

DESARROLLE EL LÍDER QUE ESTÁ EN USTED

Maxwell, John

Nashville TN. E.U.A. Editorial Caribe, 2006.

Desarrolle el Líder Interno en Usted, es uno de los mejores libros escritos acerca del tema del liderazgo. A través del libro el autor nos va explicando cómo desarrollar el líder interno que todos tenemos, pero que aun no hemos desarrollado por diversas circunstancias.

El **primer lugar**, el autor en su libro nos revela acerca de cinco mitos del liderazgo, esos pensamientos que tan arraigados están hasta el día de hoy:

1. Los líderes nacen, no se hacen
2. El liderazgo es una habilidad poco común y
3. El liderazgo existe solo en o lo más alto de la organización
4. Todos los líderes tienen personalidad carismática
5. Los líderes controlan mediante la manipulación

91

El **mito número uno** (los líderes nacen, no se hacen) es un mito muy antiguo y ha quedado demostrado a través del tiempo que los líderes se forman y pueden desarrollar una serie de habilidades y competencias.

En relación al **mito número dos** (el liderazgo es una habilidad poco común) qué duda cabe hoy en día que esta afirmación no tiene validez alguna; todos sabemos que las habilidades se aprenden. Por ejemplo, si consideramos la habilidad de negociación, es un habilidad que podemos aprender perfectamente, como muchas otras.

El **mito número tres** (el liderazgo existe solo en lo más alto de la organización), este es uno de los mitos más arraigados junto con el primer mito, sin embargo el autor hace una distinción extraordinaria de la confusión que existe entre posición y disposición. Generalmente se confunde la posición como requisito para ejercer el liderazgo o dicho de otra manera, se confunde el liderazgo con el cargo que se ejerce, es decir, la afirmación hay que tener un cargo para ejercer el liderazgo sigue siendo uno de los mitos más arraigados. No obstante, cuando el autor nos habla de disposición, se está refiriendo a la actitud del líder, aspecto vital para ejercer el liderazgo desde cualquier posición, sin tener un cargo formal al interior de la organización.

En cuanto al **mito número cuatro** (todos los líderes tienen personalidad carismática), se hace una magnífica distinción entre lo que es el carisma y lo que es el carácter del líder; se entiende por carisma la persona que atrae, el hombre imán, la persona que pone la agenda de los otros antes que la mía y por eso gusta a la gente, en cambio el carácter es algo mucho más sustancial, es algo más de base, más fuerte, más sólido, son como los cimientos; en otras palabras, es la torta y no la guinda de la torta (carisma), el carácter son las habilidades y las virtudes del liderazgo, es decir es un concepto mucho

más de peso que el carisma, ya que el carisma no es una condición sine qua non, para ejercer el liderazgo, en cambio el carácter sí lo es.

En relación al **mito número cinco** (los líderes controlan mediante la manipulación), entendiendo la manipulación como la utilización de las personas para fines egoístas o personales del líder, sin pensar en la mayoría, es un mito que tiene su fundamento en los innumerables casos de abuso de poder que se han ejercido en altos cargos de las más diferentes actividades, entiéndase el ámbito político, comercial, social etc. La diferencia entre manipular y motivar, esta en que cuando el líder motiva lo hace pensando en la mayoría, es decir en la organización y no en el interés personal.

En **segundo lugar** el autor, a través del libro, nos desarrolla en forma excelente el concepto de liderazgo y nos manifiesta que el liderazgo es sinónimo de la capacidad de influir en los demás y la capacidad de conseguir seguidores.

La capacidad de influir en los demás, se hace mediante las habilidades y virtudes que desarrolla el líder a través de su trayectoria y logra conseguir seguidores en la medida que utilice estas habilidades y virtudes en beneficio de la mayoría y no con interés personal. Por ejemplo: cuando se habla de la **capacidad de influir** en los demás mediante las habilidades que el líder desarrolla a través de su trayectoria, estamos hablando de habilidades como:

- Habilidad del saber vivir
- Habilidad de ponerse de pie
- Habilidad de enfrentar el fracaso
- Habilidad del pensamiento positivo
- Habilidad de escuchar
- Habilidad de tener visión
- Habilidad de desarrollar hábitos
- Habilidad de desarrollar la fe.....

92

En cambio, cuando se habla de conseguir seguidores mediante las **virtudes** que se han cultivado en la trayectoria del líder estamos hablando de:

- Honestidad
- Sinceridad
- Valores
- Paciencia
- Humildad
- Integridad
- Madurez
- Autodisciplina
- Sabiduría
- Éxito.....

En **tercer lugar** el libro nos habla de las prioridades, se nos menciona que existen dos cosas que son las más difíciles de lograr que la gente haga; pensar o hacer todo en orden de importancia y estas son las dos cosas que diferencian a un profesional de un aficionado. La disciplina para establecer prioridades y la capacidad para trabajar en dirección a una meta establecida, son esenciales para el éxito de un líder. Para ello el líder debe basarse en lo que es el Principio de Pareto:

“El 20% de sus prioridades le darán el 80% de su producción, si dedica su tiempo, energía, dinero y personal al 20% de las prioridades establecidas a la cabeza de la lista”

Todo líder necesita entender el principio de Pareto en el área de supervisión y liderazgo. El 20% de la gente de una organización será responsable del 80% del éxito.

En **cuarto lugar** el libro nos habla del tema de la Integridad, se dice que una persona es íntegra cuando tiene las siguientes características:

- Honrada (dice la verdad y es justo)
- Sincera (capaz de expresar sus sentimientos)
- Posee valores (para guiar su conducta y tomar decisiones)

También se dice que la persona es íntegra cuando:

- Soy quien soy
- El estado de estar completo
- Cuando mis palabras y obras coinciden
- Son personas como libros abiertos
- Son personas que no tienen un doble discurso
- Son personas que no tienen un doble estándar
- Son personas que no fingen ser de otra manera
- Son personas que no se esconden, ni temen

Mientras más credibilidad posea la persona, más confianza tendrá la gente en usted y en consecuencia le conferirán el tremendo privilegio de influir en los en sus vidas. En cambio mientras menos credibilidad posea, menos confianza tendrá la gente en usted y más rápido perderá su posición de influencia.

En **quinto lugar**, el autor nos comenta sobre el gran tema de la actitud como una de las grandes virtudes del liderazgo: "Hay poca diferencia entre las personas, pero la pequeña diferencia marca una gran diferencia". La pequeña diferencia es la actitud. La gran diferencia es, si es positiva o negativa. Tu actitud es un marcador de la diferencia en tu vida.

93

Por otro lado nos dice que una persona no puede viajar interiormente y permanecer quieta exteriormente. La actitud es un sentimiento interno, que se expresa a través de la conducta externa. La gente siempre proyecta hacia afuera lo que siente por dentro, siempre encuentra la manera de salir. Es por eso que a la actitud se la ve sin decir una sola palabra. El concepto de actitud lo podemos sintetizar como sigue:

- Es el mejor de nuestros yo
- Sus raíces son internas, pero sus frutos son externos
- Es nuestra mejor amiga o nuestro peor enemigo
- Es más honesta y consecuente que nuestras palabras
- Es algo que atrae o repele a la gente de nosotros
- No está satisfecha hasta que no se expresa

Por otra parte se nos dice que: "La ventaja de un ganador no está en haber nacido superdotado, ni en un alto coeficiente intelectual, ni en el talento. La ventaja del ganador está en la **actitud**, no en la **aptitud**"

En **sexto lugar** el libro nos habla de visión, como una de las grandes habilidades a tener en cuenta por las personas líderes. Todos los grandes líderes poseen dos cosas:

- Saben a dónde van y
- Pueden persuadir a otros de que le sigan

La visión es el sueño. Lo que nos gustaría ser en el largo plazo, es el componente más abstracto del planeamiento estratégico. La visión llega a ser el grito distintivo de porque agruparse en una organización, es una declaración clara, en un mercado competitivo. La visión llega a ser la verdadera herramienta de control que reemplaza al manual de mil páginas. Existen cuatro tipos de personas en relación a la visión:

1. Algunas personas nunca la tienen
2. Algunas personas la tienen pero nunca la siguen por su cuenta (**Son seguidores**)
3. Algunas personas la tienen y la siguen (**Son realizadores**)
4. Algunas personas la tienen, la siguen y ayudan a otros a tenerla (**Son líderes**)

Todo líder se hace tres preguntas en relación a la gente:

- ¿Qué ven los demás?
- ¿Por qué lo ven de esa manera?
- ¿Cómo puedo cambiar su percepción?

Los Principios sobre la visión son:

- La credibilidad de una visión la determina el líder
- La aceptación de una visión la determina el presentarla en el tiempo oportuno
- El valor de una visión lo determina la energía y la dirección que conlleva
- La evaluación de una visión la determina el nivel de compromiso de la gente
- El éxito de una visión lo determina el apropiamiento de esta tanto por parte del líder como de la gente

En **séptimo lugar**, el autor nos comenta sobre el gran tema de la autodisciplina que debe tener todo líder. Los grandes hombres de la historia, la primera victoria que ganaron, fue la victoria sobre sí mismos, la autodisciplina fue lo primero en todos ellos. Los grandes líderes han entendido que su responsabilidad número uno era su propia disciplina y desarrollo personal. Es esencial comenzar a desarrollar **autodisciplina** en una pequeña medida ahora, para ser disciplinado en gran medida mañana.

¿Quién eres preguntó Federico el Grande de Prusia? "Soy un rey, replicó el anciano"
¡Un rey, se rió Federico!... ¿Sobre qué reino reinas? "Sobre mí mismo, fue la orgullosa respuesta"
"Reinar sobre usted mismo requiere disciplina personal".

Esto es autodisciplina