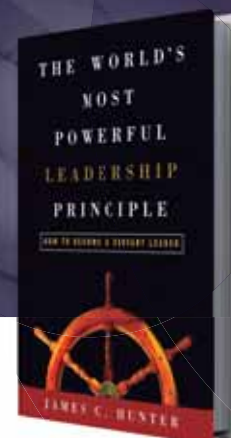


GRANDES LIBROS de Management

📅 29 oct 2024



EL AUTOR

James C. Hunter (Detroit, 26 de junio de 1955)

Es abogado y consultor americano. Es conocido por su labor de *coaching* y formación acerca del liderazgo en el mundo empresarial. También, ha impartido numerosas conferencias acerca de sus especialidades: la preparación de directivos y la formación de equipos. A lo largo de su carrera ha trabajado en diversas multinacionales como Nestlé y American Express.

Ha publicado: *La paradoja. Un relato sobre la verdadera esencia del liderazgo* (2002), *Las claves de la paradoja. Una guía práctica para el líder con vocación de servicio* (2005). *The World's Most Powerful Leadership Principle: How to Become a Servant Leader* (2004). Sus libros han tenido un gran impacto a nivel internacional, especialmente, *La paradoja* que se convirtió en un *best-seller* internacional.

Referencias sobre el autor

<https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=UxttY0Rz7nw>
<https://www.youtube.com/watch?v=VQRnz6L-xaA>

The World's Most Powerful Leadership Principle
JAMES C. HUNTER

CROWN BUSINESS:
N.Y.C., New York
2004



Modera:
Carlos M. Moreno, PhD

Presenta:
Yolanda Menal,
Group People Director
en Cellnex Telecom

EL LIBRO

Estructura y una valoración

Estructura

El libro arranca con un *Prólogo* del propio autor donde se pregunta. "¿Otro libro sobre el liderazgo?" y no le falta razón porque si uno introduce el término 'liderazgo' en internet le saldrán más de 411.000 páginas. Se necesitarían varias vidas para leer la literatura escrita sobre el liderazgo. Sin embargo, en el mismo *Prólogo* se anuncian dos objetivos para este libro: el primero, articular los principios del liderazgo servidor; el segundo, proveer de un mapa, de una guía para implementar un liderazgo servidor. Al final del *Prólogo*, se pregunta al lector si está preparado para responder a tres preguntas cruciales: 1) "¿Está usted verdaderamente comprometido a una continua mejora personal para convertirse en un líder más efectivo?"; 2) "¿Puede su ego manejar el *feedback* de otros, incluido el de sus colaboradores, aunque sea doloroso?"; 3) "¿Quiere hacer el trabajo necesario, tomar los riesgos y los sufrimientos necesarios para cerrar las brechas entre lo que usted es actualmente como líder, y lo que debería ser?"

El libro está estructurado en nueve capítulos con diferentes epígrafes en cada uno. A los capítulos, le sigue "Una nota personal", cuatro apéndices, los agradecimientos pertinentes y el índice.

El capítulo 1, "Sobre el liderazgo" aborda el tema situándolo en las instituciones y después lo define. Tras haberlo definido, lo diferencia del *management*, afirmando como Zalenick que el "liderazgo no es *management*" ni tampoco con ser 'jefe'. El liderazgo es una asombrosa responsabilidad, una habilidad, una influencia y que tiene que ver con el carácter. El capítulo 2, se refiere al "poder" y a la "autoridad" donde define tanto el uno como la otra. En este capítulo aparece un elemento muy decisivo tanto en el poder como en los negocios que es todo lo que tiene que ver con las 'relaciones' que se establecen tanto en ambos: poder y negocios. También, se hace referencia a la autoridad y la influencia, así como a la autoridad moral.

Precisamente, el capítulo tercero, explicará sobre cómo construir la autoridad. Para ello, volverá a la esencia del liderazgo, nos dirá que no somos la Madre Teresa y que todos podemos servir a los demás y que en el servicio se puede encontrar la alegría. En el cuarto capítulo, el autor escribe sobre el “liderazgo y el amor”. Primero, conceptualiza el amor. A continuación, describe las ‘cualidades del amor del liderazgo’ para tratar sobre los esenciales del liderazgo: la paciencia, la amabilidad, la humildad, el respeto, el altruismo, el perdón, la honestidad y compromiso. El capítulo quinto, aborda la importancia de la comunicación, de la rendición de cuentas y de la disciplina. Al final del mismo se pregunta “¿cómo puedo llegar a ser un líder servidor”? El sexto, profundiza “sobre la naturaleza humana”. El autor se centra en los valores, en la moral y en la ética. Para ello, la cuestión de los “principios” resulta crucial, así como la pregunta que lanza: “¿Tenemos sentido moral?”. En el capítulo séptimo está presente el “carácter” y el “cambio”. Las cuestiones sugeridas giran en torno a la naturaleza humana, la personalidad y el cambio, preguntándose si las personas pueden

cambiar o no. También analiza la importancia de los buenos ‘hábitos’ tanto para el carácter como para el liderazgo. En el octavo, Hunter ya nos presenta la “implementación” de un liderazgo servidor señalando los pasos a dar para conseguir implementarlo. En el último capítulo -el noveno- plantea la cuestión de la motivación, que es crítica para el trabajo de cualquier persona. Acompaña su explicación donde señala algunos “otros esenciales” para cualquier persona como “la necesidad de sentido y propósito” o “la necesidad de sentirse apreciado, reconocido y respetado”. “La nota personal” que sigue a todos los capítulos anteriores explica una idea que puede resultar ‘sorprendente’ (o no): “*I have observed that when people begin practicing the behaviours of love, extending themselves for others, they change*”. (p. 213) (He observado que cuando las personas empiezan a ejercitarse en los comportamientos asociados con el amor, dándose a los demás, entonces cambian.)

Los cuatro apéndices presentan unos tests que permiten al lector ahondar en algunos aspectos de (su) liderazgo.

Una valoración

El libro, desde nuestro, punto de vista es una pequeña joya, una maravilla. Al menos, por dos razones. En primer lugar, porque se lee muy bien. Es un libro claro, nítido, de lectura muy amena. En segundo lugar, su contenido no tiene desperdicio. Todo él es fundamental ya que establece los fundamentos del liderazgo de servicio o servicial. El mérito de Hunter, a nuestro entender, es que explica ideas muy profundas con una sencillez pasmosa y una elegancia que denota que es el fruto destilado de muchos años de trabajo y de experiencia en el mundo de las organizaciones. En nuestra opinión, es altamente recomendable.

ALGUNAS AFIRMACIONES DEL LIBRO (A modo de resumen para comentar)

“Confiar e Inspirar consiste en conectar con las personas, mediante el cuidado y la pertenencia” (pág. 29)

El tema del ‘cuidado’ de las personas en las empresas parece que, cada vez, tienen mayor relevancia, ¿nos podrías poner algún ejemplo de cómo ‘cuidar’ a las personas en la empresa? ¿Cómo fomentar la ‘pertenencia’ en la empresa?

“Nos convertimos en líderes aplicando nuestro aprendizaje, conocimientos, feedback y experiencia a nuestra vida cotidiana. Para ser mejor líder, hay que estar dispuesto y motivado para cambiar y crecer” (p. 19).

¿Hasta qué punto la ‘vida’ que se vive en la empresa puede favorecer el liderazgo?

“El liderazgo tiene que ver con el carácter. El carácter consiste en hacer lo que está bien. El liderazgo consiste en hacer lo correcto. Incluso se ha sugerido que los directivos hacen bien las cosas mientras que los líderes hacen las cosas que están bien” (p. 31)

“Caracteres diferentes, ¿diferentes liderazgos? En base a su experiencia, ¿nos pondría algún ejemplo?

“Todos hemos conocido a personas en las organizaciones con poco o ningún poder jerárquico que a diario influyen en los demás para que sean más entusiastas y estén más comprometidos y más dispuestos a ser lo mejor que pueden ser” (p. 34)

Si es así, en su opinión, ¿qué liderazgo ejercen estas personas? ¿Tienen alguno(s) en su empresa?

“El liderazgo es una habilidad latente en la mayoría de las personas que está esperando a ser desarrollada” (p. 43)

En su opinión, ¿es así?

“Podemos elegir desarrollar la capacidad de liderazgo. Podemos elegir seguir desarrollando nuestro carácter. Podemos elegir ser alguien diferente en el futuro de lo que somos hoy” (p. 44)

¿El liderazgo es una opción? ¿Nos pondría algún ejemplo que usted conozca donde haya sido así? ¿El liderazgo se decide?

“El primer deber de cualquier líder es crear más líderes” (p. 49)

¿Nos pondría poner algún ejemplo, en sus años de experiencia, que esto haya sido así?

“No importa qué producto o servicio produzca su organización, usted está en el negocio de las relaciones. Tardé veinte años en comprender que toda la vida -todo el negocio- es una serie de relaciones. Sin personas, no hay negocio” (p. 55)

¿Cómo trabajan en su organización los aspectos ‘relacionales’ dentro y fuera de la empresa? ¿Nos pondría algún ejemplo?

“Cada uno de nosotros tiene la capacidad de marcar la diferencia en la vida de otra persona, y esto es especialmente cierto para quienes ocupamos puestos de liderazgo” (p. 79)

Cree usted que esto es así? ¿Cómo es ese ‘líder’ que marca la diferencia en la vida de otra persona?

“El compromiso también consiste en ser leal a las personas del equipo, estar ahí para los demás cuando fallan o cuando necesitan tu ayuda” (p. 110)

¿Trabajan de alguna manera -con alguna política concreta- el compromiso en su empresa?

CODA FINAL

“Debemos decidir si elegiremos servir a los demás o simplemente servirnos a nosotros mismos”
(p. 82)

“El liderazgo consiste en hacer lo que está bien”
(p. 90)

“Los líderes humildes son capaces de reírse de sí mismos y del mundo”
(p. 96)

“La única persona a la que puedes cambiar es a ti mismo. Si cada uno de nosotros recogiera la basura de su jardín, pronto tendríamos la calle limpia.”
(p. 100)

“El carácter es nuestra fuerza moral y ética para comportarnos de acuerdo con los valores y principios correctos”
(p. 144)

“No todo cambio es progreso, pero todo progreso requiere un cambio”
(p. 151)