



PROGRAMA MARCO PARA LA GESTIÓN SOSTENIBLE DE
LOS RECURSOS HÍDRICOS DE LA CUENCA DEL PLATA,
EN RELACIÓN CON LOS EFECTOS DE LA VARIABILIDAD Y
EL CAMBIO CLIMÁTICO

PROGRAMA MARCO PARA GESTÃO SUSTENTÁVEL DOS
RECURSOS HÍDRICOS DA BACIA DO PRATA,
CONSIDERANDO OS EFEITOS DECORRENTES DA
VARIABILIDADE E MUDANÇAS DO CLIMA



GUÍA

“LIDERAZGO EN EL SIGLO XXI: DESCUBRIENDO Y FORMANDO LÍDERES Y LIDERESAS”



GUÍA

“Liderazgo en el siglo XXI:

Descubriendo y formando líderes y lideresas”

Esta guía fue posible gracias al Proyecto “Fortaleciendo el Liderazgo Local del siglo XXI para el trabajo frente al Cambio Climático”, el cual fue financiado por Programa Marco para la Gestión Sostenible de los Recursos Hídricos de la Cuenca del Plata, en Relación con los Efectos de la Variabilidad y el Cambio Climático.



PROGRAMA MARCO PARA LA GESTIÓN SOSTENIBLE DE
LOS RECURSOS HÍDRICOS DE LA CUENCA DEL PLATA,
EN RELACIÓN CON LOS EFECTOS DE LA VARIABILIDAD Y
EL CAMBIO CLIMÁTICO

PROGRAMA MARCO PARA GESTÃO SUSTENTÁVEL DOS
RECURSOS HÍDRICOS DA BACIA DO PRATA,
CONSIDERANDO OS EFEITOS DECORRENTES DA
VARIABILIDADE E MUDANÇAS DO CLIMA



Título: **GUÍA “LIDERAZGO EN EL SIGLO XXI: DESCUBRIENDO Y FORMANDO LÍDERES Y LIDERESAS”**

Autora: Carmen Rojas

Fotos: Carmen Rojas

Diseño y diagramación: COMcreatividad de Lic. Amparito Jiménez de Giralt

Impresión: AGR

Tirada: 500 ejemplares

Enero, 2016

INDICE

Presentación	9
PRIMERA PARTE	11
¿Por qué es necesario hablar de liderazgo?	12
Pregunta obligada y ...¿qué es el liderazgo?	12
¿Qué se entiende por líder o lideresa?	13
SEGUNDA PARTE	15
Atributos que hacen a un líder o lideresa	16
Otros aspectos que todo líder o lideresa deben tener muy en cuenta	28
TERCERA PARTE	33
Guía de equipos	34
CUARTA PARTE	41
¿Qué dejamos a los que vendrán?	42
Materiales Consultados	42

PRESENTACIÓN

La presente guía trata de mostrar un camino, para aquellas personas que quieran adentrarse un poco más y saber lo básico sobre: ¿Qué es el liderazgo?, ¿cómo identificarlo? y ¿cuáles son los caminos para ser un buen líder o lideresa?.

Pretende ser una guía sencilla, fácil de seguir y práctica. Además de proporcionar a las personas que lo lean herramientas específicas para descubrir su liderazgo y el de otras personas de su entorno, a fin de mejorarse como personas y mejorar las relaciones con el/los equipo/os que trabajen

El material se construyó en base a experiencias vivenciadas y bibliografías consultadas.

No está todo dicho, pues en liderazgo todos y todas podemos edificar.



PRIMERA PARTE



¿POR QUÉ EN NECESARIO HABLAR DE LIDERAZGO?

En la actualidad donde toda la realidad de hoy día es el fruto de cómo nos tratamos entre las personas y cómo tratamos al ambiente que nos rodea, se hace sumamente necesario, que el relacionamiento sea de la forma más armoniosa posible, sobreponiendo ante todo los valores humanos y éticos como norma de relacionamiento.

Existen personas que en su esencia personal cuentan con varias cualidades positivas para el mundo, por ejemplo, tienen una visión más clara de los acontecimientos, pueden ver un poco más lejos que el general de la gente, además tienen la capacidad de poder descubrir el talento de las personas y ayudarle a las mismas a poner ése talento al servicio de la comunidad o proceso que va acompañando.

Éstas son las personas que suman para un mundo mejor, que inspiran y que cuentan con un liderazgo natural, que otras personas sin darse cuenta lo perciben.

Una persona con liderazgo, puede ser factor de cambio positivo para todo proceso, ésa es la razón por la cual, si se trabaja con líderes y lideresas en un tema específico, éstos pueden ser la punta de lanza para un cambio en positivo sobre el proceso a trabajar, por el efecto cascada que pueden desarrollar potencialmente.

Pregunta obligada y ...¿qué es el liderazgo?

Cuando se hace referencia al liderazgo, y se busca referencias bibliográficas al respecto, se puede concluir que se ha escrito mucho y se seguirá escribiendo hasta el fin de los días. Con sólo escribir la palabra “liderazgo” en un buscador en Internet, se tienen ¡cerca de 30.300.000 resultados!, a la fecha que se escribe éstas líneas.

Entonces, se puede decir que el liderazgo tiene diferentes significados para diversos autores y autoras, pero aquí se toma el concepto, que se lee más abajo, que presenta un aspecto positivo:

El material brinda la oportunidad de mirar las implicaciones en el campo de su interés o de reconocer los asuntos claves en otros sectores (ambiente, agricultura, industrias, actividades comerciales, abastecimiento de agua potable y tratamiento de aguas residuales) lo cual es igualmente importante.

“Es el arte o proceso de influir positiva y constructivamente sobre las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente para lograr las metas de grupo”.

En teoría y en la práctica se debe estimular a las personas para que desarrollen no sólo la disposición para trabajar, sino también el deseo de hacerlo con los siguientes atributos a ser vividos:

- responsabilidad,
- apropiación del proceso y
- confianza.

Para poder entender mejor los atributos citados, se los describe brevemente.

- **Responsabilidad:** Es la capacidad que tiene una persona en asumir las consecuencias de sus actos o intenciones, resultado de las decisiones que ha tomado o ha dejado de tomar.
- **Apropiación del proceso:** Es todo tipo de práctica por el cual las personas dejamos nuestra huella personal en algo o en alguien, lo que indica que el proceso nos interesó y fue parte nuestro, durante el tiempo que duró o el tiempo que compartimos el proceso.
- **Confianza:** Según la Real Academia Española, es la esperanza firme que se tiene en alguien o en algo.

¿Qué se entiende por líder o lideresa?

Cuando se habla de un líder o lideresa, se refiere a esa persona que es capaz de influir positivamente en los demás para que se esfuerce voluntaria y entusiastamente para lograr una meta para sí o para el grupo o equipo.

También se la identifica como la persona que es la referencia dentro de un grupo o equipo. Es la persona en la que se piensa, cuando se quiere iniciar algún proceso para llegar al grupo.

Es la persona de la cual se tiene la certeza que va a sumar al proceso, sí es que el mismo es positivo para la sociedad.

Es la persona que dentro de un grupo, su opinión es la más valorada y tomada en cuenta por los demás, visto el comprometimiento y esperanza de que lo que se compromete lo cumple o hace todos los esfuerzos necesarios para cumplirlo.

La persona líder no necesariamente siempre va a ser el jefe o la jefa, no tiene que ver con una posición jerárquica.

Un jefe o jefa, decide lo que hay que hacer en virtud de la autoridad que le otorga su posición jerárquica; en cambio el líder o líderesa líder, tiene también la capacidad de decidir la actuación del grupo en base a la influencia positiva que ejerce, que viene generalmente por la "autoridad moral" que cultiva sobre el resto del grupo o equipo.



SEGUNDA PARTE



ATRIBUTOS QUE HACEN A UN LÍDER O LIDERESA

1) **Personas con visión de futuro**

Un líder o lideresa tiene la habilidad de adelantarse a los sucesos. Se caracteriza por ésta capacidad de **“ir por delante”**, de prever los movimientos de la esfera a la que pertenece. Ésta actitud le permite ir tomando las medidas adecuadas para que el equipo que lidera se encuentre siempre en primera línea.

Ésta capacidad es captada por el grupo o equipo, y es la base de la confianza que se deposita en esa persona, visto que se entiende que el futuro común se encuentra en buenas manos.

El líder o lideresa se preocupa del corto plazo del equipo, pero también del largo plazo.

El líder o lideresa no es una persona que en un momento dado tiene una idea “extraordinaria”, sino que su manera habitual de desempeñarse, siempre está mirando hacia delante, señalando nuevos retos, fijando nuevas metas, creando e innovando. Por lo general, las ideas le nacen constantemente, es un estado habitual de la personas el de tener siempre ideas nuevas, es su don natural, es su talento.

El líder o lideresa, es una persona que siempre quiere un mundo mejor, donde siempre encuentra cosas que mejorar, por lo que las otras personas pueden catalogarlo/a como una persona inquieta, inconformista, soñadora, pero que consigue materializar sus sueños: tiene una confianza ciega en llegar a lograr sus objetivos.

La persona líder es seguida por el equipo porque genera confianza; su visión de futuro es estricta, pero racional y motivadora, genera entusiasmo, esperanza y la certeza que todos juntos y juntas podrán llegar a la meta común.

Se genera en el equipo la visión de un futuro que conlleva objetivos difíciles pero alcanzables. En el caso que la idea de la persona líder fuera meramente utópica, la persona que lidere el equipo sería una persona insensata y no un líder o lideresa.

El futuro que el líder o lideresa propone es un futuro que busque el bien del equipo, pero también el bien de cada persona que compone el equipo. Si no fuera así, difícilmente conseguiría el respaldo del grupo, y sin este respaldo difícilmente podría alcanzar sus objetivos.

Aunque la persona líder es quien señala los objetivos a largo plazo, en su concreción

debe buscar que participen activamente las personas que componen el equipo, con el objetivo de conseguir establecer unas metas que todo el mundo (que todos los que conforman el equipo) sientan como propias.

El equipo se siente especialmente motivado cuando lucha por unos objetivos con los que se identifica (y no vienen meramente impuestos).

En definitiva, ésta visión de futuro es lo que distingue a un líder o lideresa de un simple buen/a gestor/a.

La persona que sólo es una buena gestora es capaz de conseguir que el equipo trabaje eficientemente, que se encuentre motivado, que alcance los resultados propuestos, pero le falta esa visión estratégica que es básica para asegurar la supervivencia del equipo.

Y sobre todo, la persona líder sabe identificar en los niños/as y jóvenes a potenciales líderes, a los cuales quiere orientar u fortalecer, a fin de que el mundo sea como un semillero de buenas oportunidades para hacer buenas acciones siempre.

2) Liderazgo en la propia existencia

Una persona líder es la misma en un lugar y en otro lugar, puede que sus roles sean diferentes en la sociedad en que habita, según el espacio físico que lo rodee, pero es muy difícil separar totalmente la vida profesional, laboral o estudiantil de la vida privada de una persona

Por lo general no es habitual que una persona sea un líder o lideresa en su trabajo y en cambio se comporte de manera conformista, sin empuje, en su vida privada. Eso no es lógico y no debería de ser.

El líder o lideresa, habitualmente actúa con el mismo ímpetu y con el mismo nivel de auto-exigencia, de búsqueda de la excelencia y de comportamiento ético en todos sus ámbitos de actuación (profesional, familiar, personal, estudiantil, otros).

Los mismos principios de actuación que aplica en el trabajo, en el estudio (honestidad, dedicación, innovación, decisión, preocupación por las personas, comprensión, etc.), aplicará en su vida habitual.

El líder o lideresa debe ser una persona coherente, capaz de mantenerse fiel a sus principios y de no renunciar a ellos en pro de su carrera profesional. Tiene que ser capaz de defender sus principios aunque esto le pueda suponer graves contratiempos profesionales.

El liderazgo, el ser capaz de defender apasionadamente unos ideales, exige una gran solidez en las propias convicciones, que sólo es posible cuando éstas se asientan en principios auténticos y reales.

Es fundamental una vida equilibrada, dedicando tiempo no sólo a su vida profesional, o de estudiante, sino también a su vida personal y familiar.

Ser líder o lideresa, comprende tal nivel de responsabilidad y de presión, que requiere optimismo, persistencia y dedicación, exige tanta capacidad para convencer, animar, motivar, otros, que tan sólo una persona con una vida equilibrada será capaz de dar lo mejor de sí misma y estar a la altura a de las circunstancias.

Para que una persona pueda desarrollarse en todos sus ámbitos y no dejar que uno de sus roles sociales lo termine absorbiendo, es fundamental que sepa aprovechar el tiempo al máximo.

Hay que sacarle tiempo al tiempo (el tiempo es un bien escaso que hay que optimizar), pasa y ya no vuelve. El tiempo pasa rápido y, cada día cuenta, un día que no se aproveche es un día perdido. El líder o lideresa no se puede permitir el lujo de perder el tiempo.

Vivir intensamente, aprovechando el tiempo al máximo, no implica vivir aceleradamente.

3) Aprovechar el tiempo exige planificación

Una persona líder tiene varios asuntos todos juntos que atender y tan sólo una buena organización le va a permitir poder desenvolverse con soltura y dedicar el tiempo a lo realmente importante y no perderlo con temas menores.

Si no lo hace así, el día a día le terminará absorbiendo, impidiéndole ocuparse de aspectos más estratégicos, perdiendo poco a poco la perspectiva del largo plazo.

La persona líder tiene que saber priorizar:

- lo realmente importante,
- de lo que solo necesita su atención.

La persona líder tiene que saber delegar, es imposible abarcarlo todo y por ello sabe a quién dar las responsabilidades, según las habilidades que ve en su equipo.

La persona líder, debe centrarse en lo esencial y delegar al equipo otras obligaciones.

Un consejo muy útil para poder tener todo organizado, es que al inicio de la semana, por ejemplo, el día domingo por la noche o lunes a primera hora, se pueda hacer una agenda para la semana. En el caso que exista una planificación a más días es muy útil tener un calendario digital en la computadora y otro impreso en papel por mes, entonces se anota en él, las actividades a futuro a fin de no caer en la informalidad de la desorganización.

La planificación y el orden, es parte del secreto para el éxito, cuando se lideran procesos, pues ayudan a no perderse en fechas y asuntos en los cuales se participa.

En la planificación de la semana hay que buscar también tiempo para la lectura, para el deporte, para el ocio y, muy especialmente, para la familia. De hecho, se debe auto-limitarse el tiempo que dedica al trabajo.

4) Persona de acción

La persona líder no sólo fija unos objetivos exigentes sino que lucha denodadamente por alcanzarlos, sin rendirse, con enorme persistencia, lo que en última instancia constituye la clave de su éxito.

La persona con liderazgo no se contenta con soñar, quiere resultados y sabe que tiene la fuerza para poder trabajar y lograr sus sueños.

5) Brillante

La persona líder sobresale sobre el resto de las personas, pues se destaca por el manejo de su inteligencia emocional, su misma seguridad, por su espíritu combativo, su ímpetu y por la claridad de sus planteamientos.

6) Coraje

la persona líder no se amilana ante las dificultades; las metas que propone son difíciles, pero posibles, hay que convencer a mucha gente, pero no se desalienta, está tan convencido/a de la importancia de las mismas que luchará por ellas, superando aquellos obstáculos que vayan surgiendo.

La persona líder defiende con determinación sus convicciones, porque sabe que lo trabaja es justo y necesario.

7) Contagia entusiasmo

La persona líder consigue entusiasmar a su equipo; los mismos perciben que las metas que se persiguen son positivas para el equipo y para la misma sociedad.

El futuro que ofrece la persona líder es tan sugerente que merece la pena luchar por ello. Esta es una de las características fundamentales de la persona líder, saber contagiar su entusiasmo, conseguir que el equipo le siga, que comparta sus ideas y objetivos.

Sin un equipo que le siga, realmente no existe un líder o lideresa. Pues, se es líder o lideresa cuando se inspira a las demás personas en hacer algo bueno y positivo por alguien o por un proceso. No existe líder o lideresa, si no existe un equipo.

8) Gran comunicador/a

Otra cualidad que caracteriza a la persona líder, son sus dotes de buen comunicador/a, habilidad que le va a permitir "vender" su visión, para dar a conocer sus planes de manera sugerente. También hace el nexo entre las oportunidades y las personas que están buscando esas oportunidades. Sabe socializar las iniciativas que son positivas para el/ella y otras personas, nunca se queda sólo para sí informaciones que pueden ser útiles a otros.

Siempre trae consigo ideas que pueden ser innovadoras o traer soluciones para sí, el equipo o la sociedad que lo/la rodea.

Por la seguridad que tiene la persona líder, sabe que toda oportunidad no es solo única, sino que en cualquier momento se le presentarán más oportunidades, esa es la razón por la cual no es nada egoísta y quiere que las oportunidades no se desperdicien para un círculo pequeño de personas.

La persona líder quiere que su entorno siempre mejore, por lo cual está siempre atento/a a las necesidades de los otros, y pendiente en que puede estar colaborando.

9) Convincene

El líder o lideresa, es persuasivo; sabe presentar sus argumentos de forma que consigue ganar el apoyo de la organización. Visto que sus argumentos son tan coherentes y se ve tan claro el logro de los objetivos, hace que aportar por el esfuerzo, sea posible lograr lo el equipo quiera lograr, guiado de la persona líder.

10) Gran negociador/a

La persona líder es muy hábil para negociar. La lucha por sus objetivos le exige negociar continuamente, tanto dentro del equipo como con la sociedad misma con la que se relaciona. demuestra una especial habilidad para ir avanzando a lo largo del camino que le lleve hacia sus objetivos.

11) Capacidad de mando

La persona líder debe basar su liderazgo en el arte de la convicción, pero también tiene que ser capaz de utilizar su autoridad moral cuando sea necesario.

El líder o lideresa es una persona compresiva, pero no una persona floja, so lo fuera, las personas del equipo le perderían el respeto.

El líder o lideresa no puede abusar del "orden y mando" ya que resulta imposible motivar a un equipo a base de autoritarismo, pero debe ser capaz de aplicar su autoridad sin temblarle el pulso en aquellas ocasiones que lo requieran.

12) Exigente

El líder o la lideresa es exigente, con el equipo, pero también, y muy especialmente, consigo mismo. La lucha por unas metas difíciles requiere un nivel de excelencia en el trabajo que tan sólo se consigue con un alto nivel de exigencia.

Si el líder o lideresa fuera exigente con el equipo pero no consigo mismo no sería un líder, sería una persona déspota que pondría a todo el equipo en su contra. Y todo resultaría en un fracaso.

13) Carismático/a

Si además de las características anteriores, el líder o lideresa es una persona carismática, nos encontraríamos ante una persona líder completa.

El carisma es una habilidad natural para seducir y atraer a las personas, es un auténtico magnetismo personal. El carisma permite ganarse al equipo, que se siente atraído por su líder.

No obstante, hay que señalar que es perfectamente posible una persona líder sin carisma.

14) Persona honesta

Unos elevados valores éticos son fundamentales para que el liderazgo se mantenga en el tiempo y no se trate de un simple engaño pasajero.

El equipo tiene que tener confianza plena en su líder o lideresa, tiene que estar absolutamente convencido del actuar honesto de quien los lidera. Si no fuese así habría un quiebre de confianza entre el equipo y su persona líder, lo que no lleva a nada, y diluiría cualquier proceso que estén llevando adelante.

Si el equipo detecta que el líder o lideresa no es realmente lo que dice y muestra ser, y que tan sólo le preocupan sus propios intereses, perderán su confianza en él, proceso, lo cual terminaría en el fin de la historia, sin un avance más.

15) Cumplidor/a

La persona líder tiene que ser una persona de palabra: lo que promete lo cumple. Lo que dice que va a hacer lo hace. Es la única forma de que el equipo tenga una confianza ciega en él.

De hecho, como seres humanos pueden ocurrir imprevisto, en tal caso, la persona líder debe explicar lo que ocurre, razón por la cual no podrá cumplir lo prometido, pero de forma inmediata debe mitigar lo mejor posible la situación. No existe otro camino, sino ¿Cómo puede un líder o lideresa exigir lo que no cumple?.

Como dice la frase: **“La palabra dada se cumple”.**

16) Coherente

El líder o lideresa, tiene que vivir aquello que predica. Lo que dice, hace y siente, deben ir armónicamente.

Si exige dedicación, se tiene que ser el primero en hacerlo; si habla de austeridad, deber ser la primera persona en aplicarlo, dar siempre el ejemplo en todo; si demanda lealtad, debe ser el primero/a cumplirlo.

El líder o lideresa predica principalmente con el ejemplo: no puede exigir algo a su equipo que él o ella no cumplan. Además, el mensaje del líder o lideresa debe ser coherente en el tiempo. No puede pensar hoy de una manera y mañana de otra radicalmente distinta, confundiría a su equipo.

Lo anteriormente mencionado no implica que no pueda ir evolucionando en sus planteamientos, lo puede hacer, pero de forma que no sea un cambio radical, mostrando que al fin, no estaba seguro/a en lo que quería.

17) Trabajador/a

la persona líder debe mostrar una gran dedicación al trabajo, debe predicar con el ejemplo, trabajar duro, que el equipo vea que está plenamente involucrado/a.

Uno /ano puede exigir a su equipo mayor dedicación si no predica con el ejemplo.

La persona líder debe ser capaz de llevar una vida equilibrada, de compaginar su actividad profesional con su faceta personal, familiar, social, otros.

El líder o lideresa debe demostrar a su equipo que es perfectamente compatible una gran dedicación profesional con una rica vida privada.

El entusiasmo, la energía, la ilusión que exige el liderazgo sólo se consigue con una vida intensa, entretenida, variada. El líder o lideresa es una persona que sabe disfrutar de los placeres de la vida.

18) Perseverante

Las metas que fija el líder o lideresa son difíciles de alcanzar y tan sólo con un esfuerzo sostenido se pueden lograr. Y dependiendo de la envergadura de la meta, sólo con un equipo trabajando por la misma, puede lograr la meta soñada.

Las barreras pueden ser numerosas y en ocasiones pueden flaquear las fuerzas, por lo cual tan sólo la perseverancia (una auténtica convicción por alcanzar los objetivos) permitirá triunfar en el propósito.

19) Flexible

Las situaciones o circunstancias son cambiantes, debido a factores que el líder o lideresas no pueden manejar, por ejemplo, lo que hoy vale puede que no valga mañana, las personas que le colaboran tienen sus propios criterios y en ocasiones pueden ser más acertados que los de la persona líder. En el caso que así sea, sí el líder o lideresa se atrinchera en sus posiciones, es seguro que el resultado será el fracaso, además estará claro que daría una muestra de soberbia, lo que finalmente le llevaría a perder la simpatía del equipo.

Un verdadero líder o lideresa no teme cambiar su punto de vista o por aceptar la opinión de su equipo, ya que el mismo es parte de ese equipo, y si el argumento es razonable y convincente, es necesario tomar un nuevo camino, ya que la misma fuerza del líder o lideresa es la fuerza de su equipo, he ahí donde está su valor máspreciado. Y más que proyectar una imagen de debilidad, por escuchar al equipo lo que está proyectando es una imagen de una persona accesible, dialogante, flexible, pragmática, que contribuiría a aumentar su confianza y prestigio entre los colaboradores/as.

20) Tener autodominio

En éste punto hay que detenerse y recordar que la personas líder, es una persona referente del equipo, de la comunidad, del ambiente en donde se desenvuelve, sobre sus hombro se posa la mirada de las personas que lo admiran y de las personas que le están siguiendo las acciones, por lo tanto, ante situaciones difíciles, complicadas o de prueba, el líder o la lideresa debe ser capaz de dominar sus emociones, no puede mostrar su debilidad ante un suceso negativo, pues si la persona líder se muestra derrotada o superada por la situación el equipo que lo sigue puede derrumbarse también.

La persona líder tiene que ser una persona enérgica, capaz de mostrar serenidad e infundir tranquilidad en los momentos más difíciles. Ya que su comportamiento puede dar la seguridad que el equipo necesita en ese momento o puede ser el inicio para el derrumbe del equipo.

Se puede afirmar que “depende del líder o lideresa el estado de ánimo del equipo”.

El optimismo, ánimo, energía que muestra el líder o lideresa, se contagiará al equipo, entonces, si por algún motivo, éste se manifiesta pesimista, desanimado, preocupado, el ánimo del equipo se desmoronará.

21) Prudente

Hay que recordar que la prudencia es uno de los valores humanos más necesarios para vivir en armonía. También se debe recordar que el líder o lideresa, es la fuente de confianza y esperanza para las personas que lo rodean o para su equipo. Por tanto, es necesario recordar que cuando se necesita comunicar algo o contar algo, se debe tener muy presente que cuando se trata de transmitir palabras “las palabras pueden llevar a una persona a la gloria, como pueden sumirlas en la oscuridad más profunda”, por lo tanto se debe tener en cuenta y preguntarse al interior cuanto sigue:

- ¿Es la persona adecuada a la que tengo que contar lo que sé?
- ¿Es el momento adecuado para hacerlo? y sobre todo
- ¿Es el mensaje adecuado?

También hay que tomar la prudencia, desde el sentido de hacer lo que corresponde y no de hacer cosas, que un tiempo después de motivos de arrepentimientos, entonces, aunque el líder o la lideresa tengan coraje y sea una persona que asume riesgos, no por ello deja de ser prudente en sus decisiones.

La persona líder es conocedora de los puntos fuertes y débiles del equipo, así que respeta en demasía a las personas y asume riesgos controlados, tras un análisis riguroso.

22) Persona sensata

El líder o lideresa está siempre con los pies en el suelo, sabe conjugar su visión del largo plazo con el día a día, está al tanto de las dificultades que sobrellevan sus objetivos, el esfuerzo que se exige a sí mismo y al equipo que lo acompaña. También conoce sus propias limitaciones.

23) Ecuánime

El líder o lideresa debe ser y parecer una persona justa, tanto en la exigencia como en el reconocimiento que da al equipo que lo acompaña, y debe preocuparse porque el equipo así lo perciba.

La persona líder debe discernir los aciertos y fallos de sus compañeros/as de equipo de manera objetiva, debe ser igual de exigente con todos y ecuánime en las recompensas.

Las personas compañeras de equipo entienden y aceptan que se les exija, lo que no tolerarán será la injusticia, punta al que nunca se debe llegar.

24) Humana

La persona líder es una persona próxima, cálida, comprensible y cercana. Cualidades básicas, naturales, auténticas y necesarias para lograr, no sólo el respeto del equipo, sino también su aprecio.

El ser una persona exigente y rigurosa, el tener que utilizar en ocasiones su autoridad, no tiene por qué estar reñido con mostrarse de una manera sencilla y natural, preocupado por su gente. Resulta absurda y contraproducente para el equipo, la actitud de personas erradas en su concepto, que se creen líderes o lideresas que se muestran con el equipo altivos, fríos, distantes, lo es más bien una muestra de soberbia y egocentrismo, antes que liderazgo.

25) Accesible

Una persona líder tiene que ser una persona viable, accesible, cercana, a la mano para su equipo, tiene que estar disponible para cualquier componente del equipo que tenga algo que decirle.

Debe conocer a su equipo, la persona individual que cada uno/a es, debe realmente sentir cariño por el equipo, solo así podrá identificar el talento natural de cada persona, por lo tanto, si el líder o lideresa quiere que se lo aprecie, debe darle la oportunidad de cada integrante del equipo se sienta cercano a él o ella.

Un líder o lideresa que se muestra distante, inalcanzable, difícilmente motiva; pues no construye lazos y no construirá confianza, resultando entonces en la indiferencia y rechazo del equipo para con él o ella.

26) Humilde

Ésta es una palabra corta pero con mucho contenido. La humildad implica reconocer las propias limitaciones, saber escuchar y pedir consejos, reconocer los errores que uno/a comete y los aciertos de los demás. La humildad no es síntoma de debilidad, sino de una persona realista, con los pies en la tierra, abierta y tan humano como cualquiera, donde la persona se reconoce tan igual, sensible y vulnerable como otros. La humildad ayuda a ganar el respeto del equipo.

Hay que recordar que la humildad es también un valor humano y su antivalor es la soberbia. Entonces un líder o lideresa soberbio, predispone al equipo y la comunidad en su contra.

27) Generosa

La persona líder debe recordar que la generosidad es otro valor humano y realmente es la base del líder o lideresa, ya que una persona que no es generosa no podría considerarse una persona líder. Ya que lo fundamental del líder o lideresa es entregarse como persona generosamente a otras desde lo que puede darse, afín de ayudar a otros a ser mejores personas y así sentirse útil para sí mismo y para la sociedad.

El éste sentido hay que ser claros que ser una persona generosa no sólo se entiende como la que entrega aquello material que posea, no, un rotundo no, realmente va mucho más allá de eso, se refiere a entregarse a los otros en lo que el líder o lideresa entiende que tiene para dar a los demás. Un ejemplo sería, en el caso que el líder o lideresa, sea una persona que trabaje en temas ambientales, siente la necesidad de enseñar, capacitar y adiestrar a las personas que identifica como potenciales líderes en lo que sabe, a fin que todo lo que recibió gratuitamente de la vida, lo pueda depositar en otros, que pueden llevar el legado para las generaciones futuras. Es prácticamente devolver lo que se ha recibido, pero de tal manera que no lo se dé de forma casual, sino de forma adecuado y con el máximo cuidado, ya que la persona líder se entrega a sí misma a los demás en su quehacer diario con el equipo.

Y otro punto a tener en cuenta, si el líder o lideresa es excesivo en su nivel de exigencia, debe ser igualmente generoso en las retribuciones, reconocimientos y premios para el equipo que lo/a acompaña.

28) Informada

La persona líder debe ocuparse por aumentar su conocimiento general, ya que debe poder comunicarse con cualquier tipo de público. Ya que en cualquier momento puede relacionarse con numerosas personas, hablar en público, presidir reuniones, atender visitas, otros., y en todo momento debe saber moverse con soltura, ya que él o ella deberán representar en cualquier momento al equipo.

También se debe tener presente, que el líder o lideresa es una persona que inspira a los demás, por lo tanto es bueno siempre estimular a los demás a conocer sobre todo un poco, sin dejar la especialidad de lo que naturalmente nos llama la atención a cada persona.

29) Emprendedor/a

El líder es una persona inconformista, que le gusta indagar, aprender de la gente. Esta inquietud le lleva a estar permanentemente investigando, buscando nuevas alternativas, a ir por delante del resto. Crear, emprender y hacer nuevas propuestas para cambiar a formas más positivas la realidad actual.

En la actualidad, una persona conformista termina quedándose obsoleta inmediatamente, ya que sigue adelante la persona que busca nuevos caminos y crea nuevas opciones para lo que siempre está igual.

30) Simpática

Una persona con buen humor es imprescindible en la vida, siendo especialmente útil en los momentos de dificultad.

Las personas se identifican con gente que es optimista en la vida. El líder o lideresa tiene que tener claro que hay momentos para las formalidades y momentos para bromear o distenderse y no por ello va a perder el respeto de su equipo, sino que, todo lo contrario, conseguirá estrechar los lazos con sus colaboradores.

31) Optimista

El optimismo es contagioso, se expande al resto del equipo. El optimista es una persona que no teme las dificultades, que ve los obstáculos perfectamente superables; esto le lleva a actuar con un nivel de audacia que le permite alcanzar algunas metas que una persona sin optimismo ni siquiera se plantearía.

Además, la persona optimista se recupera rápidamente de los fracasos y tiende siempre a mirar hacia adelante.

OTROS APECTOS QUE TODO LIDER O LIDERESA DEBEN TENER MUY EN CUENTA

Todo líder o lideresa debe tener en cuenta otros aspectos a parte de los atributos que deben ser naturales en él o ella, y son los que siguen:

- **Es una persona de gestión y acción**

El líder o lideresa es ante todo una persona de gestión. No se limita sólo a definir las acciones que realizará con el equipo, sino que una vez que ha fijado los objetivos trabajará arduamente para conseguirlos para su equipo y para el/ella.

Hay que recordar que tener una visión, objetivo o meta, sólo son valiosos en la medida en el que se esté dispuesto a trabajar por ellos.

Una persona que se limitara a fijar metas pero que no se entrega a fondo para lograrlos difícilmente podría ser un líder o lideresa. El valor de su esfuerzo sería limitado. Su función sería más bien la de un asesor/a, pero nunca la de un líder o lideresa.

La persona líder quiere resultados palpables y se va a poner al frente del equipo para conseguirlos. Además no quiere resultados en el largo plazo, lo quiere a corto y mediano plazo, los quiere ya, es por eso, que resulta muy útil no limitarse a fijar objetivos en el largo plazo sino establecer también metas menores en el corto plazo, que marquen el camino hacia el objetivo final.

Las personas gestoras-accionadoras saben tomar decisiones con agilidad, enfrenta los problemas tan pronto como se presentan, a fin que no traigan consecuencias mayores con el tiempo.

- **El líder o lideresa piensa a futuro pero trabaja en el hoy**

Si el problema surge hoy hay que abordarlo hoy mismo y no dentro de unos días.

Si hoy se ha tomado una decisión, se pondrá en práctica hoy mismo y se pedirán resultados mañana.

La mayoría de las veces es preferible adoptar hoy una decisión suficientemente buena que la mejor decisión dentro de un mes.

- **La persona líder no se conforma con un NO, busca alternativas; buscará otras opciones y se rodeará de personas que funcionen de la misma manera**

La persona líder es una persona de coraje, no se amilana ante los obstáculos.

El líder o lideresa va a exigir a su equipo que funcione de forma similar.

Se rodea de gente de acción, personas con ganas de hacer cosas, prefiere que sus colaboradores tomen decisiones, aunque se equivoquen, a fin de que vayan asumiendo responsabilidades.

- **Aceptar los nuevos paradigmas**

Actualmente vivimos en un mundo en permanente cambio, en el cual lo que un día vale queda desfasado al día siguiente. Esto exige a cualquier equipo estar siempre atentos, para poder prepararse para los nuevos desafíos que vienen.

Este escenario de continua transformación exige a la organización estar abierta al cambio, a la adaptación.

La gente, por regla general, es reacia al cambio, lo rehúye, teme lo nuevo, lo desconocido. Este temor suele provocar una actitud contraria a la innovación, en la que no se reacciona hasta que no hay más remedio, cuando normalmente ya es demasiado tarde.

Reaccionar tarde implica perder oportunidades y ceder ventajas, por lo tanto adaptarse a los nuevos tiempos es absolutamente necesario para garantizar la persistencia del equipo para lograr los fines para los que trabaja.

Al líder o lideresa no sólo no le preocupa el cambio, sino que encuentra en él una fuente de oportunidades. Sabe que si reacciona antes, tiene muchas más posibilidades aún.

El líder y la lideresa promueven en el equipo una cultura favorable al cambio.

La persona líder trata de anticiparse al cambio, trata de promoverlo, busca liderarlo.

La persona líder busca romper con la inercia de lo establecido; con el continuismo, porque sabe que allí mueren las nuevas ideas y la innovación.

El ejercicio de la reflexión y las decisiones:

La persona líder no duda a la hora de tomar decisiones y está atenta a los que sigue:

- Sabe cuando ha llegado el momento de tomar una decisión.
- Sus decisiones están meditadas, tras un ejercicio de profunda reflexión.
- La mayoría de sus decisiones resultan ser acertadas.

Cuando llega el momento decisivo de abordar una cuestión, oportunidad, problema, otros, puede disponer de más o menos tiempo para su análisis, dependiendo de la premura que exista. En éste caso, utilizará todo el tiempo disponible para informarse, estudiar el asunto a fondo, recabar opiniones, discutir, analizar alternativas y sus potenciales y previsibles consecuencias.

Mientras que la decisión no esté tomada se es libre de cambiar de parecer, no se tiene que sentir atado/a por su primer punto de vista, no tiene que temer en cambiar su opinión delante de sus colaboradores, aunque para algunos pueda parecer un signo de incoherencia, es al contrario, es un indicador de que se están planteado varios escenarios para ver finalmente cual es el mejor. Es el momento del análisis y se trata de alcanzar la decisión más adecuada.

Toda persona líder debe ocuparse de dominar los temas que tenga que abordar, lo cual le implica leer mucho, no se trata de que se sea un especialista en cada asunto, de lo que sí se trata es de tener un conocimiento sólido sobre cada uno de ellos, ya que está trabajando en ellos; es realmente ser responsable de informarse adecuadamente en el campo de actuación en el que esté participando. Esto resultará en mantener un punto de vista independiente, tener criterio y poder valorar la opinión de expertos del área.

La persona líder sabe que hay un momento en el que ya hay que tomar una decisión, que ésta no se debe demorar más, aunque no se disponga de toda la información que uno hubiera deseado.

Hay personas que prefieren tomar decisiones rápidamente para evitar la incomodidad que supone el periodo de indecisión, pero una líder o lideresa, en cambio, prefiere utilizar todo el tiempo disponible para analizar el tema en profundidad y tomar una decisión responsable.

- **Influencia del líder o lideresa al ambiente que lo rodea**

El comportamiento del líder o la lideresa influye de manera decisiva en la formación de la cultura del equipo, a través de su estilo de cómo lidera, de la ética que práctica y

profesa, de sus decisiones, de su comportamiento personal, de la relación con el equipo, del respeto a todas las personas del equipo, por lo tanto es muy importante la forma de ser del mismo/a, del estilo personal.

Una cultura en la que impere el sentido de la responsabilidad, en la que se premie la toma de decisiones, donde se premie la innovación y se favorezca la creatividad, en la que se reconozcan los resultados lleva siempre a productos asumidos por todo el equipo y fomenta más aún el compromiso personal de cada componente del equipo.

La persona líder se ocupará por conseguir un ambiente de colaboración agradable, donde todos se sientan a gusto, importantes, tomados en cuenta, que colaboren con el equipo con ánimos.

Un ambiente de colaboración donde existe lo riguroso, exigente, pero también humano y cálido, hace que todos los participantes se sientan a gusto dando lo mejor de todos, pero con excelencia.

Es bueno también planificar tiempo para actividades sociales, como cumpleaños, día de la amistad, fiestas de fin de año, salidas a encuentros culturales, paseos, organizar torneos de fútbol, hándbol, vóley y otros.

- **Todo líder o lideresa debe estar en buena forma física**

La persona líder tiene que llevar una vida sana, hacer deporte, cuidar su alimentación, descansar. Es la única forma de poder rendir al 100% en el trabajo y para todas las otras actividades que lleve adelante. Además, hay que recordar que todo líder o lideresa es ejemplo, y el espejo de otros, por lo cual debe predicar la salud con el ejemplo.

- **La persona líder predica con el ejemplo**

Desde el vamos de la definición del líder o lideresa, se entiende que es la primera persona que debe ir adelante para que los demás le sigan por convicción, por lo tanto es con el ejemplo que mejor se enseña y aprende, por lo tanto "Todo hacer del líder o lideresa puede ser imitado por su equipo", y esto ocurre ya que el equipo toma a la persona líder como referencia.

Gran responsabilidad le toca en la vida a la persona líder, ya que otros lo ven como espejo de cómo les gustaría ser.

Entonces jamás.....

El líder o lideresa puede ser una persona distante, inaccesible, temida; irresponsable, inmoral, deshonesto, corrupto le resultaría imposible motivar al equipo.

Al contrario del párrafo anterior, debe tener muy bien marcado los valores humanos. Hay que recordar que Isaacs, 2002, los valores son aquellos parámetros de conducta y actitudes que toda persona debe tener para convivir en sociedad. El valor se entiende como un bien, ya que se le identifica con lo bueno, con lo perfecto o con lo valioso.

Los valores se notan a la hora de compartir con los demás. Es aquello que la familia, la sociedad y la persona como individuo, consideran como correcto y ético.

Es importante recordar a continuación los 24 valores humanos:

LISTADO DE VALORES HUMANOS A SER VIVIDOS POR LA PERSONA LÍDER	
Generosidad	Laboriosidad
Fortaleza	Paciencia
Optimismo	Justicia
Perseverancia	Obediencia
Orden	Prudencia
Responsabilidad	Audacia
Respeto	Humildad
Sinceridad	Sencillez
Pudor	Sociabilidad
Sobriedad	Amistad
Flexibilidad	Comprensión



TERCERA PARTE



GUÍA DE EQUIPOS

Se entiende por equipo a un grupo de personas que se organizan para realizar una actividad, un trabajo o llevar adelante un proceso.

Los equipos de trabajo o equipos para cualquier iniciativa, están compuestos por una variedad de personas con motivaciones, desafíos, personalidades muy diversas, lo que hace que en determinadas situaciones, si no existe una guía adecuada, las diferencias entre uno y otros, puedan perjudicar al objetivo general.

El líder o lideresa, tiene una capacidad natural de poder ver los talentos o lo mejor de cada persona del equipo, lo que lleva a que consiga que cada miembro trabaje y aporte lo mejor de sí mismo en el trabajo por alcanzar un objetivo común.

El líder o lideresa se caracteriza también por su visión de futuro. Es una persona que mira a largo plazo, que marca objetivos y que consigue estimular e incentivar a su equipo en la búsqueda de los mismos objetivos. Consigue así que las personas se identifiquen con las metas marcadas, que las hagan propias y luchen por ellas con todo el empeño.

El líder o lideresa plantea objetivos que buscan tanto el bien de la propuesta o proceso en el cual está trabajando el equipo, así como el bien de cada uno de sus miembros.

Se puede decir que "EL TRABAJO EN EQUIPO" Es un grupo de personas que trabajan armónicamente por un objetivo en común, donde cada persona tiene talentos y habilidades las cuales se complementan con el conjunto y, así, directamente relacionadas entre sí, trabajan para conseguir sus metas, con un alto grado de compromiso, y con un enfoque acordado por lo cual se consideran mutuamente responsables.

El trabajo en equipo necesita una persona de referencia, alguien especial que pueda liderar al equipo, alguien a quien el equipo reconozca por autoridad moral como su líder o lideresa.

El éxito del líder o lideresa depende en gran medida de rodearse de un buen equipo, de gente especialmente competente.

Ningún líder o lideresa puede tener éxito en solitario. La única manera de llevar a buen puerto un proyecto es apoyarse en los mejores. Además, el futuro del equipo exige que el líder o lideresa forme un excelente equipo que sea capaz de funcionar cuando él o ella no estén.

Inclusive se dice, que:

“Un buen equipo se nota cuando, aunque no se encuentre el líder o lideresa al mando, todo funcione perfectamente”

La persona líder tiene la suficiente seguridad en sí mismo que no teme rodearse de gente muy brillante, no teme que alguien le pueda hacer sombra. Ya que conoce a profundidad sus habilidades.

Cuando el líder o lideresa elige a sus colaboradores, el criterio de selección que aplica es elegir a los más capacitados, aplicados y entregados a una causa, a gente con pasión y visión de futuro, personas que creen que podrán cambiar el mundo. Busca gente muy competente, con personalidad, con empuje, con ideas propias, que sepa funcionar con autonomía, pero leales y honestos.

El líder o lideresa busca la diversidad de pensamiento, ya que ello hace que se pueda estar innovando en varios flancos a la vez.

La persona que se rodea exclusivamente de gente que piense como él o ella misma, comente un gran error, ya que no tendrá una visión amplia. Quizás por un lado es gente poco problemática, sin traer grandes complejidades al equipo, pero resultará en algo uniforme, sin desafíos que trabajar y afrontar, será algo simple sin innovación.

Por lo general, las personas no quieren discrepancias a sus criterios, pero ello no lleva a cosas nuevas y a situaciones que aporten a la realidad actual.

Trabajar en equipo es compartir información, estar abierto a discusiones, saber escuchar, ser receptivo a las buenas ideas que expongan los integrantes del equipo e inclusive personas que están fuera del equipo. En definitiva, es necesario crear un entorno participativo, en el que las personas puedan exponer libremente sus opiniones, sus ideas.

Un verdadero líder o lideresa fomenta la discusión el intercambio de ideas mientras se abordan los problemas, siempre y cuando las personas expongan sus puntos de vista y argumentos (lo que enriquece la discusión), pero una vez tomada una decisión exigirá que el equipo actúe en forma homogénea y sólida.

Es fundamental que haya mucha comunicación dentro del equipo. Es necesario que los componentes del equipo compartan la misma visión.

Es importante tener reuniones periódicas, frecuentes de planificación y seguimiento de actividades para observar los procesos que se llevan adelante y para crear lazos.

La persona líder debe fomentar al equipo la responsabilidad, la disposición a tomar decisiones, a asumir riesgos y a responder de los resultados. Lo cual denota que será también fundamental de que sepa delegar responsabilidades.

La persona líder se preocupará y ocupa del equipo, estimulando el desarrollo profesional de cada uno de ellos/as, de su aprendizaje, de su futuro, pues ve en ellos/as que son los futuros líderes de su comunidad.

Por último, el líder o lideresa buscará los mecanismos para que por selección natural personas mediocres o indiferentes a los procesos vayan tomando otros caminos para dejar espacios para otras personas realmente comprometidas. En el caso que no se tomara esa decisión, perjudicaría a los demás componentes del equipo, los desanimaría, ya que todo líder o lideresa busca la excelencia.

Para tener en cuenta:

- Una persona a la que tan sólo le preocupara su bienestar, difícilmente podría ser el líder o lideresa de un proceso, pues la gente terminaría por rechazarlo/a.
- Una persona que tuviera una gran visión de futuro pero que careciese de carisma y capacidad de ejecución, podría ser un buen estratega, pero nunca un líder o lideresa.
- No es líder quien quiere, sino quien puede.

MANEJO DE CONFLICTOS EN EL EQUIPO

En cualquier grupo humano que trabajen en algo juntos, pueden darse ocasiones a conflictos, los equipos tampoco están ajenos a ésta realidad humana, por lo tanto la persona líder es consciente de que en las reuniones del equipo pueden surgir situaciones tensas, discusiones, por lo cual de antemano hay que poner algunas reglas ante la exposición de ideas, puntos de vistas y otros, ya que todos y todas, dentro del marco del respeto y la coherencia pueden exponer sus pensamiento.

En todo buen equipo, donde se cuenta con gente competente, con personalidades seguras, es normal que en ciertas ocasiones pueden surgir fricciones entre ellas. Cuando las diferencias entre personas se afronta en su etapa inicial es fácil que se solucione sin mayores complicaciones. Sin embargo, si el problema no se aborda convenientemente puede terminar originando una fuerte animadversión de difícil solución.

Para evitar malos entendidos, incomprensiones, y otras situaciones desagradables es fundamental que haya una comunicación muy fluida dentro del equipo. De ahí la importancia de establecer reuniones periódicas para que faciliten el contacto entre las personas.

La persona líder no tiene que adoptar una actitud paternalista, tratando de acercar a sus colaboradores, ellos ya son gente adulta y entre ellos deben solucionar sus diferencias.

No obstante, si el enfrentamiento alcanzara dimensiones mayores que afecten al equipo, el líder o lideresa intervendrá, dejando muy claro que no tolerará este tipo de situaciones, exigiendo a sus colaboradores que solucionen sus diferencias.

Hay que tener muy claro que un equipo tan sólo puede dar lo mejor de sí mismo cuando actúa unido, por lo que no se pueden tolerar graves desavenencias entre sus participantes.

La persona líder debe ser muy cuidadosa para evitar dar pie a situaciones que puedan deteriorar las relaciones dentro del equipo.

RELACIONES INTERPERSONALES CON EL EQUIPO

Las relaciones que el líder o lideresa establece con su equipo, deben ser claras y habladas, no se puede dejar espacios a los deslices. Justamente el equipo trabaja por convicción.

Se sugiere los siguientes consejos:

I) Fijar las reglas: dejar muy claro qué es lo que espera de cada integrante del equipo y qué esperan ellos a cambio, a fin de evitar malos entendidos.

II) Ser leales: todos los participantes del equipo den entregarse al máximo, Una persona de palabra, es una persona que defenderá a su gente, que no la abandonará a su suerte.

III) Como líder o lideresa hay que tener en cuenta que el único modo de lograr el **apoyo del equipo** es demostrarle que uno estará ahí para defender sus intereses.

IV) Ser abiertos: tanto la persona líder como el equipo deben ser personas accesibles, independientemente del cual es su función en el equipo.

V) La persona líder escuchará atentamente a todo aquel que quiera comentarle algo.

VI) Ser respetuoso: todo componente del equipo tratará a los colaboradores con máximo respeto, independientemente de cual fuera su tarea en el equipo, toda persona merece y debe ser respetada.

Toda persona líder sabe cuando debe reaccionar con rigor ante una actuación inaceptable. Pero un rigor sin humillación.

VII) Ser amable: todo componente del equipo se preocupará por establecer relaciones cálidas y humanas con sus pares y con toda persona con la que trate. Todos los componentes del equipo están en el mismo barco y luchan por el mismo objetivo.

VIII) Ser compasivo: todo componente del equipo se mostrará comprensivo, si por algún motivo ocurriera un error por parte de un integrante del equipo. Todos somos humanos y podemos cometer errores, el equipo estará atento a que no se repita, pero dará la oportunidad para subsanarlo.

La compasión no es muestra de debilidad sino de preocupación por las personas. La relación que el líder o lideresa establezca con sus colaboradores influirá en gran medida en el trato que otros altos ejecutivos dispensen a sus subordinados.

MOTIVACIÓN EN EL EQUIPO

La motivación es la fuerza que hace que todo equipo funcione, es el combustible para que los procesos continúen. Sin motivación no existe razón para que nada se lleve adelante.

Entonces, ¿Qué es la motivación?

Se puede decir que la motivación radica en elevar la predisposición de las personas para luchar por los objetivos y metas establecidas.

Un equipo motivado dará lo mejor de sí mismo.

El líder o lideresa es consciente de que si exige a su gente una dedicación sobresaliente tiene que compensarles. Nadie trabaja de por sí y de forma espontánea, detrás de todo esfuerzo de las personas hay una expectativa de conseguir algo a cambio como puede ser un bien, un reconocimiento económico, un logro particular, un logro comunitarios, realización profesional, formación, otros.

El líder y la lideresa deben utilizar todos los mecanismos necesarios de motivación.

Resulta tremendamente motivador para el equipo dar la oportunidad de liberar todo su talento, su creatividad, darles la oportunidad de aportar, de dar lo mejor de sí mismos. Un equipo donde no se cuida la motivación de las personas terminará poco entusiasmada, con un nivel de compromiso muy reducido y sobre todo sin interés en el objetivo común.



CUARTA PARTE



¿QUÉ DEJAMOS A LOS QUE VENDRÁN?

La visión del auténtico líder o lideresa es hacer algo grande, algo que perdure, algo que le sobreviva, algo útil, que trascienda a su propia existencia. Y sobre todo y lo más importante es tener en claro que hizo todo lo que estaba a su alcance para llevar adelante procesos que sirvan a otros seres que aún no están, hacer algo por alguien, por su comunidad, por su patria o para el mundo

La visión de la persona líder no se limita a buscar objetivos en el corto plazo, ni tampoco a buscar el bien de sí mismo solamente, realmente quiere ayudar a otros para que descubran sus potenciales, tomen confianza en sí mismos, que tengan la fuerza de levantar la voz ante sucesos que no son correctos o justos, quiere dejar huellas de procesos positivos e innovadores, contribuir a algo útil y perdurable que beneficie a su entorno y a la sociedad en general.

El líder o lideresa está convencido y es su deber para con la humanidad el de aprovechar sus capacidades para contribuir a mejorar la calidad de vida de la gente que le rodea.

Además, existe también un compromiso persona y moral que tiene todo líder y lideresa en ocuparse por ir formando nuevos líderes para que, llegado el momento, puedan tomar las riendas de los procesos que vendrán. Por otra parte, el líder y la lideresa debe saber cuando conviene retirarse y dar paso a gente nueva.

MATERIALES CONSULTADOS

Diakonia, 2004. Liderazgo comunitario. Construyamos la cultura de paz cultura de paz y el desarrollo local desarrollo local desde nuestra Comunidad. Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala. Guatemala

Isaacs, D. 2002 La educación de las virtudes humanas y su evaluación. México

Maxwell, J C. 1998. Las 21 leyes irrefutables del liderazgo. Siga estas leyes, y la gente lo seguirá a usted. Tennessee

National Minority AIDS Council. 2009. Desarrollo del liderazgo. Serie de efectividad organizacional. Washington



"Comienza haciendo lo que es necesario, después lo que es posible y de repente estarás haciendo lo imposible"

Francisco de Asís

