



YACHAYHUASI - Reflexión #41

Yachayhuasi: la "Casa del Saber" del Imperio Inca, donde los jóvenes caciques recibían la mentoría de sus maestros Amauta. Esta reflexión quincenal está dirigida a los profesionales que facilitan, lideran y gerencian los procesos de transformación organizacional.

Dr. Gilbert Brenson-Lazán, Presidente Ejecutivo - Amauta International, LLC

E-Mail: gbl@e-amauta.com

Website: <http://amauta-international.com>

LIDERAR ES SERVIR

A través de la historia hemos visto dos polos en el estilo de liderazgo: el Líder "Rambo" y el Líder Siervo. Mientras aquel estilo puede ser conveniente en períodos de caos, crisis o confusión, el Líder Siervo es el que logra transformación y trascendencia, como aquel Líder cuyo nacimiento celebramos este mes los Cristianos y Cristianas. Para su reflexión este fin de año, a continuación se encuentra una lista de comprobación sobre cómo es el Líder Siervo:

- Escucha atentamente al otro, lo que dice y lo que no dice, para comprender su perspectiva.
- Escucha su propia voz interior y confía en su propia intuición.
- Muestra un afecto sincero por los demás y un interés en lo que dicen y hacen.
- Elogia el ser (cualidades) de los demás y corrige el hacer (conductas improductivas).
- Valora y aprovecha la diversidad para construir sinergias y co-construir nuevas opciones.
- Tiene conciencia de sí mismo y de su impacto sobre los demás...y lo facilita en los demás.
- Está "agudamente despierto y razonablemente perturbado" ante la injusticia.
- Es asertivo sin ser arrogante y es manso sin ser menso.
- Convince con su ejemplo y el acuerdo dialogado, más que con el sermón o la coerción.
- Facilita la construcción de consensos cuando sea posible y apropiado.
- Inspira a los demás a tener grandes sueños y una visión que trasciende la "lógica".
- Integra las lecciones del pasado con las realidades del presente y la esperanza del futuro.
- Cuida a los demás sin sobreprotegerlos; estimula su autonomía sin abandonarlos.
- Asegura la co-evolución alineando los intereses individuales con los organizacionales.
- Delega o acuerda una responsabilidad con la autoridad necesaria para cumplirla; sabe que la autoridad sin responsabilidad es tiranía y la responsabilidad sin autoridad es esclavitud.
- Hace emerger la efectividad del equipo y no de un estilo de "controlar y comandar".
- Sabe que su reto no es tener la respuesta correcta, sino de hacer la pregunta apropiada.
- Comparte con pasión la visión de lo que su organización puede llegar a ser...y la responsabilidad de lograrlo .
- Estimula la participación para que todos se sientan dueños de un proceso y no sus víctimas.
- Cree en el valor intrínscico del ser humano y en el potencial de sus grupos.
- Presume que toda conducta humana tiene buena intención, al menos para su autor.
- Promueve el crecimiento físico, mental, social y espiritual de todos en la organización.
- Sabe que los principales recursos que necesita su organización ya se encuentran dentro de la sabiduría, las experiencias y los conocimientos de sus colaboradores.
- Reconoce que su equipo y su organización son comunidades en construcción que pueden llegar a transformar muchos mundos.

REFLEXIÓN:

¿Cómo me califico a mí mismo en estos veinticuatro puntos?

¿Qué voy a hacer al respecto en 2007?

Para más información sobre el Liderazgo Siervo, visite nuestra [Biblioteca Virtual](#).