***Los líderes comen al final"***, **"Simon Sinek**

## Reseña

Toda organización en crisis es rescatada por un buen líder, además de una buena gestión. **En este libro Simon Sinek apunta a la formación de seres humanos que entiendan que el éxito está directamente vinculado con excelentes líderes**. *Los líderes comen al final* es un libro que busca un mundo mejor para todos. Para ello Sinek emplea numerosos ejemplos de líderes del ejército norteamericano, específicamente de la Infantería de Marina. Es ahí donde sucede que, a la hora de comer, primero se alimenta a los jóvenes y al final a los líderes. **El liderazgo implica la conciencia y voluntad suficientes para relegar las necesidades propias ante las ajenas**. *getAbstract* **recomienda este libro a quien desee inspirar confianza y crear lazos de empatía, sin importar su lugar en el organigrama.**

**Ideas fundamentales**

* Una organización exitosa requiere líderes que protejan a sus empleados y empatía entre todos los trabajadores.
* Los ambientes adversos afectan a los individuos tanto, que estos pueden desarrollar círculos viciosos.
* Un líder sabe confiar en sus trabajadores y detecta cuándo es indispensable romper reglas por el bien común.
* Hacen falta líderes que la gente quiera seguir.
* Las personas están más alejadas entre sí, esto puede ocasionar conductas inhumanas.
* Ahora todo se consigue de manera inmediata, menos la confianza.
* La “abundancia destructiva” daña a una empresa porque antepone logros a la protección de los empleados.
* Un buen liderazgo no arroja resultados en lo inmediato; sus frutos surgen a mediano y largo plazo.
* Mientras que un líder cuida a sus empleados, un directivo puede caer en la adicción a los resultados, al rendimiento.
* Cualquier persona puede ser líder, mayor jerarquía solo implica mayor rango de servicio a los demás.

**Resumen**

**Empatía**

Hay una constante entre las organizaciones que sobresalen y son ejemplo a seguir, en ellas los líderes protegen a sus empleados y todas las personas se apoyan mutuamente. Para que esto suceda es indispensable que exista voluntad colectiva para emplearse a fondo, para correr riesgos. Empatía es una palabra clave para conseguir esto.

“Estas organizaciones excepcionales tienen culturas cuyos líderes ofrecen cobertura desde lo alto y las personas en tierra cuidan unas de otras”.

Es complicado que una empresa progrese si sus empleados no sienten confianza en sus superiores, si se sienten relegados. Es importante conseguir que cada persona quiera hacer su trabajo, no solo que tenga que hacerlo para ganar dinero. El entorno más adecuado en una organización es el que invita a todos a expresarse, a ser sinceros. Un entorno laboral ideal es el que valora el esfuerzo y los logros de todo empleado.

“Cuanto menos cuidan de nosotros nuestros colegas y nuestros líderes, menos cuidamos de ellos. Cuanto menos cuidamos de ellos, más egoístas se vuelven y, como resultado, más egocéntricos nos volvemos nosotros”.

Un líder debe cuidar que los trabajadores no gasten energía en sortear problemas provenientes de la propia organización, ésta se debilita con ello y pierde capacidad para librar sus batallas al exterior. Ninguna rivalidad interna es buena. Cuando una organización tiene identidad, valores y empatía, fortalece la confianza y la seguridad, fortaleciendo la cooperación entre sus integrantes. Cuando todo esto se da, los individuos están en condiciones de obtener logros que no podrían conseguir solos.

**Confianza**

El mundo es más amplio que la jornada laboral y sus obligaciones. La interacción social históricamente ha sido clave en el desarrollo humano. Dedicar tiempo a socializar, a conocer personas fuera del ámbito laboral y sus tópicos, es indispensable para desarrollar vínculos y confianza. El individuo vive entre necesidades exclusivamente propias y otras que están vinculadas con su entorno social.

“Repito que el grupo no es tonto. La gente siempre tiene el poder”.

Es importante trazar metas y objetivos que sean visibles, concretos, que no dejen resquicio a la ambigüedad. La persona que puede ver claramente a dónde debe llegar, qué debe conseguir, tiene una ventaja importante para conseguirlo. Generar un entorno de colaboración y de confianza ayuda a la consecución de logros. Un individuo que vive en estas circunstancias tiene bajo estrés, sentimientos de realización profesional y personal. Además, una persona en estas circunstancias tiende a ocuparse más de ayudar a otros, confía en ellos, a pesar de conocerlos poco o desconocerlos.

“Ya no nos vemos unos a otros como personas; ahora somos clientes, accionistas, empleados, avatares, perfiles online, nombres en una pantalla, direcciones de correo electrónico y gastos a los que seguir la pista”.

Una persona que labora en ambientes adversos difícilmente piensa en ayudar a los demás, en contribuir al desarrollo de la empresa. De esta manera inicia una dinámica negativa que distancia al individuo del grupo y al revés. No hay colaboración, no hay unidad ni compromiso. Solo hay egoísmo.

**Tribu y liderazgo**

Las empresas poseen costumbres como una tribu, también símbolos y una determinada cultura, que puede ser fuerte o débil. Los líderes existen en una organización como existen en una tribu. También existe el liderazgo entre las organizaciones. Una compañía genera un estatus que la puede posicionar en lo más alto de su ramo.

“Los negocios son una actividad humana. Quizá pudiera ser el motivo, incluso, de que llamemos «compañía» a una empresa: porque se trata de un grupo de personas acompañadas de otras”.

Cada individuo siente más o menos atracción, interés e identificación por cierta cultura, cierta tribu. El líder es una figura relevante que genera atracción, confianza y respeto. Todo esto se gana gracias a sacrificios, a decisiones y acciones en beneficio de los demás. Ser líder no está ligado con cargo alguno, ni con ostentar autoridad sobre otros. Ser líder está vinculado con la voluntad y el compromiso de servir, de ayudar a otros. El liderazgo puede estar presente en un trabajador con bajo rango dentro de una organización, o de la sociedad.

“La abundancia destructiva tiene lugar cuando los jugadores se centran casi exclusivamente en el resultado y se olvidan de por qué decidieron participar en el juego”.

Un buen líder no tiene interés en llamar la atención, sino que se ocupa fundamentalmente en apoyar y brindar protección a su grupo. Así, logra que sus seguidores sientan compromiso con ella o él y con la visión que tiene a futuro, con los objetivos y metas que persigue. Un buen líder también sabe confiar en su gente y se hace a un lado cuando una situación amerita la intervención de sus empleados. En algunas ocasiones es indispensable romper algunas reglas en aras del bien común, y es preciso hacerlo.

**Aquí y ahora**

Antes de los años ochenta, no existían los despidos masivos en Estados Unidos. Después de que el presidente Reagan despidiera a más de 11.000 controladores de vuelo, algunos altos directivos comenzaron a considerar los despidos como primera opción. Las empresas empezaron a despedir de manera masiva como estrategia para equilibrar las finanzas. La estadía de un trabajador en su puesto ya no dependía de su habilidad o compromiso. ¿Qué tipo de relación con su trabajo puede generar una persona que se sabe insegura e infravalorada por su organización?

“Una compañía con un carácter fuerte tendrá una cultura que fomente el trato correcto a todos, no sólo a aquellos que les pagan o les ayudan a ganar dinero en un momento dado”.

Actualmente algunos directivos aceptan la influencia de asesores externos a la organización. Muchas empresas toman decisiones siguiendo la recomendación de personas que desconocen por completo la vida interna, la cultura de una empresa. Esta clase de liderazgo daña las raíces de la empatía, de la confianza y de la unión entre trabajadores. En esta lógica las personas son relegadas, se antepone a los números, se desconoce el valor de lo humano. Llegados a este punto, la competencia se libra entre precios y estrategias para obtener ganancia.

“Para forjar la confianza no hace falta más que decir la verdad”.

No se puede culpar a alguien de los males que enfrenta la sociedad actual. Existen líderes inteligentes y directivos inteligentes, hacen falta líderes que dirijan a los pueblos. Un gran problema, además, es que para que la gente sea guiada es indispensable que exista un líder al que quieran seguir.

**Ojos que no ven…**

La vida actual está matizada por la abstracción. Crecen las organizaciones y la vida de las personas cambia, aumenta la distancia entre unos y otros. Cada día las personas viven más aisladas, su relación con otros es abstracta y eso permite la inhumanidad. Cuando un individuo no percibe la afectación que sus decisiones causan en otro ser humano es más capaz de dañarlo.

“El buen liderazgo es como el ejercicio. Las mejoras que obtenemos no son apreciables en nuestro cuerpo de un día para otro”.

Si una persona no ve el daño que sus decisiones ocasionan en la vida de otras, no se siente responsable, se consuela argumentando que su trabajo radica en tal o cual cosa. La relación abstracta entre las decisiones y las personas afectadas por éstas permite también que las organizaciones y sus directivos se refugien en la legalidad. Pero respetar las reglas no necesariamente implica comportarse con responsabilidad moral.

“Los clientes nunca querrán una empresa a menos que los empleados la amen primero”.

La conducta moral de una empresa no está definida por estándares muy claros, sin embargo, la gente la percibe. Las personas saben qué empresa se conduce con ética elevada. Hacer lo correcto y no guiarse por lo legal, implica eludir la abstracción, ver a aquellos que serán afectados por una decisión. Es posible y necesario disminuir hasta erradicar la relación abstracta entre seres humanos. Una persona es mucho más que un número o una estadística.

“Somos adictos al rendimiento”.

La resolución de problemas es mejor cuando se puede vincular lo abstracto con una persona real. Hacer tangible una estadística, una gráfica, es dotarla de humanidad y humanizar la toma de decisiones. La interacción directa es la que permite sentir identidad de grupo, desarrollar confianza y afecto por otras personas. En este sentido, la experiencia real es la raíz de la innovación.

“Aunque para dar un gran salto haga falta dar pequeños pasos, lo que nos inspira es la visión del gran salto, no de los pequeños pasos”.

La inmediatez es parte de la vida actual. Todo se consigue en segundos: información, comida, productos, servicios. Pero no es posible todavía conseguir de manera inmediata un solo vínculo real de confianza con otro ser humano. Nadie sabe cuánto tiempo es necesario. La paciencia es el ingrediente clave para forjar vínculos humanos reales y profundos.

**Carácter y liderazgo**

La “abundancia destructiva” es el resultado de dar mayor importancia a la consecución de metas que a la protección de las personas involucradas en el tema. Esto sucede cuando los seres humanos, cegados por los resultados, olvidan qué era lo que los entusiasmaba en primer lugar.

“El liderazgo, el verdadero liderazgo, no es el baluarte de quienes se sientan en lo más alto. Es la responsabilidad de cualquiera que forme parte del grupo”.

La identificación con una tribu, cultura u organización implica la adopción de sus valores, historia, creencias, tradiciones y símbolos. Un individuo se define a través de la cultura en la que se reconoce. Un empleado que se sabe parte una empresa porta pública y orgullosamente símbolos de esta. Por todo esto es importante procurar la identidad de los empleados, antes que los resultados y la productividad.

Una empresa de gran carácter genera un ambiente en el que los trabajadores se saben protegidos por sus superiores y todos saben que sus similares también los respaldarán en cualquier situación. La debilidad de carácter empresarial ocasiona que cada trabajador sienta que depende de sí mismo para avanzar y que debe cuidar al mismo tiempo su espalda. Es importante fortalecer el carácter porque gracias a él es posible afianzar una organización, a pesar de que los resultados sean variantes.

El líder es quien marca la cultura de una organización. Es importante saber conducir un negocio, pero lo es más la calidad del ambiente y de los vínculos entre los empleados. Por ello, un líder no debe pensar en su éxito, poder o riqueza, esto solo lo lleva a convertirse en tirano. Un buen líder delega responsabilidades para otorgar poder de decisión, comparte lo que sabe, pregunta para aprender y vincula personas que pueden ayudarse a ser mejores. Ser un buen líder es una característica que tiene que ver con confianza, que implica responsabilidad, honestidad e integridad.

Un auténtico liderazgo procura que los vínculos entre las personas sean verdaderos. Para lograr esta meta, es indispensable que las personas digan lo que es necesario decir, lo que necesita escuchar el líder o su compañero de al lado. Sobre esta base es posible sembrar lealtad y confianza, carácter. La integridad es clave porque implica sinceridad, honestidad cuando no se está de acuerdo o cuando se ha cometido un error. La integridad es el cimiento de una organización. Los directivos que tienen su mirada sólo en el valor de las acciones de la organización, difícilmente podrán inspirar algo en los trabajadores. Los resultados inmediatos y un sano ambiente laboral no van de la mano. Podría decirse que el buen liderazgo se parece al ejercicio, en cuanto a que las mejoras que trae consigo son visibles en el mediano y largo plazo.

**Adicción y liderazgo**

En ocasiones, es imposible ver a través del sistema a la gente que lo sostiene. En estas condiciones es muy posible que un directivo o líder sea cegado por números, cifras y estadísticas y trate de entender, comprender y solucionar todo desde esas abstracciones. El liderazgo radica en no perder de vista lo humano. Una diferencia clara entre un directivo y un líder es que el primero está atento a estadísticas, números, mientras que el líder cuida a las personas que lo rodean. La afición por los resultados, por los incentivos, ha llegado a constituir una verdadera adicción al rendimiento.

Dentro de las organizaciones, “la adicción sistémica al rendimiento” altera la salud y las relaciones de quienes la sufren. Para enfrentar a esta adicción lo mejor es hacerlo con ayuda de otras personas. Los vínculos humanos reales aportan fortaleza ante la adversidad.

Los líderes de éxito replantean los problemas que reconocen en sus organizaciones. El líder aporta a sus empleados un reto que los trasciende, que los obliga a desarrollarse. Un trabajador es capaz de ir más allá de su capacidad si cree en su líder y comparte la visión que este le inculca. Es importante considerar que el ser humano ha evolucionado gracias al impulso de servir a otros. Un buen líder sabe contagiar el interés por los demás en sus empleados, el compromiso de ayudar a otros seres humanos.

Ser líder implica procurar el bienestar, realizar algunos sacrificios para que prosperen otros, para que a su vez ellos repliquen esta dinámica. Lo importante es que esta forma de ser líder se multiplique, más allá de los alcances de las personas que la originaron. El liderazgo no es atributo de quienes ostentan puestos altos, es un atributo y responsabilidad de cualquiera que forma parte del organigrama. La diferencia en jerarquía solo implica un mayor rango de influencia y de servicio hacia los demás. Crear un entorno seguro, confiable, empático, fuerte y verdadero está al alcance de todos.

**Sobre el autor**

**Simon Sinek**esautor de tres *best seller* sobre liderazgo y trabajo en equipo, así como de una de las pláticas TED más vistas: “¿Por qué tan pocas personas dicen ‘amo mi trabajo’?”.