



## EL LEGADO

Una magnífica medida para evaluar la efectividad de los líderes es saber si sus seguidores se ponen contentos cuando el líder llega o cuando éste se va. Pero ¿qué significa esto en términos de la trascendencia de un persona que se precie de ser líder? Sencillamente el legado que está dejando.

Un líder es aquella persona que logra que los demás hagan lo que conviene a la mayoría, convencidos de la misión; los acompaña en el proceso y llega junto con ellos al destino, con las implicaciones que esto tenga.

Ahora, ¿qué hace el líder que se prepara para dejar un legado? Se conoce a sí mismo, conoce a sus seguidores, los ayuda a desarrollar su mejor versión como seres humanos y a cumplir la paradoja de todo líder: ya no ser necesario.

Si obtenemos esto de una persona, difícilmente nos alejaremos de ella, no importa si somos individuos o empresas. Pero si el individuo se va, sus enseñanzas quedarán en el grupo que lideró. Eso es el legado.

Se ha hablado mucho acerca de las características del liderazgo y los diferentes modelos, el carisma y cómo llegar a ser líder. No obstante, poco he leído sobre la importancia de preparar lo que se queda cuando ya no se está, y lo que hay que hacer para que los demás disfruten de las acciones del líder. Normalmente, queremos ser líderes y disfrutar de los resultados en el momento que lo somos, pero nos olvidamos de lo que vamos a dejar como herencia intangible.

Recientemente, en una reunión con colegas, uno de ellos mencionó que trabajaba con directivos en preparar su legado, lo cual me pareció fascinante, porque –más allá del ego que esto pueda suponer– se refería al beneficio de su actuación en el paso por la empresa. Pensar así realmente generaría un cambio cuántico en el pensamiento de las personas que quieren ser líderes.

Así, pues, la pregunta que iniciaría este pensamiento poderoso es: ¿Qué permanecerá en las personas con las que intervingo una vez que me vaya?

Aquí algunas reflexiones:

### CONCERNOS A NOSOTROS MISMOS Y TRABAJAR EN NUESTRAS

- **FORTALEZAS.** Cuando se trabaja en un plan de mejora o desarrollo personal o profesional, la mayoría de las personas y empresas comienzan haciendo un diagnóstico, que arroja las fortalezas y debilidades (o áreas de oportunidad si queremos utilizar un eufemismo). Posteriormente, trabajan en elaborar un plan de acción en el que tratan de reducir estas áreas de oportunidad. La recomendación es trabajar principalmente en las fortalezas para volvernos mejores en lo que somos buenos. Si hay alguna debilidad que se requiera subir porque no está en el estándar esperado, entonces esa sí se trabaja. Invertir recursos en las fortalezas asegura un crecimiento más rápido. Trabajar en las debilidades nos llevará a la medianía generalizada (medio-cridad). Los líderes destacan no porque hacen todo bien, sino porque son muy buenos en algo específico y cuando esta maestría la pueden transmitir a los demás.

- **MIRAR ALTO Y COMPARARNOS CON NOSOTROS MISMOS.** Imaginemos que queremos ser buenos corredores y definimos los cinco kilómetros como distancia a trabajar. Revisamos en cuánto tiempo corre la persona que será nuestro modelo a seguir (esto depende realmente de nosotros

y del nivel que podamos lograr). Definimos nuestro plan de trabajo y medimos nuestros avances contra nuestros tiempos previos. ¿Qué pasa si nos medimos siempre contra el modelo de rol (el nivel al que queremos llegar)? Frustración. No estoy diciendo que en algún momento no podamos llegar e inclusive sobrepasar ese modelo, pero la mayor competencia que vale la pena enfrentar es contra nosotros mismos. En el caso del liderazgo, resulta muy conveniente estudiar y conocer diferentes modelos y herramientas relacionadas, pero definir una persona (o varias) que reúna las características deseadas, que nos permita observar qué hace y cómo lo hace. Esto lo podemos definir como modelo de rol. De hecho, la tan interesante programación neurolingüística surge a partir de copiar lo que hacían personas expertas en un campo específico para lograr resultados similares.

**SABER SER SEGUIDOR.** Hablamos de tener humildad, refiriéndonos a la parte positiva de la etimología de la palabra que tiene que ver con estar a nivel de la tierra (hummus), pudiendo aceptar las cualidades de otros y reconocer inclusive tanto nuestras fortalezas como nuestras debilidades.

**SER CONSCIENTES DE QUE SI SEGUIMOS A LOS QUE CONSIDERAMOS**

**LÍDERES, PODEMOS LLEGAR A SERLO.** También significa que para ser líderes de otros, tenemos que comenzar a saber cómo liderarnos a nosotros mismos. Para ello sirve el conocernos y tener la decisión y disciplina de trabajar en nuestro desarrollo como personas y profesionales en lo que decidimos hacer. Entender que siempre habrá alguien de quien podemos aprender y que todos somos diferentes pero valemos lo mismo.

**CONOCER A LOS SEGUIDORES.** Si uno tiene gente a su cargo (empleados, hijos o personas bajo su custodia) es importante tomar en cuenta la verdadera regla de oro de la atención al cliente: trata a los demás como les gusta ser tratados. Esto significa que para poder ayudar a las personas no podemos tratarlos igual. Es tremendamente más potente tratarlos como les gusta o requieren ser tratados de acuerdo con las circunstancias, pero pensando en su beneficio. De hecho, uno de los modelos más prácticos de liderazgo que conozco se llama Liderazgo Situacional. En este modelo, se indica que cada persona debe ser liderada de acuerdo con su nivel de preparación en cada tarea o situación específica, y no siempre de la misma forma.

**PREDICAR CON EL EJEMPLO.** Dicen que la palabra mueve pero el ejemplo arrastra. Para todos aquellos que tenemos hijos, probablemente nos quede más claro que ellos (nuestros hijos) imitan nuestro comportamiento sin siquiera haberles dicho lo que tienen que hacer (inclusive lo hacen antes de hablar siquiera). Asimismo, cuando tenemos gente a cargo, lo que harán al no tener otro parámetro inicial es copiar nuestro comportamiento. Primero, quizá, para que los aceptemos, sobre todo cuando los vemos, y después

para asegurar la efectividad en las acciones cuando no estamos. El ser congruentes con lo que decimos y hacemos es muy importante, pero más aún es creernos nuestro propio dicho. Esto es, ser nosotros mismos siempre, por lo que hay que desarrollar nuestra mejor versión. Ese siempre será el principal trabajo de un líder.

**DESARROLLAR LÍDERES.** Existen diferentes tipos de líderes (técnicos, democráticos, carismáticos); no obstante, todos tienen en común que encabezan grupos de personas. El enfoque de una persona que quiere dejar un legado como líder deberá tener énfasis en convertirse en un experto en la relación y acompañamiento de gente. Una persona capaz de lograr sacar de los demás su mejor versión.

Un líder se convierte en un modelo de rol de forma inconsciente, la mayor parte de las veces, para los seguidores, y su comportamiento es replicado aún y cuando el líder no se encuentre presente.

Dejar un legado conlleva a conocernos y prepararnos primero, para luego acompañar a las personas que tocamos (hablando de aquellas con las que tenemos una relación cercana sin importar la índole de ésta) ayudándolas y provocándolas positivamente para tener un motivo superior de evolución proveniente del interior de cada una. Ese motivo que perdura a través del tiempo y el espacio es el legado. Las organizaciones cambian en sus metodologías, su gente, sus políticas, reglas, valores y objetivos empresariales, pero la esencia de las personas permanece inmutable. El líder que deja un legado es aquel que conoce, reta y empodera a su gente para potencializar sus capacidades y a seguir así sin importar los cambios exteriores.🌐

**Juan Carlos Flores Merino** es socio Director de Acctúa y asociado de Potencial. Estudió ingeniería industrial en la UVM, un MBA en la Universidad de las Américas México y una maestría en educación, neurocognición y aprendizaje en el Instituto de Enlaces Educativos. Tiene certificaciones en coaching, P.N.L. y es facilitador de Grupos de Codesarrollo Profesional. Actualmente es facilitador de diversos programas de desarrollo humano.

Contacto: [contacto@potencial.com.mx](mailto:contacto@potencial.com.mx)