

CONSCIENCIA, SERVICIO Y LIDERAZGO EN LA EMPRESA

Luciano Pou Sabaté, Dr. Teología, Ldo. Geografía e Historia, coordinador de la Fundación para el Desarrollo de la Consciencia, Cátedra Consciencia y Desarrollo, Universidad de Granada, G. I. HUM-340 “Patrimonio documental y bibliografico de Andalucía y America: fuentes para su estudio”.

RESUMEN

El líder no el “jefe” sino alguien que merece confianza, que es digno de ser seguido. Cuando el liderazgo es colaborativo, y no desde arriba, el líder es uno más entre los de su empresa, y su servicio hace que el grupo humano se convierta en un *equipo*, y que todos tengan un sentido de *misión* por el que luchar, de modo que se vive aquello de que “servir es reinar”, pues es la forma de amor que transforma las organizaciones. Además con el servicio se despierta a la consciencia, el despertar de la consciencia se da precisamente con el servicio, y se manifiesta en el servicio.

RÉSUMÉ

Le chef non é du « patron », mais quelqu'un qui mérite la confiance, ce qui est digne d'être suivi. Lorsque le leadership est collaboratif, pas d'en haut, le leader est l'un parmi votre entreprise et votre service rend le groupe humain pour devenir une équipe et tout le monde a un sens de la mission à atteindre, à donc ce que «pour servir de régner» en direct, car il est la forme d'amour qui transforme les organisations. En plus du service se réveille à la conscience, l'éveil de la conscience est donnée précisément avec le service, et se manifeste dans le service.

PALABRAS CLAVE

Líder, jefe, confianza, colaboración, equipo, consciencia

MOTS-CLÉS

Leader, le patron, la confiance, la collaboration, la sensibilisation de l'équipe



INTRODUCCIÓN: ¿QUÉ ES EL LÍDER?

Me parece que la empresa es como un iceberg, que tiene una parte que se ve (valor del trabajo, dinero, aptitudes...) y que emerge dependiendo de otra parte más grande, que no se ve (actitud de servicio, compromiso, lealtad...). Las características de un líder están expresadas en libros como el de "*Los siete hábitos del empresario eficaz*" y se pueden resumir en estos dos aspectos: el exterior (eficiencia técnica, etc.) y el interior (rectitud moral, compromiso, etc.).

Explicaba la profesora Joanne B. Cuilla en un congreso dedicado sobre el tema en el IESE de Barcelona, hace un tiempo, que la ética no es una rémora para la economía empresarial, como lo demuestra el caso Merck, que al actuar teniendo en cuenta valores morales se ha situado en punto de referencia. Así, al término de la II Guerra Mundial, muchos afectados por tuberculosis en Japón no podían pagar la estreptomycin, y Merck hizo una importante donación de este medicamento. Como contrapartida, en 1983 el gobierno japonés le facilitó la compra del 50% de Banyu Pharmaceutical, la inversión extranjera más alta en Japón, que convierte a Merck en el mayor grupo farmacéutico de ese país. Ya en años más recientes, ha vuelto a dar muestras de su generosidad al investigar el

remedio contra el parásito causante de "la ceguera del río" (que afectaba a 85 millones de personas de países en desarrollo): su lema es "la salud está antes que las ganancias", pero sabiendo que actuando bien, tarde o temprano llegan también las ganancias.

¿ES EL LUCRO EL ÚNICO FIN DE LA EMPRESA?

Una empresa no es solo ganar dinero, pero sin duda tiene afán de lucro, al menos la mayoría. Pero el dinero no debe ser lo más importante. Sería una condición necesaria, pero no suficiente. En el trabajo hay un valor subjetivo y otro objetivo; el valor subjetivo del trabajo es el perfeccionamiento integral que el acto de trabajar causa en la persona. Ese valor subjetivo es el que hace que las personas escojan (siempre que puedan escoger) un trabajo que les satisfaga; es la alegría por lograr la consecución de un proyecto, sea intelectual o práctico. El valor objetivo son las ganancias, que por avaricia a veces se pone por encima de la vida, la familia, los trabajadores... Y nada es más aburrido que el trabajo como mero medio de producción. Es más, el valor objetivo de ganar dinero (el capital) no es lo esencial, siendo necesario. Es más importante el crecimiento personal de las personas involucradas en la empresa (valor subjetivo).

Cuando se dice que la empresa tiene un fin lucrativo, no es cierto; quien realmente tiene un fin es el empresario que emprende una empresa. Al igual que la economía no tiene por fin el capital pisando las personas en el caso de deshaucios, despidos, paro... cosas que son una lacra social pues por encima del capital están las personas. Se invoca a Adam

Smith en su obra fundante del capitalismo moderno *La riqueza de las naciones*, para justificar ese egoísmo. Pero el mismo Adam Smith dijo que “la vida no es una competición, es un viaje del que gozar y disfrutar. La ambición -el deseo incesante de más- puede acabar con nosotros”. De ahí que las ciencias sociales, como la economía, son eso, sociales, humanas, al servicio de la persona. El egoísmo de cada uno ha creado una estructura de egoísmo, que hay que corregir con ese fin subjetivo, poniéndolo por encima del objetivo: la persona por encima del capital.

Hace poco un empresario hablaba conmigo, lamentándose de pérdidas en un negocio. Le pregunté: “tú, como persona que fundas una empresa, ¿haces eso para ganar dinero solamente, o porque lo llevas dentro?” Confesó que no tenía como único fin producir dinero, sino que era algo que le movía a crear iniciativas, a participar en la sociedad. Le intenté explicar que para la sociedad los empresarios son fundamentales en el tejido social, pues crean la economía, y que el éxito o fracaso en una empresa no significa más que un proceso (de coste económico) en esa vocación de servicio.

Conocemos personas que luchan por ganar dinero, y acaban siendo tan pobres que sólo tienen dinero, en su carrera han perdido la familia, la salud, etc., por el camino. ¿Y dónde queda la felicidad?. Una cosa es que el dinero nos guste para poder vivir con tranquilidad, como algo necesario para la felicidad, y otra que sea la felicidad. Decía Aristóteles que la felicidad no podemos buscarla en algo que nos pueda faltar (sea salud, dinero, etc.) pues es el fin de la persona y todos podemos aspirar a la felicidad.

En algunas zonas de África cazan a los monos poniendo cacahuets en un agujero de un árbol. Por el agujero podía pasar la mano del mono, pero al cerrar el puño lleno de cacahuets, el simio no abre la mano para que no se caigan los cacahuets y entonces con el puño cerrado, ya puede sacar la mano del árbol, quedando preso. Se pone furioso, pero no puede huir. El cazador se acerca entonces y coge al mono. El mono se hubiera salvado, como tantas personas, si no hubiera cerrado el puño al priorizar el dinero por encima de todo, como vemos hoy que la codicia lleva a la corrupción, no sólo económica, sino de la persona que lo comete, pues se hunde como persona. Y es que, como nos dice la ética, toda acción humana o está ordenada a la realización total de la persona (su felicidad) o es degradante y por tanto no vale la pena.

TRABAJO, EMPRESA Y FELICIDAD

Cuentan de un pescador que vivía feliz en un pueblecito costero, y un día al volver temprano de su jornada marinera le dijo un amigo empresario que si volvía más tarde y trabajaba más horas de las necesarias para vivir al día podría, con el beneficio de las ganancias, poder comprar otro barco y ganar más, y así ir montando una factoría para que un día, después de trabajar mucho muchos años, dedicarse a poder vivir pacíficamente en un pueblecito costero, pescar cuando quisiera y poder estar con la familia y los hijos y salir al bar y pasear con los amigos al anochecer, y charlar y disfrutar de una noche estrellada... – “¿Para qué tanto esfuerzo y tantos años malviviendo, si es lo que hago ya aquí?” La contestación del pescador no dejaba opción a réplica.

El otro día hablábamos un grupo de amigos sobre las expectativas de felicidad que tenemos en la vida, y de las posibilidades que ofrece la educación para enseñar a aprender a ser felices. Quizá la primera cosa que tendríamos que saber enseñar es que no nacemos felices o desgraciados, sino que aprendemos a ser una cosa u otra, dependiendo de nuestras elecciones personales y no de las circunstancias externas.

Decía uno de los contertulios que estamos todos enganchados como en la película “Matrix” a una esclavitud. Hemos de estar todo el santo día produciendo: subir, tener éxito, un nivel de vida adecuado, para alimentar la vaca sagrada del Estado del bienestar, que nos dice que nos matemos trabajando (como una Multinacional, nos paga viajes y un buen coche y una buena casa para después chuparnos todo lo que puede y devolvernos la cáscara de nosotros mismos cuando ya no les hacemos falta); y entonces seremos felices... mientras, quizá hemos perdido la salud a causa del estrés o se ha separado la familia por falta de dedicación. Y alimentados con estos proyectos temporales que se toman como metas absolutas -perdido del horizonte la trascendencia y el amor para siempre, que da sentido a la vida-, nos dejamos deslumbrar por eslóganes publicitarios: aspiramos a comprar un coche que – como anuncia la modelo de turno- si lo tienes “flipas” de gozo, y así entre productos y “momentos Nescafé”, “sonrisa Profident”, y “cuerpos Danone” vamos poniendo en ellos el objetivo de nuestros amores... Y uno se deja llevar por las cosas que ofrece el mercado de consumo, pues si no se produce se ha de consumir, y así seguimos enganchados al sistema, con un frenesí por consumir productos o entretenimientos que nos ofrece

el marketing de las empresas y seguimos alimentando la vaca sagrada. Si viene una depresión como consecuencia de la frustración continua de no encontrar lo que buscamos, de sentirnos engañados por la publicidad, podemos siempre aliviarnos con las vías de escape que se nos ofrecen (sexo, alcohol y drogas) o las pastillas descritas por A. Huxley en “*Un mundo feliz*” (allá se llamaban “soma”, nosotros tenemos el Prozac o cualquier otro generador de serotonina).

Muchas penalidades, por no decir todas, nos vienen por buscar de manera equivocada la alegría, y mucha gente necesita recuperar “el gusto de la felicidad”. Es verdad que no será nunca completa en esta vida, aunque hay razones más que suficientes de alegría para estar contentos, y la clave es saberla descubrir en cada momento y en cada circunstancia. No hay recetas. Pero sirven algunas cosas, como por ejemplo valorar las fuerzas positivas de nuestra alma, lo bueno que hay en todo: con agradecimiento por las cosas que tenemos, como levantarnos cada día gozando de ver tantas maravillas, poder aprender de tanta gente que nos rodea... Como también somos felices cuando no nos cerramos en nuestros errores sino que los asumimos, para transformar el fracaso en victoria, aprendiendo, convirtiéndolo en experiencia.

En resumen, ¿qué tiene prioridad en la empresa, la consecución de la felicidad o el lucro?. Hemos visto que, en cuanto a importancia, es más esencial el bien de las personas implicadas en la empresa, pero como sin capital no hay empresa, resulta de eso que es necesario el lucro para la existencia y progreso de la empresa. Pero al armonizar las dos cosas, hemos de subrayar la prioridad del bien subjetivo, es decir de los sujetos, las

personas de la empresa, por encima del bien objetivo, del capital. Si una empresa no es productiva deja de ser lo que es; pero si atenta contra la felicidad de las personas, deja de tener valor real y tiene sólo un valor aparente.

La consecución de la felicidad y la producción de bienes no son dos fines yuxtapuestos para la empresa. Mas bien existen en ella, de modo relacionado, un fin remoto y un fin próximo. Aunque el fin próximo (lucro) se haya subordinado al fin remoto (felicidad), en el orden del tiempo y de la ejecución el lucro debe darse primero (Benjamín Olivares Bogeskov).

SENTIDO Y MOTIVACIONES DEL TRABAJO. LOS TRES PICAPEDREROS

¿Por qué o por quién trabajamos? Lo más inmediato es que se trabaja para producir, para aumentar un capital. Hemos visto que esto es necesario, pero no suficiente y ni siquiera lo más importante. Es una pena que alguien esté dedicando la mayor parte de su vida a algo que sólo le aporta dinero, pero que no le gusta, que está esperando el día de su jubilación... Así, quizá hemos estudiado una carrera universitaria, o escogido un trabajo, no sólo por el dinero que nos reportará, sino también porque tenemos una predisposición hacia ello, nos gusta, nos atrae. Vamos a ver tres tipos de motivaciones: el dinero, la satisfacción personal, y el sentido de misión, con el ejemplo del picapedrero.

Un sabio quiso entender qué empujaba a sus semejantes a trabajar toda la vida. Visitó una cantera de piedra y vio un hombre que le daba al pico y pala, y le preguntó: “-¿qué estás haciendo?”

-“Despedazo las piedra para el condenado de mi patrón. Curro todo el día para conseguir un trozo de pan, pagarme la casa... dentro de poco saldará ya mis deudas...” – y siguió maldiciendo su poca suerte, mientras continuaba picando piedra. Es el que ve sólo un motivo extrínseco en el trabajo, el dinero que gana, es necesario pero es lo más pobre.

A un segundo obrero le preguntó el sabio lo mismo, a lo que contestó éste: -“me gusta mi trabajo, siempre quise picar piedra, así me pongo fuerte, lo hago libremente escogiendo la piedra que quiero partir, le doy distintas formas...” y siguió trabajando con ganas. Es un motivo intrínseco, de realización y satisfacción personal, libertad y creatividad, que es participar con entusiasmo en un trabajo que le enriquece.

Aún entrevistó a un tercero: “-¿qué haces?” El hombre alzó la cabeza interrumpiendo su esfuerzo, y el sabio reconoció un rostro radiante de fuerza y alegría: -“¿No lo ves, amigo? –y con un gesto apuntaba a un edificio lejano, aún en los comienzos-: ¡Estoy sacando adelante mi familia, y estoy construyendo aquella catedral!”. Aparte de salir adelante con dinero, y la satisfacción personal, éste participa en un equipo, y su motivación es “trascendente”: la catedral, la construcción del mundo y de su historia. Está implicado en una misión, se siente implicado en un proyecto.

En las empresas se habla en este sentido de coparticipación e incluso se intenta la co-dirección; en cualquier caso lo importante es participar del proyecto, como algo propio, y para esto hay que tener algo propio: una parcela si se trata de agricultura, acciones o beneficios si es una empresa...

Entendió el sabio que los tres materialmente hacían lo mismo, pero el trabajo era distinto pues depende de cómo se realiza. Lo importante no es la materialidad de hacer con nuestro esfuerzo, sino hacia dónde va encaminado nuestro esfuerzo, hacia dónde lo lleva el corazón. Es decir, lo más importante no es el valor objetivo del trabajo, ni su consideración ante los demás en el gran teatro del mundo, sino el valor subjetivo, de realización personal: esa entrega al trabajo, con frecuencia duro, nos perfecciona. Y esto pasa en cada faceta de nuestra vida. Es como la música de la vida, pues la vida es como una canción, compuesta de letra y música, en la que no hay rutina sí hay la música armónica, la buena música del amor. La letra consiste en todo lo que hacemos, nuestras acciones, y la música es la voz del corazón, el amor que ponemos en todo. De manera que el trabajo y en general la vida es aburrida o entusiasmante, dependiendo del amor que ponemos. ¿Aburrido?: te falta amor. ¿Procuras entusiasmarte haciendo las cosas porque te da la gana, aunque en algún momento no tengas ganas?. Entonces trabajas de verdad, trabajas por misión. Si hay aburrimiento, puede que no hayamos conseguido aún una conexión con el espíritu de perfección a través del trabajo. El trabajo pasa a ser un canto de participación en algo sublime: hay un algo santo que aletea en cada acción nuestra. “No entonces las alabanzas divinas solo con la voz, dice S. Agustín, acompaña también la voz con las obras. Si cantas solo con la voz, por fuerza tendrás al fin que callar; canta con la vida para no callar jamás”. Disfruta de tu función y así lograremos encontrar nuestra misión.

El trabajo humano presenta siempre esta triple finalidad que coincide con las tres motivaciones:

- producción de bienes
- realización personal
- misión de servicio.

Los que trabajan solo por dinero desean tener dinero para dejar de trabajar y como no tienen creatividad acaban aburridos: son esclavos, no conocen el sentido profundo del trabajo. El que siente un deseo profundo de realizarse en lo que hace, ya capta algo más profundo en sus motivaciones para conseguir esas finalidades. Para eso, hay tres elementos a considerar:

1.- El trabajo ha de ser acorde con el nivel espiritual de la persona, su nivel de conciencia. Así, un trabajo embrutecedor no es acorde con una persona sabia y amorosa. O bien esa persona, si no tiene otra posibilidad de trabajo, desarrolla esa función compaginando el trabajo con otras cosas que le enriquezcan espiritualmente. Recuerdo un ingeniero que me pedía libros de buena literatura para salir de un trabajo que le cosificaba y necesitaba humanizar complementándolo con cultura humanista.

2.- Siguiendo con la idea, el trabajo ha de aportar algún valor. El valor del trabajo define la honestidad. De esta forma, uno no colabora con ganar mucho dinero a cambio de nada, pues va contra ese crecimiento personal, no aporta creatividad, esfuerzo... En algunas empresas, con trabajo especializado y muy fragmentado, conviene que el trabajador salga de su agujero, vea el producto final, y también el reconocimiento de los demás, así la valoración de los demás sobre el producto le hace ver el valor de su trabajo.

3.- El trabajo debe ser valioso en sí mismo, no podemos ganar dinero en algo que sea deshonroso. Y el valor del trabajo aumenta si está ordenado a algo grande. Entonces, ya no se pregunta uno “¿para qué trabajo todos los días?”, ya no es algo alienante que nos esclaviza, ni una huida hacia delante como actividad desenfundada que nos esconde un vacío interior, familiar, de relaciones...

EMPRESA Y BIEN COMÚN.

a) La empresa como comunidad para realización de las personas, en una misión trascendente para construir un mundo mejor.

Así pues, la rentabilidad de una empresa no está reñida con la ética y valoración de las personas, ni la participación en construir un mundo mejor: al revés, la empresa es el sitio ideal para aunar esfuerzos en un trabajo de equipo, en común, para esa motivación de realización personal y sentido de misión, de servicio.

Se ha dicho que la valoración de las personas en una empresa a largo plazo repercute en una mayor rentabilidad, porque trabajan más al estar contentos. Eso es importante, pero no la razón principal, pues sería una visión economicista de la ética y la persona ha de ser tratada siempre en sí misma, como un fin, nunca como un medio. Dicho esto, es importante también ver la valoración de las personas en la empresa “como una inversión más que un gasto, pues mejora las relaciones con los empleados, aumenta su fidelidad y compromiso con la empresa e incentiva el trabajo aumentando la productividad. Un hombre feliz con su trabajo produce más y

mejor. Un hombre enamorado de lo que hace es un trabajador formidable” (ibid.).

b) Empresa, servicio y bien común. ¿Quién debe beneficiarse de la empresa?.

De la empresa depende el tejido económico de la sociedad, directamente a través del trabajo y de los clientes, e indirectamente a través de los impuestos que permiten recaudar dinero para fines sociales. Ahogar la empresa como vemos que se hace en Venezuela es provocar un colapso de pobreza social. El mucho normativismo y control ahoga la iniciativa, por eso no me gusta que se agobie a los locales comerciales de las ciudades donde vivimos con continuas inspecciones laborales innecesarias, pues cuantos más locales cierran menos dinero tendrá el ayuntamiento, y más multas tendrá que poner la policía para atender a los gastos públicos.

Cuando las personas tienen un determinado nivel de conciencia, captan el sentido de servicio en la empresa y aportan algo de los excedentes en ayuda social (a través de ONG's, fundaciones...) dando así un sentido ético a los beneficios. Algunos bancos hacen también lo mismo. Pero estamos hablando de algo más profundo: la empresa no tiene que tener una actividad ética anexa a ella, sino que ella misma tiene que ser ética. Si una empresa produce camisetas en El Salvador a 4 euros y las vende en Estados Unidos a 40 euros, lo ético no es que dedique una parte de los beneficios a algo ético, sino que sea la misma empresa ética: que pague algo más a los trabajadores para que superen el nivel de subsistencia y con el dinero que tengan por su trabajo puedan no sólo alimentarse sino crear algo propio si lo desean. Digamos que no sólo tiene que dar algo de caridad, sino vivir la justicia social, si está el trabajo bien realizado.

También es de justicia que la empresa deje tiempo y recursos para la formación de sus trabajadores.

Pero no habrá una empresa de un buen nivel de consciencia si la gente que la integra tiene un bajo nivel. El mundo de hoy pretende hombres que se comporten de manera correcta sin mejorar su educación, sin una ética, y así no se puede. La ética no es un compendio de prohibiciones sino herramientas para una vida feliz, y así la avaricia impide esa armonía, como decía Séneca:

"A muchos que querían dedicarse al estudio de la sabiduría se lo han impedido sus riquezas" (Epístola XVII).

La cultura del ahorro ayudaría a una sana tranquilidad de que no falta un remanente al llegar a final de mes. El afán de dinero es insaciable, y así vemos hoy como la avaricia lleva a la corrupción social: la corrupción de los políticos (basta ver los escándalos actuales, en todos los partidos políticos), la justicia subordinada al dinero (pues hay jueces que se dejan comprar), como se compran títulos universitarios (ayer en el programa "El punto de mira" de la cadena 4 señalaban cuánto cuesta un título falso). Es un mundo de mediocres, donde manda el que menos pesa, el avaro suele ser también cínico, y *"el cínico es aquel que conoce el precio de todo y el valor de nada"* (Óscar Wilde). Tal es también la situación del avaro, por lo que no es raro que ambos defectos se den juntos.

"La raíz de todos los males es el afán de riquezas" (San Pablo): por dinero se mata, se roba, se montan redes de prostitución, de pornografía infantil...

La famosa sentencia de Adam Smith *"los vicios privados son virtudes públicas"*, pone

el punto de mira en que la avaricia mueve la vida económica de un país, pero degrada la persona implicada en ese proceso egoísta. El nuevo paradigma de la realidad subraya que es el valor de servicio el que define el crecimiento de la persona a través de sus niveles de consciencia, y por tanto la felicidad. El despertar de la consciencia en la empresa consiste en superar la eterna insatisfacción de la codicia, a través del servicio.

Maquiavelo habló de fundamentar la prosperidad del gobernante en el temor, más que en el amor de los súbditos y colaboradores, por la fuerza de la espada; algo similar a lo que los sistemas económicos, que se mueven por la fuerza del mercado. En ambos casos, el hombre en un medio (estabilidad política o progreso económico), cuando en realidad ha de ser la persona el centro de las actividades sociales, sean la política, economía, o lo que sea.

Todo esto se ve en el ejemplo de la "sopa de piedra":

Un soldado regresaba hambriento a su casa. A la entrada de una aldea lo derribó un caballo porque había tropezado con una extraña piedra, bella y totalmente lisa. El soldado la guardó en la montura y entró en la aldea donde encontró un corro de hombres y mujeres con caras largas.

-«Buenas tardes -dijo-. Me pregunto si alguno de ustedes podría dar algo que comer a un hombre hambriento». Menearon la cabeza:

-Lo sentimos, pero hace mucho tiempo que no llueve en esta comarca. Una mala cosecha nos ha dejado con muy poco para alimentar a nuestros hijos.

-«Dentro de unas semanas esta pobre gente tendrá tanta hambre como yo -pensó-. De repente, se le ocurrió una idea. Sacó la piedra de la bolsa de su silla y gritó:

-Tengo en mis manos esta piedra especial que os ayudará a sobrevivir durante el largo invierno. ¡Necesito una olla para hacer una sabrosa sopa de piedra!»

Al cabo de unos minutos, alguien aportó un caldero. El soldado lo llenó de agua y la puso a hervir con el fuego que encendió bajo la olla. Echó la piedra y poco tiempo después probó la sopa.

-«¡Está deliciosa! -exclamó-. Todo lo que necesita es un poco de sal y pimienta».

-Yo tengo algo de sal y pimienta» -dijo una de las aldeanas. Y corrió a traerlas.

Unos minutos después, el soldado volvió a probar la sopa. -«¡Deliciosa! -exclamó de nuevo-. Todo lo que necesita es algunas patatas».

-«Yo tengo unas pocas patatas en mi cocina» afirmó otra de las aldeanas. Y se precipitó a traerlas. Unos minutos más tarde, el soldado probó otra vez la sopa. -«¡Deliciosa! -gritó-. Todo lo que necesita son verduras».

-«Tenemos en casa» -aseguraron varias aldeanas. Y una trajo zanahorias. otra calabacines, otra coles.

Unos minutos más tarde, el soldado volvió a probar la sopa. -«¡Deliciosa! -gritó una vez más-. Si tuviéramos un poco de carne, esta sopa resultaría realmente exquisita».

-«Yo guardo un pedazo» -dijo otra de las aldeanas. Y corrió a por la carne.

Cuando la sopa estuvo lista, era ya casi de noche. Los hombres trajeron mesas y sillas, y las mujeres dispusieron cuencos y cucharas. Pronto, todo el mundo estaba cenando la sopa de piedra. Era la más sabrosa que habían tomado nunca.

Al día siguiente, cuando el soldado se dispuso a reanudar su camino, acudieron los aldeanos a despedirle: -«Gracias por las horas que he pasado con vosotros. En muestra de mi aprecio, os dejaré como regalo la piedra de la sopa. Podéis utilizarla para hacer más cuando queráis». Y a partir de entonces, siempre que tuvieron hambre, los habitantes de aquella pequeña aldea hacían «la sopa de piedra del soldado». La sopa que enseñaba a compartir lo poco para que llegara a todos.

Esto, que no deja de ser una historieta, en el caso del bien común es verdad: el bien común es más alto que la suma de los ingredientes que han aportado sus miembros. La democracia es como la sopa de piedra, si todos aportan -con respeto a los demás- funciona la cosa, mientras no se cierre a algunas personas - como era la esclavitud- o a algunos temas - como el laicismo pretende con la religión-, pues entonces no pasa de ser una secta, como la de la película “*El Señor de las Moscas*”, que degenera en agresividad... excluir manifestaciones del espíritu humano es romper el sistema...

Además hay una “moraleja” en la historia: Podría también yo hacer milagros compartiendo... Con la «piedra de la solidaridad» podría contribuir a compartir algunos de mis bienes materiales e inmateriales... Quizá cuando ayudo puedo ser mero intermediario sin generar dependencia y saber escabullirme en el momento oportuno...

TRABAJO, LIDERAZGO Y SERVICIO

El liderazgo es servicio, de Robert K. Greenleaf (que tiene una fundación sobre el tema: ver www.greenleaf.org), dice que el líder ha de ser un servidor. "Comienza con el sentimiento espontáneo de querer servir. Después viene una opción consciente que hace aspirar a liderar. La mejor prueba del liderazgo servidor consiste en preguntarse: ¿crecen como personas aquellos a quienes sirvo?; mientras los sirvo, ¿se hacen más sanos, más sabios, más autónomos, más aptos para convertirse ellos mismos en servidores?" Fruto de esto, el líder ha de tener empatía (ver también el bestseller de Daniel Goleman "*Inteligencia emocional*") consiste en entablar simpatía y puntos de afinidad con quienes convivimos, comprender, reconocer y respetar a la gente en su modo de ser. Esto lleva a un compromiso con el crecimiento de las personas, más allá de su producir como trabajadores, fomentar el crecimiento personal, elevar moralmente a los seguidores, enseñar y formar a los subordinados para que puedan sustituirle un día y tomar el relevo en el papel de líder. Así lo hacen algunas empresas como TDIndustries (instalaciones de aire acondicionado, fontanería y tuberías) al que la revista "*Fortune*" nombra como una de las dos industrias del país más atractivas para trabajar en ellas.

a) El servicio en el trabajo, y los niveles de consciencia superior.

Señala Gonzalo Rodríguez-Fraile que a partir de un nivel de consciencia superior, ya no se trabaja para "ganar dinero" o para el progreso personal, sino para ayudar a los demás según como cada uno entienda ese servicio. En este nivel están los misioneros, algunos miembros de Médicos sin Fronteras, sacerdotes,

maestros espirituales, etc. Los recursos se utilizan para aumentar el servicio y no para comprarse un yate, por decir algo –sirva de ejemplo en qué empleó el dinero Teresa de Calcuta cuando ganó el Premio Nobel–. La energía, la constancia y la perseverancia de estos individuos es admirada por los de niveles más bajos, que no son capaces de lo mismo debido a los conflictos internos y externos presentes en sus vidas, los cuales consumen mucha energía. En este nivel ya no se emplea la violencia física ni la verbal para resolver conflictos, sino que se busca el consenso y la flexibilidad.

A partir de un determinado momento, la motivación de crecer da paso a la de ser, y el servicio se amplía a toda la Humanidad. Los requisitos de entrada a este santuario interior son la paz interior, la intención de servicio, el coraje para abrirse a una experiencia psíquica interna diferente –es decir, abrirse a la Gracia, a la atracción ejercida por las energías de alta vibración sobre las más densas–, la apertura del corazón y la humildad para hacerse como niños y reaprender.

Las personas no acceden a este nivel cuando el propósito principal en sus vidas es sólo el progreso material. La intención es el motor que propulsa hacia la entrada en esta consciencia.

Llegado a un determinado nivel, se puede hablar de "consciencia cósmica", donde ya no hay consciencia del yo. La persona que está en ese nivel de servicio, muchas veces no es comprendido por niveles de consciencia inferior, aunque el que está en la consciencia cósmica sí puede adaptarse a esas personas de niveles más bajos. Domina en esas personas la pureza de intención, paz y deseo de servicio.

Dios proporciona siempre las herramientas (interiores y exteriores) a aquél que se dispone a ser “de servicio” con recta intención: el Universo nos muestra su Ley. Esta confianza se ha podido observar en grandes líderes espirituales a lo largo de la historia, que solían comenzar sus proyectos sin apenas recursos, sabiendo que ya “aparecerían” en el momento oportuno.

b) Servicio y abundancia

La capacidad de servicio es fundamental para la abundancia. Quien tiene limitaciones de abundancia suele tener disminuida la capacidad de servicio. Ésta se practica al no pensar en términos de: «A mí no me pagan por esto» o «ésta no es mi función», sino, por el contrario, sirviendo en todo aquello donde se encuentre una oportunidad de hacerlo, ofreciendo el servicio de una manera desinteresada y sin tener una expectativa específica de retribución. La compensación puede producirse de una manera o una fuente inesperada.

La prosperidad y la satisfacción personal siempre existen para quien no limita su propio potencial. La acción como misión implica dar lo mejor de uno mismo en todas las circunstancias. El servicio consiste en hablar de la propia verdad con la verdad que el otro pueda aceptar. Toda labor realizada con espíritu de servicio es una puerta que se abre al éxito en la vida.

El servicio consiste en desear y dar a los demás lo mismo que se espera recibir. Las grandes personas siempre hacen lo que tienen que hacer para su servicio, y confían en que los recursos aparecerán después.

Es necesario involucrar los cuatro cuerpos en la función de cada cual: el cuerpo físico,

energizado adecuadamente; el cuerpo emocional, aquietado y conectado; la mente lineal, enfocada en el propósito; y el cuerpo espiritual, alineado con la Ley¹⁴¹.

En definitiva, cuando hay capacidad de servicio –asociada al hacer y a transmitir información–, cuando se es experto en algo –asociado a la propia capacidad de crear valor añadido a los demás haciendo algo con sabiduría– y cuando se aprende a establecer buenas relaciones humanas, la abundancia está garantizada.

6. La esencia del servicio

Tagore en unos pocos versos define la esencia del servicio en relación con la vida y la felicidad:

*“Dormía y soñaba
que la vida era alegría.
Desperté y descubrí
que la vida era servicio.
Serví y comprobé
que el servicio era alegría”.*

¹⁴¹ GARCÍA BADILLO, Jesús; CALDERÓN BERROCAL, María del Carmen (Ed.): Curso *La Energía*, publicado por María del Carmen Calderón Berrocal en: *La Energía. Jesús García Badillo*; CALDERÓN BERROCAL, María de Carmen: *El Principio Generador a través de la Historia*. Colección Consciencia y Conocimiento, Sevilla, 2016 y 2017. ISSN 2530-0326.

Para ahondar más en esto, puede servir del mismo autor su historia sobre *El encuentro con el gran Rey*.

“Iba yo pidiendo, de puerta en puerta por el camino de la aldea, cuando tu carro de oro se apareció a lo lejos como un sueño magnífico. Y yo me preguntaba, maravillado, quién sería el rey de Reyes. Mis esperanzas volaron hasta el cielo y pensé que mis días malos se habían acabado.

Tu carroza se paró a mi lado. Tu mirada cayó sobre mí y bajaste sonriendo. Sentía que finalmente había llegado el momento supremo de mi vida. Al fin había llegado la felicidad. Pero Tú, en un gesto de humildad, te despojaste de tu turbante. Te inclinaste a mi altura y de pronto me tendiste tu mano diciéndome: “¿Puedes darme alguna cosa? Qué me quieres dar?” ¡Ah, qué regalo fue aquello de extender tu palma de rey para pedir a un mendigo! Confundido e indeciso saqué de mi saco un granito de trigo y te lo di. Tú contestaste con un gesto de benevolencia. Abriste un cofrecillo, guardaste el grano y subiste a la carroza.

Pero ¡qué grande fue mi sorpresa cuando, al atardecer el día, al vaciar mi saco en el suelo, encontré entre el poco trigo un granito de oro!

Lloré amargamente por no haber tenido el corazón de entregarte todo lo que poseía”.

En este cuento se ve muy bien la relación entre el servicio generoso incondicional y sin esperar nada a cambio, y la recompensa: el que da, se beneficia mucho más que el que recibe.

Hemos hablado del servicio en relación con diversas cosas, vamos a verlo ahora en sí mismo considerado.

La capacidad de servicio desde la sabiduría tiene dos vertientes: el servicio como información y el servicio como acción¹⁴².

El servicio como información. La definición de servicio es darle al otro la información que requiere para solucionar sus problemas y para adquirir el entrenamiento que no posee. Dar información oportuna es un excelente servicio, información para que la persona pueda resolver sus problemas, conocer aquello que necesita para sus objetivos...

Esta vertiente del servicio supone ofrecer información suficiente, eficiente y oportuna a quien está abierto a recibirla; además el Universo tiene sus leyes, y que sólo hay que hacerse correspondiente con ello.

El servicio como acción. Esta vertiente del servicio es una poderosa herramienta de abundancia. Se concreta en poner el corazón en todo lo que hacemos: el compromiso. Desde la labor más simple y elemental hasta la más compleja y científica, hay que hacerlo con toda la energía, calidad y entusiasmo; sin importar para nada dónde se hace, para quién, a qué horas o el beneficio que se pueda obtener de ello (es lo que Gerardo Schmedling llama “incondicionalidad”). Otra opción dentro del servicio de acción, si no se puede ayudar directamente, es ayudar a los que ayudan.

¹⁴² Tomo como base el texto del libro de Gonzalo Rodríguez-Fraile, *¿Nuevo paradigma de la realidad?*, 2017, en su capítulo sobre *servicio*).

Cuando el propósito de una persona al emprender una acción es una recompensa de reconocimiento, es el ego el que está interviniendo. En cambio, cuando el resultado de la acción es la abundancia, se sabe que viene de un propósito de compromiso interior. El propósito es previo a toda creación y a toda actividad; es una disposición interna ante algo; y el propósito del Universo es pedagógico.

El propósito del Universo es de amor, y cuando se conoce, el ser humano se convierte en arquitecto del Amor. Para un servicio excelente se necesita un propósito sabio, un compromiso con tal propósito y usar información de sabiduría para implementarlo. Para que alguien pueda servir a otra persona, antes necesita haber obtenido un resultado. También pensar en uno mismo es importante: si no se tienen herramientas no se dispone de nada para ofrecer a los demás; y no es posible tener herramientas si no se ha pensado en uno mismo y en cómo adquirirlas. Algunos dicen: “Pensar en mí es egoísmo, y pensar en los demás es bondad”¹⁴³. Esos dos postulados proceden de la ignorancia. En realidad, pensar en uno mismo se llama autovaloración; y si una persona no se autovalora, tiene muy poco para ofrecer a ninguna otra.

Todo el mundo sabe que ayudar es hacer algo por otro que éste no puede hacer por sí mismo. La ayuda es una forma importante de servicio. La ayuda presenta cierta relación con las Leyes. Es necesario verificar que sea uno mismo el que tenga la correspondencia con esa ayuda, para no interferir e impedir, de ese modo, que asuma su responsabilidad aquél a quien sí le corresponda. Por ejemplo: “Si mi

padre está enfermo, me corresponde a mí o mis hermanos prestar ayuda, no al hijo del vecino”. Otro ejemplo: “Si voy conduciendo por una carretera y llego al lugar de un accidente, me corresponde a mí prestar ayuda, y no a otra persona que no está allí”¹⁴⁴.

En su servicio, los Maestros otorgan toda la información, pero no mueven un dedo para hacer nada por el otro, que él pueda hacer por sí mismo, ya que esto sería signo de escasa sabiduría. Si una persona no tiene la oportunidad de desarrollar sus potencialidades, no tendrá éxito. En un caso así, la bondad, la ayuda, inhibe el proceso de desarrollo de tales potencialidades; en consecuencia, ayudar puede ser perjudicial en lugar de beneficioso, y perjudicar al otro demuestra escasez de sabiduría.

LAS REGLAS DEL SERVICIO

El servicio presenta ciertas reglas que es necesario aprender. La primera es no hacer daño, aunque sea con la mejor intención, y la segunda es el respeto. Algunas veces es mejor no dar información de “Verdad” si la persona que la recibe no la puede manejar. ¿Cómo se puede discernir este punto? Muy sencillo: si la información que se ofrece no proporciona paz al receptor, entonces no es oportuna aunque sea verdadera; no se debe decir nada a nadie si eso no le ayuda; decirle a un cojo “eres un cojo” no tiene sentido, como tampoco a una persona fea decirle “eres fea”, sino aquella información útil para que mejore; no se puede entrar como un elefante en una cacharrería y ofrecer información que no ha sido solicitada, porque sería faltar el respeto a esa persona.

¹⁴³ RODRÍGUEZ FRAILE, *opus cit.*

¹⁴⁴ RODRÍGUEZ FRAILE, *opus cit.*

Las enseñanzas son inseparables de la consciencia que las expresa. Después son interpretadas por quien las recibe, y en ese proceso pueden no retener su pureza.

Aprender a realizar el servicio desde la sabiduría es una de las enseñanzas finales en la evolución de la consciencia en el reino humano. Esto es así porque los seres espirituales ya sólo se dedican al servicio, y para llegar a ser uno de ellos se debe aprender a hacerlo sin cometer errores. También porque, hasta las etapas finales del desarrollo de la consciencia, las mentes están ocupadas en otras tareas, como las del “obtener”.

Muchas personas se preguntan cuál es el equilibrio en el servicio. Una vez más, la respuesta reside en la enseñanza clave: amar al prójimo como a uno mismo, ya que nosotros también somos el prójimo. Por lo tanto, se debe servir hasta que se vea descender el propio nivel de energía vital; llegado ese caso habrá que parar hasta que se recupere. La energía vital descenderá menos cuando el servicio se realice sin expectativas y sin la necesidad de ser comprendido o aceptado. En cambio, si se busca un resultado, la persona se sitúa en parte en la energía de “obtener”, y ello bloquea la capacidad de servicio, a la vez que conlleva consumir más energía en el que sirve. El servicio no debe convertirse en un “hacer” como si fuese una actividad empresarial. La ausencia de expectativas, además, convierte el servicio en algo más gozoso.

El mejor servicio que se puede ofrecer al Universo es el propio crecimiento, ya que esa vibración afectará a todos de alguna forma, y no sólo a quienes reciben el servicio directamente, cuyo número es más limitado, por razones obvias. Cada vez que superamos

una limitación ayudamos a otros a superar eso en ellos a través de los campos morfogenéticos como demostró Rupert Sheldrake.

VIVIR EL SERVICIO. LOS MAESTROS

Es fundamental comprender también que en el servicio tiene más importancia la transmisión energética que la intelectual. Es decir, es más eficaz en el servicio alguien que vive las ideas –esto es, que ya se ha convertido en lo que enseña– que quien mantiene las ideas en su intelecto pero no las practica en su propia vida. Al fin y al cabo, enseñar es demostrar. Es importante que el Maestro pueda ver a Dios en los demás, porque eso ayudará a que se “despierte” la divinidad en ellos.

Un Maestro de Dios es aquél que decide serlo y tiene las herramientas para ello. Los Maestros proceden de cualquier parte del mundo y de todas las religiones; son quienes responden a la llamada universal. Es cuestión de tiempo, todos los seres humanos responderemos en algún momento; para la llamada, el tiempo no significa nada. Además, no importa lo que el Maestro haya sido antes de responder a la llamada: al hacerlo se convierte en co-salvador.

Se necesita haber aprendido mucho para llegar a comprender y, más allá, a enseñar que todas las circunstancias son provechosas para el crecimiento, ya que sólo en esa medida se les puede otorgar un grado de realidad.

El servicio debe ser dirigido a los compatibles que estén dispuestos a aprender; de lo contrario será ineficaz y se generarán conflictos. La ineficiencia no fluye con la Ley. La compatibilidad no tiene nada que ver con el parentesco sanguíneo o con el

enamoramiento; las personas se enamoran de los incompatibles y luego aparecen los problemas. Por ejemplo, los componentes de una banda criminal son homogéneos y compatibles entre sí, como lo pueden ser los miembros pacíficos de una organización espiritual pero los criminales son compatibles en un nivel y los miembros de una organización espiritual lo son en otro nivel.

Ningún problema social se soluciona mientras continúe la confusión mental que lo genera. Las soluciones son individuales, no colectivas. Para encontrar soluciones nuevas hay que cambiar el método anterior.

En realidad, el pensamiento del mundo hace que se inviertan los papeles entre el discípulo y el Maestro; parece como si ambos estuviesen separados, y como si éste le diese algo a aquél, en vez de a sí mismo. El verdadero beneficiado en el servicio es quien lo hace y no quien lo recibe; éste se ha hecho correspondiente con recibirlo, y el Universo siempre tiene un plan B, no depende de la disposición de un instrumento en particular. Cuando se enseña el júbilo y la esperanza, el propio aprendizaje finalmente concluye.

LA IDONEIDAD EN EL SERVICIO

Cada persona tiene unos dones específicos para su misión de servicio, que ha recibido por alguna razón, y se situaría fuera de la Ley si no los utilizase en su servicio. Además, cada persona se encuentra donde debe encontrarse en su proceso evolutivo, y esa situación no depende de las opiniones de los demás.

El Universo utiliza distintos instrumentos y habilidades para cumplir su propósito;

ninguno de ellos es más importante que otro, todos son complementarios.

No es positivo plantearse una actividad de servicio hasta que no se está preparado para ello; es decir, hasta que no se corresponda con el propio nivel de consciencia. En este punto se han cometido muchos errores a lo largo de la historia, y se siguen cometiendo.

Muchas personas que se hallan en niveles inferiores desempeñan tareas de servicio para las que no están preparadas. El resultado no es satisfactorio —aunque sea perfecto y necesario— y es posible verificar esto observando cómo, en consecuencia, aparecen problemas diversos: explicación de las enseñanzas espirituales desde niveles cognitivos míticos o meramente racionales que perpetúan la ignorancia en los fieles; luchas de poder; escándalos económicos, y hasta problemas de tipo sexual —pederastia y similares—. Cuando se da este último tipo de problemas se suelen confundir sus causas, y se podría culpar a la orientación sexual en vez de al nivel de consciencia. ¿Por qué ocurre esto? La razón fundamental es que hasta ahora no se ha dispuesto de suficiente información para discernir los niveles de consciencia de las diferentes personas, y se ha confundido entre la disposición y la idoneidad. Pero es imprescindible darse cuenta de que esto también ha sido perfecto y necesario para que los seres humanos sean capaces de comprender “la Ley”; ésta dice que nadie puede dar lo que no posee, pero también que todos tienen una función.

Una solución a esta cuestión podría consistir en diferenciar más las funciones: encargar funciones administrativas a personas correspondientes con ellas, y las funciones de trato directo con las personas, sólo a las “de cuarto

nivel”. Funcionaría bien, porque ambos tipos de personas se harían más eficientes en su evolución y se liberaría el tiempo y el esfuerzo de los más avanzados para invertirlo en lo más valioso de su misión. Si se pretende respetar la primera regla del servicio, no hacer daño, es imprescindible reservar la actividad de enseñanza espiritual a personas que hayan alcanzado el cuarto nivel de consciencia y, dentro de él, a quienes hayan logrado al menos la visión lógica en la línea cognitiva¹⁴⁵.

La educación espiritual y/o religiosa ha sido impartida tradicionalmente por distintas religiones, y se ha basado en la fe, la lógica y la comprensión intelectual. A través de su estudio, alguien puede recibir el título de Doctor en Teología, Filosofía, u otros similares. Esos estudios refuerzan la fe y conducen al dominio intelectual de datos complejos, pero no producen, por sí mismos, un gran avance en el nivel de consciencia; pueden llevar a niveles progresivamente mayores de erudición, pero no necesariamente a sus equivalentes en iluminación. En estos casos, la dificultad suele estribar en la limitación de paradigma, más que en la disposición personal. Tal limitación puede venir dada porque la Teología y la Filosofía, siendo disciplinas elevadas, se sitúan justo por debajo de la línea de 500 en la escala de Hawkins. Es decir, tienen un alto componente racional y lineal en su elaboración.

Dice Schmedling: “*La vida es la facultad de las Ciencias Superiores de la Existencia, y el título otorgado es el de Maestro Humano en Sabiduría*”.

EL LIDERAZGO COMO SERVICIO. EL LÍDER COMO ASESOR

El servicio es fundamental en la empresa, como hemos visto, y el liderazgo ha de ser visto como servicio. Hay una regla que dice que:

Prosperidad = Ambiente sano + entusiasmo + acción + compromiso + servicio.

Para eso, además de aptitudes, es fundamental para la abundancia una actitud de servicio y compromiso. Esto significa que el líder ha de ser generoso: va el líder más allá de su ego, su nivel de consciencia le da una vida de servicio que le hace ocuparse del bien de las personas. Entrega no sólo dinero o tiempo sino que se entrega él mismo en ese servicio. Un ejemplo de ese servicio es que procura tener cultura, hablando con gente interesante, leyendo libros... para poder ayudar mejor.

El jefe distorsionado busca que lo sirvan y no servir (ya no funciona). Ahora ha venido de nuevo el líder que retoma ese principio: es la persona que se compromete, vuelve a ser la persona que sirve, la persona que tiene el proceso de dirigir con sabiduría para el bienestar de las personas que dependen de él. No es él el que depende de los otros, los otros dependen de él. No es a él a quien tienen que servir, él sirve a los demás. Como resultado de esto él recibe también mucho porque da mucho.

Estamos retomando “*la jefatura del servicio*”: el líder o el jefe que va a expresar esa capacidad a través de servirle a los demás de una manera excelente. Para ello él necesita comprometerse, necesita estar dispuesto completamente a servir a los demás, a empararse de las situaciones, a darles el hombro,

¹⁴⁵ RODRÍGUEZ FRAILE, *opus cit.*

a apoyarlos en todo.... Aquí estamos hablando de un líder. La jefatura del servicio será lo que nos dé a nosotros la segunda herramienta del éxito y la prosperidad.

Cuando decimos que todo ser viviente tiene derecho a servir significa que todos tenemos una función a la cual tengo derecho.

Si descubrimos cómo se hace para servir, tendremos una herramienta poderosísima que combinada con la de la oportunidad y con la del compromiso estamos armando todo un mapa de éxito en nuestra vida y de servicio a los demás.

En el servicio hay:

1. **Componentes internos:** ser, tener la capacidad de servicio, dar siempre lo mejor que hay en mí.
2. **Componentes externos:** Soy capaz de dar información a quien me la solicite de una manera sabia y apropiada. Me dispongo al hacer. Hacer con amor, con buena voluntad.

Servir significa realizar cualquier cosa con amor. Tiene una total relación con los demás. El servicio a nivel espiritual es el servicio que se presta dando a las demás personas la información que ellos requieren para poder tener éxito en sus vidas por sí mismos, con el propósito de no interferir las experiencias de los demás. El servicio a nivel material es hacer con sabiduría, es decir, con todo el amor, con lo mejor que tengo, con el mayor entusiasmo, con todo el gusto.

Las personas que no están abiertas a servir, que no están dispuestas a dar lo mejor que hay en sí mismos... ¿qué pueden esperar recibir? Por eso el servicio es una de las herramientas

fundamentales del éxito en la vida y del éxito en lo espiritual. El éxito espiritual no es ajeno de ninguna manera al éxito en lo material. Recordemos que el espíritu no es ajeno a lo material ni lo material al espíritu, son complementarios. En la medida que me desarrollo espiritualmente también me desarrollo materialmente. Como lo interior genera la experiencia exterior, estamos trabajando interiormente el desarrollo del líder para que se proyecte como un ser de servicio a los demás, que apoye los procesos de otros y encuentre gran satisfacción en sí mismo.

El jefe asesor es alguien que sabe servir, alguien que maneja este triángulo. El jefe asesor no se nombra por decreto, porque el jefe es alguien que tiene la habilidad para ese cargo; es el que mejor sabe servir, el que más experiencia tiene en eso, por eso le añadimos la sabiduría. El líder es líder por haberse convertido en ello, no por poseer títulos o status.

Anualmente salen de las universidades miles de técnicos, en las distintas ramas del conocimiento humano, no obstante, cada día, vemos una sociedad más caótica y desorientada, que no encuentra la forma de salir de sus innumerables problemas, donde predominan las malas relaciones, la crisis familiar, la violencia, las luchas por el poder, el desequilibrio social, y la creciente dificultad de sobrevivir adecuadamente ¿no será esta una clara muestra de la falta de liderazgo armónico, en nuestra sociedad actual? Podríamos preguntarnos: ¿por qué las escuelas no forman líderes sociales, empresariales y familiares? La respuesta que encontramos es que, actualmente se educa para competir, para ganar, y para ser el mejor, en vez de educar para compartir, para servir y para integrarse armó-

nicamente a la sociedad, lo cual generaría las bases para la formación de auténticos líderes sociales, empresariales y familiares.

Actualmente, las empresas y organizaciones modernas, con la experiencia adquirida a través de los malos resultados de un liderazgo mal entendido, han comprendido que, para obtener buenos resultados, y poder así cumplir una excelente función social y económica, es indispensable retornar los principios de la jefatura de servicio, la asesoría armónica y la orientación social.

EL LÍDER COMO ASESOR

Desde las más antiguas tribus y comunidades que se conocen¹⁴⁶, hasta nuestros tiempos, la Humanidad ha experimentado diferentes formas de organización social, dentro de las cuales siempre ha existido una figura común y sobresaliente, llamada en unos casos cacique, y en otros jefe, caudillo, rey o soberano.

A mayor capacidad y conocimiento, el jefe requiere mayor modestia y sencillez.

En la Antigüedad, para llegar a ser jefe o rey se necesitaba haber demostrado ser el más fuerte, capaz y sabio de todo el pueblo, ya que sobre esta figura recaía la responsabilidad de organizar, dirigir, defender y servir a su comunidad. Así pues, el cacique o rey no sólo era el más fuerte, sabio y justo, sino también el primer servidor de su pueblo, del cual obedecía el mandato supremo que éste le había encomendado.

¹⁴⁶ Seguimos aquí el taller de la Fundación para el desarrollo de la conciencia basado en textos de Gerardo Schmedling.

Jefe es aquél que se compromete a servir a su gente, guiándola con amor y sabiduría.

Con el paso del tiempo y el desarrollo de la industria aparecieron procesos sociales de esclavitud, opresión y explotación de las personas, se distorsionó la idea de *jefe* y se cayó en la imposición, la arbitrariedad, la tiranía y la agresión de mandatarios y gobiernos opresores. El resultado de todo ello fue la desarticulación del proceso de organización natural y el aumento del inconformismo, la rebeldía y el resentimiento social.

El jefe que se limita a mandar genera descontento, malestar y rechazo.

Actualmente, las empresas y organizaciones, con la experiencia adquirida gracias los pésimos resultados de un liderazgo mal entendido, han comprendido que para obtener buenos resultados y cumplir una excelente función social y económica es indispensable retomar los principios de la jefatura de servicio, la asesoría armónica y la orientación social.

Al líder y al jefe se los reconoce por su capacidad de servicio.

Las empresas de éxito son guiadas por líderes cooperadores que actúan como asesores, con una capacidad de entrega y servicio superior al resto.

En el siguiente cuadro podemos ver la evolución que ha seguido el liderazgo hasta los tiempos actuales. Pedimos al lector que ponga una cruz donde piense que existe un mayor grado de acuerdo con su propio comportamiento:

Jefe opresor	Jefe asesor
Acosa	Dirige
Juzga	Comprende
Manda	Solicita
Regaña	Asesora
Supone	Verifica
Amenaza	Ayuda
Impone	Compromete
Sanciona	Enseña
Es déspota	Es amable
Falta al respeto	Es respetuoso
Da órdenes	Da instrucciones
Es arriesgado	Es prudente
Critica todo	Elogia lo bueno
Castiga el error	Capitaliza el error
Busca privilegios para sí	Busca servir
Busca culpables	Busca soluciones
Cree que sabe dirigir	Verifica los resultados
Teme perder el poder	Confía en su capacidad
Marca la territorialidad	Maneja la universalidad
Se limita a sus funciones	Asume otras funciones
Se queja de las situaciones	Aprovecha los recursos
Se desespera ante las crisis	Aprovecha las oportunidades
Se lamenta de las dificultades	Averigua la causa del problema
Señala las	Expresa valoración a

Jefe opresor	Jefe asesor
limitaciones a los otros	las personas
Se fija en los defectos de los demás	Se fija en las cualidades de los demás

Cuadro 1. La evolución desde el jefe opresor al jefe asesor

Resaltemos los valores de los demás y nos aceptarán; señalemos sus defectos y nos rechazarán.

Para entrenarnos en las características del *jefe como asesor* nos interesa practicar el servicio y la oportunidad de servir. El servicio tiene dos utilidades principales:

- La de información: suficiente, eficiente y oportuna.
- Y la de acción: llevar a cabo cualquier trabajo con amor y gusto.

Evaluemos, pues, cuál es la característica principal que cada uno de nosotros posee como jefe, observando los siguientes cuatro aspectos:

-Firmeza: es un aspecto amoroso que reemplaza a la agresión, la imposición y cualquier tipo de violencia o huida. La firmeza genera respeto amoroso, valoración del individuo y capacidad de asumir sus propias decisiones. Nos podemos preguntar: «¿Tengo firmeza con mis colaboradores?; ¿cumplen con los horarios y días de trabajo acordados?; ¿se sienten comprometidos con el cumplimiento de su labor?; ¿la atención al cliente y la calidad de su trabajo es excelente?».

-**Capacidad:** si existe una labor a nuestro cargo pero siempre pedimos que alguien la haga por nosotros, así no estamos mostrando nuestra capacidad. Algunas funciones habrá que delegarlas, pero otras es indispensable hacerlas por uno mismo. Para evaluar la propia capacidad es necesario hacerse estas preguntas: «¿Completo el trabajo que me corresponde sin ayuda de otros?; ¿cambio con facilidad de métodos y estrategias para mejorar los resultados? —esto es señal de flexibilidad mental—; ¿considero las dificultades como estímulos para mi creatividad? —una dificultad es un estímulo para cambiar y encontrar una creación nueva—».

-**Sabiduría:** se reconoce por los resultados. Las preguntas en este caso pueden ser: «¿Mis colaboradores y clientes con frecuencia me piden asesoría?; ¿las personas recurren a mí cuando tienen dificultades personales? —esto significa que me he ganado su confianza y he demostrado sabiduría—; ¿con frecuencia me expresan agradecimiento y me ofrecen colaboración? —si es así, yo sería un *jefe asesor*—».

-**Cooperación:** la rigidez no da buen resultado. Algunas preguntas que uno puede hacerse para saber si cumple esta característica son: «¿Concedo permisos a mis colaboradores si reconozco una necesidad real?; cuando hay trabajo atrasado ¿me quedo ayudando a mis colaboradores?; si es necesario ¿reemplazo a mis colaboradores en cualquier tarea?».

-**La empatía:** es como el resumen de la capacidad de sinergia con los demás del equipo. Es ponerse en la piel del otro. Existen tres tipos de empatía:

-La empatía cognitiva, sientes cómo piensa la otra persona con respecto al mundo.

-La empatía emocional, reconoces de manera instantánea cómo se siente la otra persona.

-La preocupación empática expresa la manera en que te preocupas por la otra persona, ayudándola en lo que has percibido que necesita.

EPÍLOGO. EJERCICIO PARA TRABAJAR EL SERVICIO

A modo de epílogo o colofón, vamos a ver un ejercicio que en cierta forma resume lo anterior¹⁴⁷. Para entrenarnos en las características del jefe como asesor, nos interesa entrenarnos y trabajar en: el servicio y la oportunidad de servir.

Piensen cómo desarrollarían el servicio en sus dos elementos: el de dar información y, sobre todo, el del hacer con amor. No hablamos de ayuda (hacer algo por otro que él puede hacer por sí mismo), sino de servicio. ¿Cómo harías para prestar un servicio...?: con un desconocido, con un cliente, con un empleado, con un familiar, con un jefe, con un niño, con una empresa.

1. Con un desconocido

Les invito a que aborden a un desconocido en la calle. Es un ejercicio muy interesante en el que podemos verificar los resultados dependiendo de si las personas salen a hacer el ejercicio con miedo, con incertidumbre, o con amor. Las personas que iban en total estado de paz y de amor tuvieron siempre un éxito

¹⁴⁷ Fuente: Gerardo Schmedling. El contexto es Colombia, hace unas decenas de años.

total; fue maravillosa la experiencia con las personas desconocidas que abordaron. Los que iban con miedo o con angustia porque iban pensando qué pensarían de ellos, que pasa si les sale una persona agresiva... estas personas encontraron rechazos. Los que van con amor se hacen correspondientes con las situaciones; no hay porqué pensar que si hago un servicio con amor me vaya a encontrar con un atracador. Es la disposición que yo lleve.

En general la gente es bastante servicial, más de lo que podemos suponer, porque tú vas por la calle y si ves que alguna persona tiene dificultad para algo, llueven personas a ayudarle (no sé si lo han observado). El gran promedio de las personas que tú encuentras en la ciudad y en el campo, la gran mayoría son personas serviciales, es decir, si alguien está en dificultad intentan ayudarle.

En el caso de un desconocido que te pide una dirección, está solicitando un servicio y como tú decías podría complementarse con un *hacer* si tu evalúas que sea adecuado.

Vamos a centrarnos en el servicio, que es cuando tú estás totalmente dispuesto a dar lo mejor de ti ante una circunstancia de otra persona, estás dispuesto a sentirte feliz haciendo que la persona sienta que de verdad encontró un verdadero apoyo en ti. Muchas veces, por esos miedos y prevenciones, alguien te pide la hora o una dirección y tú le miras muerto del susto y..., le diste el servicio pero no fue con amor, fue con miedo. Vamos a entrenarnos en el desarrollo del servicio.

2. Con un cliente

Las empresas que ya se preocupan por el desarrollo del servicio al cliente, donde el cliente ya es importante y lo atienden como la

persona más maravillosa, no es tan común, la mayoría no es así. En los aeropuertos, donde se supone que las personas tienen un entrenamiento, encontramos a veces unas personas que atienden de una manera lamentable.

3. Con un empleado

A veces con los empleados y con los familiares, como hay más confianza, el servicio es inferior y no debería ser así.

A nosotros, independientemente de que tengamos algo que ver o no con ningún tipo de empresa, nos interesa como parte del desarrollo espiritual para el éxito en nuestra vida, aprender a servir. Es una característica de los maestros: aprender a servir. Podemos comenzar por una buena sonrisa con la persona o con el cliente, el empleado y más con el familiar.

El servicio como actitud de desarrollo espiritual es algo totalmente diferente al servicio como obligación de atención. Una persona puede atender muy bien al cliente pero si no lo tiene implementado como un desarrollo espiritual, no va a atender bien al familiar ni al empleado porque allí lo hace porque es una obligación con el cliente, allí ya no hay servicio.

Pensaríamos que al empleado no tenemos que servirle porque aparentemente él es el que nos sirve a nosotros, ¿ustedes qué opinan?, ¿cómo sería servirle al empleado?: primero, cumpliendo; segundo, buen trato; tercero, generando compromiso con él, que no se sienta obligado...; si tú le sirves a él, él también te puede servir a ti. Obligar o imponer no es servicio.

4. Con un familiar

Piensen que es al que menos aceptamos, va a ser más difícil desarrollar el servicio que con todos los demás, como hay confianza y se mezclan sentimientos y otras cosas ahí nos bloqueamos en servicio. Como entrenamiento yo les sugeriría servicio al familiar, precisamente aquel con el que más cerca vives...

5. Con un jefe

Necesitamos decir esto así directamente: “quiero que sepa usted que puede contar siempre conmigo para todo lo que necesite, no dude jamás en recurrir a mí cada vez que necesite algo especial, no se preocupe porque sean horarios o no laborales, cuente siempre conmigo”. Ahí estoy ofreciendo un excelente servicio al jefe y normalmente no es lo que se hace. Fíjense que el servicio es una herramienta de éxito.

6. Con un niño

El servicio tiene una relación con el amor y hay que renunciar a las cosas que no son servicio: agresión, imposición, regaños, interferencias y todo ese tipo de cosas que son impuestas y que son prohibitivas porque ahí es donde estoy haciéndolo con mala voluntad.

7. Con una empresa

Cualquiera que sea la empresa para la que trabajes, para que sepas que estás sirviendo tendrías que hablar siempre excelentemente bien de tu empresa a todo el mundo, que no es lo que usualmente sucede.

Practiquen el servicio. En la familia encuentran buenas oportunidades y con el jefe también. Ya sea con tu pareja, con tu padre, con tu hermano, con tu hijo, con el que sea, le podrías decir para empezar a plantear el

servicio: “mira, quiero que sepas que en cualquier cosa que tú necesites de mi ayuda, de mi servicio o de mí, recurras a mí antes que a ninguna otra persona y sepas que con todo mi amor estaré disponible para ti”.

Solo en el caso en el que la otra persona esté en una posición de irresponsabilidad, le dirías: “me parece extraordinario lo que me estás pidiendo pero me gustaría informarte o contactarte algo: cuando una persona hace por otro lo que él puede hacer por sí mismo no le sirve bien sino que le perjudica y yo no tengo ningún interés en perjudicarte, quiero servirte”. Cuando no se trata de eso sino de una convivencia normal, no es que la persona no pueda levantarse a hacer el desayuno sino que tú como parte del servicio excelente, le llevas el desayuno a la cama para que se sienta muy bien. No lo vayan a confundir con ciertas rebeldías o irresponsabilidades en el comportamiento de alguna persona, para las que habría que recomendarle una terapia como forma de servicio.

BIBLIOGRAFÍA

CARDONA P.: *Las claves del talento. La influencia del liderazgo en el desarrollo del capital humano*. Barcelona: Ed. Urano Colección Empresa Activa, 2002.

GOLEMAN, D.: *Cómo ser un líder. ¿Por qué la inteligencia emocional sí importa?* Barcelona: Ed. B.S.A., 2014

GREENLEAF, R.K: ver www.greenleaf.org.

HUNTER, J.C.: *La paradoja. Un relato sobre la verdadera esencia del liderazgo*. Barcelona: Ed. Urano, Colección Empresa Activa, 1996.

LUNDIN, S., y otros: *Fisch! La eficacia de un equipo radica en su capacidad de motivación*. Barcelona: Ed. Urano (colección Empresa XXI), 2001.

MONTAÑÉS Duato, P.: *Inteligencia política. El poder creador en las organizaciones*. Madrid: Financial Times, Prentice Hall, 2006.

MONTAÑÉS, P., y Olier, E.: *Corporate Governance Intelligence (desarrollando la corporación en web)*. Madrid: Financial Time, Prentice Hall, 2006.

MURO, P.: *Ir o no ir... hacia el compromiso de trabajar y vivir con calidad*. Barcelona: Ed. Urano (colección Empresa Activa), 2006.

ROVIRA, A.: *La brújula interior. Conocerse a uno mismo es fuente inagotable de éxito duradero*. Barcelona: Ed. Urano (colección Empresa Activa), 2004.

SCHMEDLING, G.: *La magia del amor, Talleres* (pro manuscrito), 1985-2005.

PATRIMONIO INMATERIAL. LA VIDA

LA VIDA Y LA ENERGÍA

María del Carmen Calderón Berrocal.

Dra. Geografía e Historia, Ciencias y Técnicas Historiográficas (USE-UHU), Academia Andaluza de la Historia. G. I. HUM-340 "Patrimonio documental y bibliográfico de Andalucía y América: fuentes para su estudio". Col.5107.

RESUMEN

Lo que produce la vida es el oxígeno. Sin embargo se han detectado ciertas formas de vida en las que hay seres que pueden vivir mucho tiempo sin oxígeno. Si dijéramos que un ser vivo tiene vida porque tiene pulmones, corazón y riñones estaríamos negando la existencia de un mosquito y de una mosca, puesto que ellos no tienen pulmones, ni corazón, ni riñones. Esto determina la estructura interna. Cada especie tiene una estructura interna distinta y la mayoría de las especies tienen necesidad del oxígeno, en mayor o menor