

## **Posiciones de vida y liderazgo**

*Elisa Lion*

Hoy en día no resulta fácil que un líder pueda abordar una nueva visión, ya que debe obtener resultados en todo momento sin acceder al tiempo para la reflexión y el trabajo interior. La pregunta fundamental es: ¿cómo puede un líder actual crear ese espacio para su desarrollo personal y a la vez conseguir resultados redituables y cuantificables? Abordemos una respuesta desde el Análisis Transaccional, en el que Eric Berne describe las diferentes posiciones desde las cuales las personas observan la realidad y toman decisiones.

### **POSICIONES**

La decisión acerca de la posición de vida que se adopta en la adultez se toma en la primera infancia (0 a 7 años) a nivel inconsciente y visceral.

En esta primera etapa, el único objetivo de los niños es buscar afecto, reconocimiento y aceptación, en base a los resultados que fueron obteniendo en el medio donde se desarrollan. Adquieren diferentes posiciones y definen cuál va a ser el cristal desde donde observar la realidad propia y a los demás, cuando sean adultos.

Cuando un niño recibe excesivo reconocimiento, su posición de vida cuando sea adulto se llamará "paranoide". Este tipo de persona cree que hace las cosas bien y culpa a los otros. A estos líderes les cuesta tener autocrítica.

Otra posición es la "depresiva" o "desvalorizada". Estas personas se sienten culpables por todo. Trabajan para que les salgan las cosas bien y si salen mal, se deprimen.

Estas dos posiciones son complementarias. Es necesario que alguien descalifique (paranoide) para que alguien se sienta culpable (desvalorizado).

Luego tenemos la posición "maníaca". Son líderes idealistas, con un positivismo extremo e irreal. Viven en un mundo que es perfecto, sin necesidad de trabajo interno, sacrificio o estrategia.

Todas estas posiciones de vida son estilos parciales de ver la realidad. No es real que siempre los otros sean culpables, ya que cuando hay un error, siempre hay más de una persona involucrada. Tampoco es real que alguien deba sentirse culpable para aliviar a los demás, ni que el mundo sea maravilloso y todo funcione idealmente.

Podemos ver cuán difícil es para estas personas organizar un tiempo para su desarrollo personal. Se quedan en sus lugares de trabajo, cuidando que todo esté bajo su órbita y control. Tienen una visión parcial de la realidad y no confían en nadie para que realice lo que quieren.

### **TOMAR CONCIENCIA**

Con todos estos datos, varios líderes llegan al coaching. Por algún episodio familiar o síntoma físico, la realidad aparece y caen en la cuenta de que es necesario otro abordaje para su vida, para ganar en calidad y no vivir estresados.

El trabajo consiste en realizar un diagnóstico de su rol laboral, familiar, de pareja o social, dado que una persona con una visión parcial no cambia su manera de juzgar, de calificar a otros y a sí mismo.

El objetivo principal es desarrollar su nivel de conciencia: que se dé cuenta de qué hace, qué dice, qué siente y para qué hace lo que hace. Cuando esto ocurre, puede re-decidir atravesar los miedos que le impiden desenvolver sus capacidades y conectar sus circuitos internos, principalmente el emocional.

En el fondo tienen miedos e inseguridades viejas aún "no actualizadas" que les impiden confiar, desapegarse de viejos modelos y estructuras. Desconocen que "actualizándose" podrán ganar más de lo que imaginan en el ámbito productivo y en el desarrollo personal.

### **POSICION REALISTA**

¿Cómo se llega a esta toma de conciencia? Trabajamos sobre otra posición de vida que se llama "realista". Esto implica descubrir que todos tenemos errores y aciertos.

Cuando logramos con el coaching que un líder acepte que puede cometer errores y aprender de ellos, automáticamente el circuito de la exigencia estresante, baja.

Al principio se encuentran desorientados en este lugar, pues imaginen: una persona va con una coraza de hierro viviendo la vida y, de repente, esta coraza comienza a ablandarse y sufre una descolocación interna. Aparecen entonces las preguntas: "¿quién soy?; ¿podré desde este lugar continuar logrando resultados?".

La respuesta aparece rápidamente con los resultados. Todo alrededor mejora y sus objetivos productivos se duplican. Al estar más blando, más consciente, menos juzgador, se abre un camino de luz en medio de la oscuridad que implicaba estar cubierto por acero galvanizado. Logra comprender a los otros y desarrollar la tarea educativa propia del líder, sufre menos y hace sufrir menos.

En este tipo de trabajo no hay magia, son necesarios compromiso, decisión y continuidad para re- decidir algunas conductas. Los que logran aprender a comunicarse desde su interior tienen más paz, nivel de seguridad y confianza interna.

El camino del cambio para un líder requiere fundamentalmente haber llegado a la conclusión de que puede y merece construir un nuevo modelo para vivir con otros y no sobre otros. Mi experiencia es que cada vez hay más personas dispuestas a trabajar para construir un mundo mejor.

**Disponível em: <<http://www.ee.clarin.com>> Acesso em: 3/6/2008.**