

HUMILDAD: 1 LECCIÓN

QUE CAMBIARÁ TU VIDA Y LA DE LOS TUYOS



Se dice erróneamente que alguien pobre, es humilde. Se asume que la humildad es servilismo, sumisión, docilidad. Es peor aún cuando se asocia a la humildad con la pérdida de amor propio, dignidad y auto-respeto. La humildad nada tiene que ver con lo anterior.

El sentido de la humildad asociada al liderazgo tiene que ver con reconocer cuándo necesitamos ayuda. Nos ganamos el respeto de los miembros de nuestro equipo cuando sabemos pedir ayuda a quien pueda brindárnosla.

También, la humildad se manifiesta cuando dejamos el orgullo de lado y permitimos que nuestros colaboradores aporten en nuestras discusiones y luego, también aparezcan en la lista de reconocimientos.

El desarrollo de la humildad nos da poder para expulsar de nosotros la arrogancia, que lo único que logra es aislarnos, porque ¿quién querrá apoyar a un fanfarrón?

La arrogancia es grave porque genera una malsana competencia interna cuando lo que debemos es trabajar en colaboración. La carencia del sentido de humildad nos priva la posibilidad de escuchar ideas de otros. Empobrece el análisis y genera puntos ciegos sobre nuestras debilidades.

El concepto de líder con actitud humilde es nuevo. Allá en 2001, el famoso consultor y autor Jim Collins publicó en Harvard Business Review el artículo Level 5 Leadership [SEP]The Triumph of Humility and Fierce Resolve (puedes comprarlo en hbr.org) donde introdujo la definición de Liderazgo Nivel 5 después de haber dedicado 5 años en revisar el historial de rendimientos de 40 años de 1,435 buenas compañías. El estudio tenía como propósito contestar la pregunta ¿puede una buena compañía convertirse en una grandiosa, y si puede, cómo? El resultado fue que solo 11 de ellas pudieron pasar a la categoría de grandiosas. ¿Por qué? Porque tenían líderes que podían construir grandeza perdurable a través de una combinación paradójica de humildad personal y determinación profesional. En base a este estudio, Jim Collins publicó Good to Great en 2004, libro de lectura obligatoria.

Entonces, ¿QUÉ SIGNIFICA SER HUMILDE?

1. PEDIR AYUDA.

Pedir ayuda no sólo no es ser débil, sino todo lo contrario. Pedir ayuda es uno de los rasgos de mayor fortaleza emocional. La gente ganadora pide ayuda cuando lo necesita y avanza en la vida; la gente perdedora se refugia en su orgullo y queda estancada. Hay



que pedir consejo, asesoramiento u opinión a los que más saben, ya sean consultores, asesores, coaches o demás colaboradores. Nadie lo sabe todo y siempre, y menos en tiempos tan complejos. La autosuficiencia (el complejo de 'llanero solitario') siempre ha sido peligrosa porque conduce a la ineficacia y a la ineficiencia, pero hoy lo es todavía más.

2. PREGUNTAR.

Decía Peter Drucker que “el líder del pasado era el que sabía dar instrucciones; el líder del presente y del futuro es el que sepa preguntar”. Porque en la actualidad todo cambia muy rápido y es fundamental estar muy



pegado al mercado. Siempre existe la tentación de quedarse en la cueva, en el despacho, que es lo cómodo, en lugar de estar en la calle cerca del cliente. Un despacho es un lugar desde el que contemplar el mundo. El propio Richard Branson también señala: “El contacto con el cliente es fundamental ya que da

un conocimiento del negocio que no se puede tener, de ninguna forma, sentado detrás de una mesa. Dedicar gran parte de tu tiempo a experimentar tus propios negocios y a compartir opiniones con los clientes”.

3. FEEDBACK.

No hay mayor enemigo para crecer y mejorar que tenerle miedo a la verdad. Para mejorar hay que hacer autocrítica, pero no es algo común porque la autocrítica es el suicidio de la vanidad. Todos decimos que hay que pedir feedback, pero en realidad a nadie nos gusta que nos digan lo que no queremos escuchar. Jack Welch, ex CEO de General Electric, decía: “Enfrenta la realidad tal y como es, no como era o te gustaría que fuese”. No hay nada más sano que tener a alguien de confianza que nos diga las cosas sin tapujos. Los buenos líderes siempre quieren saber la verdad y además rápido, porque entonces pueden actuar para corregir. Mentir (se) es prolongar un fracaso. Los seres humanos tenemos una gran facilidad para negar la realidad porque nos evita asumir responsabilidad, cuando el verdadero liderazgo es aceptar la propia responsabilidad.

4. DEJARSE ENSEÑAR.

En tiempos pretéritos, a mayor edad, mayor sabiduría. Hoy día eso no es del todo cierto, porque Internet y las redes sociales han transformado nuestra forma de interactuar y relacionarnos con el mundo. Antes era impensable que un joven fuese millonario, ahora encontramos cientos por todo el mundo. Cada vez se habla más del ‘mentoring inverso’, pues son los más jóvenes quienes están mentorizando a las cabezas directivas en muchas cuestiones de actualidad, porque a ellos les gusta ser pioneros, probar, trastear y además están al tanto. Tienen mucha más agilidad y rapidez, así que antes que perder el tiempo leyendo cualquier manual de instrucciones, mejor acelerar nuestro aprendizaje dejándose enseñar por los que más saben. Ya lo decía Ralph Waldo Emerson: “Todo el mundo que conozco es superior a mí en algún sentido. En ese sentido aprendo de él”.



5. ESCUCHAR.

Desde el punto de vista del cliente externo (consumidor), vender es solucionar problemas a la gente; y para solucionar sus problemas tienes que saber cuáles son sus problemas; y para saber cuáles son sus problemas, tienes que escucharlos. Escuchar es la forma más efectiva de saber qué es



importante para alguien. Los grandes líderes son grandes escuchadores: hablan menos y escuchan más. Y desde el punto de vista del cliente interno (empleado), diriges bien si escuchas bien. No puedes dirigir a quien no conoces. Es muy difícil relacionarse con otro ser humano sin comprenderlo, sin conocer su realidad personal. La empatía es fundamental. Si no conoces a la gente, no puedes relacionarte con ella. Y para conocerla, tienes que mostrar interés por su vida. Y mostrar interés por su vida, supone escucharla bien. El propio Peter Drucker también apuntaba que “muchos directivos se creen maravillosos porque hablan bien; cuando no se dan cuenta de que ser maravillosos con las personas es escucharlas bien”.

6. OBSERVAR.

Yogi Berra, conocido jugador de baseball norteamericano, señalaba: “Se puede aprender mucho tan sólo observando”. Observar no es sino otra forma de escuchar, pero indirecta. En la escucha tienes a alguien del que absorbes directamente, mientras que observando absorbes del contexto. Te nutres de inputs de situaciones, informaciones o personas de manera lateral. Las personas observadoras en cualquier circunstancia tienen una ventaja competitiva para llevarse información de cualquier contexto y aplicarla a su día a día para aportar valor, que en definitiva es de lo que se trata.

“La humildad no es pensar menos de ti mismo, es pensar menos en ti mismo.” Rick Warren, autor de Liderazgo con Propósito.

“La humildad es una gran cualidad de liderazgo que deriva respeto y no sólo miedo u odio.” Yousef Munayyer, analista y pensador político palestino.

FALSA HUMILDAD

Según una reciente encuesta, la humildad también es una de las cualidades de liderazgo mejor valoradas en la actualidad. Sin duda alguna, es preferible a ser un presumido y un fanfarrón.

Pero la búsqueda de líderes humildes ha alentado a toda una nueva escuela de contraproducente autopromoción. Por supuesto debes mostrarle agradecimiento al jurado que te eligió como uno de los ‘Sesenta Líderes Servidores más Autocríticos’ — eso es sencillamente ser cortés — pero espera a tuitear a tus millones de seguidores cuán humildemente honrado estás por el honor. De lo contrario, simplemente llamas la atención acerca de la enorme brecha entre lo que dicen los líderes y lo que realmente hacen.



Uno de los problemas es que la humildad no es tan simple como ser modesto y mantener un perfil bajo. “El jugador más valioso (MVP, por sus siglas en inglés) de un equipo ganador que les agradece a sus compañeros pero que realmente cree que el resultado ganador del juego se debió únicamente a sus contribuciones, estaría demostrando modestia pero carecería de humildad”, explicó un informe de 2005 titulado “Llevando la humildad al liderazgo”.

“A su vez, el MVP que anunciara el verdadero alcance de sus contribuciones pudiera parecer inmodesto pero, siempre que hubiera indicado correctamente las contribuciones de los demás, no pudiera decirse que carece de humildad”.

Los líderes verdaderamente humildes deben demostrar que aceptan sus fortalezas y sus debilidades, y que están dispuestos a pedir y utilizar la ayuda de otros, sugirió este documento.

Todos los líderes son capaces del competitivo politiqueo y de la brutal ambición que se requieren para llegar a la cima. Ellos necesitan cultivar suficiente autoestima y confianza en sí mismos para permanecer allí. De hecho, un fuerte impulso de avanzar, si se dirige hacia el éxito de su organización, es un ingrediente esencial del liderazgo, junto con una genuina humildad.

Sin embargo, algo acerca de la falsa timidez de los líderes recién coronados todavía causa cierta indisposición. Puede que sea el toque de hipocresía y de engaño, o el penetrante aroma de las relaciones públicas. O puede que simplemente sea el conocimiento de que, en muchos casos, la “humildad” se produce antes de una caída.

LO CONTRARIO A LA HUMILDAD

El ego, la soberbia, el complejo de superioridad, que a lo largo de la historia se han cobrado tantos imperios, empresas e instituciones, como por ejemplo el Titanic, todo un despropósito en aquella época de principios del siglo XX, al que se denominó el 'buque insumergible' y que acabó en las gélidas aguas del Atlántico en la madrugada del 15 de abril de 1912. Como apuntaba Amancio Ortega cierta vez: "La autocomplacencia es lo peor cuando quieres lograr algo grande. En Zara nunca nos hemos relajado, ni al principio ni ahora". Y la humildad es, con toda seguridad, el factor crítico para que eso no ocurra jamás.