



knowsquare .

PREPARADO POR: HELENA LÓPEZ-CASARES
PERTUSA

13 DE OCTUBRE DE 2009

HUMILDAD Y SENCILLEZ, DOS POTENTES ALIADOS

ARTÍCULO

knowsquare .

Privado y Confidencial

Prohibida su Distribución sin Autorización Expresa del Autor

En el mundo empresarial no hay peor enemigo para el crecimiento que el orgullo y la prepotencia, porque te alejan de la realidad, de lo que verdaderamente está pasando.

La humildad no se trasmite a través de teorías abstractas, sino por medio del ejemplo de los dirigentes. Es decir, debe ser vivida, en primer lugar, por la cabeza de la empresa, puesto que no se puede aprender por descripción. El liderazgo, bien entendido, no es ostentar el primer lugar en la cadena de mando, sino en el ejemplo.

Jim Collins en su libro “Liderazgo nivel 5” establece que los líderes son una mezcla de voluntad feroz y humildad personal, y que las empresas que han tenido el mayor éxito sostenido durante décadas tenían en común que sus líderes eran extraordinariamente humildes. Los líderes con un ego de proporciones colosales contribuyen a la caída, desaparición o continua mediocridad de la compañía.

La humildad otorga a quien la posee una correcta perspectiva de sí mismo con respecto al mundo que le rodea. Un buen líder es, ante todo, aquel que asume que su puesto, su posición, es una responsabilidad y no un privilegio, es un servicio y no un bien que se le ha entregado en propiedad para siempre.

En el primer caso, el de las personas responsables y serviciales, estaríamos ante el líder que consigue adhesiones voluntarias, que actúa bajo el efecto enganche, mientras que en el segundo nos encontraríamos con un líder egoísta y egocéntrico. Lo siguiente describe ambos perfiles.

Responsabilidad/Servicio → Me enfoco hacia los demás y los tengo en cuenta. Trabajo bajo el prisma de la cooperación y la colaboración. Soy próximo y cercano.

Privilegio/Bien propio → Estoy centrado en mí y mi visión es la que se impone. Trabajo por intereses individuales. Soy distante y hermético.

Piensa un momento e intenta responder con sinceridad, sin presiones.

- ¿Estás abierto a nuevos paradigmas o piensas que el territorio en el que te mueves es el único y el mejor?
- ¿Buscas a otros y te apoyas en ellos?
- ¿Cuándo ha sido la última vez que has aprendido algo de otra persona? ¿Qué era y cómo lo aplicaste?
- ¿Con qué frecuencia pides consejo? ¿A quién y por qué motivo?
- ¿Quién es la persona más brillante que conoces? (Si eres tú mismo hay un problema).
- ¿Recoges las críticas y corriges tus errores?
- ¿Cuándo fue la última vez que reconociste el trabajo de tu equipo? (Recuerda las palabras que dijiste, el motivo e intenta visualizar las reacciones de las personas).

- ¿Evitas a las personas que hacen las cosas mejor que tú? ¿Eres consciente de que otros te superan en algunas facetas?

Para la labor de dirección y motivación de equipos se necesitan unas peculiaridades especiales que fomenten una actitud abierta y receptiva. Veamos las actitudes relacionadas con la forma de decir y hacer sentir las cosas.

Un buen líder, indica los aciertos a sus empleados, sabe comentarles las partes negativas de un proyecto con tranquilidad y les anima a continuar, logrando mantener un rendimiento de máxima exigencia en un entorno positivo y motivador. Esta superación comienza por el líder, que actúa como pantalla y aliento.

Los fallos los aborda cómo áreas de mejora o modos de conseguir un resultado más elevado del alcanzado. Analiza lo que ha pasado con los demás y les motiva para que vean la situación con ojos críticos y sean ellos los que establezcan qué no ha salido cómo se esperaba y cómo llegar al objetivo la próxima vez, ampliando las perspectivas de actuación.

El líder está dominado por un espíritu indagador, explorador y de apertura, lo que no le hace quedarse en las evidencias y suposiciones, si no que busca más allá, y esto supone ser creativo. Esa creatividad impregna a sus equipos de trabajo y, de este modo, sus colaboradores se sienten libres para explorar sabiendo que se espera lo mejor de ellos, pero teniendo siempre las riendas de su proceder. Con este ambiente, ¿quién no está de acuerdo en que el liderazgo entendido como un servicio hacia los demás aumenta el rendimiento y el compromiso con un proyecto?

Está demostrado que uno de los elementos que más barreras pone a la creatividad es la rutina y salir de ella es una buena práctica para que fluyan las ideas.

Animar, orientar (que no dirigir cada movimiento) y desarrollar las capacidades de las personas son cualidades básicas para el nuevo estilo de dirección que quieren las organizaciones. Y para poder llevarlo a cabo hay que ser humilde, en caso contrario, no dejamos llevar por la prepotencia, la base de los sistemas cerrados y totalitarios.

Que no te ciegue el momento.

Cuando Rafa Nadal ganó el Masters Series de Roma de 2009 tenía ya en su palmarés de ese mismo año el Abierto de Australia, los Masters 1000 de Indian Wells y Montecarlo, y el trofeo Conde Godó, pero demostró prudencia en sus declaraciones ante los medios de comunicación:

«Estoy pasando un gran momento pero hay que poner los pies en el suelo y seguir trabajando porque las dificultades vendrán».

Mostrarse demasiado exultante puede ser considerado como una señal de orgullo y altanería que se podría volver en contra del protagonista, y el abatimiento se puede entender como un recurso para instalarse en el victimismo.

La soberbia repele, mientras la humildad atrae, las empresas prepotentes se estrellan, mientras que aquellas que actúan con sencillez y sentido de la realidad saben que dan una imagen congruente y son aceptadas.

La prepotencia es un vicio insano. En la dirección empresarial, al corromper las relaciones humanas contribuye al hundimiento de la empresa, ya que la prepotencia está reñida con el clima de confianza.

El liderazgo bien entendido es humilde y sencillo, sabe respetar la libertad de las personas y entiende que frente a la imposición o exigencia y la improvisación está la virtud de la colaboración, la capacidad de escucha y el esfuerzo hacia un objetivo colectivo.

© Helena López-Casares Pertusa