

Despertemos al Líder que llevamos dentro



Lilian Contreras de Rodríguez

Creceer



El 14 y 15 de octubre de 2011 se realizará el Primer Congreso del Colegio de Psicólogos de Guatemala, cuyo tema será “Desafíos de la Psicología ante la actual coyuntura y la violencia en Guatemala”. Esta temática responde a una necesidad imperante de que todos los sectores de la sociedad guatemalteca se sumen para que cada uno, desde su perspectiva, contribuya a atenuar —idealmente a minimizar— un problema que golpea a todos en mayor o menor grado. Independientemente de la participación en este Congreso, cada profesional de la Psicología tiene la oportunidad de hacer una reflexión sobre el papel que puede llegar a desempeñar para coadyuvar a la solución de este grave problema. La respuesta no tiene por qué ser complicada; puede encontrarse en su propia persona y en su campo de acción. Puede encontrarse —por qué no— en el desarrollo de un mayor liderazgo, que se vierta en el área personal de desempeño.

Muchos de nosotros vamos pasando por la vida creyendo que líder es aquella persona a quien un grupo sigue, reconociéndola como jefe u orientadora (DRAE, 2011) y puede ser que entonces hagamos de lado una serie de características que podemos poseer poco más o menos desarrolladas. Es preciso, entonces, dar una rápida ojeada a aquellos elementos que suelen estar presentes en una persona que tiende al liderazgo.

Miguel Ángel Cornejo, reconocido consultor latinoamericano en productividad, liderazgo y dirección, menciona como características del líder:

- Que busque siempre resultados.
- Que sea un comunicador que motive y entusiasme, irradiando dinamismo.
- Que sea congruente con lo que piensa, dice y hace.
- Que sea creativo por naturaleza y descubridor permanente de problemas, así como generador de soluciones.
- Que sea un aprendiz por excelencia.
- Que dé un trato de excelencia.
- Que eduque a sus seguidores.



- Que sea una persona optimista.
 - Que, soñando y teniendo ideales, se fije un compromiso.
 - Que considere la justicia y equidad como expresión máxima de su poder.
- Aquí están ya los elementos claramente delimitados. Nos corresponde ahora a cada quien evaluar renglón por renglón para “autocalificarnos”. No se trata únicamente de una calificación que nos lleve a considerarnos simplemente como con resultado alto, medio o bajo según nos acerquemos más a un imaginario “10”, como cifra probablemente ideal, versus un imaginario “0” como su antítesis.

Hagamos este sencillo ejercicio: tomemos la frase “que sea una persona optimista”. Y preguntémosnos: ¿qué nota me satisfaría como mi ideal? Tal vez un “10” me parezca excesivo e irreal. Pero, ¿qué tal un “7”? Ésa sería mi meta (para otra persona, podría serlo un “8” o un “10”). Ahora viene la segunda pregunta: ¿en qué punto de la escala 0-7 me encuentro, en optimismo, en este momento? ¿En un “4”? ¿O en un “5”? Y aquí encuentro la respuesta deseada: puedo ver qué tan cerca o qué tan lejos me encuentro en mi desempeño diario relativo a “optimismo” con relación a mi punto ideal o meta. A partir de este punto, puedo pensar sobre lo que necesito hacer para subir mi

puntaje de desempeño.

Otro aspecto muy importante a considerar es que para poder accionar cada una de las “teclas de liderazgo” delimitadas por Cornejo, es conveniente hacer una revisión de aquellos elementos que pueden estar ejerciendo una influencia en un sentido contrario, y por lo tanto evitan que brillamos como podríamos hacerlo.

A este respecto, S. Covey, autor de “Los Siete Hábitos de la Persona Altamente Eficaz”, hace mención del liderazgo intrapersonal y expresa que para desarrollar tal liderazgo —control y desarrollo de sí mismo— se requiere de diversas acciones; he aquí algunas, redactadas en forma personal para facilitar las reflexiones al respecto:

→ En primera instancia, conviene liberarme de los “determinismos” (genético, psicológico, ambiental); esto es, la idea de que el cómo somos y cómo actuamos deriva (depende) de cuestiones heredadas y/o externas a nosotros antes que de nuestra propia libertad de elegir nuestra respuesta a los estímulos que la vida nos presenta. Generalmente, estos determinismos nos impiden actuar, y muchas veces los utilizamos para “excusar” nuestra conducta (“así es mi familia” —determinismo genético—; “las penas me han vuelto así” —determinismo psicológico—; “cómo puedo ser distinto si el mundo es violento/está hecho un caos” —determinismo ambiental—).

→ Luego, consciente y lo más libre de determinismos que sea posible —porque como humanos que somos algo hay— busco permanecer como una persona dueña de mí misma. Las decisiones que tome y las acciones que ejecute serán producto de mi propia voluntad, sin ceder a sentimientos momentáneos o a reacciones intempestivas.

→ Igualmente importante para ejercer liderazgo interpersonal requiero tener conciencia de cuál es mi “misión”. Esta misión puede cambiar; puedo redefinirla según el momento de la vida en que me

encuentre. Pero sea que la defina por vez primera o que la revise y redefina, tener una misión me permite orientarme hacia un horizonte de lo que quiero lograr, de qué tipo de persona quiero ser, de cómo me gustaría que otros se expresaran con respecto de mí o sintieran en relación con mi persona. Si no he trabajado en establecer mi misión, es momento de que lo haga. Para ello, debo reservar un tiempo en el que pueda reflexionar al respecto; obviamente, deberé evitar las interrupciones, dejar el celular por un lado, abstenerme de revisar mensajes escritos en el teléfono móvil y dedicarme ese lapso a mí, porque 'yo' soy importante y porque entiendo que para definir el camino a seguir debo conocer el punto a llegar.

Así mismo, requiero trabajar en metas intermedias para que mi misión se vaya logrando. Tener "consciencia" de mi misión es importante, pero si no la traduzco en "acciones concretas" corro el riesgo de permanecer soñando el tipo de persona que quiero ser, sin llegar a serlo realmente. Sin metas intermedias —que se convierten en satisfactores e impulsores para el resto del camino— corro el riesgo de encontrarme haciendo el mismo ejercicio dentro de algunos años, sin registrar ningún avance.

A este punto, ya podemos hablar de habernos aproximado bastante bien al liderazgo INTRA personal.

Abordemos ahora el liderazgo interpersonal, aquél que se da frente a otros, cuando ya somos nuestros propios líderes. Sobre este punto, Covey ha mencionado elementos que son cruciales en nuestro trato con los demás:

→ Estar consciente de mis paradigmas. Expliquemos esto. En el campo de la ciencia, un Paradigma es un conjunto de realizaciones científicas universalmente reconocidas, que durante un tiempo proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica. En ese ámbito, cuando se da por sentado un paradigma, se establece como verdad inmutable, en tanto no se desarrolle otro. El paradigma vigente determina la percepción de la realidad. ¿Y en el campo de las relaciones humanas? Un paradigma es una creencia que rige nuestra vida o parte de ella y que no la hemos analizado, cuestionado y validado o rechazado. Y vamos por el mundo, apreciando las cosas —cuando no juzgándolas— de conformidad con los paradigmas o creencias que tenemos sobre todo lo que nos rodea.

Pero es una verdad que todo puede verse directamente, menos el ojo con el que vemos. ¿Cómo saber si mis paradigmas son correctos? ¿Si las cosas "son" como "creo" que son? Si cobro consciencia de la "coexistencia" de distintos paradigmas, percibiré que hay más de un punto de vista en las percepciones de la realidad y que no necesariamente el mío es el correcto y el otro el errado. Difícil, pero se puede lograr, si tengo mi vida centrada en principios y si convierto en un buen ejercicio el "pararme en los zapatos del otro", el "considerar todos los factores" (H. Gardner) y el desarrollar ampliamente la empatía.

→ Mejorar mis destrezas de comunicación. Esto es algo fundamental e incluso obvio. Pero, ¿qué sugerencias "concretas" me pueden ayudar? En primera instancia, procurar tener siempre el sentido de la oportunidad (no sólo es importante lo que se dice y cómo se dice sino "cuándo" se dice); luego, cuidarme de utilizar un lenguaje claro y directo pero considerando los sentimientos de los otros; por supuesto, es imprescindible tener control emocional para no hablar siendo presa de la cólera o el resentimiento u otro sentimiento negativo; conviene a toda costa la eliminación de las "amenazas" y de las recriminaciones (que realmente no conducen a nada bueno); hay que evitar a toda costa el uso de frases del tipo "tendrías que ..." (son impositivas y no propician el pensamiento reflexivo); así mismo, hay que frenarse de emitir juicios o de dar consejos prematuros (en ocasiones mi interlocutor sólo necesita ser escuchado); finalmente, es necesario eliminar el uso de etiquetas, así como suprimir las generalizaciones del tipo "siempre ..." o "nunca ..."

Es indudable que uno se acerca al liderazgo interpersonal, en primera instancia, cuando se aplica una buena comunicación. Además, se alcanza cuando uno aprende a dirigirse a otros, a entregarles el poder, a trabajar en equipo y a servir a sus seguidores.

He aquí algunas claves para trabajar en el liderazgo interpersonal, el que podría empezar a ejercerse con las personas más cercanas, ya sea parientes, amigos, colaboradores, empleados. Debe tomarse en cuenta que la verdadera clave para que las personas empleen su

talento y liberen su potencialidad reside en qué piensan de sí mismas interiormente. Esto está en gran medida en función de cómo las ven y las tratan los demás. Y aquí es donde USTED entra en juego. Ya se trate de sus hijos, o sus amigos, crea en ellos, reafirmelos, bríndeles retroalimentación positiva, muéstreles confianza y no los compare. Ayúdelos a que intenten algo cuando están entusiasmados con ello. Tenga presente que las afirmaciones constantes tienen un efecto acumulativo y pueden convertirse en un fuerte apoyo emocional para cada persona, siempre que se trate de retroalimentación positiva honesta, o de lo contrario se percibirá como manipuladoras.

→ Si ejerce un liderazgo "formal" ante otros (se desempeña en un puesto que trae implícita la función de líder), tenga presente: establecer una misma "visión" con el grupo; cuidar porque las metas sean realistas y, por lo tanto, asequibles; crear equipo y clarificar los roles de cada integrante del grupo; delegar en "encargados" (lo que significa delegar no sólo la tarea sino también la confianza y la responsabilidad); monitorear los progresos (distinto a estar "encima" de cada paso controlando el desempeño); re enseñar, si ello fuese necesario; compartir y celebrar los resultados.

→ Algo muy importante: recuerde que los líderes muestran respeto por las personas dándoles tiempo (para escucharlos, para enseñarles, para hacer un seguimiento, para dar retroalimentación, o simplemente para compartir un instante). También recuerde que la empatía es clave y que uno debe ser

sensible a los sentimientos y percepciones de los demás.

Líder no es aquél que sabe mandar; es quien sabe servir y dirigir a los demás con propósito y amor. Con esta idea en mente, piense en su propia vida,

en su relación con otros, en su realización personal, en sus logros, en sus aspiraciones, y en lo que aún le falta por vivir. Tiene dentro de sí el poder para desarrollar su liderazgo. Y el instante para empezar a hacerlo es ahora. Como un ave que emprende el vuelo. ψ

Líder no es aquel que sabe mandar; es quien sabe servir y dirigir a los demás con propósito y amor.