



NÚMEROS Y LETRAS PARA LIDERAR

Por: JORGE SALINAS
Presidente de Atesora

Dice la **ley de Brown** que liderar en política es una tarea relativamente sencilla. Sólo tenemos que renunciar a alguno de nuestros principios y valores básicos para luego identificar alguna masa de gente que se esté moviendo en una determinada dirección y ponernos delante de ella.

Sin embargo en el ámbito empresarial esa tarea no es tan sencilla y exige del conocimiento de algunos *números y letras*.

Tres eran tres las hijas de Elena. La Santísima Trinidad es cosa de tres, el Padre, el Hijo y el Espíritu Santo. Tres son los Reyes Magos de Oriente. Cabalísticamente Tres es el primer número impar ya que el uno es la unidad. Tres por tres son nueve, que por tres son veintisiete, que por tres son ochenta y uno, donde sumados el ocho y el uno son nueve que dividido entre tres son tres.

Según la filosofía de Platón el número tres también simboliza la Suprema Perfección. Pues bien, tres también es el número mágico para liderar.

Será fácil de memorizar para el lector que teniendo en cuenta **3p, 3c y 3b**, el principal trabajo de un líder, que consiste en influir sobre los demás para conseguir resultados, se convertirá en una tarea más sencilla.

Las tres P's nos permitirá recordar que un acto de Management con colaboradores consiste en equilibrar adecuadamente y de manera personalizada las tres esquinas de un triángulo. Utilizando, por conveniencia nemotécnica, vocablos anglosajones, el líder tomará en cuenta la P de **"Protection" (Protección)**, la P de **"Permision" (Autorización-Flexibilidad)** y la P de **"Performance" (Rendimiento, resultados)**.

El líder protegerá a los miembros de su equipo dándoles las reglas claras, marcando una visión, identificando y asignando objetivos entendibles y asumibles, asignando roles, marcando territorios, dando feed back adecuado en tiempo y forma, liderando con el ejemplo y confrontando cuando sea necesario.

El líder dará flexibilidad a sus seguidores autorizándoles a tomar sus propias decisiones, favoreciendo la independencia, haciéndoles partícipes de las decisiones, dejando espacio para el error como una de las bases del aprendizaje y el desarrollo profesional. Respetará las diferencias y admitirá los cambios de opiniones y estrategias.

El líder protegerá y dará flexibilidad a los miembros de su equipo **para conseguir resultados**. Sin resultados no hay liderazgo. Recordad que liderar es coordinar acciones, recursos y personas para conseguir resultados.

La tres C's nos permitirán recordar los elementos básicos para generar compromiso. **La "C" de Coherencia, la "C" de Comunicación y la "C" de Confianza.**

Generamos **Compromiso** desde la coherencia de nuestras acciones. Cuando decimos lo que pensamos y cuando hacemos lo que decimos que vamos a hacer. No alimentamos la *esquizofrenia organizacional*. Veo tantas y tantas empresas donde lo que se hace nada tiene que ver con lo que se dice y con lo que se piensa.

La **comunicación**, cuando está dotada del contenido y la forma adecuada. Cuando es transparente y llega al público objetivo en el momento preciso se revela como una herramienta extraordinaria para el cultivo del compromiso.

El líder que compromete a sus seguidores, es además un líder confiable, genera **confianza**. La gente se compromete sólo con aquellas personas en las que confía. Confianza que a su vez está asentada en 3 patitas (Otra vez el número tres). *La sinceridad, la competencia y la credibilidad.*

Pero habiendo hecho esta reflexión sobre los elementos que generan compromiso, queda el fundamental que es el sentimiento de libertad de quien se compromete. **Sin libertad no hay compromiso**. El profesional que dice estar comprometido con un proyecto porque piensa que es la manera de seguir cobrando la nómina a final de mes, no está comprometido al 100%, o podemos decir que acepta y respeta un acuerdo con su compañía pero no hay "entrega". La "entrega" sólo se produce desde la libertad. La "entrega" no se puede exigir, la "entrega" sólo se puede regalar.

Las 3 B's nos ayudará a recordar, utilizando de nuevo anglicismos, la manera en las que un líder genera el espacio adecuado para que sus seguidores se motiven. Y digo bien, "para que ellos se motiven". No podemos motivar a alguien que no quiere ser motivado, sólo podemos alimentar un proceso relacionar para que los seguidores encuentren las bases de su entusiasmo.

La "B" de Be (ser), la "B" de Belong (pertenecer), la "B" de Become (convertirse, transformarse), conforman los anclajes claves para la motivación intrínseca.

Es rigurosamente cierto que el dinero, el glamour de una empresa, el cargo, el espacio donde trabajo, la calidad del ambiente y los beneficios sociales que percibo en

mi empresa son elementos que me motivan. Sin embargo todos ellos, identificados como elementos extrínsecos, me motivan a corto o a medio plazo.

Habitualmente las compañías recurren a estos elementos para hacer que la gente de valor permanente a la empresa, y eso cuesta mucho dinero, es la forma en la que "retienen al talento".

Sin embargo, respetando a la gente de mi entorno profesional, teniéndoles en cuenta, haciéndoles ver que son valiosos, que son importantes para nosotros, escuchándoles, contando con su opinión, alimento la primera **B (Be)** para que se motiven.

Además haciéndolos partícipes de un equipo, de un proyecto, con comunicación transparente, adecuado y a tiempo. Siendo coherente con los mensajes y liderando con el ejemplo, alimentaré la segunda **B (Belong)**, la de la pertenencia, la del equipo donde todos sudamos la misma camiseta y tenemos un objetivo común.

Si a todo esto añadimos que generamos el espacio y proporcionamos las herramientas para que la gente tenga la oportunidad de "crecer" dentro de la compañía, desarrollarse, madurar, transformarse. Que perciban que son cada vez mejores y que, además de contribuir, aprenden, alimentaremos la tercera **B (Become)**.

Utilizando las tres B crearemos una atmósfera que favorezca la motivación intrínseca, la más duradera, la que compromete y entusiasma a medio y a largo plazo. La que no cuesta tanto dinero a las compañías y sin embargo permite "*seducir a la gente*" para que se entreguen a un proyecto profesional.

Os deseo tres veces mucho éxito en la desafiante tarea de liderar personas.