

LIDERAR DESDE EL SER Y NO DESDE EL ACTUAR

(autor: Jorge Salinas)

Liderar. Un bonito y melódico vocablo que nos acompaña, desde hace no tanto tiempo, cuando hablamos del mundo del management.

Así como a los directores de Recursos Humanos se les llamaba directores de personal, de las personas que tomaban las decisiones en las empresas, se decía que mandaban o que dirigían, no que lideraban.

¿Por qué se empieza a utilizar ahora en el contexto profesional una palabra que, sin embargo, existe desde el nacimiento del diccionario de la lengua?

¿Qué es liderar?

Muchas son las definiciones y los significados que se dan a este verbo.

Hay tantas como personas lo intentan. Difieren en mucho o en poco, pero, si hacemos un muestreo, no encontramos dos iguales. Dejarme que yo añada alguna más.

Liderar implica mucho más que mandar o dirigir. Liderar es asumir una responsabilidad gestionando un equipo de personas y manejando recursos de toda índole. Liderar es animar, motivar y capacitar a los miembros de ese equipo. Liderar es escuchar. Pero sobre todo liderar es acompañar.

En los últimos años se han escrito ríos de tinta sobre liderazgo, pero en esencia, la definición sobre liderazgo es muy corta y explícita.

“Liderar es hacer triunfar”

Prestigiosas escuelas de negocios y consultoras fundadas y desarrolladas por sólidos profesionales implantan e imparten con frecuencia Masteres, cursos y seminarios sobre liderazgo.

Multitud de empresas con sensibilidad y presupuesto, proponen a sus directivos para atender estos eventos formativos. Pero, **¿de verdad se puede aprender a liderar con la formación tradicional?**

¿Qué efecto produce? ¿Qué retorno de la inversión se obtiene?

Sin duda, recibir una transmisión de conocimientos de estas características es mejor que nada, pero la formación, que puede ser la herramienta adecuada

para impartir materia en estrategia de marketing de mercado, no es eficaz ni tan siquiera para transmitir habilidades directivas, mucho menos liderazgo.

Según la ASTD (Asociación Americana de "Training and Development") las empresas se gastan más de 150.000 millones de Euros en formación y desarrollo cada año, desperdiciándose entre el 50% y el 90% del tiempo y dinero invertido.

¿Cuánto se gasta la gente en libros de management que no leen, o que si lo hacen olvidan con rapidez?

No existen recetas mágicas para aprender a liderar.

El liderazgo se descubre reflexionando sobre él y practicándolo.

Cada uno debe encontrar su camino, su propia receta, su propio estilo.

Siendo así, la única vía eficaz para que el directivo de hoy aprenda a ser líder es el Coaching Ontológico.

El Coach Ontológico, adecuadamente formado y certificado por una escuela de prestigio, con su experiencia profesional, es capaz de acompañar al directivo para que descubra su propio estilo de liderazgo.

El Coach, utilizando el método socrático, provoca esta reflexión y ayuda a descubrir el camino. Se convierte en espejo y "baila", a través de su lenguaje verbal, acompasadamente con el coachee.

Tres son los niveles de profundidad de los que se pueden obtener resultados en un proceso de coaching.

El más superficial, es el resultado que se obtiene de provocar un cambio conductual en el profesional. Esto, aun no siendo fácil, es uno de los resultados más inmediatos cuando se desarrolla un proceso de estas características.

Es un cambio que se provoca utilizando la racionalidad. **"Si haces las cosas de otra manera, obtendrás distinto resultado".**

El segundo nivel es más profundo. El cambio de creencia. El reencuadre de percepción o de interpretación de una situación. **Si ante un mismo hecho, yo veo otra cosa o la interpreto de otra manera, actuaré de distinta forma.**

Cambiar, en origen, es "pensar de otra manera".

Si pienso de otra manera, es decir, si cambio mi creencia, el cambio está garantizado.

Aprendiendo a liderar desde el cambio de conducta o el cambio de creencia significa un progreso extraordinario y solo alcanzable desde la reflexión que puede proporcionar un coach. Pero no es suficiente.

Hasta aquí, si llegamos, conseguiremos que se lidere "desde el parecer". De una manera aprendida y experimentada. Comportándonos como un observador diferente.

El llamado **líder "desde el ser"** aparece cuando por un descubrimiento personal o por un acompañamiento vía coaching, el manager es capaz de despertar y transformar su conciencia e incorpora bajo su piel una nueva manera, no sólo de comportarse, sino también de ser.

El **líder que "es"**, lo es en todos y cada uno de los aspectos de su vida personal y profesional. Ya nunca más tendrá que comportarse como un líder ni manipular su imagen o su discurso para parecer un líder. **Simplemente será un líder** y gozará del reconocimiento natural de los demás, como se reconoce a los artistas.

Déjanos que desde nuestra profesión como Coach, te convirtamos en el líder "desde el ser" y no sólo "desde el actuar".

Jorge Salinas
Director General
Atesora Conocimiento