

RS

Especial:
Liderazgo

RESPONSABILIDAD
SOSTENIBILIDAD

9 772011 118900 5

Presidenta y
Cofundadora de
Origen-Comunidad
de Liderazgo

Rosita. Manrique

Una publicación



CentroRS



**ROSITA MANRIQUE
SANTAMARÍA**

Presidenta, Cofundadora y
facilitadora de Origen-Comunidad
de Liderazgo

Publicista de la Universidad Jorge Tadeo Lozano, Coach Ontológico en Newfield Network, Coach Ejecutivo en TISOC, Facilitadora experiencial de FISH, Coach Ontológico de Vida del Institute of the Practice of Ontology y Facilitadora de Laboratorios de Interacciones Humanas del NTL Institute - Portland Maine, Certificada en inmunidad al cambio por Robert Kegan. Amplia experiencia a nivel gerencial en el sector privado en áreas de ventas, mercadeo y gerencia de proyectos. Desde el año 2009 ha estado dedicada a la facilitación de procesos de desarrollo personal, al fortalecimiento de líderes y a la construcción de una red nacional de liderazgo.

LIDERAZGO Y CAMBIO, LAS DOS CARAS DE UNA MISMA MONEDA

"El liderazgo no es un ejercicio de mercadeo en el que simplemente le mostramos a todo el mundo que el cambio es una maravilla, pues no podemos olvidar que detrás de todo hay seres humanos que se están lanzando a hacer cosas nuevas y que están viviendo ese proceso de incertidumbre que se presenta durante un momento de cambio. La gente no hace lo que está haciendo porque sí, sino porque le funciona, entonces creo que algunas veces en el rol de liderazgo nos enfocamos mucho en vender ese futuro deseado pero no dedicamos tiempo a entender la cantidad impresionante de emociones que causa", afirmó Rosita Manrique, Presidente de Origen-Comunidad de Liderazgo, en entrevista con la Revista RS.

¿Qué es Origen-Comunidad de Liderazgo?

R.M.S. Origen es una causa país. Somos una organización sin ánimo de lucro que nace de la pregunta ¿Cuáles son los líderes que necesitamos como país?

Estamos convencidos de que si queremos mejorar la situación por la que estamos atravesando como nación, tenemos que dejar de quejarnos de los líderes que tenemos, unirnos y reinventarnos para movilizar los procesos de cambio que requiere el país en los diferentes escenarios.

La fundación es un laboratorio permanente de aprendizaje. Es la unión de muchas personas.

¿Cuál es el motor de Origen para seguir trabajando en pro de la formación de líderes de alto impacto?

R.M.S. En Origen nos motiva cerrar la brecha de oportunidades que tiene el país, poder impactar a todos los que sea posible, por eso formamos líderes de alto impacto que generan un efecto multiplicador. Estamos convencidos de que se pueden fortalecer las competencias de liderazgo y que además no existe una sola forma de liderar.

Gracias a nuestra trayectoria, hemos logrado identificar personas que ya están haciendo cosas en las comunidades y sabemos que llegar a ellos es la mejor manera de movilizar grandes procesos de cambio desde nuestra posición. Por eso nos hemos enfocado en aquellos que tienen algún tipo de trayectoria, que ya han estado cuestionándose por el tema; este grupo ha sido uno de nuestros primeros focos.

El rol del líder tiene que ver con ayudar a asumir un sueño, convocar y movilizar a un equipo para encontrar una respuesta entre todos.



El liderazgo no es un cargo ni una característica, es un rol que se ejerce en un momento de cambio.



¿Cómo describe a la comunidad Origen?

R.M.S. Hay una descripción que a mi me encanta de la comunidad y es que son una comunidad de personas que deciden no quejarse sino hacer, que se sienten responsables y capaces de liderar los procesos de cambio que requiere el país.

Yo creo que es una comunidad de esperanza y de optimismo.

¿Cómo empezó este proyecto?

R.M.S. Nosotros empezamos planteándonos una pregunta muy motivante ¿Cuáles son los líderes que necesitamos como país?, realmente queríamos formar líderes que impulsaran grandes procesos de cambio, teníamos muy claro que queríamos y cómo íbamos a hacerlo.

Tuvimos una hoja en blanco a la que le dedicamos siete años, haciendo procesos de investigación, creación, experimentación y medición, para descubrir qué era lo que realmente estaba en el fondo del discurso de liderazgo y qué era lo que trascendía.

Uno de los temas fundamentales fue darnos cuenta que necesitábamos atraer a personas que ya tuvieran alguna trayectoria en temas de liderazgo y algún nivel de inquietud.

¿Qué es el liderazgo de alto impacto?

R.M.S. El liderazgo de alto impacto está asociado con la capacidad de experimentar, con lanzarse hacia lo desconocido, porque normalmente los retos

de liderazgo aparecen cuando hay una situación en las que son muchas las preguntas y pocas las respuestas. En este caso el rol del líder tiene que ver con ayudar a asumir un sueño, convocar y movilizar a un equipo para encontrar una respuesta entre todos.

Todo esto es posible solo si quien asume el rol de líder se atreve a equivocarse, a decir no sé, se atreve a pedir ayuda y tiene la capacidad de construir valor ante la diversidad de un equipo. Sabemos que para generar cambios en el mundo, la diversidad es el camino. Si logramos pasar la página y entendemos que todos somos diferentes, pero construimos confianza a partir de la diversidad, toda el potencial aparece.

¿En qué consisten los programas que brinda Origen?

R.M.S. Partimos de varios lineamientos. El primero es un proceso profundo de autoconocimiento y de autoconciencia. Durante todos los programas de Origen el protagonista es el ser humano que está detrás del líder.

El segundo tiene que ver con la diversidad del modelo; en todos los contextos armamos grupos muy diversos y la metodología parte de un proceso de construcción de confianza en la variedad. La unión entre personas distintas no es suficiente si yo como persona realmente no construyo puentes de confianza que me permitan valorar lo que cada uno de nosotros tiene por aportar.

La tercera parte tiene que ver con el laboratorio práctico. Uno aprende a liderar como aprende a bailar, y uno no aprende a bailar sentado viendo presentaciones hechas en PowerPoint, uno aprende en la práctica. La única forma

de adquirir un conocimiento profundo es a través de ensayo y error, además así es como las personas pueden encontrar su propio estilo.

Por último, el cuarto ingrediente tiene que ver con la aplicación de lo aprendido, en la realidad. Está demostrado que los programas de liderazgo con mayor impacto, tienen una transferencia inmediata de conocimientos en el rol que desempeña cada uno en su entorno.

¿Quiénes pueden ser líderes?

R.M.S. Todo el mundo puede ser líder. Con el paso del tiempo he descubierto que el liderazgo no es un cargo ni una característica, es un rol que se ejerce en un momento de cambio, el reto es saber en qué momento se requiere un rol de liderazgo o cuándo se requiere una actividad de gerencia. En ambos ámbitos hay una diferencia muy grande.

¿Con qué palabra asocia usted el liderazgo?

R.M.S. Con la palabra "cambio", de hecho ambas palabras son las dos caras de la misma moneda. Cuando hablamos de liderazgo siempre estamos hablando de procesos de cambio, estos procesos implican pasar de un punto A a un punto B y para nosotros esta brecha es una oportunidad para liberar el potencial que cada uno de nosotros lleva dentro.

¿Existe el líder perfecto?

R.M.S. No, de hecho el día en que uno se sienta perfecto hasta ahí llegó. El liderazgo de mayor impacto florece y aparece en aquellas personas que tienen un proceso de autoconocimiento más profundo y están más en paz con el hecho de que no se las saben todas y pueden equivocarse.

Cuando un líder empieza a buscar la perfección queda inmovilizado y su capacidad de experimentar se va a reducir. La mayor parte del liderazgo emerge de la imperfección.

¿Cuáles son las fallas más frecuentes de un líder?

R.M.S. Existen 3 defectos muy marcados que pueden entorpecer el proceso de una persona para convertirse en líder.

- El primero, es actuar como el llanero solitario y pensar que todos los problemas a los que se enfrenta los tiene que solucionar solo porque es el único que sabe cómo hacerlo, porque no confía en el equipo que lo respalda.
- El segundo, es buscar certezas en la incertidumbre. Cuando una persona vive en constante aceptación de su rol de liderazgo le pasa algo muy común y es no aceptar el riesgo a experimentar para no equivocarse.
- El tercero, es rodearse de parecidos que le dan la razón, no lo confrontan y no le dan otro panorama. Si bien es cierto que la diversidad es incómoda y tener a alguien que piensa distinto cerca hace que las situaciones sean más retantes, al final los resultados son los que más valen la pena porque se están asumiendo posturas diferentes para la resolución de un conflicto, sea cual sea el entorno en el que se presente.

¿De qué se tiene que despojar una persona cuando se convierte en un líder?

R.M.S. Hay dos aspectos primordiales que una persona tiene que dejar de lado para asumir este nuevo rol. El primero es deshacerse de la ilusión de que puede hacerlo perfecto y solo. El segundo es dejar de lado el ego y entender que el protagonista es el equipo y no él desde su posición.

¿Qué postura debe tomar un líder cuando asume este rol?

R.M.S. Esta es una labor que requiere de *ponerse un buen cuero*, en el sentido de que tiene que aprender a vivir con la tarea constante de enfrentar el sistema y de tomar decisiones que en muchos casos son complicadas, que entienda que cada vez que se cae debe volverse a levantar; también implica confrontar valores y situaciones que el sistema no ve.

Muchas veces el líder se vuelve el foco de todas las críticas, de todo lo que está mal y por eso necesita un proceso de autoconocimiento y de autoconfianza que le permita decir: sé que no es personal, es el rol que estoy ejerciendo y no yo como persona, lo que están juzgando los demás.

¿Cree que un buen líder impacta al desarrollo sostenible del país?

R.M.S. Estamos convencidos de eso, por eso hacemos lo que hacemos. Nuestro objetivo es poder sembrar líderes de alto impacto desde diferentes escenarios y con diversas estrategias.

Por un lado tenemos programas en las universidades, es allí donde le apostamos a formar los líderes del mañana y complementar la educación formal que está muy orientada a fomentar las competencias técnicas, pero deja de lado el desarrollo humano.

Por otro lado, trabajamos de la mano con las empresas, porque son un gran motor de desarrollo para el país albergando la población con más privilegios educativos, y no podemos desconocer su lugar en la sociedad.

También tenemos programas abiertos en donde inspiramos a diferentes perfiles a generar cambios que valen la pena para que sigan escalando y mejoren sus impactos en la sociedad.

El último escenario en el que le apostamos a un liderazgo de alto impacto es en las regiones, porque queremos escribir una nueva historia para el país, una que nos reconozca como personas en constante evolución dispuestas a darlo todo por nuestro entorno. ■

El liderazgo de mayor impacto florece y aparece en aquellas personas que tienen un proceso de autoconocimiento.

