

La Ley del Círculo Interior

Por John C. Maxwell

Ud., ¿se ha rodeado de la gente correcta? Como líder cristiano, Ud. debe tener los jugadores adecuados en su equipo.

En 1981 me hicieron un ofrecimiento maravilloso. Estaba trabajando como director ejecutivo del Wesleyan World Headquarters¹, cuando la iglesia más grande de la denominación Weisleyana me dio la oportunidad de ser líder de la misma. Se llamaba Skyline y estaba situada cerca de San Diego.

La Iglesia tenía una gran historia. Había sido fundada en los años 50 por un hombre maravilloso llamado Orval Butcher, quien luego de 27 años de servicio en la obra se retiraba.

Butcher había impactado en la vida de miles de personas con su liderazgo. Esta iglesia tenía una reputación sólida de reconocimiento nacional. Era una buena iglesia, pero tenía un problema: no había crecido en años. Después de haber alcanzado los 1.000 miembros, entró en una meseta.

La primera vez que volé hasta aquella ciudad para tener una charla con el ministerio de la iglesia, supe que Skyline era el lugar en el que debía estar. Tan pronto como me ofrecieron el trabajo en Skyline, mi esposa y nuestros dos niños nos preparamos para salir rumbo a San Diego.

Mientras manejaba a lo largo del país para llegar a nuestro destino pensaba en la tarea que tendría por delante. Esperaba llevar a Skyline a un nivel más alto. Sería todo un desafío.

Luego de haber llegado, tuve una entrevista con cada miembro del staff para evaluar sus habilidades en forma personal. Casi en forma inmediata, descubrí por qué la iglesia había caído en esa meseta. El staff estaba formada por personas buenas e idóneas, pero que no eran líderes firmes. Sin importar la causa, yo sabía que nunca podrían llevar a la organización hasta el punto que necesitaba alcanzar.

¹ Oficina Mundial Wesleyana

Note que el potencial de cada líder está determinado por la gente más cercana a él. Si son personas firmes, capaces, enérgicas, entonces el líder puede producir un gran impacto. No obstante, si el personal se muestra débil, inseguro e ineficaz, el líder no podrá lograr un impacto notorio. Por esta razón es que llamo a esto la ley del círculo interior.

TRES FASES QUE CONDUCEN AL NUEVO CRECIMIENTO

La tarea que tenía por delante era clara: Reemplazar a los líderes débiles por otros mejores. Esa era la forma de revertir la situación. El criterio cabal me decía que debía dividirlos según la habilidad de liderar de cada uno para lograr que las cosas se hagan. Terminé teniendo tres grupos.

El primer grupo con el que tuve que tratar fue con los del tercio inferior, eran los que menos contribuían con la organización. Sabía que podía quitarlos de su cargo de inmediato. El impacto sería positivo, de manera que así lo hice, reemplazándolos por la mejor gente que pude encontrar para ocupar sus lugares.

Seguidamente, trabajé con los miembros del tercio del nivel medio. Reemplacé, uno a uno, a los más débiles de este grupo por líderes más capacitados que no eran parte de nuestra organización. Al cabo de tres años, ya había limpiado la casa de punta a punta. Solamente quedaron dos del staff original.

Como consecuencia del crecimiento del círculo interior a un nuevo nivel, la organización estaba en condiciones de elevarse a un nivel nuevo. Aun los integrantes más débiles de mi nuevo staff eran más firmes, enérgicos y capaces que los viejos integrantes del grupo que había dejado ir.

Así el staff creció en forma sólida, e hice desarrollar a los nuevos integrantes del grupo de manera que lleguen a ser mejores líderes. Cada vez que uno de los miembros del equipo de trabajo dejaba su lugar, yo buscaba reemplazarlo por alguien mejor. El impacto que esto tuvo en la iglesia fue increíble. Comenzamos a crecer ni bien hice los primeros cambios en 1981. En menos de 10 años, la iglesia triplicó su número de miembros.

Cuando llegué a la Iglesia, el presupuesto anual era de ochocientos mil dólares, el cual ascendió a más de cinco millones de dólares al año.

El crecimiento de Skyline se debió a la ley del círculo interior. Nuestro potencial aumentó prodigiosamente con el personal adecuado. Cuando dejé la organización en 1995, los líderes de los otros estados querían contratar a los miembros claves de nuestro staff porque reconocían la efectividad que tenía el poder de la ley del círculo interior.

CADA ORGANIZACION TIENE UN CIRCULO INTERIOR

Si Ud. observa a cada organización, verá que casi todas ponen en práctica la ley del círculo interior. Por ejemplo, el equipo de baseball Florida Marlins reunió un tremendo grupo de jugadores para su equipo del año '97. El resultado: Ganaron las Series Mundiales de baseball. Cuando terminó la temporada desmantelaron el equipo y sin su círculo interno, los jugadores clave, el equipo de los Marlins terminó siendo un equipo mediocre. El potencial del líder, así como el potencial de su organización, está determinado por aquellos que lo rodean.

Me asombro cuando encuentro a gente que tiene al Llanero Solitario como su modelo para el liderazgo. Veamos una excelente ilustración de lo irreal que puede ser este ideal de liderazgo²: “Los problemas siempre se resuelven de la misma manera. El Llanero Solitario y su fiel compañero Indio, entran al pueblo a caballo. El Llanero con su máscara, su misteriosa identidad. Su poder radica parcialmente en su misticismo. En 10 minutos, el Llanero Solitario ha entendido el problema, ha identificado quiénes eran los chicos malos, ha salido tras ellos para atraparlos, les ha tendido una trampa para engañarlos, ha desenfundado sus pistolas, y los ha puesto tras las rejas. Y siempre al final viene la maravillosa escena en la que las víctimas desamparadas están de pie frente a sus ranchos o en la plaza del pueblo asombrándose de lo maravilloso que es haber sido salvados del peligro”.

² “Espíritu Americano” por Lawrence Miller

Si Ud. está solo, no está liderando a nadie. Piense en cualquier líder altamente efectivo, y al hacerlo, encontrará a alguien que se rodeó de un sólido círculo interior.

LOS MEJORES NO SIEMPRE HACEN LO MEJOR

Yo estaba enseñando acerca de la ley del círculo interior en una conferencia cuando un hombre me dijo durante uno de los recesos: “John, tú tienes razón en lo que dices con respecto a asociarse con buenas personas. Yo ando mucho en bicicleta, y sigo a los corredores de clase mundial. En carreras de resistencia en bicicleta, como el Tour de Francia, casi siempre el ganador es la persona que corre con el equipo más fuerte, es decir, el mejor constituido. Ellos no son los primeros que llegan cada día, pero están siempre en el conjunto de los primeros que cada día llegan a la meta”. Y siguió diciendo: “Para ser honesto, también me di cuenta que había competido en un par de triatlones, y puedo dar testimonio de que nado, ando en bicicleta y corro mejor el día de la carrera que en cualquier otro día de entrenamiento. Esto se debe a que estoy desarrollando esta actividad al mismo tiempo que otros que nadan, andan en bicicleta y corren a un nivel superior”.

AÑADIENDO AL EQUIPO LAS PERSONAS ADECUADAS

Aún estando bajo las mejores circunstancias, un líder debería tratar de levantar, dentro del mismo entorno de su organización, gente que pueda formar parte del círculo interior. Eso, no siempre es posible, tal como lo muestra mi historia de Skyline. Pero Ud. no puede pasar por alto lo que significa tener la satisfacción y las recompensas que ofrecen “criar” (formar) hombres y mujeres de su “propia granja”.

Puede que Ud. se pregunte con qué grupo de gente tendría que pasar más tiempo. A continuación, se detallan cinco tipos de personas que Ud. debería tratar de incorporar en su círculo interior. Todas ellas pueden aportar un valor significativo, tanto para su persona como para su organización.

1. Valor Potencial. Aquellos que se levantan a sí mismos. La primer habilidad que un líder debe poseer es la de liderarse y motivarse a sí mismo. Mantenga sus ojos siempre abiertos para detectar a la gente con potencial.

2. Valor Positivo. Aquellos que promueven los estados de ánimo dentro de la organización. Existen dos clases de personas en la tierra, las personas que quitan la presión y aquellos que siempre buscan apoyarse en otros para subsistir. Aquellas personas que empujan a otros para tratar de levantarlos y ejercen presión desde abajo para influenciar en los estados de ánimo de la organización, son personas que no tienen valor para el círculo interior de un líder.

3. Valor Personal. Aquellos que levantan a los líderes. Cuando Ud. está expuesto, al frente, se convierte en un blanco fácil. Pero Ud. no debe estar solo; no debe andar solo por el camino. Por esa misma razón le digo: “Se está solo en la cima, por eso es mejor que lleve a alguien con Ud.”. Qué mejor entonces tener a alguien que lo ayude a levantarse, a mantenerse en alto; que no sea alguien que le diga “sí” en todo, sino que sea un sólido respaldo y un amigo para Ud. Salomón, del antiguo Israel, reconoció esta verdad: “Hierro con hierro se aguza; así el hombre aguza el rostro de su amigo” (vea Proverbios 27:17). Busque gente que le ayude a mejorar.

4. Valor de Producción. Aquellos que hacen surgir a otros. Tener ojo para descubrir el talento, ser un maestro en el arte de atraer personas talentosas. La gente valiosa es capaz de hacer surgir a otros.

5. Valor Demostrado. Aquellos que hacen surgir a otras personas, que a su vez hacen surgir a otros. El más grande de los valores que un líder puede tener en su equipo es contar con alguien que a su vez hace surgir a otros líderes. Esto produce un liderazgo multigeneracional.

TRATE DE MEJORAR SIEMPRE

En mi libro “Desarrollando el líder que hay en Ud.”, hice un comentario acerca de cómo hice una revisión de mi vida luego de haber llegado a los 40 años de edad. Quería llegar a un nivel más alto y provocar un impacto mayor, pero me di cuenta de que le había sacado a mi tiempo la mayor ventaja posible. Me di cuenta de que no podía trabajar en forma más ardua, pero sí podía trabajar en una forma más habilidosa e ingeniosa.

Esta reflexión me dejó sólo una opción: aprender a trabajar a través de otros. Ese fue el día en el que verdaderamente entendí “la ley del círculo interior”. Desde entonces, me he sentido comprometido a desarrollar mi círculo interior. Contrato al mejor personal que puedo encontrar, hago todo lo que puedo para que se desarrollen, y trato de no intervenir sino de derivar las cosas.

Lee Iacocca dice que los buenos resultados no se dan como consecuencia de lo que Ud. sabe, sino que surgen como consecuencia de aquellos a quienes Ud. conoce y de la manera en la que Ud. se presenta frente a cada uno de ellos. Hay mucho de verdad en ese pensamiento.

Debo decir que he sido bendecido con un equipo increíble. Pero aún no he acabado. Continuaré formando y añadiendo al equipo buenas personas durante otra década y por mucho tiempo más. ¿Se da cuenta? Sé que tengo más potencial que aún no he alcanzado, y si quiero algún día llegar a ese punto tengo que rodearme de las mejores personas posibles. Así será la única manera de que alguna vez pueda alcanzarlo. Esa es la ley del círculo interior.

John Maxwell es el fundador de INJOY, una organización dedicada a ayudar a la gente a maximizar su potencial de liderazgo. Su Ministerio tiene base en Atlanta.

Traducido de la Revista
MINISTRIES TODAY
(marzo-abril de 1999)

Utilizado con Permiso