

GRUPO DESARROLLO HUMANO

©2007 Grupo Desarrollo Humano - Boletín-e Nº 104

Bienvenidos al Boletín-e del Grupo Desarrollo Humano

Editado mensualmente en Costa Rica por Gilbert Aubert y enviado de manera gratuita vía e-mail a 30 países a +6.500 suscriptores voluntarios. Le recomendamos imprimirlo para que lo pueda disfrutar cuando no esté en línea.

EDITORIAL: "LIDERANDO DESDE EL SER"

La importancia de un buen liderazgo personal no puede menospreciarse en ninguna actividad, ya sea desde una expedición científica hasta un proyecto empresarial, pasando por un evento deportivo o una organización sin fines de lucro. El éxito o el fracaso pueden quedar determinado por la naturaleza y calidad de sus líderes y la clase de motivación que le puedan dar a las personas que trabajan con ellos.



Lo que sucede es que a veces creen que por ostentar una posición jerárquica administrativa, ya se puede actuar como un líder, y no hay falacia más grande que esa.

El desarrollo de la gestión del liderazgo en cualquier campo, no requiere de tener cierta clase de autoridad constituida, sino de poseer auto liderazgo o liderazgo personal. Se le puede dar una posición a alguien, pero no se le puede

conceder liderazgo, el liderazgo se gana. Para ser buen líder es necesario poseer estatura moral y personal; esto es, no se puede liderar sin integridad personal.

Para realizar un buen trabajo se requiere de tiempo de preparación, ejecución y perfeccionamiento, así mismo si una persona desea convertirse en un buen líder, tendrá que estudiar mucho y ganar experiencia. Además recuerde que un buen líder también es una buena persona.



-Gilbert Aubert
Editor

Aprovecho para darle la más calurosa bienvenida a todos los nuevos suscriptores que se nos han unido en estas semanas, y recomendarle a cada uno de ustedes que si encuentra útiles y disfruta de los contenidos gerenciales que contiene este Boletín-e, recomiéndelo y reenvíelo a amigos, compañeros de trabajo, clientes y colegas para que también puedan conocerlo y beneficiarse. Para suscribirse gratis entre en: www.grupodesarrollohumano.com Nuestra política de privacidad garantiza que por ninguna razón comerciamos ni vendemos direcciones de correo, ni daremos su dirección a nadie, ni tampoco utilizamos el SPAM.

PENSAMIENTO:

"El cuerpo humano es el carruaje; el yo el hombre que lo conduce; el pensamiento son las riendas; y los sentimientos los caballos"

-Proverbio Hebreo

A) LIDERAR DESDE EL SER Y NO DESDE EL ACTUAR

Por 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.

Dejadme 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”

PENSAMIENTO:

“Los líderes exitosos son como un iceberg. Cuando uno mira un iceberg, se ve sólo el 10% en la superficie, el resto está debajo del agua”

-John Maxwell

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.

El Coach, 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".

PENSAMIENTO:

"La función de un líder es elevar las aspiraciones de las personas y liberar sus energías para que traten de realizarlas"

-David Gergen

¿Le interesa nuestro PROGRAMA DE COACHING EJECUTIVO para Desarrollar sus Competencias y Habilidades Directivas?

El éxito profesional depende más de habilidades personales como autoconfianza, autoconocimiento, autoconciencia, iniciativa, pensamiento conceptual, orientación al cliente, empatía, desarrollo de relaciones, trabajo en equipo, toma de decisiones, liderazgo, gestión del tiempo, equilibrio entre vida privada y trabajo... que de conocimientos técnicos.

Escríbanos a: información@grupodesarrollohumano.com

PENSAMIENTO:

"Lo realmente importante no es llegar a la cima; sino saber mantenerse en ella"

-Louis Charles Alfred de Musset

B) PARA SER UN LÍDER HAY QUE TENER HUMILDAD

Por Paula Urien

Un viernes 13 de octubre de 1972, un avión de la fuerza aérea uruguaya con destino a Chile se estrelló en la cordillera de los Andes. Iban 45 pasajeros a bordo, en su mayoría jóvenes estudiantes e integrantes de un equipo de fútbol. Tras el impacto, murieron doce personas. Sin saber que había sobrevivientes, a los diez días dejaron de buscarlos. Ellos, aferrados a la radio del avión día y noche, se enteraron de que los habían dado por muertos. Sin embargo, no se dieron por vencidos. Dieron batalla al frío, al hambre y la pesadumbre por la muerte de compañeros y amigos, de quienes tuvieron que alimentarse para poder subsistir. El 22 de diciembre de 1972 dos de ellos se aventuraron a cruzar a través de la peligrosa inmensidad blanca, y después de caminar durante diez días y diez noches llegaron a Chile.

Habían sobrevivido, en total, dieciséis personas a 72 días en la montaña, con temperaturas que llegaban a los -30°C. Semejante proeza les valió el reconocimiento del mundo entero.

Esta historia se contó en catorce libros, cinco documentales y tres películas.

"La historia que vivimos en los Andes es ejemplar en cuanto a lo que es trabajo en equipo, toma de decisiones, tolerancia a la frustración, adaptación al cambio y, sobre todo, la posibilidad de encontrar recursos desconocidos que tenemos adentro los seres humanos", dice Carlitos Páez, que explica de esta manera por qué más de 100 empresas -entre ellas Nokia, Coca-Cola, Televisa, Unilever, Procter & Gamble, Citibank, entre otras- le pidieron que dé en sus sedes conferencias contando su historia de vida

¿Por qué las empresas le piden que cuente su historia?

Yo era un chico de 18 años, malcriado, consentido y caprichoso. Nunca había sido ni siquiera boy scout. Nunca había dormido afuera de mi casa y no conocía la nieve. De pronto nos encontramos a 4.200 metros de altura. Tuvimos que adaptarnos a esta situación y, entre todos, pelearla. Esto es lo que quiere transmitir la gente de RR.HH. en el mundo entero a los empleados.

-¿Usted habla también sobre la situación en las empresas?

-No, jamás me verás a mí dar un mensaje o un consejo. Simplemente cuento la historia desde el lugar de protagonista. Después, según el lugar donde se dé la charla, hay gente que aterriza la historia y busca la aplicación práctica para la empresa.

-¿Cómo se desarrolla la conferencia?

-Dura una hora y cuarto. Comienza con un video de diez minutos que hace referencia a la historia y después cuento lo que pasó. Termina con un video que muestra cuando mi padre da la lista de sobrevivientes.

-¿Por qué piensa que produce tanta fascinación?

-Creo que en el fondo la historia mía es un homenaje a la vida. Yo la cuento desde el lado triunfal. Por eso muestro una foto de los sobrevivientes con sus hijos. Tengo la dicha y el privilegio de tener tres nietas... Y creo que valió la pena la lucha para que triunfe la vida. Yo soy un apasionado de esta historia. Acá está en juego el ser humano en su esencia, su transformación y la lucha. Y al final, un triunfo brutal. Esto es un ejemplo de trabajo en equipo. En el fondo podría haberle pasado a cualquiera. Yo era un tipo común que le tocó vivir un hecho extraordinario.

-En plena montaña, ¿usted asumió un papel de liderazgo?

-Diría que tomé las cosas con buen humor y de pronto me transformé en un tipo que trabajaba. Cuando trabajas te das cuenta de que empezás a liderar. Pero la realidad es que no hubo un solo líder, sino varios. Eran los que trabajaban. No vas a ver a un líder descansando.

-¿Qué otras cualidades tienen los líderes?

-Humildad. Para trabajar en equipo tenés que ser humilde, para liderar tenés que ser humilde, para triunfar también tenés que ser humilde.

-¿Cuál es la pregunta más frecuentes que suelen hacerle los CEO de las empresas?

-Si le tengo miedo al avión. Supongo que muchos lo tienen, pero yo soy la prueba de que es un medio seguro.

-Usted escribió un libro llamado Después del día diez. ¿Qué es lo que pasa después de ese día?

-Fue fundamental porque nos enteramos de que ya no nos buscaban. Es una sensación horrible saber que no existís más para el mundo. Saber que en tu casa hay una fotografía sobre la estufa, que están haciendo una misa y hasta un aviso fúnebre. Creo que todo el mundo tiene su día diez, que es cuando a uno le llega la peor noticia. Sin embargo, fue el día en que nos dimos cuenta de que teníamos que apelar a lo nuestro. En ese momento dejamos de ser sobrevivientes para vivir y ser los timoneles de nuestro propio destino.

-¿Cómo?

-Actitud. Fue la actitud la que nos sacó de ahí.

Para conocer más a fondo la historia de Carlitos Paez, puede leer su página Web:

www.carlitospaez.com

PENSAMIENTO:

"La mitad de nuestras equivocaciones nacen de que cuando debemos pensar, sentimos, y cuando debemos sentir, pensamos"

-Proverbio Británico

Por respeto a nuestros estimados suscriptores, queremos aclararles que el Boletín-e del Grupo Desarrollo Humano garantiza que no comerciamos ni vendemos direcciones de correo, ni tampoco utilizamos el SPAM.

Así mismo, queremos pedirles a nuestros colaboradores, que tan amablemente nos envíen aportes, que verifiquen el origen y el autor del material, ya que también respetamos el derecho de autor y la propiedad intelectual que existen en Internet.

Para enviar aportes escribir a: editor@grupodesarrollohumano.com

Si no desea recibir este Boletín-e, o lo recibió por error, por favor escriba la palabra "**desinscribir**" a: boletin@grupodesarrollohumano.com
