

RESUMEN COMPLETO

¿Y si te dijera que el mejor manual de liderazgo de la historia lo escribió alguien que nunca dio una conferencia, ni tuvo despacho, ni un solo título en la puerta?

Un carpintero de Nazaret. Eso es lo que Ken Blanchard (sí, el de El Mánager al Minuto) descubrió cuando abrió los Evangelios por primera vez. Y se quedó con la boca abierta.

Lo mejor está por venir, porque hay una idea del capítulo 2 que te va a hacer mirarte al espejo. Y otra, la de los patos y las águilas, que vas a querer contarle a tu jefe. Vamos allá.

Un líder como Jesús parte de una idea sencilla: liderar no es mandar, es servir. Y esa idea no es un adorno espiritual para los domingos. Es una forma completa de dirigir una empresa, una familia, una iglesia, un equipo de fútbol infantil.

Los autores lo dicen sin rodeos: lo que ellos llevaban veinticinco años enseñando sobre liderazgo efectivo, Jesús ya lo había hecho a la perfección. Y mira que eso es mucho decir viniendo de un científico de la conducta.

El libro se organiza en cuatro piezas: corazón, cabeza, manos y hábitos. Las dos primeras son lo que pasa por dentro. Las otras dos, lo que los demás ven. Si las cuatro encajan, la gente confía y rinde. Si no, frustración y desconfianza. Así de simple.

Ken Blanchard era profesor universitario en Massachusetts a los treinta y cinco años. Con su esposa Maggie dio el salto y montó una compañía de formación y consultoría en California. En 1982 publicó El Mánager al Minuto y el libro explotó. Y ahí viene lo bonito: el éxito fue tan grande que Ken empezó a sospechar que Dios andaba metido en el asunto.

Su amigo Phil Hodges lo llevaba esperando desde 1957, cuando se conocieron en un autobús camino de un retiro de orientación en Cornell. Phil se había entregado a Cristo años atrás y llevaba todo ese tiempo orando por Ken. Cuando vio el éxito del libro, lo llamó y le dijo: “Vamos a caminar por la playa”. Ahí le soltó la pregunta: ¿de verdad crees que eres tan brillante? Ken contestó con honestidad: “No, Phil. Creo que Dios está en esto”.

Phil, por su parte, fue jefe de recursos humanos de una gran empresa de manufactura. Vivió en carne propia lo que es trabajar bajo un jefe movido por el miedo, y eso le dio una cantera de historias reales para el libro.

Ken tardó, pero llegó. A finales de los ochenta se puso a leer los Evangelios con ojos de científico de la conducta, y lo que vio lo dejó fascinado: doce hombres normales y corrientes, muy distintos entre sí, convertidos en la primera generación de un movimiento que sigue vivo dos mil años después. De ahí nació el ministerio Lead Like Jesus.

CAPÍTULO 1: ¿A quién seguirás? ¿Cómo guiarás?

Primera pregunta del libro: ¿eres líder? Y la respuesta es casi siempre sí. Liderar es influir, y eso lo hace una madre con su hijo, un amigo que se la juega diciendo una verdad difícil, un entrenador, un paciente terminal que transmite calma a los suyos. Hasta un dictador que se queda con millones mientras su país pasa hambre es un líder, claro, de los malos. La cuestión es para qué usas tu influencia: ¿para servir o para que te sirvan?

El libro separa dos terrenos. El liderazgo en la vida, con relaciones que duran (padre, hermano, amigo), y el liderazgo en las organizaciones, donde la gente va y viene. Y apunta que casi todo el liderazgo que moldea nuestra vida viene del primero, no del organigrama.

Después viene la frase clave que Jesús les suelta a sus discípulos: “Entre vosotros no será así.” Los jefes del mundo mandan, vosotros serviréis. Los autores insisten en que no hay plan B. Para quien sigue a Jesús, servir no es opcional.

Y te plantean un ejercicio simpático: imagina que contratas a Jesús como asesor de liderazgo. ¿Entiende de lidiar con gente imperfecta? ¿De traiciones? ¿De presión? ¿De trabajar con las manos? Pues sí, todo eso lo vivió.

Por último, el modelo de transformación: se empieza por el liderazgo personal (¿de quién soy y quién soy?), luego el uno a uno, después el equipo y al final la organización. Jesús hizo justo ese camino, y no empezó por arriba.

CAPÍTULO 2: El corazón del guía-siervo

Aquí está el centro de todo. Los autores sostienen que si el corazón no está bien, nada más funciona.

El gran enemigo es el egocentrismo. Todos nacemos así (¿has visto algún bebé llegar del hospital preguntando “¿en qué puedo ayudar?”), pero un adulto maduro entiende que la vida va más de dar que de recibir.

Citan a Gordon MacDonald con una distinción muy buena: hay gente impulsada y gente llamada. Los impulsados se creen dueños de sus relaciones, sus cosas y su posición, así que viven a la defensiva. Los llamados saben que todo es prestado, y lo administran con las manos abiertas.

Tres señales para saber en qué lado estás. Primera: cómo reaccionas ante las críticas. El líder que se sirve a sí mismo las vive como una amenaza; el guía-siervo las recibe como un regalo. Segunda: cómo piensas en tu sucesor. ¿Lo ves como una amenaza o como una inversión? Tercera: quién manda en realidad. El líder egocéntrico cree que él guía y los demás siguen. El guía-siervo deja que Dios sea el líder.

Marginar a Dios, dicen, se manifiesta de dos formas: orgullo y miedo. El orgullo es el yo inflado. El miedo es más sutil, y está detrás de muchísimo comportamiento que parece arrogante. Ambos nos llevan a tres cosas: separación (de Dios, de los demás y de nosotros mismos), comparación y distorsión de la verdad. Citan además la “fórmula de Satanás” de Robert McGee: valor propio igual a desempeño más opinión de los demás. Arenas movedizas, vaya.

La salida es exaltar solo a Dios, y el libro lo baja a tierra con una escena memorable: las reuniones de Ególatras Anónimos, adaptadas de los doce pasos de Alcohólicos Anónimos, donde la gente se levanta y dice “me llamo Laura y soy egomaníaca”. Nadie se ha ido nunca de una de esas reuniones, cuentan.

Y rematan con dos ingredientes que Jesús vivía a diario: perdón y gracia.

CAPÍTULO 3: La cabeza del guía-siervo

Si el corazón es la motivación, la cabeza es tu forma de entender el liderazgo. Y aquí hay un malentendido típico: pensar que liderar con servicio es complacer a todo el mundo, o dejar que los presos manejen la cárcel. Jesús no hizo eso, él quería agradar a su Padre.

El liderazgo de servicio tiene dos caras de la misma moneda. Una es la visión: fijar rumbo y destino. La otra es la implementación: servir a la gente para que lo logre.

Una visión clara tiene tres partes: propósito, imagen del futuro y valores. Del propósito dan ejemplos buenísimos. Disney no se dedicaba a los parques, se dedicaba “al negocio de la alegría”. Y una iglesia cambió su misión de “estar abiertos las 24 horas” a “hacer que Jesús sonría”, y la asistencia subió.

Sobre los valores, el ejemplo de Disney es oro: seguridad, cortesía, espectáculo y eficiencia, en ese orden. ¿Por qué la seguridad primero? Porque si alguien sale del parque en camilla, ya no sonrío.

Luego viene lo que más se recuerda del capítulo: la pirámide invertida. Fijas la visión desde arriba, sí, pero a la hora de ejecutar das la vuelta a la pirámide, y tú quedas abajo, sirviendo a quienes atienden al cliente. Si no, tienes un estanque de patos: “Es la política de la empresa, cuac, cuac. Hable con mi supervisor, cuac, cuac.” Pero con la pirámide al revés, tu gente vuela como águilas. Ken lo cuenta con su

anécdota en Southwest Airlines, cuando llegó sin carnet ni pasaporte, y compara con otra aerolínea donde le dieron la vuelta por todos los supervisores.

Y como colofón, la imagen de Jesús lavando los pies a sus discípulos. Eso es invertir la pirámide hecho carne.

CAPÍTULO 4: Las manos del guía-siervo

Hasta aquí, lo de dentro. Ahora, lo que se ve: la conducta. Una teoría bonita no sirve si no le pones “pies”, como la niña que no quería una calabaza sin pies.

La función central de las manos es ser entrenador de desempeño, con tres partes: planear el desempeño, entrenar día a día y evaluar. ¿Y cuál de las tres recibe más atención en las empresas? La evaluación, claro. ¿Cuál es la que más importa? El entrenamiento diario. Ken lo ilustra con una anécdota de sus años de profesor: les daba el examen final el primer día de clase y se pasaba el semestre enseñándoles las respuestas. Y las autoridades de la universidad lo investigaron por eso.

Después, las cuatro etapas por las que pasamos al aprender cualquier cosa:

Novato: necesita información clara y a alguien comprometido con él.

Aprendiz: necesita ánimo y corrección, ni exceso de confianza ni desánimo.

Obrero calificado: necesita aprecio para no apagarse.

Maestro: necesita la oportunidad de enseñar a otros.

Los autores muestran a Pedro pasando por todas ellas: el pescador novato, el que no logra expulsar un demonio, el que camina sobre el agua y se hunde por mirar la tormenta, y el que predica en Pentecostés ante miles. Y atención con una distinción: delegar no es abandonar. Jesús delegó, pero nunca se fue del todo.

Y lo del ego también cuenta en esta relación entre líder y seguidor. Ken lo vivió cuando pidió asistir como oyente a la clase de Paul Hersey y este le dijo que no, que se matriculara como alumno. Ken tragó orgullo y de ahí salió un libro de texto clásico y el modelo de Liderazgo Situacional.

CAPÍTULO 5: Los hábitos del guía-siervo

¿Cómo aguantó Jesús tanta presión sin torcerse? Con cinco hábitos:

Soledad. Estar a solas con Dios, sin agenda. Jesús se retiraba a lugares apartados antes de decisiones clave y hasta después de un éxito multitudinario.

Oración. El modelo es Getsemaní, donde pide que pase la copa pero acaba con un “no sea como yo quiero, sino como tú”. Los autores proponen el método ACAS: adoración, confesión, acción de gracias y súplica.

La Palabra. Oírla, leerla, estudiarla, memorizarla y meditarla. Cuentan la historia de Phyllis Hendry, que de niña memorizó trescientos versículos y décadas después le sostuvieron cuando murió su marido.

El amor incondicional de Dios. Si tu valor no depende de lo que logras, deja de pesarte lo que logras.

La comunidad íntima. Jesús tenía a Pedro, Santiago y Juan. Todo líder necesita gente que le diga la verdad. Hay incluso un modelo de grupo de apoyo con preguntas bien directas.

Cierran con el relato de Rosey Grier, el jugador de fútbol americano, que tuvo el balón a su alcance para correr noventa y cinco yardas y no pudo atraparlo porque nunca había practicado. Moraleja: decidir guiar como Jesús no basta, hay que entrenar.

CAPÍTULO 6: ¿Por qué un líder como Jesús?

Aquí los autores dan tres tipos de razones.

Espirituales: buscar primero el Reino, honrar los mandamientos de amar a Dios y al prójimo, y mostrar a Jesús a los demás. Y esa pregunta tan buena: si ser cristiano fuera delito, ¿habría pruebas suficientes para condenarte?

Prácticas: las organizaciones con guías-siervos cuidan mejor a sus clientes, sufren menos liderazgo torpe o poco ético y pasan del éxito a la trascendencia. La Madre Teresa no buscó éxito y el éxito la encontró. Y cuentan lo que Henry Blackaby dijo: Dios no llama a los capacitados, capacita a los que llama.

De legado: querámoslo o no, dejamos un legado. Cuentan la historia de un padre que, antes de morir, pidió que su mejor amigo se bautizara en su funeral. Un legado de verdad.

Y atención con lo que advierten: empieza por ti. No intentes cambiar primero a los demás. Sé el cambio que quieres ver.

CAPÍTULO 7: Sigüientes pasos

El último capítulo es de herramientas, para llevarse a la práctica: un examen de preguntas de corazón, cabeza, manos y hábitos como si Jesús te las hiciera antes de enviarte; versículos de emergencia para el miedo, la tentación o el orgullo; un ejercicio de “¿para qué lo hago?” repetido hasta llegar a la raíz de tus motivos; una

autoevaluación con plan de acción a dos semanas; y oraciones para cada etapa de aprendizaje, desde novato hasta maestro.

Si hubiera que sintetizar el núcleo argumental del libro, sería esta: liderar no va de lo que consigues, va de a quién sirves. Jesús no entrenó a doce tipos para que lo admiraran. Los entrenó para que pudieran seguir sin él.

Y eso nos deja una pregunta bien sencilla para esta semana: ¿a quién estás preparando para que ocupe tu lugar? ¿Y quién te está diciendo la verdad a ti?