



knowsquare .

PINO BETHENCOURT GALLAGHER

13 DE JUNIO DE 2014

LÍDERES DE MIERDA: ¿ERES UNO DE ELLOS?

RESEÑA DEL LIBRO DE PINO BETHENCOURT
GALLAGHER

knowsquare .

Privado y Confidencial

Prohibida su Distribución sin Autorización Expresa de la
Autora y Know Square S.L.

Este es otro libro sobre liderazgo que, tras descolocar al lector con título rompedor, presenta un enfoque de crecimiento profesional en el que ser mejor persona se traduce en ser mejor líder. Se presentan los modelos actuales de definición y desarrollo de liderazgo como uno de los mayores generadores de basura y residuos, proponiendo una vuelta a lo más básico, instintivo y evolutivo: *“El liderazgo no es una invención del hombre, sino una consecuencia de la Evolución: es adaptación perfecta.”*

Proponiendo ejercicios y cuestionarios a lo largo de todo el libro, describo su enfoque CONNECT para mejorar el liderazgo de un modo espontáneo, sin excesos de voluntad y optimizando el diseño evolutivo del cuerpo humano: integrando todos sus aspectos “salvajes”, actualmente excluidos.

Hoy liderazgo = ser el mejor

La mayoría de las definiciones actuales de liderazgo se expresan en listas de cualidades inalcanzables a intentar materializar en el futuro. Así, empresas y directivos consumen tiempo personal, dinero y recursos organizativos en intentar mejorar su puntuación sobre las competencias o los valores definidos.

Toda la industria del desarrollo ejecutivo está planteada sobre la definición de claves, trucos, o hábitos a completar en el futuro para tener éxito. Dado que son conceptos inmateriales, la clase ejecutiva acaba compitiendo por ser el mejor en cada cualidad.

La competición constante por estar al mismo nivel que los colegas de referencia, o mejor, por superarlos con ventaja, empuja a todos a emplear todos los recursos a su alcance para llegar al primer puesto de todo tipo de rankings empresariales, sociales, e incluso vecinales. Así, se malgastan:

- Proyectos, productos y empresas que se lanzan sólo por "triunfar" frente a otros, quedando luego aparcados.
- Inversiones en campañas de marketing, planes de formación, obsequios de empresa, redecoraciones de oficinas y demás que reportan mucho menos de lo que prometían.
- Reuniones y correos llenos de conflictos internos que sabotean la moral, deprimen o estresan a los empleados utilizados en luchas de poder en la cima de los organigramas.
- Objetos de consumo devorados compulsivamente en la vida personal para paliar un nivel de estrés, ansiedad y frustración arrastrado del trabajo al hogar: comida, bebida, ocio, ropa y electrónica, fármacos, y todo lo que podamos pagar con tal de encontrar tranquilidad para dormir.

Siete billones de personas que compiten continuamente por hacer las cosas mejor que sus compañeros en lo profesional y en lo personal (el mejor padre, la mejor esposa, los padres de los niños más listos, el dueño del coche o la casa más envidiada...etc...) están llenando el planeta de basura para ser “el mejor”. Hasta que otro les quite el puesto.

Pero según la Evolución, liderazgo = adaptación perfecta

Todos los seres humanos somos líderes del planeta Tierra porque nuestra especie superó a todas las demás en la lucha evolutiva por la supervivencia. Todos poseemos la misma versión del vehículo tecnológico más sofisticado que existe, capaz de adaptarse perfectamente a todo tipo de situaciones y contextos en milésimas de segundo.

El problema es que en nuestra prodigiosa carrera hacia el progreso, la civilización y el desarrollo intelectual, nos alejamos cada vez más de la parte animal y salvaje de nuestro propio cuerpo, reduciendo su superioridad de reacción al nivel de un cochecito barato, rígido y lento.



Todo ejecutivo puede reconocer errores que parecen repetirse de empresa en empresa, con distintos equipos y otros jefes. Este patrón de error es lo que define el **sesgo inconsciente** del directivo: su incapacidad para responder a la situación con el grado exacto que esta requiere. Puede definirse sobre cualquier cualidad o habilidad que el directivo considere como crítica para su liderazgo.

El sesgo es inconsciente porque el directivo no se da cuenta de que lo hace, o incluso si lo sabe, no puede dejar de hacerlo. Si el ejecutivo concentra toda su atención y recursos en comprender los motivos por los que su cuerpo repite este sesgo, verá una reducción progresiva del mismo sin necesidad de grandes esfuerzos de voluntad. Y sin generar basura (más libros, cursos, vídeos, etc.).

El sesgo inconsciente se genera por 'experiencias interrumpidas' del pasado y por "dinámicas de manada mamífera".

Esta tendencia a excederse o quedarse corto en una habilidad determinada se genera en experiencias pasadas en las que el cuerpo bloqueó instintivamente su propia respuesta emocional o sus movimientos porque percibió un peligro de muerte. Dicho bloqueo deja estas emociones e impulsos "atrapados" en la musculatura y los tejidos correspondientes, creando una rigidez o dificultad de movimiento, la cual se refleja también en rigideces de emoción y de percepción o pensamiento.

En las sociedades civilizadas los niños pasan por muchas experiencias que son interpretadas como peligrosas por su cerebro, aún no desarrollado, el cual no entiende los tonos de gris impuestos por la vida lejos de la Naturaleza y los comportamientos de cría originales de nuestra especie.

Exponiendo la teoría *polivagal* del Dr. Stephen Porges brevemente, se muestra el mecanismo de respuesta interrumpida que genera el sesgo inconsciente posterior. Se plantean las claves de cómo liberar los pensamientos, emociones y movimientos atrapados para poder reducir el sesgo progresivamente. Se trata en esencia de volver a conectar lo que quedó interrumpido.

Por otro lado, recordemos que el cuerpo humano sigue siendo un mamífero. Expone el mecanismo de contagio emocional que se produce entre animales mamíferos, y el instinto profundo de pertenencia y lealtad a la manada mamífera de referencia. Así, las heridas producidas en generaciones anteriores de nuestras "manadas familiares" se contagiarían a las generaciones posteriores, las cuales intentarían compensar dichas heridas por lealtad instintiva, y a menudo, inconscientes.

Por ello el instinto inconsciente del directivo repite determinados sesgos en un intento mamífero de resolución de heridas de su pasado familiar. El directivo busca y se queda dentro de manadas organizativas que le resultan cómodas precisamente porque reproducen el mismo tipo de dinámicas dañadas que su familia original, brindándole situaciones cotidianas parecidas a las de su familia.

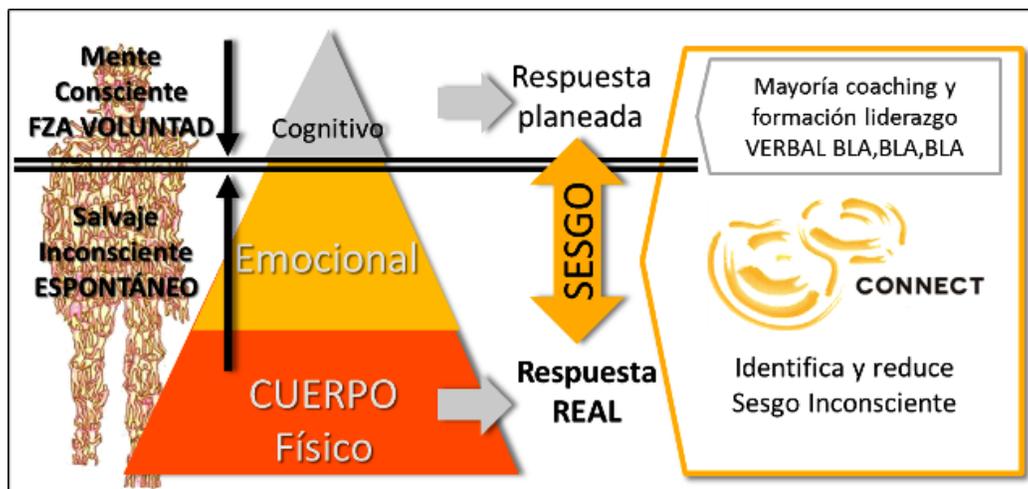
En la medida en la que el ejecutivo se hace consciente de estas heridas históricas, y las reconoce en su propio comportamiento sesgado, va reduciendo el número y el tamaño de sus errores, hasta eliminar este sesgo inconsciente de su carácter.

El símbolo de la espiral explica el proceso progresivo para llegar a la adaptación perfecta: la detección y corrección de sesgos más superficiales primero, para luego ir adentrándose en capas más profundas y más antiguas de la personalidad.

La única disciplina necesaria es seguir encontrando espacios para CONNECTar con el cuerpo y el inconsciente "salvaje", empleando la atención, la respiración y el movimiento.

Finalmente se describe el proceso CONNECT que ayudará al directivo a mejorar su liderazgo mediante el empleo de tres herramientas básicas: el foco de atención, la respiración y el movimiento.

El método sólo requiere cerrar espacios en la agenda para estar solo, prestar atención al propio cuerpo, e ir desenmarañando el aparente desorden de pensamientos, emociones e impulsos. Describiendo varias técnicas para promover la liberación de las emociones e impulsos atrapados del pasado en espacios privados y "sin consecuencias", se describen también los patrones típicos que siguen las emociones y los impulsos involuntarios, menos lógicos o lineales de lo que nos gustaría. Más salvajes.

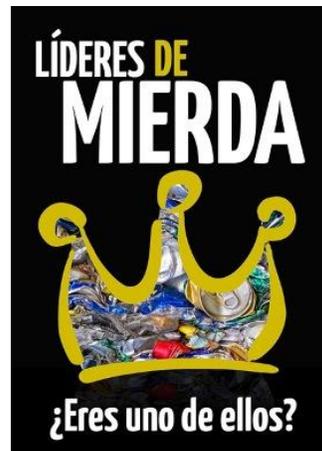


Es hora de reCONNECTarnos con nuestro lado salvaje para que podamos volver a sentir la conexión profunda de nuestros antepasados indígenas con la Naturaleza, y protegerla.

También explico brevemente mi pasado personal de severa desconexión y gran dificultad para disfrutar de la vida. Tras un diagnóstico de trastorno esquizoide de la personalidad, considerado

crónico e irresoluble por la psicología tradicional, me negué a resignarme y dediqué los siguientes 13 años a investigar el comportamiento humano, dando forma al método CONNECT propuesto.

Vi que siempre había estado completamente desconectada de mi cuerpo. A fuerza de liberar emociones e impulsos atrapados por las experiencias interrumpidas de la infancia, y de resolver las dinámicas inconscientes de mi propia "manada familiar", resolví lo irresoluble. Y por eso lo comparto.



Pino **Bethencourt Gallagher**

Portada del libro

© Pino Bethencourt Gallagher

© Know Square S.L.