

Félix Torán

“Podemos cosechar triunfos por la vía de la felicidad”



Tú también puedes ser un líder. Sí, aunque creas que no tienes “madera” o que es algo que te está vedado por tu timidez. No hace falta tener carisma ni un don especial. La clave reside en atreverte, como nos cuenta nuestro apreciado experto en crecimiento personal Félix Torán

Por Marta Belmont

Hay personas que nacen con carisma de líder, otros heredan el liderazgo, otros compiten por él, algunos lo imponen... Pero un líder también puede hacerse a sí mismo. En *Atrévete a ser un líder* (Luciernaga), Félix

Torán desvela el misterio de convertirse en líder: “En tu interior reside el potencial de un gran líder en algún aspecto de la vida, esperando a que lo descubras, lo despiertes y le des forma”. La obra surge con voluntad de guiar los pasos del lector hacia el objetivo de, no solo ser un líder que alcanza el éxito, sino también de hacerlo por la vía de la felicidad, para él mismo y para otras personas. ¿Cómo? Aquí tienes más claves...

PSICOLOGÍA PRÁCTICA: ¿Qué entiende usted por líder? O mejor, ¿en qué tipo de líder ha pensado a la hora de escribir su libro *Atrévete a ser un líder*?

FÉLIX TORÁN: Un líder es alguien con una misión y visión —o sueño— claras, que logra que un colectivo le ayude a alcanzar su propósito. Pero ese colectivo no lo hace simplemente

porque el líder lo manda, sino porque quiere. Como decía Dwight D. Eisenhower, liderazgo es conseguir que otras personas hagan lo que nosotros queremos porque ellas quieren.

¿Para eso es requisito imprescindible haber nacido líder?

No. Todos tenemos en nuestro interior el potencial para convertirnos en líderes en los más diversos ámbitos de la vida y no solo en el profesional, que es el que más conocemos. El abanico es casi infinito: una asociación, un equipo de fútbol, una banda de música, la organización de un viaje, una clase, un grupo de estudio, un proyecto solidario... La clave reside en descubrir ese potencial y canalizarlo. Es necesario sentar las bases correctas para poder construir nuestro proyecto de liderazgo consciente.

Precisamente el tipo de liderazgo del que habla en su libro, y también lo acaba de mencionar, es consciente. ¿Cuál es su peculiaridad?

El líder consciente sabe que el ser humano alberga un ego, y que liderar desde el ego es una



+ INFO

ATRÉVETE A SER UN LÍDER.

Félix Torán.

Editorial: Luciérnaga.

Páginas: 256.

Precio: 17 €.

www.podomatic.com



1

Comienza por una pantalla en blanco o en negro, como prefieras.

2

Ve añadiendo objetos y personas, uno por uno. Ve creando una escena que represente la situación ideal a la que deseas llegar a largo plazo. Puedes verla con tus propios ojos o probar a enfocarla desde una segunda o tercera persona. Quédate con lo que te resulte más cómodo.

Visualiza tu objetivo ¡así!

4

Observa tus emociones. ¿Cómo te sientes? Si no te sientes bien, es probable que te encuentres ante una alarma temprana de que no estás tomando el camino correcto. En ese caso, no dejes de aplicar cambios gradualmente. Modifica lo oportuno en la escena, quita o pon cosas, colores, olores, personas... hasta que sientas emociones positivas.

3

Cuando hayas construido tu escena, empieza a aportar movimiento. Dótala de olores, sabores, sonidos, etc. Tú diriges tu película mental y puedes manipularla como gustes.

5

Controla las resistencias mentales. Pueden tomar muchas formas y su fin es alejarte de tu visualización. Es normal que aparezcan, así que no te preocupes. En cuanto detectes alguna, acéptalo como algo normal, déjala ir y vuelve sin más a tu película mental.

EL AUTOR
**Félix
 Torán**

Es doctor en Ingeniería Electrónica, con la mención de Doctor Europeus, y tiene numerosos reconocimientos internacionales. Desde el año 2000 trabaja en la Agencia Espacial Europea. Conferenciante, escritor y coach, lleva más de catorce años profundizando en la temática del crecimiento personal, a la que también ha dedicado la mayor parte de sus libros. Entre estos destacan *El tiempo en tus manos* y *La respuesta del universo: creando su vida ideal mediante la ley de la atracción*.

historia que nunca termina bien. Conoce que en el universo todo está unido a todo y somos interdependientes, y prefiere liderar basándose en la unión. Un líder consciente cosecha éxitos por la vía de la felicidad y contribuye a hacer de este mundo un lugar mejor. Sabe que el éxito individual es una ilusión que solamente el ego puede creer. Si en el universo no existen las separaciones, es imposible que triunfemos al margen del resto del universo. De hecho, en todo éxito siempre hay otras personas implicadas.

¿En qué se diferencia del convencional?

Este puede caer en la trampa de pensar que si un miembro de su equipo adquiere mayor liderazgo, terminará robándole su puesto. El consciente sabe que si su equipo mejora, él va a mejorar como líder, y que para triunfar, su equipo también tiene que triunfar. Además desea que en su equipo se formen nuevos y mejores líderes.

Según esta distinción, ¿cómo calificaría a los cabezas de partidos políticos y a los grandes empresarios?

No todos los líderes son conscientes. El liderazgo lo podemos adquirir de muchas formas: por herencia, por competición, por veteranía dentro de una organización, por elección... e incluso por la fuerza, pero eso no significa que seamos buenos líderes. Muchas veces es necesaria una formación para adquirir cualidades de liderazgo que no se tienen. Por ejemplo, en organizaciones muy técnicas, puede que alguien con una dilatada carrera científica, en un momento dado deba dirigir a un equipo y no cuente con experiencia como líder, por lo que ha de formarse. Pero el liderazgo consciente no se adquiere por esa vía; se debe construir. Una vez desarrollado, podemos ser buenos líderes en cualquier

campo. Por eso no todos los líderes son líderes conscientes, en cambio, los líderes conscientes siempre son buenos líderes.

Parece una habilidad propia de personas extrovertidas...

Sí, pero también las tímidas pueden serlo. De hecho, muchos líderes que conocemos son personas tímidas que han realizado un esfuerzo consciente para adquirir determinadas cualidades necesarias.

Todo se puede aprender, ¿eh?

Sin duda. Una persona tímida puede tener grandes dificultades para hablar en público, pero puede aprender a hablar frente a una audiencia. Además, existen personas que no logran superar el miedo a hablar en público, pero son buenos comunicando por otros medios: redes sociales, vídeos... y explotan ese potencial para convertirse en líderes, hacer realidad proyectos maravillosos e inspirar a otras personas. Todos nacemos con talentos únicos, y lo que en principio puede parecerse un defecto puede convertirse en algo que nos diferencia del resto.

Queda claro que tampoco es un talento exclusivo de unos pocos como solemos pensar.

Hay personas que vienen al mundo con cualidades idóneas para liderar, con carisma, capaces de transmitir confianza, motivación, inspiración, etc. Pero gran parte de ellas no desarrollan ningún proyecto de liderazgo concreto, ni necesariamente exitoso, o terminan lanzándose en una dirección equivocada. Como dice Robin S. Sharma, el liderazgo es un arte, no un don. No es necesario haber nacido con cualidades para el liderazgo, estas se pueden adquirir. Lo realmente importante es construirlo sobre bases correctas, pues de otro modo

el proyecto se derrumba antes o después. Muchos creen no haber nacido para el liderazgo porque intentaron destacarse en un terreno equivocado y el resultado fue negativo. Si hubieran comenzado sentando las bases correctas y construyendo su liderazgo sobre estas, se darían cuenta de que no solo son buenos líderes, sino que disfrutaban con lo que hacen y cosechan éxitos.

¿Cómo descubrir esos talentos que nos distinguen de los demás?

Cada persona viene al mundo con algo que aportar, pero no tenemos manual de instrucciones ni tampoco somos siempre conscientes de nuestros talentos. Debemos descubrirnos a nosotros mismos para poder construir una misión de vida sobre la base de esos talentos y así contribuir a este mundo. Nada puede hacernos más felices que poner en acción dichos talentos. Y si después creamos un proyecto de liderazgo (profesional o en otro campo) alineado con esa misión personal, entonces no solo disfrutaremos del trabajo, sino de la vida.

¿En qué se distingue el buen líder del malo? ¿Qué atributos marcan la diferencia?

Un buen líder tiene claros su misión, visión y valores personales y construye un proyecto en armonía con ellos. Dos cualidades esenciales son una actitud mental positiva y proactividad. Además, sabe motivar a su equipo, delegar correctamente, dar y recibir *feedback*, trabajar en equipo y en red, generar confianza. Los líderes conscientes, aparte, dominan la empatía, la atención plena, la concentración, la compasión, el perdón, la alegría empática...

¿Hay algo que debería evitar?

La microgestión, es decir, intentar controlar todo lo que hace nuestro equipo al



“Es imposible que triunfemos al margen de otras personas”

detalle. Esta solo debe practicarse en situaciones críticas que requieran una solución inmediata.

Dice que debemos tener claros nuestros valores personales. ¿De qué forma nos influyen para alcanzar objetivos?

Nuestros valores y la escala de prioridades que los ordena determinan la forma como andamos el camino hacia nuestros éxitos. Nuestra escala de valores tiene un impacto directo en las decisiones que tomamos. Tener por escrito y revisar con frecuencia nuestra declaración de valores, ordenados por prioridad, es un recurso muy valioso en nuestro crecimiento personal, y resulta esencial para un líder.

Últimamente se habla mucho de la humildad como cualidad de las personas de éxito. ¿Está conforme?

El líder tradicional no es necesariamente humilde, pero el consciente, como sabe que liderar desde el ego no es bueno, opta por la humildad y no busca su propio beneficio,

sino el de otras personas, cuantas más, mejor. Busca servir pero no servirse. No tiene miedo a trabajar en equipo porque sabe que es la única forma posible de alcanzar éxitos. No teme que su equipo le supere, sino que desea que progrese. Y cuando su equipo triunfa, no se vanagloria, sino que le atribuye el éxito. Nunca le humilla en público. Es más, defiende siempre el honor de los suyos como si fuera el suyo propio. Además, no tiene miedo a mostrar admiración por su equipo, porque sabe que eso no es subordinarse, sino reforzar el vínculo que les une en una misma dirección. Tampoco tiene miedo a sonreír, porque eso refuerza la conexión. Cuando habla de cualquier éxito, nombra siempre a su equipo. No busca ningún premio ni reconocimiento individual, porque sabe que eso no existe realmente y que en cualquier éxito intervienen otras personas. Quizá por ello, el líder consciente no deja de recibir reconocimientos sinceros.

Con todo esto que nos comenta, ¿podemos concluir que convertimos en líderes conscientes nos garantiza la felicidad?

Convertirnos en líderes conscientes va asociado necesariamente a la felicidad y al éxito. Un claro sentido de la misión nos conecta con la felicidad; una clara visión nos conecta con el éxito. Y las cualidades propias de un líder consciente nos conectan con otras personas, y todos ganamos en éxito y en felicidad.



Si quieres saber más cosas sobre este autor, vídeos, charlas, etc., captura la imagen con tu dispositivo móvil.

Entonces, ¿por qué cree que hay personas de éxito que no son felices?

El éxito tiene que ver con alcanzar lo que deseamos; la felicidad con disfrutar del camino. El éxito tiene que ver con el futuro (alcanzar), la felicidad con el presente (el único momento en que podemos encontrarla). Se puede tener éxito y no ser feliz. El deseo es el culpable, como ya dijo Buda hace más de 2.500 años. El ego se aprovecha del tiempo psicológico para separarnos del presente y de la felicidad; nos convence para desear alcanzar éxitos cada vez mayores. El deseo de alcanzar éxitos nos ciega y consigue que no disfrutemos del camino. Y cuando llegamos al éxito, lo disfrutamos poco, porque ya estamos pensando en el siguiente. El futuro se come al presente, el éxito se come a la felicidad. Sin embargo, si tenemos clara nuestra misión y visión, tendremos éxito y seremos felices a la vez. La misión dota de sentido a nuestra vida y tiene que ver con el presente, por tanto, con la felicidad. La visión nos proporciona un rumbo y tiene que ver con el futuro, por tanto, con el éxito.

Usted recomienda comunicar los planes, proyectos, ideas, una vez que ya los tenemos claros como para perseguirlos. ¿No se “gafa” el resultado?

Depende. Para proyectos personales, recomiendo no contar nada salvo que estemos muy seguros de que nos van a apoyar. Einstein decía que cuando tenemos una buena idea, no tardamos en rodearnos de personas mediocres que nos intentan frenar. Si tenemos actitud mental positiva, cuando tratamos de frenarnos, vemos el mensaje positivo: ¡es una buena idea la nuestra! Sin embargo, hay personas muy sensibles a los comentarios ajenos que los convierten en resistencias interiores. Por ello es mejor ser prudentes y

“La gratitud refuerza nuestro vínculo con los demás”

“Nada puede hacernos más felices que poner en acción nuestros talentos”

pensarlo dos veces antes de compartir proyectos. Ahora bien, en el seno de un equipo, tener una visión compartida es la forma de sumar fuerzas en la misma dirección. Y en el ámbito de construir nuestro liderazgo, un término medio suele funcionar bien: comenzar trabajando nuestros proyectos a nivel individual; cuando los maduremos y estemos seguros de que están en armonía con nuestra misión, visión y valores, los podemos compartir con personas que nos apoyen; cuando reunamos suficiente apoyo, podemos compartir nuestro proyecto más ampliamente... En ese camino, tener una buena red de contactos es muy importante.

¿Qué nos motiva?

Necesitamos saber por qué hacemos lo que hacemos, y la misión personal nos da la respuesta. Imagina que tienes que pasar una noche entera rellenando tediosos formularios. En algún momento seguramente te preguntarán por qué lo haces. Si no tienes respuesta, perderás la motivación y seguramente lo dejarás. Pero si tu misión está bien definida y esa labor tediosa contribuye a cumplirla, la motivación saldrá de todas partes. Quien tiene una misión personal bien definida siempre mantiene el ánimo, las ganas de emprender nuevos proyectos, las ideas, el entusiasmo.

¿Y ser agradecidos, por qué lo aconseja?

El agradecimiento es una forma de retornar a la realidad que nos dice que en el universo todo está unido a todo y no hay separaciones. Cuando agradecemos, estamos conectando con otra persona, le transmitimos algo muy bueno y será más fácil que esta nos devuelva el agradecimiento, reforzando el vínculo.

¿Los que no saben delegar no pueden ser líderes?

Lo tienen complicado. Si pretendemos hacerlo todo, antes o después nos saturaremos. Delegar significa otorgar responsabilidad. Cuando delegamos, entregamos un terreno bien delimitado y la responsabilidad sobre el mismo. Pedimos que se nos informe regularmente y que, ante cualquier desviación anómala, se nos comunique de inmediato para tomar decisiones. No decimos a la otra persona cómo debe hacer su trabajo ni cómo organizarse, ni tampoco intentamos controlar los detalles de lo que hace. Eso sí, no se pueden delegar tareas críticas en cualquiera; eso debemos hacerlo en personas competentes en la materia en cuestión, motivadas y de confianza.

¿Qué más cualidades son importantes?

Pienso que el líder debe ser un ejemplo para su equipo. Los anglosajones dicen: “Monkey see, monkey do” (“Lo que el mono ve, el mono lo hace”). Así, nuestro equipo va a tomarnos como ejemplo e imitará muchas pautas de nuestro estilo como líderes. Por eso debemos mostrar, de forma sincera y natural, aquello que deseamos ver en nuestro equipo. ¡Hay muchas más!

Como transmitir confianza. ¿Cómo se consigue?

Si el equipo pierde confianza en el líder, todo se desmonta, entre otras cosas, porque la motivación cae en picado. El líder debe lograr varios niveles de confianza: el primero, la confianza de su equipo en el propio líder; en segundo lugar, la confianza

entre los miembros del equipo, y en último lugar, la confianza de cada miembro en sí mismo. Si el líder logra que su equipo confíe en él, facilitará que los integrantes confíen entre ellos y ayudará también a que confíen en sí mismos. Si además muestra autoconfianza, reforzará la autoconfianza de cada miembro. Para crear ese necesario clima de confianza sincera, el líder, en lugar de pensar en recibir, debe pensar primero en dar. Un consejo importante es cumplir siempre lo que se promete y que exista coherencia entre lo que se dice y lo que se hace. Si se promete algo en un plazo y se ve uno sumergido en retrasos, es muy importante avisar de antemano a las personas afectadas. El silencio es peligroso; crea inquietud y deriva en desconfianza. Mi consejo es que cuando prometamos algo, tomemos nota en nuestra agenda para decirle pasados unos días que estamos en ello. Eso transmite confianza y tranquilidad.

Menciona en su libro la sonrisa. ¿Tanto poder tiene?

La sonrisa es muy ecológica a nivel emocional y mental. Nos hace sentir mejor y logra lo mismo en otras personas. Cuando





“Sonreír
hace que se
cree un buen
clima en el seno
de un equipo”

somos felices, sonreímos, y cuando sonreímos, nos sentimos más felices. Además, tiene efectos beneficiosos sobre la salud. ¡Y es gratis! Un líder consciente no tiene miedo a sonreír, porque sabe que no es un signo de debilidad. Sabe que sonreír une a las personas, refuerza los vínculos con su equipo, crea un clima adecuado... ¡Todos ganan!

Pero también hay que mantenerse serio cuando corresponda, ¿no?

En efecto, y no es contradictorio. Muchos líderes tradicionales sienten que es mejor guardar distancias y marcar su superioridad en todo momento para que nadie desafíe su poder. Crean que su equipo les respeta, pero en realidad les teme o, como mínimo, no les guarda aprecio sincero. El liderazgo basado en la superioridad, el miedo y la obligación nunca puede acabar bien. El líder consciente no teme sonreír, porque sabe que eso no le hace inferior, pero tampoco deja de generar respeto, y cuando es necesario, se pone serio. Es un líder a quien no se teme, ni se tiene por un amo a quien servir. Es un líder a quien se aprecia y se respeta profundamente.

¿Para qué nos sirve la concentración?

La concentración entrena la mente para mantenerse enfocada en una única cosa durante periodos prolongados de tiempo, sin dejarse arrastrar por distracciones. Conforme la desarrollamos, de forma natural se extiende a nuestra vida cotidiana. Una de las ventajas es que nos volvemos más productivos y nos agotamos menos. Además, aumenta nuestra capacidad creativa y aporta serenidad ante situaciones adversas. Para un líder es esencial, ya que esa serenidad la transmite a su equipo, contribuyendo a crear un clima de mayor paz interior, menos reacciones, mayor claridad mental, etc.

¿Y cómo se desarrolla?

La podemos entrenar en el gimnasio de la meditación. Podemos elegir gran cantidad de objetos de concentración, por ejemplo la propia respiración. Si desviásemos la atención hacia otras cosas, perderemos la cuenta, y tan pronto seamos conscientes, se trata de volver hacia la respiración. Ese esfuerzo va entrenando el músculo de la concentración, y cada vez aguantamos más tiempo concentrados y menos distraídos.

El optimismo es importante para no flaquear ante la derrota. ¿Para qué más?

El pesimista ve problemas ante cualquier oportunidad. El optimista ve oportunidades ante cualquier problema. Aunque prefiero referirme a ello como actitud mental positiva, que es la que nos permite ser capaces de ver los aspectos positivos de cualquier aparente derrota, por dura que sea. No consiste en engañarnos a nosotros mismos e idealizarlo todo, sino de ver las cosas tal y como son. Se trata también de aceptarlas, pero sin por ello resignarse. Después, vemos las posibilidades que hay ante nosotros, tomamos el camino que más nos beneficia y extraemos todas las lecciones que el tropiezo en sí nos puede enseñar. Se trata de una actitud muy realista e inteligente.

¿Qué sentido tiene un libro como el suyo en tiempos de crisis económica, de paro con cifras astronómicas, etc.?

Precisamente son los tiempos más indicados para que salga. En el universo reina la ley del ritmo; todo oscila: las modas, la economía, las señales electromagnéticas, las estaciones... A veces estamos arriba, otras veces caemos y terminamos abajo, pero luego volvemos a subir. Cuando se está arriba, hay que ser humildes, porque antes o después descenderemos. Cuando se desciende y se llega al punto de inflexión, entramos en crisis, que significa cambio. En ese punto, tenemos la oportunidad de hacer algo para luego subir todavía más alto. Lo malo es que cuando estamos en ascenso o estabilidad, nos sumergimos en una zona de comodidad en la que poca gente tiene motivación para hacer cambios, descubrir su misión y su visión y preparar un futuro mejor, más feliz y exitoso. Sin embargo, ¡es una oportunidad única de subir más alto! ¡De convertirnos en líderes conscientes que serán felices con lo que hacen y lograrán hacer de este mundo un lugar mejor!