

LIDERAZGO HABILIDAD DE ORO

POR LUISA FERNANDA PIRA DUSAN



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESPECIALIZACION EN ALTA GERENCIA

SEMINARIO DE GRADO

BOGOTA

ABRIL DE 2013

LIDERAZGO HABILIDAD DE ORO

POR LUISA FERNANDA PIRA DUSAN



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESPECIALIZACION EN ALTA GERENCIA

SEMINARIO DE GRADO

DOCENTE: FANETH SERRANO LEDESMA

BOGOTA

ABRIL DE 2013

## INTRODUCCION

El liderazgo es una habilidad gerencial excepcional de interacción personal, con un aprendizaje continuo enfocado al desarrollo simultáneo y paralelo para el cumplimiento de metas, objetivos comunes y personales, con características y factores de vital importancia para el desarrollo efectivo de este proceso cumpliendo con las expectativas propuestas para este.

Pretendiendo con el siguiente ensayo centralizar conocimientos, experiencias, análisis conforme a argumentos que permitan desarrollar y reflexionar para crecer en diferentes planos profesionales y personales, determinando la importancia que tiene el liderazgo dentro del esquema de las habilidades gerenciales. Teniendo como objetivos identificar y analizar los factores que influyen en este formidable fenómeno, determinar la importancia que tiene el liderazgo dentro del esquema de las habilidades gerenciales y proporcionar herramientas electivas para facilita el entendimiento para analizar y desarrollar este proceso de liderazgo.

Con esto, invito al lector a despertar de un sueño de rutina y conocimientos básicos para llevarlo no solo al análisis si no a la práctica, brindándole herramientas electivas para facilitarle el entendimiento de este fenómeno y como llevarlo a la práctica para generar excelentes resultados personales y grupales, con un estilo de vida motivador e innovador que genere un valor agregado a la vida personal y social dentro de un ámbito competitivo y que cada vez va evolucionando cada vez más.

## ABSTRAC

Leadership is a skill exceptional personal interaction management, continuous learning focused simultaneous and parallel development for the achievement of goals, common objectives and personal characteristics and factors critical to the effective development of this process meeting expectations proposed.

Pretending with the following test pooling of knowledge, experiences, arguments under analysis in order to develop and reflect to grow in different professional and personal levels, determining the importance of leadership within the scheme of management skills. With the objectives to identify and analyze the factors that influence this remarkable phenomenon, determine the importance of leadership within the scheme of management skills and provide tools for facilitating elective understanding to analyze and develop the leadership process.

With that, I invite you to awaken from sleep routine and basic knowledge to carry not only the analysis if not practice, providing tools to facilitate elective understanding of this phenomenon and how to implement it to build strong personal and group, with a lifestyle that generates motivational and innovative added value to the personal and social life within a competitive environment and ever increasingly evolves.

## LIDERAZGO HABILIDAD DE ORO

*Un hombre acudió a verme por lo menos diez veces en un mes. "Quiero estudiar con usted", me dijo. "Vamos a ver, ¿por qué quiere estudiar conmigo?", le pregunté. "Deseo estudiar filosofía, psicología. Deseo ser un líder", me contestó. "No tiene ni un céntimo en el bolsillo. ¿Comprende? Vaya y encuentre un negocio, un trabajo y consiga meter unos pocos dólares en el bolsillo. Cene opíparamente, tenga una bonita casa, un apartamento. Esta enseñanza no le ayudará. Lo que necesita ahora mismo es encontrar un trabajo, ganar unos pocos dólares."*

*Era un hombre que tenía vanidad y ego. No sabía que se había hipnotizado con la idea de que la Enseñanza cambiaría su vida. ¿Qué es la Enseñanza? La Enseñanza hace que uno se enfrente con sus propias necesidades y trate de satisfacerlas. Por esa razón, cuando se es líder y la gente acude a verle a uno, no se le dice: "Tome La Doctrina Secreta<sup>1</sup> y léalo". Es un libro maravilloso, pero no se le puede recomendar a alguien que no ha demostrado previamente estar preparado para leerlo.*

*Una mujer me preguntó: "¿Puede enseñarme cómo difundir amor, paz y belleza y tal y cual cosa?". "Bueno, puedo empezar a enseñarle esas cosas si antes regresa a su casa y hace las paces con su marido", le contesté. "Es un ser detestable", me dijo ella. "Entonces, ¿cómo va a enseñar a los demás la luz, el amor y la belleza si antes no los experimenta usted misma?"*

*Es doloroso ver estas cosas. Lo sé muy bien. Pero si desea comprometerse con algo superior, si no tiene el ser, si no pasó por los necesarios trabajos de la vida, no puede hacerlo.*

*Torkom Saraydarian*

## CAPITULO I

### 1. Factores que influyen en el fenómeno del liderazgo

El liderazgo emana del ser, es una habilidad de oro la cual algunos desarrollan con más facilidad que otros. Los factores determinantes que influyen en este complejo pero formidable fenómeno del liderazgo, trazan gran valor al comportamiento y experiencia de la actuación sobre circunstancias que lo requieran, que deslindan el impacto al cual se desee llegar. Un liderazgo eficaz desprende factores y características sumamente importantes que enmarcan este comportamiento para la generación de los resultados deseados.

(Liderazgo Principios de oro, Jhon C. Maxwell, publicado en Nashville 2007, página 214) Las cargas del liderazgo son grandes. Una de ellas es ser impopular cuando sea necesario. George F. Will, columnista y ganador del premio Pulitzer, dice: «El liderazgo es, entre otras cosas, la capacidad de causar dolor y quedar impune por ello... es dolor a corto plazo en aras de sacar provecho a largo plazo». Debido a que me preocupó genuinamente por la gente, mi deseo de ayudarles eventualmente venció a mi deseo de agradecerles. Cuando finalmente llegué a la conclusión de que era más importante ayudar a la gente que hacerla feliz, dediqué cierto tiempo a pensar en lo que ello significaría para mi liderazgo. Luego de cierta reflexión, esto fue lo que escribí: Algunas personas no se sentirán felices cuando yo ...• Defienda la misión de la organización por encima de los deseos de la gente.• Le dé más atención a algunas personas que a otras.• Promueva a unas sobre otras.• Intente sacarlas de su zona de comodidad.• Les pida que hagan un sacrificio por el equipo.• Escoja las necesidades globales por encima de sus necesidades personales.• Tome decisiones con las cuales no estén de acuerdo. Por ser líder, todos los días habrá alguien descontento conmigo. Con un poco de suerte, su descontento no será resultado de mis fracasos personales, sino del hecho de cumplir mis responsabilidades de líder. Mi actitud hacia los que estén descontentos conmigo siempre debe ser la correcta. Los demás podrán cuestionar mi habilidad en algunas ocasiones, pero nunca mi actitud. Al final del día, quiero saber que he ofrecido mi mejor esfuerzo a todos.

La cultura organizacional es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones. Es de vital importancia para realizar el proceso de liderazgo que exista una muy buena y desarrollada cultura organizacional y halla una naturaleza de las tareas y actividades de trabajo. También los valores y experiencia de las personas son muy importantes, ya que la percepción de la situación de trabajo por el líder, determinará como la afectará dicha situación, enmarcando el resultado con base a este proceso.

El líder se basa en factores determinantes, como su personalidad, experiencia, expectativas, comportamientos del superior, características, expectativas y comportamiento de los subordinados, exigencias de la tarea, cultura y políticas organizacionales, siendo este proceso de influencia y recíproco por las partes que interactúan. Estos factores influyentes se desarrollan a medida de su ejecución con la interacción para llevarlos a cabo y obtener los resultados deseados. Siendo el conjunto de estos factores el pilar para forjar la persona idónea hábil en la disciplina.

(Liderazgo Principios de oro, Jhon C. Maxwell, publicado en Nashville 2007, página 216) “Muchas personas tienen dificultades para soltar las oportunidades que han permitido que los pasen de largo. Pasan una gran parte de su vida reprocessando todo un almacén de remordimientos. Enfocan la mejor parte de su vida en lo que pudo haber sido, o lo que debió ser. Es como si creyeran que si reviven los eventos un número suficiente de veces, el resultado cambiará. ¡Qué desperdicio! Lo único que podemos controlar es lo que hacemos en el presente. Cuanto más tiempo pasemos reviviendo el pasado, tanto más nos alejaremos de las oportunidades de hoy; y cuanto más nos alejemos de ellas, tanto más arduo se volverá el camino. Siempre se ven mejor cuando se nos van que cuando llegan, y no esperan a nadie. Tenemos que estar prestando toda nuestra atención para percibirlos, y tenemos que estar enfocados en nuestras capacidades presentes, no en los re-mordimientos del pasado. Las oportunidades vienen en muchas maneras y pueden provenir de muchas direcciones, pero una cosa es cierta: sólo pueden verse y aprovecharse en el presente. Vivimos en el presente y es allí donde residen nuestras áreas fuertes. Lo que sucedió en el pasado ya sucedió. Puesto que no es posible deshacer el pasado, no importa cuánto lo intentemos, haga borrón y cuenta nueva y avance con lo que sigue. Recuerde el refrán que dice: «Lo nuevo que comienza surge cuando algo viejo termina».

El líder debe ser una persona con visión, pasión, integridad, confianza, curiosidad, osadía, visión del futuro, dominio de los cambios, diseño de la organización, aprendizaje anticipado, iniciativa, dominio de la interdependencia altos niveles de integridad, consolidando un conjunto de virtudes que enfocan hacia una sola dirección óptima. Debe este personaje más que persona, ser un apoyo y guía para sus seguidores que se han dejado cautivar por su influencia. Consolidando un solo objetivo con varias personas para un trabajo en equipo relacionado con interacción mutua.

Más que factores o variables que determinan a una persona líder, son sus hábitos, como ser proactivo, empezar con el final en mente, poner las cosas importantes en primer lugar, tener un pensamiento de ganar – ganar, intentar primero entender y luego ser entendido. Desarrollando simultáneamente estas habilidades para el cumplimiento de los objetivos y la cosecha de muy buenos resultados. Enmarcado todo este proceso al compromiso de que debe tener el líder para desarrollar las funciones adecuadas siendo la base para las funciones de los demás.

Como unas de las frases que decía un gran gurú empresarial que me llamo la atención:

“El único rasgo de la personalidad que tenían en común todos los líderes eficaces que conocí era carisma”

*Peter Drucker*

Este gran personaje decía que todos los líderes tenían esta particularidad en sus formas de proceder, como los siguientes líderes que para mí influyeron mucho en la historia, y además influyeron tanto negativa como positivamente en las fuertes masas que lograban mover. Destacando sus habilidades y características en varios aspectos que dejaban deslumbrar su fuerte manejo y control de las personas que los seguían. Impactando fuertemente a individualmente a cada una de las personas que lograban persuadir y grupalmente a la sociedad con los cambios que realizaban.

Estos líderes fueron: Juan Pablo II, Mohandas Karamchand Gandhi, Nelson Mandela, Martin Luther King, Manuel Antonio Noriega, Adolf Hitler, Benito Mussolini, los cuales se convirtieron en líderes por sus seguidores, con ciertas características que lograban persuadirlos. Líderes que realizaban un impacto social negativo y positivo de acuerdo a su forma de proceder llevada de pensamientos, doctrinas, hábitos, costumbres y creencias, generando las acciones y consecuencias de sus actos representadas en sus seguidores.

Por esto analizando los factores que mencione, el punto es que una persona se destaca y es líder, por un conjunto de habilidades, factores y variables que determinan su posición ante una situación que le delibera consecuencias y resultados deseados sean positivos o negativos según su interés y el de sus seguidores. Siendo muy importante que los seguidores entiendan a su seguidor y su seguidor entienda a sus seguidores. Como lo dice este gran autor citando lo siguiente donde se ve reflejado lo importante de entender a sus seguidores.

(Liderazgo Principios de oro, Jhon C. Maxwell, publicado en Nashville 2007, página 70) “pasando por alto alguna habilidad o talento? Escuche lo que dicen los demás. Sus áreas fuertes captarán la atención de los demás y les atraerán. Por otro lado, cuando labora en un área débil, pocas personas mostrarán interés en ello. Si los demás le prodigan elogios continuamente en un área particular, empiece a desarrollarla.

Cada vez que vea personas que tienen éxito en su trabajo, puede estar seguro de que están trabajando en su área fuerte. Eso no basta si uno aspira a ser un líder exitoso. Los buenos líderes ayudan a los demás a descubrir sus áreas fuertes y les permiten trabajar en ellas. De hecho, los mejores líderes se caracterizan por la capacidad de reconocer las habilidades especiales y las limitaciones de los demás y la aptitud de colocar a su gente en los trabajos que mejor desempeñarán”

el liderazgo para mí, es una gran habilidad que ocupa un gran espacio de importancia excepcional ya que emerge del ser, del llegar hacer y cómo lograr que sean, siendo una cúpula de valores, cualidades, habilidades, factores, variables, y actitudes, que interactúan entre sí, con uno mismo y con los demás para desarrollar una visión más que una estrategia. Es una virtud que muy pocas personas tienen y otras muy pocas que la pueden desarrollar. Sin duda alguna la persona que cuente con ella la debe saber ejecutar adecuadamente.

Teniendo una imagen de lo que queremos llegar a ser como “la organización”, y parte de la visión de la propia vida como “el líder”. Si conocerse a uno mismo fuera tan fácil de hacer como decir, no habría tanta gente por ahí usando actitudes prestadas, expresando ideas recicladas, intentando desesperadamente encajar en un lugar de destacarse. Es de solo ser idóneo y coherente con lo que se piensa como con lo que se hace, teniendo en cuenta claro está el bienestar común.

Siendo la autenticidad, el conjunto de todos los factores mencionados existentes y por descubrir, que nos llevan a ser un gran líder y destacar en las habilidades gerenciales para un efectivo y eficaz funcionamiento del proceso de evolucionar, innovar, influir, e impactar. Considerada como una sutil herramienta que debemos llevar sin imitar ni copiar nada de nadie, solo si es preciso tomarlo y mejorarlo para incentivar a la autenticidad genuina, aportando gran valor de nosotros mismos como seres capaces.

Es por esto que si buscamos a un líder debemos mirarnos en el espejo, un líder es un negociante de esperanza, visión, es el arte de ver las cosas invisibles, si nos detenemos a hacerlo lo podemos lograr ya que donde no hay visión la gente perece. Estudiemos el pasado, vivamos el momento, planeemos el futuro, tengamos en cuenta que el liderazgo es acción no

posición y no hay atajos a la excelencia. No debemos esperar a que el barco llegue a nosotros, lo mejor es nadar hasta alcanzarlo, actuemos como si fuéramos invencibles, aunque sepamos que no lo somos ya que nadie notara la diferencia.

Pensemos con el corazón, agradezcamos la suerte pero no contemos con ella, No es lo que ocurre cuando tu estas si no cuando no estas. Autoridad es un sustituto de liderazgo, es un falso sustituto de liderazgo. Llevemos a todos a un alto estándar, llevémonos a un alto estándar. Siempre hay un sitio en la cima, pero hay mucho más espacio abajo, es por eso que no debemos ser conformistas y salirnos de nuestra zona de confort buscando nuevos horizontes, explorando para ser siempre mejores y no estar en la parte de abajo donde hay mucho espacio si no lograr estar arriba.

Es por esto que es muy importante buscar a la gente que sea mejor que nosotros, que sea diferente a nosotros, que sea más fuerte que nosotros para que podamos aprender de ellos. Siempre es tiempo de hacer lo correcto, así que todo lo que hagamos con un pensamiento palabra o acción debe ser consiente del bienestar no solo personal si no social. Cuidemos nuestro temperamento con nuestros colaboradores subalternos y directivos con todas las personas que nos rodean ya que una buena disposición genera recíprocamente algo mejor de lo que das.

¿Por qué no subir a una rama? Es ahí donde están los frutos. Disfrutemos el proceso de alcanzar el objetivo, si no encontramos el camino, tracémoslo. No temamos al fracaso ya que es el camino al éxito y si caemos 7 veces, levantémonos 8. No nos rindamos ya que los milagros suceden todos los días y no podemos decaer ante cualquier circunstancia negativa, si no aprender del error y seguir adelante, ya que si damos un buen ejemplo es muy fácil que la gente confíen nosotros y nos sigan para el cumplimiento de objetivos trazados.

Cuando otras personas vean las experiencias como problemas, veámoslo como retos, como oportunidades ya que esto nos ayuda a crecer y aprender, aprendamos a escuchar, atrevámonos al cambio de innovar, que estoy segura que fuerzas impotentes vendrán es nuestro auxilio para ayudarnos a cumplir lo deseado. Los verdaderos líderes son gente

común, con determinación extraordinaria que cuentan con este principio y habilidad de oro. Son palabras que salen del corazón, del ser para llegar a ser lo que somos y no nos hemos dado cuenta, por paradigmas, miedos que solo nosotros mismos podemos vencerlos, para ser no solo un gran líder si no una gran ser humano.

Después de esta reflexión el liderazgo lo puedo llevar a distintos niveles, como el personal mejorando mi relación conmigo mismo, interpersonal mejorando mis relaciones e interrelaciones con los demás, gerencial, optimizando mi responsabilidad de hacer que otros lleven a cabo determinada tarea y organizacional con mi necesidad de organizar a las personas, agruparlas, capacitarlas, compensarlas, construir equipos, resolver problemas y crear una estructura, una estrategia y unos sistemas acordes a ello.

(Liderazgo Principios de oro, Jhon C. Maxwell, publicado en Nashville 2007, página 250) "El recorrido del líder es largo, y hay temporadas en las cuales se necesita una persona especial que le ayude a seguir el recorrido con éxito. Estas personas sumamente capaces muchas veces viajan con el líder tan sólo por esa temporada y luego siguen su camino. Muchos han desempeñado ese papel en mi vida. Vinieron a mi lado por un tiempo y me ayudaron a pasar por cierta época. Ya no trato de mantenerlos conmigo. He reconocido que algunos tienen que desempeñar este mismo papel con otros líderes, o se trasladan a una nueva temporada propia. Sencillamente les estoy agradecido. Reconozco que no habría podido ascender al siguiente nivel sin ellos. A fin de cuentas, lo que he descubierto es que los líderes no pueden verse a sí mismos como los dueños de sus equipos, aun si son los propietarios de la organización que dirigen. Los buenos líderes comprenden que son mayordomos. Deben hallar a los mejores individuos que puedan, dar-les la oportunidad de que se unan al viaje, desarrollarles y estimularles a que alcancen su potencial, pero no aferrarse a ellos.

Los que empiezan el recorrido con usted rara vez lo terminan con usted. Las buenas noticias son que algunos sí permanecen. Me siento agradecido por los pocos que continúan el recorrido conmigo. Cada uno de ellos ha sacrificado algo especial para que juntos pudiéramos hacer algo más especial aun. Puesto que son tan pocos, son mucho más preciados para mí. Si todavía va acompañado de algunos que iniciaron su recorrido con usted, celébrelo, ámelos, recompénselos y continúe disfrutando del viaje."

Un líder sin visión no es más que un jefe, sabiendo que un jefe solo es una figura de autoridad al cual la mayoría de personas le tienen miedo y no respeto. Para ser un gran líder es necesario ser emprendedor, y que no te vean como un alto estándar si no como un nivel igual pero con gran capacidad para orientar y direccionar hacia la meta. Las personas líderes son determinantes si sus propósitos son bien definidos y usan correctamente los recursos y habilidades penetrando progresivamente en el ámbito empresarial.

Por este motivo, el líder para la empresa es como una brújula, pues marca permanentemente la verdadera dirección hacia la cual dirigirse, es creativo, rompe esquemas, lo establecido, cambia reglas, normas y las formas tradicionales de hacer las cosas, la misión básica de todo líder es dirigir a un grupo hacia metas deseadas y propuestas. Saben motivar, promover, orientar, negociar, y relacionarse y son capaces de al mismo tiempo de definir, proponer y hacer lograr las metas y objetivos. Por esto es de gran ayuda para los demás siendo un ente a seguir.

Por lo tanto, todos estos factores y características que determinar a una persona como líder se pueden contener u obtener, se desarrollan, se destacan, se promueven y se comparten para que cualquier persona con una inspiración profunda y una ambición de servicio lo pueda lograr. Satisfaciendo una necesidad que emerge de la circunstancia de querer llegar a algún lado, pero haciendo un uso eficiente, eficaz de los recursos físicos como intangible e intangible. Siendo el talento humano quien realice un gran papel en esta obra.

## **CAPITULO II**

### **2. La importancia que tiene el liderazgo dentro del esquema de las habilidades gerenciales.**

El liderazgo es la eterna cualidad de los emprendedores exitosos. A la gente se le convence por la razón, pero se le conmueve por la emoción. El líder ha de convencer y conmover. No basta con que el líder conozca la forma adecuada de proceder, debe de ser además capaz de actuar. El líder también debe ser consiente no solo de sus actos si no dé el de los demás, conocerse a sí mismo como a los demás. También debe no ser

autoritario si no promover motivación y entrega con su buen sentido de la personalidad.

Por esto, el gran líder precisa, a la vez, la visión y la capacidad de conseguir lo adecuado. Todos los jefes realmente poderosos que he conocido poseían gran inteligencia, disciplina, laboriosidad e infatigable y arraigada confianza en sí mismos, les impulsaba un sueño que les permitía arrastrar a los demás. Todos miraron más allá del horizonte, y unos vieron con más claridad que otros, ya que lo proponían y lo lograban dejando siempre huella y ejemplo para sus seguidores.

Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado. Es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización, por lo contrario, muchas organizaciones con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico y proactivo que genere sentido de pertenencia en la empresa u organización e iniciativa y participación de todos los interesados para cumplir la meta y los objetivos.

(Liderazgo Principios de oro, Jhon C. Maxwell, publicado en Nashville 2007, página 254) “En 1998 Jeffrey Katzenberg y Dreamworks SKG produjeron una película animada titulada El Príncipe de Egipto. La película trataba sobre Moisés, quien creció en Egipto como miembro de la casa de Faraón y eventualmente guió a los hijos de Israel fuera de la esclavitud egipcia. Durante el rodaje de la película, los productores invitaron a algunos líderes religiosos para consultarles al respecto. Tuve el privilegio de ser uno de ellos. La experiencia fue sumamente instructiva para mí, puesto que pude observar lo que sucedió tras bambalinas durante el rodaje. Cuando se acercaba la fecha de estreno de la película, Margaret y yo nos deleitamos al recibir una invitación para asistir a la premiere. ¡Qué noche más emocionante fue aquella! La velada estaba llena de risas y palabras de felicitaciones. Sí, tenían la alfombra roja, los camarógrafos, los medios de comunicación, las entrevistas y estrellas de cine. Y, sí, Margaret y yo caminamos sobre aquella alfombra roja y saludamos a la multitud, ante la cual pasamos desapercibidos. Dentro del teatro, cuando la película comenzó, observé lo enfocados que estaban todos. Ciertamente unos cuantos de los presentes la habían visto terminada, pero la mayoría de ellos, al igual que nosotros, la estaban viendo por primera vez. Y todos tenían la misma pregunta en mente: ¿Cómo habrá quedado?”

Mientras observábamos, las personas respondían de modo positivo a cosas aparentemente insignificantes que una audiencia normal no notaría. ¿Por qué?

Porque ellos habían participado en los detalles. Fue una experiencia única, y Margaret y yo disfrutamos de la película. Al terminar, la multitud aplaudió con entusiasmo y me levanté con prontitud para salir. Todo el que haya asistido a un evento conmigo sabe que me gusta salirme temprano. Margaret me dio un tirón rápidamente para que me volviera a sentar; nadie más en el teatro se había movido. Sorprendentemente, el entusiasmo aumentó cuando empezaron a pasar los créditos. Vitoreaban con el paso de cada nombre, y las estrellas del filme fueron los principales porristas, reconociendo a los muchos trabajadores de apoyo por el papel vital que desempeñaron para el éxito de la película. Para las personas en el teatro, los créditos no eran una lista de nombres desconocidos. Eran los nombres de individuos que conocían, que apreciaban y que habían aportado contribuciones específicas a El Príncipe de Egipto.

. Sin ellos, no habría sido posible terminar la película con éxito. Esa noche salí con la impresión de que todos fueron valorados porque todos eran valiosos. Se necesitan muchas personas para lograr un éxito. Por eso es que digo que pocos líderes alcanzan el éxito, a menos que haya muchos que así lo deseen”

Por esto, yo veo el liderazgo como el ser, no como una construcción artificial, o cosmética, no es cambiarse de nombre, de título, de rostro, de ponerse cosméticos para convertirse en el líder, todas esas cosas terminarán por desaparecer. ¿Qué quedará entonces? exactamente lo que se es, la radiación del único Yo que hay dentro de uno. Entonces, el liderazgo surge finalmente a la superficie porque es el ser, esa es su naturaleza, del mismo modo que la naturaleza de la madera es la de surgir a la superficie cuando se la empuja debajo del agua.

Por ejemplo, un barco se hunde y, de repente, un hombre, que hasta entonces había parecido insignificante, se convierte en el líder. Lo dirige todo, porque eso está en su ser. No tiene miedo, posee visión, previsión, experiencia que se ponen de pronto de manifiesto y lo convierten en el líder. Juana de Arco es un ejemplo maravilloso de ello. Era una joven insignificante. ¿Qué ocurrió? En las horas más oscuras de la historia de Francia, se convirtió en un líder. Se limitó a decir: "Seguidme". Es el ser, y no el poder, lo que hace al líder.

### **CAPITULO III**

3. Herramientas electivas para facilitar el entendimiento, análisis y desarrollo de este fenómeno del liderazgo.

Tuve la oportunidad de leer el libro de liderazgo del autor José Luis Ochoa Gamboa, el cual Aunque el libro está destinado a ser clasificado como "de liderazgo", creo que más útil lo encontrará quien desea potenciar a las personas a las que le toca servir, ya sea que esté delante de un grupo humano cualquiera o sea parte de un equipo con un fin superior, el cual tienen todas las organizaciones y en la vida actual jerárquicamente unos superiores y otros inferiores a nosotros a nivel de funcionalidad y jerarquía.

Este libro no está centrado en cómo ser mejor líder, sino en cómo ser un mejor servidor e influenciar a las personas de una manera trascendente, para aquellos que han descubierto las nuevas dimensiones del servicio, aquellos que después de haber interiorizado las propuestas de influir por medio del servicio, descubren su tremendo poder en la práctica. Ya que si eres coherente con tus pensamientos y acciones los resultados serán aún mejores y positivos brindando seguridad y comodidad a todos los colaboradores.

Estas personas no necesitan una presentación del servicio como alternativa al liderazgo tradicional, ni un sustento teórico para defender su punto de vista, para ellos será más útil contar con insumos que les sirvan para mejorar personalmente como servidores que influyen en los demás y tener herramientas útiles enfocadas en la vida de las personas que han decidido servir y ayudar a crecer. Las personas que sirven están condenadas al éxito, en el servir está el liderazgo proactivo no es solo imponer si yo ayudar.

El libro empieza con una breve reflexión sobre el porqué de la apuesta por el servicio como elemento para influenciar en las personas y asumir responsabilidades mayores, luego hablan brevemente sobre el significado y características de una organización basada en el honor, el ambiente ideal para el desarrollo de servidores eficaces. A partir de ahí nosotros como lectores nos centramos en dos temas. En el primero se trabaja los aspectos personales para ser servidores eficaces; este tema está centrado en la construcción de nuestra riqueza interna, que desde el enfoque del libro es la esencia para un servicio eficaz.

¿Qué elementos son necesarios interiorizar para servir eficazmente? ¿Cómo podemos librarnos del servicio que solo es fruto de buscar complacer intereses mezquinos o paliar temores? ¿Cuál es la diferencia entre servilismo y servicio eficaz? Deseamos de corazón que esta primera parte contribuya a responder estas y otras preguntas similares. Después nos encontramos con el segundo tema que está dedicado a compartir algunas pautas para mejorar en la práctica del servicio.

Es por eso que este libro es tan enriquecedor, donde nos proporciona herramientas para ser líder para no verlo como un hacer si no ser, experimentando experiencias como el servicio para los demás creciendo simultáneamente, no solo pensando en nosotros si no en los demás, para cumplir los objetivos propuestos. Entendiendo el peligro de tener nuevas o mejores herramientas sin cambiar de corazón, donde nos encontramos en una época peligrosa en la que el carisma del líder, cuando va acompañado de cinismo, puede seducir grupos o sociedades enteras, incluso en nombre de Dios o de cualquier otra causa noble.

Es por esto que es muy importante tener en cuenta y saber quiénes pueden hacerle frente este tema, ciertamente no aquellas personas que definen su liderazgo en función de cuántas personas le siguen, tampoco aquellos que ponen el servicio como un "requisito" para llegar a ser líderes en lugar de una práctica del liderazgo. Las personas idóneas para este rol es cualquier persona que este decidida a no imponerse con autoridad si no con servicio y pro actividad en el direccionamiento y lineamientos de las actividades que se deseen desarrolla.

Estas personas no serán capaces de sacrificar los primeros lugares porque en ellos encuentran la fuente de su poder e influencia. No podrán decir "no" a sus seguidores porque en muchos casos se trata de voceros de las modas de turno, son personas expertas en interpretar y repetir el mensaje que deseamos escuchar, aunque no sea verdad o no se comprometen con él. Es por esto que muchas veces dotamos de herramientas para gobernar o liderar a quienes ven la posición en lugar de la responsabilidad.

Por causa de esto, es importante saber que no solo con brindar herramientas pensemos que con ello vamos a transformar comunidades, nos puede conducir a ser más eficientes en encaminarnos a ninguna parte. Pero dar herramientas a personas que tienen convicciones nacidas de compromisos personales y buscan fines trascendentes, desencadena cambios transformadores. No conformes a nuestra tendencia natural que es querer estar por encima, no para ondear la bandera de una causa o inspirar a otros sino para demostrar que tan buenos somos.

Por otro lado hoy más que nunca, en un mundo globalizado de información y opciones a seguir, necesitamos confiar. ¿Quiénes pueden construir confianza? Me refiero a la verdadera confianza, no a ambientes amables, sino a espacios donde tengamos evidencia de que se preocupan por nuestro bien y construyen el bien común. Por lo tanto creo que los servidores están más capacitados que los que ofrecen soluciones de tipo "disfruta ahora y paga después" o los que solo nos ofrecen técnicas de liderazgo pero no muestran compromiso para con su causa o respeto para con nuestras vidas.

De ahí que solo quienes no esperan las gratificaciones de corto plazo o los primeros lugares, quienes aman una verdad y quieren servirla incluso a pesar de sus propias y reconocidas contradicciones, van a ser capaces de confrontar una moda y por medio de su servicio desinteresado se habrán ganado el derecho de ser escuchados para ir tras lo que consideran correcto.

John c. maxwell jim dornan, 1998 EDITORIAL CARIBE Nashville, TN—Miami, FL, seamos personas de influencia pág. 27) "La influencia es algo curioso. Aunque impactamos a casi todos los que nos rodean, no tenemos el mismo nivel con todas las personas. Para ver este principio en acción, trate de ordenarle algo al perro de su mejor amigo la próxima vez que lo visite. Quizás no haya pensado mucho en ello, pero tal vez sepa instintivamente a cuáles personas influye mucho y a cuáles no. Por ejemplo, piense en cuatro o cinco personas con las que trabaja. Cuando les presenta una idea o una sugerencia, ¿responden todos de la misma manera? Por supuesto que no. Uno podría pensar que todas sus ideas son inspiradas. Otro podría percibir todo lo que usted dice con escepticismo. (No hay duda de que puede identificarse con la persona a quien influye.) Pero a esa misma persona escéptica le podría encantar cada idea presentada por su jefe o uno de sus colegas. Eso simplemente muestra que su influencia con ella podría no ser tan fuerte como con otra. Una vez que empiece a prestarle más atención a las respuestas de las personas a usted y a otros, verá que las personas responden según su nivel de influencia. Y reconocerá, rápidamente, cuánta influencia ejerce con ciertas personas en su vida. Hasta

podría notar que su influencia tiene niveles diferentes en su hogar. Si está casado y tiene dos o más niños, piense en cómo interactúan con usted. Un niño podrá responderle especialmente bien, mientras a otro le va mejor con su esposa. El asunto es cuál padre tiene más influencia en el niño.”

Es decir que el líder que busca seguidores sabe que necesita personas para lograr su causa, en cambio el servidor sabe que las todas las personas tienen una causa superior por la cual luchar. El líder que busca seguidores está perdido si su imagen es atacada, debe ganar adeptos, permanecer en el tiempo y tener las respuestas o el poder capaces de atraer a sus seguidores. Mientras que el servidor está perdido si no es consecuente consigo mismo, debe asegurarse de ir tras causas que permanezcan en el tiempo y hacer las preguntas correctas para acompañar a las personas en causas trascendentes.

Por ello, el servicio hace parte de la dignidad de la persona, saber que todos somos importantes para Dios, que no necesitamos diferenciarnos respecto al otro para ser importantes, que cuando asumimos un rol de importancia no significa que otro lo sea menos. A veces decimos que todos somos iguales pero hay algunos que son "más iguales" que otros, por ejemplo si estamos heridos y pensamos que no tenemos un valor intrínseco, lucharemos por tomarlo del otro, él debe ser menos porque actuó como si no existiera otra forma de que yo sea más o mejor.

De ahí que otros son mejores como nos alegra saber que es posible seguir avanzando, o que hay otros y mejores niveles de vida; será natural alentar a otros para ser mejores, para poder tener amigos con quienes aprender y charlar sobre nuestras luchas y victorias personales. Estando dispuesto a arriesgarse, es sentir pasión por hacer una diferencia en los demás, es sentirse insatisfecho con la realidad actual, es tomar responsabilidad cuando los demás están presentando excusas, es cuando su corazón habla al corazón de los demás y es hacer que un sueño se convierta en realidad.

Por ejemplo la mayoría de las personas sienten un deseo natural por mejorar su vida. Para muchos, esto significa ascender por la escala profesional para obtener una posición más alta. Siendo la única motivación que tiene para ser líder es ascender en su carrera y la

superación profesional, corremos el peligro de convertirnos en el tipo de líder posicional que juega a ser el rey del monte con sus colegas y empleados.

Así, culmina mi ensayo defendiendo mi tesis en el desarrollo de las perspectivas argumentativas que afloran un sentimiento de experiencia y de análisis para comprender y ejercer esta habilidad tan majestuosa como lo es el liderazgo. Como una interacción mutua en el intercambio de pensamientos actitudes y palabras, que nos ayudan a crecer como personas y en el ámbito donde nos desenvolvamos, compartiendo información vivencial y estratégica para un excelente direccionamiento al cumplimiento de los objetivos. Teniendo en cuenta factores y características que debemos forjar para el desarrollo de este proceso. Con herramientas y recursos de gran utilidad para este.

## CONCLUSIONES

El liderazgo aparte de ser una característica demasiado importante es un estilo de vida, es una aptitud, es un hábito, que todos debemos llevar a cabo, explorar, compartir y avanzar, para no solo el cumplimiento de objetivos gerenciales, empresariales si no también personales y espirituales.

Es por esto, que los argumentos y el análisis me ayudaron a comprender más este fenómeno y a intentar compartir mi punto de vista para que pueda ayudar a muchas personas.

## BIBLIOGRAFIA

- Maxwell John C. 1998 EDITORIAL CARIBE Nashville, TN— Miami, FL, seamos personas de influencia
- Maxwell John C. 2007 por Grupo Nelson Publicado en Nashville, Tennessee, Estados Unidos de América. Liderazgo Principios de Oro
- Ochoa Gamboa José Luis, Liderazgo, Director de Sostenibilidad World Visión, Miembro del Comité Ejecutivo Nacional.