfacemos los deseos de nuestra gente no nos percatamos del daño que generamos mientras los "hacemos felices". Tanto los niños como los adultos requerimos límites, una atmósfera con normas establecidas que impliquen cierta responsabilidad para obtener éxito en muchos tópicos y áreas de nuestra vida. La gente requiere de ánimo para llegar a ser lo mejor posible y un papel valioso del líder es el de estar pendiente y contribuir principalmente a lo que nuestra gente necesita, tratando de respetar al máximo sus deseos. Esto le permite a nuestros grupos obtener las herramientas más valiosas para lograr un marco de satisfacción personal.

Un deseo es un anhelo que no se detiene a considerar consecuencias psicológicas o físicas; en cambio, la necesidad es un requerimiento físico o psicológico para el bienestar del ser humano. Una pregunta interesante sería, ¿qué requiere realmente la gente que dirijo? Darnos un tiempo para hacer una lista de necesidades puede abrirnos un horizonte de posibilidades para apuntalar a los demás.

Un buen principio es preguntarnos, ¿qué necesidades tengo yo?

Siempre pienso que el mejor liderazgo comienza en nosotros mismos: percatarnos de nuestras necesidades, de cómo alimentarlas para cubrirlas y encontrar nuestra propia realización y, por supuesto, al tener más herramientas y mejor calidad de vida, también podemos contribuir a que otros obtengan más y mejores cosas para su propia vida. Lo más valioso del autoliderazgo no reside en

SEMILLAS DE LIDERAZGO

GUIDO ROSAS

conocer el concepto, creo que es mejor y por mucho, poner un breve alto en lo que estamos haciendo, observar, delinear nuevas propuestas o mejores herramientas y tomar acción hacia donde nosotros decidamos ir.

UN LÍDER POR EXCELENCIA

LEÍA AL RESPECTO de líderes famosos y recorrí varios nombres conocidos por mucha gente, esto me dio un panorama mucho más amplio de las actividades de cada uno y pude comprender más de estos líderes.

Finalmente elegí a Jesucristo ya que realmente me pareció el Líder de Líderes y esto lo propongo yendo mucho más allá de las creencias religiosas individuales de un servidor o de quien ahora pueda estar leyendo estas líneas.

En Cristo podemos observar tres factores muy interesantes: El trabajó con autoridad, con influencia y siempre en pro del servicio. Y si pensamos en los dos líderes que también he mencionado al principio van muy ligados a esos puntos.

No quisiera dejar de mencionar un concepto más, se llama obediencia. Un punto que a veces no nos parece grato y quisiéramos hacer caso omiso de él, al menos para seguido pero no para exigido. La obediencia también se brinda y se solicita con autoridad o poder. Es importante cuándo uno debe obedecer y que le permite a uno hallar como beneficio ese acto de obediencia, y a partir de esta experiencia también comprender lo importante del acatamiento y cómo solicitado, saber que la obediencia se solicita con coacción pero también podemos solicitada con autoridad, sólo es buscar la forma, la estrategia personal de acuerdo a cada uno y desarrollarla en pro de un beneficio común.

ALINEA TU VIDA

YO QUIERO QUE tú hagas lo que yo digo. _Pero tú me dijiste que...

-No importa lo que yo dije, lo importante es que tú hagas...

-Pero lo que yo quiero hacer es... ¿Cuántas veces nos relacionamos de esta manera? Queremos llegar a algún sitio pero pareciera ser que hemos perdido la perspectiva de lo que era nuestro objetivo principal.

Tanto en el ámbito familiar como empresarial y social, muchas veces iniciamos nuestras relaciones con objetivos aparentemente claros y definidos. Sin embargo, al pasar del tiempo empieza a perderse la perspectiva y perdemos también el procedimiento que nos podría llevar a ese objetivo inicial.

Mucha gente puede hacer caso omiso de este tema ya que finalmente podría no convenir a sus expectativas de dominar a la otra parte para recibir su beneficio individual.

Alineamiento es ir mucho más allá de una expectativa individual para lograr el beneficio de un equipo o grupo.

Cuando hablamos de un proceso laboral donde el objetivo es lograr determinada meta, muchas veces se dejan los medios de grupo y lo que se busca es el éxito individual o la manipulación de la otra parte. ¿Qué se te ocurre pensar que pasaría en un equipo de fútbol por ejemplo, si un jugador deseara ser a como diera lugar el triunfador y no quisiera ceder el balón a nadie? Quizá sería mucho más complicado que el equipo lograra ganar el campeonato, ¿no crees? ¿Qué imaginas que sucedería si cada cual decidiera dar lo mejor de sí para lograr el éxito como equipo?

Cuando se ha desatado una lucha por demostrar la fuerza y el poder individual, se pierde el concepto real de alineamiento ya que lo que se está ejerciendo es buscar toda posibilidad de manipulación.

PARA EMPEZAR EL AÑO

Cuando tenemos demasiados propósitos, no nos percatamos es del inmenso trabajo que representa alterar todo un proceso de vida y al segundo o tercer día comenzamos a experimentar frustración. Entonces nuestra cabeza pareciera comenzar a gritarnos: Tú no puedes, eres débil, tienes que seguir igual.

Pareciera ser que lo que nos falta es Voluntad. Existe una frase popular que dice que *el infierno está empedrado de buenas intenciones*, pero... ¿tiene que ser así? Yo creo que no, muchas veces lo que hace falta es una estrategia de crecimiento y que nos vaya alentando a continuar.

INTENCIONES - ACCIONES = CORTEDAD

Nos quedamos cortos por falta de acciones, la lista que podemos hacer al inicio de cualquier año es de intenciones pero finalmente al no ir cumpliendo nos quedamos cortos. Todo aquello que pudiera no gustarnos, de nuestra forma de ser o de relacionarnos no se logró de un día para otro, ¿por qué pensar que podemos retroceder ese proceso en un solo día? ¿Por qué no darnos la oportunidad de hacerlo poco a poco y así ejercitar nuestra voluntad?

El liderazgo requiere de esfuerzo y ésta es una forma de ir entrenándonos a ser mejores líderes de nosotros mismos. La fórmula se altera de esta forma: INTENCIONES + ACCIONES = VOLUNTAD.

Conseguimos elegir ser mejores líderes identificando las necesidades legítimas de y con quienes nos relacionamos y así contribuir a ejercer mejores relaciones y luchar por obtener mejores resultados. Al satisfacer nuestras necesidades y las de otros estamos llamados por definición a servir.

EL PODER DE LA PACIENCIA

Paciencia puede describirse como **dominio de uno mismo ante la adversidad**. Y tomar el dominio de uno mismo es decidir lo que es realmente más conveniente a la situación adversa, no permitir que ese ogro interno que nos grita desde dentro salga sin ton ni son para crear un inmenso deterioro en nuestras relaciones.

Un verdadero líder tiene la responsabilidad de exigirse y exigir responsabilidades a su gente y siempre puede hacerlo buscando la forma de respetar su propia dignidad y la de los demás. Buscar desde lo más profundo de la paciencia, la manera de evidenciar los desajustes de los puntos requeridos y necesarios para producir un resultado esperado, buscando siempre la mejor opción que contribuya a resolver el conflicto y tornarlo en solución.

Escuchar y manifestar las verdaderas intenciones, así como manifestar posibilidades y consecuencias puede producir mejores resultados y es algo que sí puede lograrse. Sólo hay que meditarlo proactivamente. Trabajar con verdadera disciplina, enseñarle o entrenarle a ser exitoso en las acciones requeridas. Una acción disciplinaria implica corregir, no tan sólo criticar. La disciplina aunada a la paciencia puede manifestarse con grados de progreso y ante solicitudes y

acuerdos no cumplidos, puede implicar llegar a las determinaciones y sanciones necesarias, aun cuando muchas veces no correspondan a nuestra expectativa ideal de que todo sea perfecto. Por supuesto se determinan consecuencias y parte del cumplimiento de la disciplina es el acatamiento de lo determinado.

LA HUMILDAD COMO PRINCIPIO

Uno de los principios de liderazgo es: La humildad.

Muchos "líderes" piensan que la humildad es una muestra de debilidad y por ello prefieren crearse "una imagen de sólidos y enérgicos patrones para guiar a sus grupos".

Hay varios conceptos populares acerca de la Humildad: bajar la cabeza, ser resignado, no protestar. Hasta he llegado a escuchar la asociación de humildad con carencia de recursos económicos y cuando he llegado a ver a alguien verdaderamente arrogante y soberbio que piensa que todo lo puede, me he preguntado si su situación económica realmente habla de su "humildad".

Yo asocio la humildad, con ser uno mismo pero no necesariamente preocupado de sí mismo. La humildad va mucho más allá de pensar que uno pierde poder; más bien considero que uno se detiene a pensar menos en su "yo lo puedo todo".

Vivir con humildad no es sinónimo de ser frágil o mediocre, ser manipulable o apocado. Simplemente es ir más allá de nuestro ego y la pretensión de poderlo y saberlo todo.

Uno puede seguir siendo la guía de un grupo comprendiendo lo valioso de cada una de las partes, reconociendo los valores y resultados de su gente para sacarle el mayor provecho a cada uno de sus elementos. Ser humilde nos da la oportunidad inclusive de hacerle saber a nuestra gente lo importante que es, sin que esto nos haga perder la posibilidad de seguir guiando y solicitando lo que requerimos para llegar a donde queremos hacerlo.

SEMILLAS DE LIDERAZGO

GUIDO ROSAS

Ser poderoso, al grado tal de ir más allá de nuestra propia arrogancia, buscando lo más auténtico y propio de nosotros mismos para poder comprender la importancia de otros y poder relacionarnos a partir de ella.

Vivir el liderazgo con verdadera humildad es todo un arte.

EL PODER DEL RESPETO

Mucha gente pareciera entender el respeto como una especie de reverencia hacia los demás y con esta primicia puede resultar no del todo grato pensar en brindado a quien no consideremos de nuestra jerarquía laboral, social o familiar. ¿Lo es así? Personalmente creo que es mucho más que eso.

Ser líder en cualquiera de las áreas de nuestra vida requiere de un gran esfuerzo; implica dar lo mejor de sí, no únicamente para sus superiores sino para todos aquellos con los que se relaciona, incluyendo, por supuesto, a aquellos a quienes dirige.

Para mí el respeto es el reconocimiento a la importancia de los demás, buscando su real calidad y yendo mucho más allá de pensar que mi jerarquía me permite deplorar o pisotear la integridad de otros. Como líder, me parece importante que mi gente sea exitosa y el respeto me lleva a reforzar mi interés por el éxito de ellos.

Brindar respeto, en mi opinión personal, requiere de verdaderas agallas; es bajarnos del pedestal en el cual muchas veces nos ponemos como "líderes" para comprender la importancia de otros y así reconocerla.

Poner freno al tirano impulsivo es una tarea de análisis, reconocimiento y conciencia. Traer al verdadero líder es una tarea de esfuerzo real.

Solicitamos respeto a nuestros acuerdos con los demás, respeto al tiempo de nuestra palabra respeto a nuestras opiniones y puntos de vista, pero... ¿nos respetamos a nosotros mismos? ¿respetamos la importancia de los acuerdos que establecemos con los demás por simples que éstos sean? ¿respetamos otras opciones y puntos de vista como posibles y enriquecedoras?

LA HONRADEZ COMO PRINCIPIO

SEMILLAS DE LIDERAZGO

GUIDO ROSAS

Nos gusta mucho que la gente sea honrada con nosotros pero, ¿cuántas veces dejamos de serlo? Reconocerlo no es grato, pero si miramos nuestro entorno y nos quejamos" ¿por qué siempre esperar a que el otro se corrija para yo hacerla después?

Existen distintos puntos de vista respecto a la Honradez, muchos lo ven como el simple hecho de no decir mentiras. Ver honradez como *la posición de estar libre de engaños* es un poco más amplia a mi entender.

Uno de los requerimientos del liderazgo es la confianza y uno de los principios que establecen la confianza y la conservan es justamente la honradez. Como contraparte de honradez tenemos la mentira: callar o alterar la verdad.

La honradez también es un principio costoso, no es del todo fácil ser tomado y muchos de los que se dicen líderes prefieren no prestar mucha atención en este punto. Sin embargo, la honradez es como un sólido pegamento que puede estrechar las relaciones sinceras.

La honradez soporta la posibilidad de brindar a los demás una perspectiva clara y real, responsable y directa, a pesar de que pueda no ser grata. La honradez, muchas veces nos lleva a portar noticias no muy placenteras y esto requiere de verdadera valentía; pero evidenciar la verdad sin disfraces también nos brinda grandes posibilidades de establecer nuevas y más convenientes estrategias para construir algo sólido en un terreno que aun siendo imperfecto conocemos.

Ser honrado conmigo mismo también me permite crecer, y si muchas veces no queremos aceptarlo es porque nos es más placentero vivir encerrados en un conformismo cómodo aun cuando sabemos que pueden ser "vacaciones de tiempo limitado" .

EL BALANCE DE NUESTRAS RELACIONES

Ahora, el turno toca a tus relaciones. Ahí, aparecen muchas cuentas: la de tu padre, tu madre, la de tu pareja, la de tu(s) hijo(s), amigos, colaboradores (cada uno en el entendido de que puedan existir) y así todas y cada una de las personas con las que es importante relacionarte por una u otra razón.

Hace algún tiempo leí algo referente a este tema en un libro de Stephen Covey y recientemente volví a escuchar del tema en un libro de James C. Hunter. Me parece apasionante el ejemplo y por ello lo he planteado como un juego de imaginar, observar y evaluar. Cuando tomamos una de las cuentas y pensamos en

SEMILLAS DE LIDERAZGO

GUIDO ROSAS

lo anterior, podemos descubrir balances sorprendentes si somos realmente objetivos. Sé, por experiencia, que en ocasiones es fácil concluir con un resultado altamente favorable pero... ¿realmente es así? Las relaciones se parecen a las cuentas bancarias en mucho, por ejemplo, cuando nosotros vamos al banco y abrimos una cuenta, ésta puede ser de ahorro, al principio está en ceros, pero nosotros vamos invirtiendo y haciendo retiros que pueden contribuir a tener una cuenta con una alta inversión o bien llevarla al punto que tenemos inclusive que cancelarla.

Elementos como la sinceridad, el afán de apoyo, escucha activa, respeto a otros puntos de vista, la cortesía y muchas otras son nuestros depósitos. y por otro lado, los retiros van ligados a falta de cumplimiento de acuerdos, carencia de honor a nuestra propia palabra, crítica, ofensa al prójimo, exponerlo públicamente y otras más. ¿Cómo están tus relaciones? ¿Cómo esperar recibir intereses si nuestras inversiones son pésimas?

En otras ocasiones he hablado de lo importante que es reconocer lo productivo de otras personas. Cuando hablamos y reconocemos públicamente a otros, creamos un abono en la cuenta; hasta me atrevo a decir que creamos abonos o ingresos a otras cuentas que están alrededor de la persona que reconocemos públicamente. y por el contrario, cuando ofendemos, criticamos e incluso tratamos de corregir alguna acción que no apoyamos ante determinada circunstancia y lo hacemos públicamente, retiramos de la cuenta a la persona que reprendemos o criticamos y muchas de las veces inclusive creamos un retiro en las cuentas de las personas que están en ese evento público como observadores. Reprender no requiere de acto público. Cuando lo hacemos en privado y con respeto buscando realmente una acción correctiva libre de ofensa, es común que lleguemos a abonar a la cuenta de nuestra relación. ¿Cómo están tus relaciones?

Algo más, en un estudio de sicología actual se manifiesta que este Banco de Relaciones tiene características muy importantes que considerar: por cada retiro que tú haces de una cuenta con alguien, hace falta realizar cuatro depósitos. ¡¿Sorprendente?! Es mucho más fácil recordar los momentos que retiramos que cuando depositamos. ¿Tiene sentido? Sólo ponlo en análisis al respecto de tu sentir y lo que aprecias en tu entorno. Esto nos invita a ser mucho más cuidadosos con nuestras cuentas personales, ¿no es así?

Escucha activa, trabajo constante y apreciación de tus balances, son el camino que te llevará a ser un inversionista exitoso en el banco de las relaciones humanas.

EL PLACER DE COSECHAR

Nosotros no hacemos que las cosas crezcan en la naturaleza. El Creador sigue siendo el único que sabe cómo una bellota metida en la tierra llega a convertirse en un frondoso árbol. Nosotros, lo más que podemos hacer es poner las condiciones adecuadas para que esto ocurra.

Personalmente comparto la idea de León Tolstoi de que *sólo yo puedo cambiarme a mí mismo*. Pero por supuesto eso implica un mayor compromiso de mi parte y conmigo mismo.

Cuando pensamos en nuestros grupos ya sean familiares o de trabajo y, en los principios antes expuestos, podemos encontrar un campo fértil donde sembrar. Es obvio que si yo asumo la decisión y responsabilidad, puedo contribuir a que la cosecha de mi campo sea productiva y generosa.

El poder de observar, con verdadera conciencia y yendo más allá de nuestro deseo de manipular a la otra parte, nos permite hacer propuestas concretas para conocer lo que podemos auxiliar. Suministrar los medios para que nuestros equipos puedan dar lo mejor de sí y aceptar su derecho de cambiar y contribuir a lograr una cosecha productiva.

Darle lo que no necesita y proveerle más de lo que no hace falta generalmente contribuye a obtener lo opuesto del resultado deseado. Compáralo con una planta a la cual le das sol en exceso porque TU quieres que crezca más rápido. Le echas más agua porque quieres que esté MEJOR alimentada. No va a crecer más rápido por ello, pero sí lo hará si observas y descubres cuáles son las necesidades reales para que crezca en circunstancias óptimas.

Mira tus campos, ¿cómo están? Mira tus equipos, ¿cómo están? Mira tus resultados, ¿qué estás haciendo para generados de esta manera y en esas

cantidades?

LA CENA DE LAS DOS SOPAS

Piensa en cuál es el alimento que necesitan, ¿cuál es su tiempo, sus herramientas y sus condiciones? Propicia mejores circunstancias para que puedan dar lo mejor de sí y de esta manera la cosecha sea realmente productiva, no con manipulación sino con aportación.

No podemos escaparnos de las dos sopas: morir y tomar decisiones. Lo más lamentable es que muchas veces huyendo de éstas últimas, nos encontramos en ese desierto pagando un precio casi tan alto como el que estaba pagando nuestro personaje. Como dijo el extraño: dejarse morir ya es en sí una decisión... ¿la mejor?

Si no podemos huir de tomar decisiones, ¿por qué no pensar en cuáles pueden ser las más productivas? Alguna vez contando la anécdota antes descrita: alguien me preguntó, *¿tenemos que ser reyes aun cuando no queramos?* Pienso que no necesariamente

LA RESPONSABILIDAD DE UN LIDER

Muchas veces, eso es lo más penoso de nuestras decisiones; rompemos relaciones de manera impulsiva, renunciamos a obligaciones laborales y familiares sin detenemos a pensar en las consecuencias que esto implica y repito una vez más una frase que me encanta y me pregunto las más de las veces cuando tengo que tomar una decisión: *¿"qué es lo peor que puede pasar si...?"* Y esto me ayuda a asumir la responsabilidad de mis decisiones.

He hablado de la enorme diferencia que existe entre el poder y la autoridad. La autoridad se gana, el poder se otorga. El respeto se gana, y obligar a alguien a guardar silencio y no exteriorizar su falta de respeto no quiere decir que éste exista. El poder se altera, ¿somos más poderosos mientras menos poderoso es el de enfrente? ¿qué está pasando con la autoridad de María como líder? ¿Existe autoridad o tan sólo un residuo de poder que parece debilitarse mientras la contraparte aprende a valerse por sí mismo?

Responsabilidad: habilidad y capacidad para responder.

Ser responsable de nuestras relaciones no es sencillo, si esto, como he dicho antes, implica contar con la habilidad y una capacidad evidentemente desarrollada para responder. Como líderes no podemos cerrar la evidencia de nuestro entorno ante nuestras frustraciones, malos estados de ánimo, problemas con nuestros hijos o empleados, vecinos, crisis, problemas generales, etc. Pero, a pesar de ello y de que la otra parte no corresponda a nuestras expectativas, como seres humanos contamos con una gran capacidad: *Elegir el proceso para relacionamos y dar respuesta a lo que acontece en la otra parte.*

Una vez más reitero que líder no es aquel que solamente cuenta con el poder de manejar a un grupo de personas. El líder inspira, y grandes aliados delliderazgo son la paciencia, la honradez, la humildad, la generosidad, la indulgencia, el compromiso y, por supuesto, la Responsabilidad.

SI VOLVIERA A VIVIR

Se habla continuamente de la regla de oro, esa famosa regla que dice que hagas a otros lo que tú quieras para ti, y si hemos hablado de respeto y de otros valores importantísimos en otro momento, creo que en éste me gustaría invitarte a recapacitar al respecto de la propia reflexión y del valor que esto nos aporta para poder proveer a los demás de lo que requieren y al mismo tiempo, proveernos a nosotros mismos mejores oportunidades.

Cuando nos damos la posibilidad de tener un momento de reflexión, quizás en la noche, quizá mientras nos damos un baño por la mañana, nos permite evaluar la acción del día anterior, para poder. extraer los aprendizajes, las

SEMILLAS DE LIDERAZGO

GUIDO ROSAS

intenciones y los propósitos de mejorar el día de hoy. Darnos esta oportunidad de reflexión nos permite no ir de una manera impulsiva, como si fuéramos animales de ganado caminando a la deriva o simplemente siguiendo una manada. Abrir espacio a reflexionar, nos admite poder avanzar, es decir, adelantando con más conciencia, con más posibilidades para nosotros y para otros que estén a nuestro alrededor. Sembrar elementos reflexionados y productivos, abriendo nuevas posibilidades, nos otorga como recompensa un resultado: se llama gozo, y cuando hablo de gozo no hablo meramente de la felicidad, de ese concepto para muchos casi esotérico que puede ser algo así como el resultado de alguna acción que al ser satisfactoria nos produce esa sensación o la contraria para muchos llamada infelicidad.

Cuando hablo de gozo, hablo de un sentimiento más profundo, darme cuenta con conciencia que día a día estoy haciendo cosas adecuadas para proveerme a mí y a otros la oportunidad de crecer y ser mejores.

SIENTO, LUEGO ACTÚO

Emociones impulsadas a toda velocidad que brotan de una parte interna nuestra y que nos llevan a decir un sinnúmero de palabras de las que muchas veces incluso nos arrepentimos o deterioran nuestras relaciones.

Hoy en día se habla de algo muy interesante, se llama inteligencia emocional. Y lo que tanto me atrae es que va mucho más allá del concepto tradicional en donde da la impresión que estamos condenados simplemente al resultado de un coeficiente intelectual que nos determina como más, menos o igual de inteligentes que otro grupo de personas. La inteligencia emocional es entrenable y si bien tiene fundamentos muy amplios que describe espléndidamente Daniel Goleman, yo preferiría tan sólo hacer patente la maravilla que nos permite descubrir que tenemos otras posibilidades de avanzar, comunicarnos y vivir mejor hacia el camino del éxito.

Una buena negociación va mucho más allá de la inteligencia intelectual, asumir el control de nuestras emociones nos permite tomar otros caminos para negociar.

Una emoción tiene que ver con una turbación de ánimo. Puede implicar agitación, sobresalto o trastorno. Las cinco emociones que se consideran básicas

SEMILLAS DE LIDERAZGO

GUIDO ROSAS

son felicidad, tristeza, indignación, temor y rechazo. A su vez generan otras sensaciones como ira, cólera, percibidas como frustraciones o molestias.

Ser inteligente emocionalmente no es, no sentir ese impulso generado desde nuestro interior sino tener la posibilidad y habilidad para dar un correcto uso a nuestras emociones, un uso que nos genere resultados productivos.

UNA RESPUESTA, PUBLICA

Ya conozco mi emoción, ya sé qué resultado puede producirme si me voy en automático. Pero la sorpresa, es que sí, efectivamente se requiere de un trabajo arduo. A partir de tomar conciencia de mis emociones y sus consecuencias requeriré un 10% de inspiración y un 90% de esfuerzo. Este 90% requiere cualidades como la constancia, el entrenamiento de la confianza propia, ir más allá de nuestra primera derrota y auto evidenciarnos nuestro avance para continuar yendo por más y mejores resultados.

Dice un dicho popular que la práctica hace al maestro, y la primera invitación sería asumir la posición de que las cualidades emocionales pueden aprenderse y desarrollarse. Lo importante es estar constantemente atento para asumir la responsabilidad de nuestro trabajo y avance.

¿ QUÉ ES LO PEOR QUE PUEDE PASAR?

Muchas veces vivimos tomando acciones aparentemente bien resueltas, como si hubieran sido determinadas a partir de 10 que realmente queremos hacer, pero... ¿Cuántas veces en el fondo sabemos que esto no es así? Que un temor fue mayor a nuestro deseo de decir o hacer algo y preferimos ignorarlo, decir que es correcto a pesar de que podamos inclusive quedarnos con ese saborcito amargo de no haber tenido el valor de hacerla.

¿Es realmente tan difícil? ¿qué hay detrás de ese temor? ¿sabemos al menos a qué le tenemos realmente miedo?

Muchas veces hablo de límites auto impuestos. Sé que las respuestas son muy personales y van de acuerdo a los patrones individuales de cada uno. Tan sólo abro la propuesta de preguntar continuamente ¿qué es lo peor que puede pasar si...? y esta pregunta contribuye a traer al consciente algo que me frena a continuar. A veces como Linda, me fonnulo una y otra vez la misma pregunta para buscar la respuesta más profunda a lo que me detiene, y después de preguntarme sobre un punto tres o cuatro veces ¿qué es lo peor que puede pasar si...? y voy aún sabiendo eso. Si obtengo algo superior, tendré mucho más de lo esperado ya que de antemano conozco lo peor. Así por ejemplo, cuando alguien me pide 100 pesos, sé que lo peor que puede pasar es que no me los pague y aceptado como primicia me permite decidir otorgados con la libertad y conocimiento de que pueden no regresar. De otra forma quizá decidiré no otorgar el préstamo incluso si no hacerla implica también una consecuencia. Intentar ver cuáles son las posibilidades más productivas de lo que haces con conciencia de que puede no ocurrir y aceptar las consecuencias no muy gratas, nos permite superar límites auto impuestos y avanzar comprendiendo que puede ser un juego interesante ir más allá de muchos temores.