

“El Jarrón Azul”

“The Blue Vase”

Brenda Berenice Quiroz Escamilla^a

Abstract:

This analysis has the objective to ponder on the book “The Blue Vase” by Peter B. Kyne, with the purpose of examining the way this book transcends in the academic program of Leadership. We will identify the direct relation between the book with some of the competency’s ant topics that our academic program contemplates, as well as the most important contributions that can be highlighted, and finally if there are any, we will check the contradictions and paradigms that can be presented.

Keywords:

Leadership, Communication, Proactive, Challenge

Resumen:

El presente análisis tiene el objetivo de reflexionar acerca del título “El jarrón azul” de Peter B. Kyne., con el propósito de examinar la forma en que este libro trasciende en el programa académico de la asignatura de **Liderazgo**. Identificaremos la relación directa que existe entre el libro con algunas de las competencias y temas que contempla nuestro programa académico, así como las aportaciones más relevantes que se pueden destacar y, por último, si es que las hay, revisaremos las contradicciones o paradigmas que se puedan presentar.

Palabras Clave:

Liderazgo, Comunicación, Proactivo, Reto

Introducción

El liderazgo es una habilidad humana que todos deberíamos desarrollar al máximo potencial. Ser un “líder” comprende la capacidad del autoconocimiento y autogobierno, tal como en la lectura lo demuestra el personaje principal William Peck, quien a pesar de su limitación física conocía perfectamente sus virtudes y habilidades por lo que se consideraba una persona capaz de realizar cualquier tarea para así poder cumplir sus propósitos e influir en su entorno. Influir en un grupo es esencial dentro del Liderazgo para el logro de metas;

establecer dirección, visión y estrategias; generar cambios en el quehacer mundial.

El fomento y desarrollo de distintas competencias es fundamental para que cualquier persona pueda evolucionar su liderazgo. En ese entendido se hace fundamental hablar de temas de *comunicación* como eje central en la transmisión de esas estrategias, visiones, metas, proyectos, considerando así que de una mala comunicación los proyectos no llegaran a los objetivos planteados, a propósito de esto me gustaría enfocarme en el personaje de Cappy Ricks, quien como dirigente de una empresa tan importante de vapores y madera siempre

^a Brenda Berenice Quiroz Escamilla, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Email: brenda_quiroz@uaeh.edu.mx

sabia como transmitir sus ideales, metas y principios, de lo contrario su empresa no hubiera sido tan exitosa. Por otro lado, la comunicación fue una de las mejores competencias que Peck pudo desarrollar, si no hubiera sido por su perseverancia, la manera de transmitir su entusiasmo por ser contratado y la forma en que llevo a cabo todas sus ventas no hubiera sido considerado como un excelente empleado hasta el punto de ser colocado en un puesto de alto nivel. Un buen líder debe conocer el proceso de comunicación que implica saber escuchar, interpretar y transmitir y es precisamente por apreciaciones como la anterior que se hace fundamental la comunicación en esta plataforma llamada Liderazgo.

Para poder transmitir lo que realmente queremos debemos saber manejar un lenguaje adecuado, en este sentido señalo la frase de Peter Drucker en la que menciona que "lo más importante en la comunicación es saber escuchar lo que no se dice". Si bien es cierto que la voz, dentro de la comunicación es un instrumento poderosísimo, también lo es que no es el más importante, ya que esta ocupa únicamente el 38% de nuestro mensaje, mientras que el cuerpo transmite el 55% de este mismo mensaje (según Jürgen Klaríc).

El lenguaje corporal se convierte en una prioridad de su manejo para los futuros líderes, si bien es cierto el libro en revisión no nos muestra mayor información acerca de este tema considero importante que dentro del programa y aula se asigne un determinado tiempo en la enseñanza y en su caso, mejoramiento, de esta fundamental habilidad.

Así mismo con relación a la comunicación y en virtud de que hoy en la mayoría de los casos no nos comunicamos como antes solía hacerse, me parece de vital importancia hacer énfasis la manera de transmitir sus ideas mediante el uso de las Tecnologías de información y comunicación, por ejemplo, no es lo mismo hacer una lectura en papel físico que en un dispositivo electrónico, en este último es más cansado para el cerebro, Google en su plataforma educativa "google actívale" en la certificación de productividad personal que ofrece en línea menciona que en los dispositivos electrónicos "seguimos un modelo de lectura en F", donde la trayectoria de los ojos de los usuarios al escanear lo que leen tiene forma de f, es decir escanean de izquierda a derecha la parte superior, luego vuelven al punto de origen y escanean la parte izquierda de arriba a abajo, con algún leve escaneo de izquierda a derecha si ven algo que les interesa. Lo anterior nos obliga a establecer un rediseño de la escritura en internet para lograr una mayor comprensión. El uso de las Tics tiene límites, si bien es cierto que hay que ser breves y concisos también lo es que no buscamos modificar nuestro idioma con el uso de modismos y nuevos códigos. Debemos

buscar el cuidado de la comunicación tradicional mediante algunos cursos de oratoria y/o argumentación.

Una vez establecidas buenas estrategias de comunicación, se hace fundamental hablar sobre el trabajo en equipo. Para introducir este tópico haré referencia a lo establecido en un breve curso de Liderazgo ofertado por la fundación Carlos Slim el cuál marca como algunas diferencias entre ser un jefe y ser un Líder las siguientes:

Mientras que un jefe está al servicio de la organización, el Líder se mantiene al servicio de los colaboradores; o, mientras que el jefe se encarga de ordenar, exigir y presionar, el Líder se asume como una pieza más del equipo.

En virtud de lo anterior podemos apreciar dentro de la lectura la forma tan distinta en que se conducían Cappy Ricks y Skinner, mientras el primero sabía que era necesario arriesgarse para obtener nuevos y mejores resultados y no dudaba en la tarea de designar responsabilidades y cargos a las personas que mostraban un alto nivel de iniciativa, al segundo personaje le resultaba difícil tener una actitud positiva o confiar en personas jóvenes para ocupar altos cargos por el temor al fracaso o a que las tareas mal desarrolladas de su subordinados pudieran afectar directamente su cargo como jefe. Considero que de lo anterior se pueden identificar totalmente algunas de las diferencias de ser líder y jefe.

Para ser un Líder se convierte en fundamental el hecho de llevar a cabo el trabajo colaborativo. La RAE define el termino colaborar como "Poner en común trabajo, medios o personas para alcanzar unos mismos objetivos o facilitar la realización de una determinada tarea". Los líderes colaborativos se caracterizan por saber obtener el máximo valor de la cultura, la experiencia y habilidades de su equipo y de las organizaciones con que interactúan.

Es importante formar líderes que busquen siempre el beneficio de los colaboradores y esto se logra cuando se le permite a todos los miembros del equipo que aporte ideas y comparta tareas, en este sentido es necesario generar un ambiente de confianza interactuando constantemente con el equipo, abriendo espacios para diálogo, teniendo en cuenta la importancia de escuchar con atención a los miembros del equipo, respetando los distintos puntos de vista y tomando en cuenta en la práctica real la opinión de todos.

Después de instituir buenas estrategias de comunicación y colaboración no podemos dejar a un lado el aspecto ético del liderazgo dentro de la competencia de

humanidades. Todas las personas sabemos en nuestro subconsciente diferenciar entre como vulgarmente se dice "lo bueno y lo malo". Conforme al crecimiento y formación de cada individuo nos creamos una serie de principios y valores que rigen nuestra vida, es por eso que consideramos que si el líder no se fundamenta en virtudes va en contra de la condición humana, es decir en contra de su propia condición. Algunas de las virtudes más relevantes que caracterizan a un buen líder son la prudencia, templanza, fortaleza y justicia.

Un líder que tiene establecidos sus valores y principios se convierte en un modelo de conducta a seguir por todos los miembros de su organización, por ello es esencial que se trate de un líder ético, que haga lo correcto, de la manera apropiada y sobre todo por los motivos adecuados, teniendo siempre en cuenta el respeto a los derechos humanos. Cuando un líder actúa de forma ética puede contribuir a que en su zona de influencia se forje una cultura de confianza, responsabilidad, compromiso, de respeto y como consecuencia se tendrán actitudes positivas ante el trabajo, la comunidad y el logro de los objetivos en común. En la lectura William Peck se caracteriza por ser un líder ético pues desde el inicio respeto siempre la respuesta de sus superiores, sin dejar de perseverar con una actitud de compromiso y responsabilidad en todas las tareas designadas.

La mayoría de los grandes líderes de la historia se caracterizan por haber afrontado un reto significativo a lo largo de su carrera, pero lo que los hizo ser líderes fue precisamente la actitud que tomaron frente a un problema y en este punto quisiera enfocarme a dos aspectos muy significativos: "retos y problemáticas de un líder" y "ser proactivo". Los conceptos anteriores van muy relacionados ya que el ser proactivo significa poder elegir tu propia actitud y respuesta ante cualquier circunstancia, es decir es la actitud consecuente que tomas al enfrentar un problema. Para poder comprender mejor este concepto me gustaría mencionar a Víktor Frankl a quien se le acuña el término *proactivo*, en su libro "El hombre en busca del sentido" nos

cuenta como cuando fue hecho prisionero durante la Segunda Guerra Mundial en campos de concentración nazis, entre ellos Dachau y Auschwitz, empezó a tomar conciencia de que había algo que sus carceleros nazis no podían quitarle, vio a hombres despojarse de su último trozo de pan para dárselo a otros a punto de morir. Podían hacerles lo que quisieran con su cuerpo, pero no tenían el poder de arrebatárselo: *su libertad interior*. El concepto de proactividad que describió Frankl era extremo, porque extremas eran sus circunstancias: incluso cuando aparentemente no puedes decidir nada, cuando estás privado de toda libertad externa, tienes el poder de decidir cuál va a ser tu actitud. En el Jarrón azul, William Peck se

enfrenta con una situación intencionada por el mismo Cappy Ricks para probar la forma en que este lidiaría con la problemática para encontrar un jarrón azul de supuesto gran valor. Cualquier persona hubiera tomado una actitud de frustración, derrota o indiferencia a tal prueba, sin embargo, Peck tuvo la mejor actitud (*proactiva*), perseverando así hasta conseguir el jarrón, acción que consiguió se convirtiera en el gerente de la empresa.

Los líderes de hoy, tal como Peck no se enfrentan a situaciones tan complejas como la que Frankl describe sin embargo la falta de comunicación, una mala organización, miedo al compromiso o apatía por parte de los miembros del equipo son los retos que un líder necesita desafiar para alcanzar las metas planteadas.

En ese mismo orden de ideas me gustaría enfatizar el tema de *la resistencia al cambio*, un cambio puede parecer un gran reto a desafiar para cualquier líder, Daniel Goleman padre del concepto de la inteligencia emocional señala que la resistencia natural al cambio que tenemos todos los humanos es un mito, nos menciona que lo que realmente tememos no es el cambio en sí, sino la molestia y el dolor que conlleva. Nos resistimos por miedo a lo desconocido o por miedo a salir de nuestra zona de confort. Goleman opina que el fallo principal que cometen los líderes es crear en las personas que influyen estados mentales negativos debido a sus propios estados mentales negativos. La solución que plantea es el hecho de que el cerebro humano es curioso por naturaleza, le gusta explorar, buscar, encontrar y hacer cosas nuevas. Solamente podemos lanzarnos a explorar en un nuevo escenario cuando tenemos una actitud positiva, esa es la tarea del líder, conducir hacia un cambio creando un entorno de seguridad y confianza en el futuro que las personas necesitan para abrirse nuevas oportunidades. William Peck no tuvo miedo de enfrentarse a un nuevo cambio en su vida, en el contexto en el que estaba en ese momento sabía que sería difícil ingresar a un nuevo ámbito laboral a vender un producto prácticamente imposible de despachar, no obstante su actitud no fue de resistencia sino más bien de optimismo y empeño, él mismo busco las circunstancias para salir de su zona de confort y hacer cosas que nunca antes había hecho, lo anterior me recuerda el popular dicho: "Si quieres ver resultados diferentes, debes hacer cosas diferentes".

Para concluir me gustaría citar esta frase del Profesor de Liderazgo John Kotter "es posible educar para el liderazgo", creo firmemente que este libro a pesar de ser meramente una historia ejemplifica notablemente muchos de los aspectos que caracterizan al *liderazgo*, por ende es una herramienta ideal para que los jóvenes puedan identificar y desarrollar las habilidades necesarias de un líder, enseñándoles cualidades y técnicas esenciales pero también haciendo que lo lleven a cabo en la vida real,

podemos asignarles responsabilidades de las que ocuparse, pues se trata de mostrarles que pueden ser buenos líderes, incluso si llegan a fallar porque el liderazgo implica que también se deben tomar riesgos, así también tomar en cuenta su opinión antes de imponer cualquier cosa., hay que comprender que un líder no se limita a quedarse callado, sino que también sabe cuándo y cómo debe hablar, por su puesto sin perder de vista que existe una jerarquía dentro del aula y lo más importante dejar que hagan algo que les gusta, tal es el caso que muchas veces los adolescentes se niegan a cooperar porque se sienten obligados o impuestos a participar en algo que no es de su agrado, permitir que por lo menos una vez organicen algo que les agrade logrará que ellos puedan comenzar a generar esa confianza interna para estimular sus habilidades de líderes.

REFERENCIAS

- [1] B. KYNE, PETER; SÁNCHEZ, CARLOS ALBERTO. (2013) EL JARRÓN AZUL, PAPER BACK, USA.
- [2] KLARÍC, JÜRGEN. (2018) NEURO-ORATORIA, PAIDÓS, MÉXICO.
- [3] GOLEMAN, DANIEL. (1995) LA INTELIGENCIA EMOCIONAL, VERGARA, MÉXICO.
- [4] FRANKL, VIKTOR. (2004) EL HOMBRE EN BUSCA DEL SENTIDO, HERDER, MÉXICO.