

PERSONAL & PROFESIONAL



Julián Gutiérrez Conde

“Liderazgo por impulsión”

La principal función directiva es la de estimular la energía organizativa disponible. Las personas y las organizaciones somos, en definitiva, cúmulos de energía que se encuentra disponible y que, adecuadamente tratada puede convertirse en rendimiento satisfactorio.

Maximizar positivamente ese rendimiento es la misión esencial de los dirigentes. No es, por tanto, su mayor conocimiento del negocio, lo cual es conveniente e importante, sino su talento relacional positivo lo que les califica como líderes. Las organizaciones y las personas no tratadas adecuadamente, no estimuladas, tienden a la pasividad y a la inercia de regodearse en la parálisis o en la apatía. Sin embargo los seres humanos y las organizaciones activadas pueden llegar a conseguir Resultados y Metas que, a priori, parecían imposibles de alcanzar.

La tarea directiva esencial consiste en desatar ese proceso estimulador para desarro-



Biblioteca de RR.HH.

llar lo mejor de las aportaciones individuales y grupales, movilizar y coordinar sus contribuciones, y focalizarlas con inteligencia para conseguir propósitos y lograr metas.

En mi libro expongo la trascendencia y el impacto que el adecuado tratamiento del ombligo propio y de la interacción entre ombligos, tienen para poner en marcha esa estimulación.

Me ha costado años, primero de observación y luego de reflexión, llegar a esta conclusión y luego darme cuenta de la trascendencia que los sentimientos emocionales juegan un papel trascendente en la generación energética de las organizaciones.

Desde niño, cuando fundé el primer periódico que hubo en mi querido Colegio Corazonista, me di cuenta de que cuando alentaba a mis compañeros con un proyecto ilusionante, la energía de todos se sumaba y multiplicaba sus efectos para conseguir un deseo Común. También percibí que cuando a las personas se les pedía opinión y contribución, eran capaces de darla y de entregar enormes dosis de inteligencia y bien hacer. Una fuerza de empuje desmesurada.

Más tarde, y a lo largo de mis años con responsabilidades de Alta Dirección, me di cuenta que cuando planteábamos un nuevo Proyecto Empresarial, los colaboradores jugaban un papel trascendental tanto en su impulsión como en su paralización. He visto proyectos excelentes quedar bloqueados y otros desarrollarse hasta extremos insospechados. La clave de aquellos resultados no estaba ni en la capacidad financiera, ni en la inteligencia o preparación de las personas sino en la capacidad para Movilizar sus Convicciones y Sensaciones. Dicho de otro modo, el Liderazgo jugaba un papel trascendental. Había “algo” que lograba hacer que el empuje y la energía fluyeran desde el interior de las personas. Tanto llegue a convencerme de la existencia de “esa Sabiduría Colectiva” que adopte el hábito gerencial de, antes de poner en marcha un nuevo desafío, exponerlo ante un grupo numeroso de personas de todos los niveles y ver sus rostros. Me di cuenta que la primera fase para el éxito de un Proyecto, consistía en conseguir “leer en sus caras” el sentimiento que les causaba. Si veía brillo y luz en sus rostros sabía que su energía se pondría en marcha y contribuirían con intensidad a su desarrollo. ¡Habíamos logrado adhesiones!. Y que si les “sonaba lejano” aparecían inmediatamente sensaciones de inseguridad, desconcierto o desconfianza.

La conclusión a la que llegué fue que las convicciones, no se construían solo con argumentos y explicaciones racionales sino con “algo más”. Con algún otro “factor previo” que residía en otro lugar y cuya estimulación comenzaba

a desarrollarse o a bloquearse mucho antes de que el cerebro actuara. A ese otro lugar lo llamé "ombbligo". Me di cuenta de que el ombbligo constituye el eje nuclear de las personas, algo así como el motor subliminal del que partían los estímulos consultivos para el cerebro.

En el ombbligo se aloja un yo subliminal al que nuestro cerebro racional consulta antes de operar. Es un centro de convicciones previo al que el cerebro racional se dirige para captar impresiones y sensaciones antes de actuar. Tomando este "descubrimiento" y dando por sentado que un directivo es un estimulador de energías, es por lo que baso toda mi teoría del liderazgo en el desarrollo de herramientas capaces de estimular primero y sutilmente al ombbligo del otro para conseguir que emita sensaciones proactivas al cerebro racional y logre su desbloqueo. Esa fórmula preparatoria, mediante el impacto subliminal, hace que entre en juego la predisposición.

Hace poco, investigando sobre las causas y orígenes de este efecto, di con la obra de Irina Matveikova que trata sobre la existencia de lo que denomina "el cerebro del aparato digestivo". Así escubrí las investigaciones del doctor Michael Gerson, de la Universidad de Columbia. Cuanto más leía, más me sorprendía. Aquello daba explicación científica y soporte a mis impresiones. Fue una sensación especial la que sentí conforme avanzaba en sus explicaciones sobre las funciones y comportamientos del aparato digestivo. Lo que leía encajaba perfectamente con la tesis que yo defendía. Lo que yo llamaba el ombbligo no era otra cosa que lo que científicamente se corresponde con el aparato digestivo. Así fue como tuve conocimiento de que en ese entramado digestivo, y más concretamente en el intestino, se agrupan más de cien millones de neuronas de características similares a las del cerebro y la medula espinal. Así fue como verifiqué que el cerebro digestivo existe incluso en los animales y que antropológicamente es mucho más viejo y su desarrollo muy anterior al de la inteligencia racional. Probablemente por esto el sistema digestivo está más desarrollado en sus capacidades que el sistema cerebral racional.

Esta es la causa por la que no solo tenemos que tenerlo en consideración sino que nos ofrece una excelente oportunidad de, mediante el ejercicio de un liderazgo sofisticado, conseguir su activación para el logro de un desarrollo energético mayor y más enriquecedor.

Personajes como Gandhi, Martin Luther King o Mandela, a los que aludo en mi libro, manejaban, conscientemente o no, estas herramientas. Espero resulte interesante a nuestros dirigentes. ■

LA CASA DE LA EFICACIA

MAELLA, Pablo. Empresa Activa. 2013. 160 páginas.

Todos queremos ser más eficientes en nuestro trabajo y en la vida. Para conseguirlo hay que tener en cuenta determinados ladrillos que son los que cimentan la casa de la eficiencia. Comenzando por la responsabilidad personal, pasando por la suerte y terminando con la simplificación, todo proceso de productividad eficiente tiene que estar compuesto por los ocho pilares que el autor explica y desarrolla en forma muy amena y con ejemplos. ■



ESCRIBIR, HABLA, SEDUCE

PEREZ DE LAS HERAS, Mónica. LID Editorial. 2013. 232 páginas.

Si eres emprendedor, es imprescindible que sepas hacer una efectiva presentación sobre tu empresa; si eres conferenciante, debes conocer cómo se hace un Pecha Kucha, básico para aprender a sintetizar y controlar los tiempos; si eres periodista, tu oportunidad está en saber escribir discursos con PNL, un trabajo de presente y futuro; y si diseñas presentaciones visuales para ti o para otros tienes que estar a la última en cuanto a tendencias de comunicación. ■



DEFIÉNDETE DE TU JEFE

MARAÑÓN, Fernando. Oberón (Anaya). 2013. 192 páginas.

Fernando acompañó a jefe a una reunión en EEUU. Al terminar salieron a asear para despejarse. Sin saber cómo, Fernando se encontró de repente arrancando los pantalones a un maniquí. Su jefe, con la cara desencajada, gritaba: "Tira Fernando. Por tu padre. ¡Tira más fuerte que estos pantalones me los llevo!" ¿Qué estaba haciendo allí Fernando? ¿Por qué están todos los jefes medio locos? El autor demuestra que hay diferentes arquetipos y te enseña a catalogar el tuyo para que aprendas a verle venir. Es la clave para tener una relación fluida con él. ■

