

## Emprendedor del mes

**Raquel Manchado, Coach experta en Sistémica HS**

# "HAY MUCHA GENTE QUE COMETE EL ERROR DE PENSAR QUE SU JEFE ES SU PADRE"



Raquel Manchado, coach experta en Sistémica HS.

Una mala experiencia profesional al frente de un equipo de trabajo que no supo coordinar con eficacia llevó a Raquel Manchado a buscar respuestas a una pregunta que le carcomía: ¿Cómo puedo ser mejor líder? En su búsqueda se encontró con Ángel de Lope y la llamada Sistémica HS, un método para sacar provecho a las relaciones interpersonales

y que también puede aplicarse en la gestión de equipos de trabajo dentro de una empresa. Hoy en día esta «arquitecta de las relaciones humanas» ejerce como coach especialista en resolver conflictos laborales. Asegura que el orden, la aceptación y el reconocimiento son claves para la excelencia empresarial.

Firma: Redacción  
Fotos: Suso Betancort

■ **Acaba de salir al mercado el libro «Lidera con el sistema HS, 360°» de Ángel de Lope y en el que has colaborado. ¿De dónde surge este concepto que puede sonar tan extraño?**

La sistémica HS tiene que ver con la Ciencia de las Relaciones Humanas en las organizaciones. Hay mucha gente que ya ha oído hablar

de las constelaciones familiares que también acuñó Bert Hellinger. Nosotros nos inspiramos en la llamada «Hellinger Sciencia» para analizar los órdenes que rigen la convivencia y las relaciones humanas. Ángel de Lope, que es mi mentor, integra esta idea junto con otras técnicas holísticas y nos muestra con casos prácticos como se organizan diferentes empresas.

**¿Y qué beneficios puede apor-**

**tar este nuevo paradigma en el organigrama empresarial?**

El ser humano vive dentro de diferentes ámbitos, el laboral, el familiar o el social donde establece relaciones. La sistémica nos enseña que para motivarnos y motivar hace falta realizar un intercambio equilibrado en las relaciones interpersonales entre lo que das y lo que recibes. El ser eficiente se consigue a través de un orden, es decir, para lograr los objetivos

planteados en menos tiempo y gastando menos energía hay que seguir unas leyes metodológicas. Una de las más importantes es aprender a ver las cosas desde fuera, convirtiéndote en un espectador de tu propia acción.

**¿Y en tu experiencia dirías que los responsables de equipo y los trabajadores conocen el rol que deben desempeñar?**

Creo que están bastante descolocados. Por ejemplo, en mi caso mezclaba mucho la relación personal con la profesional y acababa confundida. Dentro de la empresa cada uno debe desempeñar un rol y es necesario asumir la jerarquía. Hay una pauta importante para esto y es que solo debes pedir cuando necesitas y dar cuando te pidan. Asumir el lugar y la función que tenemos en ese organigrama desde una posición adulta es esencial.

**¿Pero es necesario que se visualice esa jerarquía, esa posición de dominio de los que lideran?**

Nuestra experiencia nos lleva a decir que el líder debe estar al servicio del equipo no confrontado a él. El líder sistémico tiene que poner por encima de sus objetivos personales, los que son comunes al grupo, también tiene que saber reconocer los logros de los otros. No se trata de alagar, sino de agradecer. A veces nos olvidamos de que trabajamos con personas, pero también con sus emociones.

“ **Nuestra experiencia nos lleva a decir que el líder debe estar al servicio del equipo no confrontado a él”**

**Mariano Rajoy ha repetido durante la campaña una frase llamativa: «Mandar no es fácil» ¿Cómo estamos de liderazgo en este país?**

La queja que hacen muchos trabajadores de sus jefes parte de su propia incapacidad para asumir los cambios que propone el líder. Creo que no tenemos la capacidad de integrar, sino de excluir. Debemos acostumbrarnos a ver que todos forman parte de la organización, pero definiendo en qué orden o posición. Para mandar bien hay que tener una visión a largo plazo y saber incorporar la mejor solución para todos.

**¿Percibes que a la gente no le gusta tomar decisiones y que no quieren asumir responsabilidades?**

En una empresa la responsabilidad se divide al 50 por ciento entre el líder y el trabajador. Si un jefe no sabe estar en su sitio, pero un trabajador sí, es posible que quien tiene la labor de mandar acabe haciendo un esfuerzo para estar a la altura. Cuando uno no acepta el lugar que le corresponde hace per-

der mucha energía e incide en que los objetivos se diluyan. En el caos se vive y se trabaja, pero a costa de mucho esfuerzo.

**¿Hasta qué punto es necesario establecer buenas relaciones personales en un grupo de trabajo o no tienen relación con la productividad de una empresa?**

Hay que saber diferenciar ambas cuestiones. En un trabajo varias personas se relacionan entre sí para lograr una meta. Hay mucha gente que comete el error de pensar que su jefe es su padre, el que debe resolverle los problemas. Cuando hay un contrato de por medio, es importante la armonía, pero las relaciones no tienen que basarse en la amistad.

**En el libro también hablan de la aceptación, ¿a qué se refieren?**

A que cuando un trabajador llega a una empresa debería pensar que ha llegado para sumar y construir, y no para quejarse de lo que hay o de lo que no tiene.

**¿Y cuáles son las empresas más eficaces? ¿Qué aspectos no descuidan?**

Las que definen muy bien los objetivos a conseguir y la función de cada cual, es decir, colocan en cada rol a la persona más cualificada. Es muy importante saber para qué estás en la empresa. Si uno sabe lo que quiere recibir en su puesto de trabajo sabrá identificar si ese sistema (empresa) le aporta lo que necesita.

**Cámara**  
Lanzarote

**Da el salto**

Te apoyamos y asesoramos en la internacionalización de tu empresa: información sobre mercados exteriores, programas y organismos de apoyo, formación especializada, consultas sobre Comercio Exterior, ferias y misiones comerciales.  
**¡Te ayudamos a CRECER!**  
Gestión documental: Certificados de Origen, Cuadernos ATA, etc...

**Lanzarote @xporta**

**CONTACTA CON NOSOTROS:**  
Comercio Exterior: Teléfono: 928 82 41 61  
Mail: cexterior@camaralanzarote.org - www.camaralanzarote.org

