



LIDERAZGO EMOCIONAL

1. Los grandes líderes nos mueven
2. La resonancia es contagiosa, y también lo es la disonancia
3. Despertar a la resonancia y a la renovación
4. El cambio intencionado
5. Concienciación
6. Creer en el sueño: factor primordial del optimismo y de la eficacia
7. Compasión
8. “Sé tú mismo el cambio que deseas ver en el mundo”

LOS GRANDES LÍDERES NOS MUEVEN

Resonancia o disonancia: la elección del líder

Los líderes que pueden crear resonancia son personas que, o bien comprenden intuitivamente o bien han trabajado duro para desarrollar la inteligencia emocional -a saber, las competencias del conocimiento de sí mismo, dominio personal, conocimiento de los demás y la gestión de las relaciones-. Actúan con claridad mental, no simplemente siguiendo un capricho o un impulso.

Además de conocerse y gestionarse bien a sí mismos, los líderes emocionalmente inteligentes gestionan las emociones de los otros y construyen unas relaciones fuertes y confiadas. Saben que las emociones son contagiosas, y que sus propias emociones son unos potentes conductores del estado de ánimo de su gente y, en último término, de su actuación.

Comprenden que aunque el miedo y la ira pueden movilizar a la gente a corto plazo, estas emociones traquetean rápidamente.

Los líderes resonantes ayudan a combinar el capital financiero, humano, intelectual, medioambiental y social en una potente receta para la actuación eficaz en las organizaciones. En otras palabras, además de ser fantástico trabajar con ellos, obtienen **resultados**.

El liderazgo es apasionante, pero también estresante. Y solitario. El liderazgo es el ejercicio del poder y de la influencia, y el poder crea distancia entre la gente.

Los líderes disonantes causan estragos. Están a merced de las emociones volátiles y de la reactividad. Conducen a la gente con demasiada dureza, por causas erróneas y en las direcciones equivocadas. Dejan frustración, miedo y antagonismo a su paso. Y a menudo son completamente inconscientes del daño que han hecho.

Concienciación, esperanza y compasión: las claves para renovarse

El primer elemento es la **concienciación**, o vivir en un estado de plena deliberada conciencia de uno mismo por completo, de las demás personas y del contexto donde vivimos y trabajamos.

El segundo elemento, **la esperanza**, nos permite creer que el futuro que imaginamos es alcanzable y nos hace movernos hacia nuestras visiones y objetivos mientras también animamos a los demás hacia esos objetos.

El tercer elemento, **la compasión**, comprendemos las carencias y las necesidades de la gente y nos sentimos motivados a obrar de acuerdo con nuestros sentimientos.

EL RETO DEL LÍDER

En el tumultuoso entorno de hoy día, muchos de nosotros nos hemos encontrado envueltos de repente en lo que parece ser el objetivo en constante movimiento: reto tras reto, pesadas responsabilidades, y objetivos nuevos y cada vez más imposibles cada pocos meses. Y todo como respuesta a los cambios que nos acontecen alrededor – desde modificar las estructuras organizativas.

La disonancia es más común que la resonancia, el liderazgo se manifiesta más a menudo pobre que bueno. En este entorno de cambio sin precedentes, la disonancia se ha convertido en el modo por defecto, e incluso los buenos líderes acaban cayendo en ella.

Los líderes resonantes gestionan bien sus emociones e interpretan a los individuos y a los grupos con precisión. Ellos se compenetran con la gente conscientemente, los centran hacia una causa común, construyen una sensación de comunidad, y crean un clima que permite que la gente se aproveche del apasionamiento, de la energía y de un **deseo** de ir juntos en una dirección positiva. Son optimistas y realistas al mismo tiempo.

Si quiere saber si usted o alguien más es un líder resonante, hágase estas preguntas:

- ¿Se trata de un líder inspirador?
- ¿Crea un tono emocional positivo general que se caracteriza por la esperanza?
- ¿Está en contacto con los demás? ¿Sabe lo que hay en el corazón y las mentes de los otros? ¿Experimenta y demuestra compasión?
- ¿Es consciente auténtico y coherente consigo mismo, con los otros y con el entorno?

LA RESONANCIA ES CONTAGIOSA, Y TAMBIÉN LO ES LA DISONANCIA

Cuando nos referimos a nuestros líderes –los observamos con mucha atención, y podemos oler sus emociones a un kilómetro de distancia–. Tienen mucho poder sobre nosotros, y queremos ser capaces de predecir, tan bien como podamos, lo que quieren y lo que deberíamos hacer. Cuando un líder es impaciente, está frustrado o tiene miedo al fracaso, empezamos a sentir exactamente lo mismo. Nos volvemos defensivos y autoprotectores, o hacemos lo que podemos para escapar de la fuente de nuestro malestar. Éste es el principio de un clima disonante.

Por otra parte, cuando notamos que nuestro líder está entusiasmado y esperanzado, nos sentimos vigorosas y motivados. Cuando nuestros líderes desprenden entusiasmo, optimismo realista y preocupación genuina por nosotros, tenemos más energía para nuestra labor y podemos encarar los retos con mayor creatividad.

Para crear resonancia en una cultura, y triunfar en los negocios. Usted debe ocuparse de sí mismo. De otro modo se encontrará a merced del estrés de su empleo.

Para que los líderes mantengan su eficacia deben aprender a cuidarse de sí mismos.

LA DISONANCIA SURGE POR DEFECTO

Cuando el estrés se convierte en disonancia

A los líderes se les invita a ejercer influencia cada día, y con el poder esta particular forma de estrés es inevitable. Para un líder tal estrés puede volverse crónico con el tiempo, porque nuestro cuerpo sencillamente no está diseñado para tratar con las incesantes presiones que comporta el rol de liderazgo. Mucha gente sobrelleva su estrés desarrollando lo que se llaman rutinas defensivas –malos hábitos que nos mantienen cegados respecto a lo que realmente está pasando en nosotros y a nuestro alrededor–. Nuestras organizaciones crean sus propios monstruos –algunos de los peores comportamientos disonantes son realmente promovidos en el lugar de trabajo, en especial en el tenso entorno de estos últimos años–.

Como humanos, tenemos la peculiar capacidad de crear nuestro propio estrés, con su plena respuesta corporal, con sólo pensar o anticipándonos a futuros episodios o encuentros que podrían ser estresantes. Esto significa que durante gran parte del tiempo probablemente estaremos en un estado de alerta máxima.

Bajo estrés, el cerebro no sólo desconecta y disminuye nuestra capacidad para funcionar, sino que también pierde la habilidad de aprender. Como resultado de esta actividad, empezamos a sentirnos más inquietos, nerviosos, estresados o incluso deprimidos. En este agitado estado tenemos una creciente tendencia a sentir que estamos perdiendo el control, y a percibir las cosas que la gente dice o hace como amenazantes o negativas.

Muchos líderes de éxito se entierran literalmente en su trabajo (a menudo agravando así los otros problemas de sus vidas). ¿Por qué lo hacemos? La mayoría queremos sentirnos bien y mantener una imagen positiva de nosotros mismos. Y muchos profesionales con talento no permiten que se les escape nada en el trabajo durante largos períodos de tiempo, al margen de todo lo que esté sucediendo en sus vidas. Mantienen un nivel razonable de eficacia y un área de éxito. Implicándose en exceso en el trabajo, especialmente en los momentos difíciles, la gente evita enfrentarse a los problemas reales de la vida fuera del trabajo, manteniendo a su vez una imagen de sí mismos razonablemente positiva.

La gente de éxito también cae en la trampa de creerse que sus logros son sólo mérito suyo, y que los fracasos son el resultado de los errores de los otros o del entorno.

Los líderes son presa fácil de este error porque, por distintos motivos, la gente que les rodea alimenta sus egos constantemente y de manera insidiosa, y así mantienen vivo el mito del éxito individual.

Como líder es probable que usted note que la gente se reprime, o se vuelven muy prudentes, o actúan como si no les preocuparan sus sentimientos de líder. De alguna manera, el poder que acompaña al liderazgo hace que la gente crea que el líder está como “por encima de todo”, y que no siente las cosas con la misma intensidad que la gente normal.

DESPERTAR A LA RESONANCIA Y A LA RENOVACIÓN

La incapacidad de manejar el Síndrome del Sacrificio puede significar que el liderazgo disonante aparezca por defecto. Y en muchos casos la salud psicológica o física de las personas se resiente. Viven con problemas digestivos, hipertensión o enfermedades del corazón; o puede que coman y beban demasiado y hagan demasiado poco ejercicio, o ninguno. Algunos pierden de vista todo excepto su trabajo —o las trampas del éxito—, y viven una vida superficial y con poco sentido.

Ésta es una de las grandes trampas para los líderes de éxito: a menudo pensamos que hacer más de lo mismo nos traerá los resultados que ansiamos, ***incluso cuando cada vez se ve más claro que los sacrificios constantes a lo largo de muchos años finalmente se vuelven contra nosotros.***

El Síndrome del Sacrificio cierra nuestra capacidad de ver posibilidades debido a los efectos de la ansiedad, el miedo y los nervios, y el daño físico a nuestros cerebros es muy real. El mero descanso no nos lleva a recuperarnos de los estragos causados por el Síndrome del Sacrificio.

Invertir la caída hacia la disonancia y mantenerse vigorizado como líder sólo es posible a través de un proceso de renovación. Los efectos del estrés del poder crónico no permiten que prosperen la mente, el cuerpo o el corazón, y como consecuencia incluso el espíritu puede menguar. ***Cuando nos dedicamos a la renovación personal, estamos mejor equipados para tratar con los retos y sacrificios inherentes al liderazgo.***

La concienciación como fuente de renovación

Definimos concienciación ***como un estar despierto, consciente y atento*** —respecto a nosotros mismos y al mundo que nos rodea—. La concienciación nos permite poner atención en todo cuanto nos acontece y frenar el Síndrome del Sacrificio antes de que nos frene a nosotros. Ser conscientes deliberadamente de nosotros mismos y de cuanto nos envuelve, humano o ambiental, invoca la capacidad de renovación.

La esperanza como fuente de renovación

Aunque la renovación empieza con la concienciación, esta conciencia no es suficiente. La renovación la estimulan las emociones positivas.

Cuando experimentamos ***esperanza***, el futuro que se avecina nos entusiasma y, generalmente, creemos que el futuro que imaginamos es alcanzable. La esperanza pone en funcionamiento y hace crecer nuestro espíritu y también moviliza energía. Hace que tengamos ganas de actuar, y nos permite recurrir a los recursos personales que tenemos al servicio del movimiento hacia nuestro objetivo. Además, la esperanza y las visiones que la acompañan son contagiosas. Son poderosas guías del comportamiento de ***los demás***. La esperanza es un imán emocional —mantiene a la gente vivo incluso cuando están en medio de desafíos—.

La compasión como fuente de renovación

Cuando experimentamos ***compasión*** sintonizamos con la gente que nos rodea. Entendemos lo que quieren y necesitan, y estamos motivados para actuar de acuerdo con nuestros sentimientos. Como la esperanza, la compasión invoca la renovación en nuestra mente, en nuestro cuerpo y en nuestro corazón. Y, al igual que la esperanza, la compasión es contagiosa.

Tanto si es para ayudarnos a oír las señales de alarma como para reafirmar nuestros valores esenciales como base para entrar en la renovación a través de la concienciación, la esperanza y la compasión, es útil revisar de vez en cuando cuáles son nuestros valores.



EL CAMBIO INTENCIONADO

Parte del reto de crear y mantener un liderazgo excelente es reconocer, manejar e incluso dirigir nuestro propio proceso de aprendizaje y cambio. Aquellos que gestionan su propio desarrollo de manera intencionada.

Están preparados para tomar buenas decisiones sobre lo que deben hacer para ser más eficaces, y para estar más satisfechos con sus vidas.

Los estudios de investigación de los últimos años han mostrado que el cambio sostenible se produce cuando nos centramos en cinco descubrimientos principales:

1. El **yo ideal**, o lo que usted quiere de la vida y la persona que quiere ser —que le conduce a su persona visión de futuro—.
2. El **yo real**, o el modo en que usted actúa y cómo le ven los demás; el resultado del comparar el yo real con el yo ideal es la identificación de sus puntos fuertes y sus puntos débiles —que le conduce a su hoja de balance personal—.
3. Su **agenda de aprendizaje** para sacar provecho de sus fuerzas y acercarle a su personal visión de futuro mientras podría estar trabajando en una debilidad o dos (o trabajando para mantener el estado ideal actual de su vida y su trabajo).
4. **Experimentar y poner en práctica nuevos hábitos** o reforzar y afirmar sus puntos fuertes.
5. **Desarrollar y mantener las relaciones personales y cercanas** —relaciones resonantes— que le permitan avanzar a través de estos descubrimientos hacia la renovación.



Aclararse sobre uno mismo y sobre cómo nos ven los demás es difícil y requiere valor. ¿Por qué? Porque con el tiempo construimos una determinada imagen (normalmente positiva) de nosotros mismos, y nuestra psique protege activamente esta imagen contra el daño o el cambio impidiendo que percibamos toda la información respecto a nosotros mismos, especialmente la información negativa o disconforme. Este mecanismo de defensa sirve para protegernos, pero también conspira para hacernos creer en una imagen de quién somos que se alimenta a sí misma, se vuelve autoperpetuante, y finalmente puede llegar a ser disfuncional. Por lo tanto, a fin de vernos a nosotros mismos realmente como somos, debemos bajar nuestras defensas.

Aunque muchos puntos fuertes —como la iniciativa, el empuje y la exigencia de excelencia— realmente conducen al éxito, también pueden volverse muy problemáticos para un líder y para la gente que le rodea cuando no son vigilados. De hecho, las personas que tienen una fuerte motivación para conseguir logros a menudo se encuentran empujando tan fuerte por la excelencia que en realidad sabotean su propio esfuerzo y el de los demás —no muy eficaz en las situaciones de liderazgo—. Esto es particularmente perjudicial al tratar con individuos fuertes en la cima de una organización grande, donde las relaciones son clave.

Cuando finalmente reconocemos que estamos yendo hacia un problema, a menudo nos preguntamos cómo no pudimos verlo antes. De hecho, sin embargo, verse a usted mismo como le ven los demás y analizar honestamente sus estados internos, creencias, emociones y así sucesivamente, es probablemente uno de los retos más difíciles del desarrollo.

Usted necesitará fuerza interior para mirar a su yo real. Es por esto que **primero** debe mirar al yo ideal. Esto le da una sensación potente, positiva y motivadora de lo que podría ser, que le sostiene a través del duro trabajo de mirar a su actual realidad. Por tanto, descubrir el yo real empieza por mirar bien su yo ideal.

Actuar de acuerdo con el plazo trazado y dirigirse hacia sus objetivos implica numerosas actividades y la experimentación con el nuevo comportamiento. Para desarrollar o conocer un nuevo comportamiento debe encontrar maneras de aprender más de las experiencias presentes o en curso.

Cuando empiece a verse envuelto en el cambio intencionado necesitará involucrar a otras personas –la conexión es esencial–

Éste es en realidad el primer descubrimiento –encontrar un formador o un buen amigo o tal vez un colega que está en una búsqueda similar–

CONCIENCIACIÓN

La concienciación es la capacidad de estar completamente consciente de todo lo que uno experimenta **dentro de su ser** –su cuerpo, mente, corazón y espíritu– y de poner una atención completa en lo que está pasando a nuestro alrededor –la gente, el mundo natural, nuestro entorno y los sucesos–.

Las personas que viven con conciencia plena localizan los problemas antes de que se vuelvan graves porque prestan atención a su voz interior: una voz que incluye intuición, sabiduría, y un sutil pero sofisticado análisis de lo que está sucediendo en el mundo.

La mayoría de nosotros pasamos por momentos en los que parece más fácil dejar nuestras creencias, apartarnos de nuestros principios y seguir de acuerdo con el status quo. En ocasiones, es mucho más fácil comportarse de manera políticamente correcta que de acuerdo con nosotros mismos. **Entonces a la gente le resulta demasiado sencillo mostrar que tiene valores sólo cuando alguien les está observando o cuando es conveniente.**

La concienciación empieza por la conciencia de uno mismo: conocerse a sí mismo le permite tomar decisiones sobre cómo responder a la gente y a las situaciones. Un conocimiento profundo de usted mismo le permite ser consistente, presentarse de una manera auténtica, tal como es. **Confiamos en –y seguimos a– la gente que es real, consistente, cuyo comportamiento, valores y creencias están alineados.**

Cuando somos conscientes, tenemos mayor control sobre nosotros mismos y sobre las situaciones porque vemos la realidad más claramente.

Hablar sin palabras

Nuestras sutiles respuestas emocionales y fisiológicas son una importante fuente de información, y en cualquier momento dado estamos intercambiando una enorme cantidad de información entre nosotros acerca de cómo nos sentimos. A través de cambios infinitesimales en las musculaturas y luego en las expresiones faciales, indicamos a los demás nuestras verdaderas emociones, dándoles pistas sobre cómo deben respondernos. Esta comunicación es crucial para facilitar la interacción social.

Caer en la inconsciencia

Hay varias razones por las que los líderes pueden perder fácilmente su posición de ventaja y caer en la inconsciencia.

Primero, las presiones del trabajo son tales que a veces es fácil tener estrechez de mirar –los procesos cognitivos naturales unidos a la presión del trabajo hacen que nos centremos en exceso en algunas cosas para exclusión de otras–. Segundo, muchos de nosotros nos encontramos en el camino del “debería hacer”, más que atender con cuidado a nuestras creencias y deseos más profundamente sostenidos. Y finalmente, debido a que los líderes son vulnerables y se encaran diariamente a enormes riesgos empresariales, muchas personas eligen estrategias de contención que les hacen cerrarse.

Cuando las personas protegen continuamente una imagen de ellas mismas, tenemos un indicio de que de hecho no poseen un fuerte sentido del yo, y de que son delicadas e incluso inseguras, intentando ocultarse de un mundo amenazante.

Algunas personas responden al miedo de ser descubiertas desarrollando una bravuconería superficial y utilizando como escudo una confianza en sí mismas exagerada. Ignorar u ocultar sus propias flaquezas. Evitan poner en sus equipos a personas fuertes que podrían descubrirles, y constantemente intentan hacer que todo el mundo preste atención a lo fabulosas que son. Otros construyen un muro; sencillamente es demasiado arriesgado dejar entrar a la gente.

Pero la concienciación **exige** la conexión con los demás. **Usted no podrá entender realmente a los demás a no ser que esté en contacto con ellos.** Muchos líderes se encuentran con que están rehuyendo deliberadamente la conexión y las relaciones directas en el trabajo.

La conciencia de uno mismo es un componente fundamental de la inteligencia emocional que tiene un impacto positivo no sólo en nuestro desarrollo personal y en nuestro bienestar, sino también en el resultado final. Así, la concienciación no es sólo una cosa que está bien tener —marca la diferencia en el rendimiento—.

¿Por qué es tan importante la reflexión? Se necesita mucho autocontrol para gestionar el inevitable estrés y las dinámicas del poder inherentes al liderazgo. **Si no tiene tiempo para sí mismo, para reflexionar, para encontrar paz, se verá perdido. Y si no tiene tiempo para sí mismo, no será bueno para nadie más.** La reflexión es una manera de construir un camino a la renovación en su vida. Esto incluye encontrar oportunidades de estar tranquilo y centrado.

ESPERANZA

Efectivamente, se ha demostrado que la esperanza induce otras emociones positivas, ideas más positivas, capacidades superiores para hacer frente a las dificultades y menor depresión.

Las emociones positivas, en concreto, causan impacto en nuestra actitud abierta y en la flexibilidad cognitiva, las habilidades para resolver problemas, la empatía, la voluntad para buscar la variedad y la constancia.

Cuando experimentamos esperanza sentimos euforia ante un futuro que nos parece factible. La esperanza es un estado emocional que va acompañado de ideas claras sobre lo que el futuro puede depararnos y cómo conseguirlo.

Líderes que demuestran a diario el poder de la esperanza nos ha enseñado tres lecciones fundamentales:

- Es preciso que el líder tenga sueños y aspiraciones, pero ha de estar también en contacto con quienes le rodean. Esto contribuye a configurar la imagen del futuro anhelado.
- Es preciso que el líder sea optimista y crea en su capacidad para lograr el cambio.

- El líder debe ver el futuro anhelado como algo realista y factible.

Las emociones positivas como la compasión, la confianza y la generosidad ejercen sin duda un efecto constructivo sobre el funcionamiento del sistema nervioso, el bienestar psicológico, la salud física y las relaciones personales. Así, la esperanza —como término que engloba una serie de emociones positivas— es beneficiosa para el individuo y sus relaciones.

Cuando una persona experimenta el potente impulso de la esperanza y del entusiasmo —**sobre la base realista además de la duda y la preocupación razonables**—, la energía se moviliza en una dirección positiva sin ponerse a la defensiva.

No se puede inspirar a nadie sobre una visión si no se es capaz de articularla, hay que conocerla tan bien que no sea necesario leerla para recordarla, que no sea un simple cartel en la pared. Sólo a partir de ese momento los líderes pueden inspirar esperanza a través de un sueño compartido, y sirve entonces la visión colectiva para renovar al líder y reinspirar energía en quienes les rodean.

CREER EN EL SUEÑO: FACTOR PRIMORDIAL DEL OPTIMISMO Y DE LA EFICACIA

El optimismo es una manera de ver la vida. Todos sabemos que las personas casi siempre ven las cosas según como se miren, y esta actitud es la que influye en los sentimientos y en la percepción de lo que nos sucede y nos rodea. **Las personas optimistas tienden a creer que van a suceder cosas buenas y que cuando hay contrariedades la situación no va a tardar mucho en mejorar.**

Lo interesante es que hay **comportamientos de liderazgo** asociados al optimismo, como son ver las oportunidades y superar con empeño los obstáculos para alcanzar un fin, así como esperar explícitamente lo mejor de las personas y las situaciones. Estos comportamientos son la clave de la inteligencia emocional, **y los individuos con tendencia al optimismo son más felices, más resistentes y más**

productivos; viven más, se recuperan antes de las enfermedades y suelen crear resonancia y ser buenos líderes.

Luego es evidente que es imprescindible que el líder se plantee por qué quiere inspirar esperanza, ¿para el bien común o para beneficio personal? Esta distinción es sin duda la diferencia entre el líder resonante y los demagogos.

Hay líderes manipuladores, incluso carismáticos, que saben crear una esperanza ilusa, no basada en un todo emocional positivo sino negativo. Estos líderes manipulan a la gente haciéndole creer que hacen bien propugnando la destrucción de los demás.

Para ser un líder resonante, la esperanza que sentimos y fomentamos en los demás debe servir para potenciar esa esperanza sin entorpecerla. Esto forma parte de la gran responsabilidad del buen líder.

Ver factible el sueño

Para inspirar a otros, el líder ha de estar en contacto con sus propias emociones y, por muy difícil que sea la situación, activar su propia esperanza. Es imprescindible, además, que el líder transmita y difunda su ánimo esperanzado, consciente e inconscientemente, de palabra y tácticamente. En momentos de crisis el líder debe tramitar información muy delicada, aceptando las realidades emocionales traumáticas de las circunstancias, tranquilizando al mismo tiempo a la gente diciendo que todo va solucionándose, para generar esperanza y no miedo, firmeza, y el ánimo de superar las adversidades, no desconcierto ni parálisis.

COMPASIÓN

Estar en sintonía con los demás implica **interesarse** por las personas, que es lo que suscita la compasión y despierta los sentimientos de curiosidad, respeto y auténtica empatía.

La compasión es empatía y afecto en acción. Abrirse a los demás nos permite hacer frente a las adversidades con creatividad y firmeza. **La empatía nos permite conectar con las personas y nos ayuda a hacer las cosas, superando el estrés del poder y los sacrificios inherentes al liderazgo.**

Para ser empático hay que empezar por sentir curiosidad por otras personas y sus experiencias.

Gran parte de la incomunicación se produce porque la capacidad recíproca de las personas para captar información se ve entorpecida por los prejuicios.

Es imposible liberarse de todos los prejuicios dado que no podemos vivir en este mundo sin dar por supuestas ciertas cosas. **Sin embargo, los buenos líderes son capaces de suspender automáticamente su juicio y aplicarse a entender a los demás sin filtros.** Los buenos líderes se preocupan por tratar de entender a los demás y sentir lo mismo que ellos, viendo el mundo bajo el mismo prisma para actuar en consecuencia con lo captan.

Definimos la compasión como una entidad de tres componentes:

- Comprensión y empatía hacia los sentimientos y experiencias de los demás
- Afecto por los demás
- Disposición para actuar según esos sentimientos de afecto y empatía



“SÉ TÚ MISMO EL CAMBIO QUE DESEAS VER EN EL MUNDO”

LAS PERSONAS QUE CREEN que pueden ser grandes líderes sin una transformación personal se engañan.

No se puede inspirar a los demás y crear las relaciones profundas que despiertan la grandeza en las familias, las organizaciones y las comunidades sin sentirse inspirado y sin esforzarse en ser el mejor individuo posible,. Debes “ser tú mismo el cambio que deseas ver en el mundo”.

El problema estriba en que la transformación personal no es fácil, pues es muy arduo enfrentarse a las propias deficiencias. La sinceridad con uno mismo causa vulnerabilidad porque molesta y duele vernos cómo somos realmente. Contrariamente a la creencia generalizada, el cambio sí no es la más difícil, sino el sincerarse consigo mismo viéndose sin filtros y reconociendo la necesidad de cambiar.

Es duro descubrirse a uno mismo.

¿Cómo saber si se es un auténtico líder? Plántese las siguientes preguntas:

- ¿Soy una persona que inspira a los demás?
- ¿Sé crear un ambiente emocional y positivo caracterizado por la esperanza?, y
- ¿Estoy en contacto con los demás? ¿Sé lo que esconden su corazón su mente? ¿Siento y demuestro compasión?, y
- ¿Soy consciente, auténtico y acorde conmigo mismo, con los demás y con el entorno?



Elaborado por



Carlos.Aguirre@incae.edu