

EL MILENIO

Cápsulas de Liderazgo para el Siglo 21.

Cápsula #1 – El liderazgo es ...

Parte Uno: Reflexión sobre el Liderazgo

La primera cápsula de la serie El Milenio versa sobre cuatro conceptos primarios:

- Explorar la nueva era de liderazgo que estamos enfrentando, y que seguiremos enfrentando en el próximo milenio
- Descubrir las características del liderazgo
- Considerar la función y la necesidad de liderazgo en el siglo 21.
- Descifrar los conceptos de líder, liderazgo y administración

Reflexión sobre Ideas Personales

Instintivamente todos tenemos una idea sobre los líderes y el liderazgo. Si se le pide “Lléveme con su líder”, ¿le sería a usted difícil reaccionar? Existe la posibilidad que no considere que su líder tiene características de liderazgo, pero que de cualquier manera se le visualiza como líder. Los siguientes ejercicios le ayudarán a poner el liderazgo y la función del líder dentro del contexto.

Algunas veces la historia nos juega bromas. Con frecuencia en el proceso de aprendizaje se nos presenta información sobre un sujeto y no siempre desafiamos las etiquetas que van con el contenido. Líderes y Liderazgo son dos de esas etiquetas que tomamos como ciertas, y que con frecuencia se utilizan sin pensar en el significado real de las palabras. Sin embargo, los tiempos en que vivimos nos están forzando a confrontar muchas de nuestras suposiciones sobre el mundo en el que vivimos. Considerar nuevamente la esencia del liderazgo y las características que hacen a un líder son dos de estas áreas de reto.

El tiempo en el que vivimos – Folleto 1

Han existido La Edad Media, El Medievo, El Siglo de las Luces, y el Renacimiento. En el pasado no parecía difícil dar nombre a una época. Sin embargo, los historiadores han tenido dificultad para encontrar un nombre que describa al siglo actual. Considere los títulos que muchos de nosotros hemos escuchado: La Era Atómica, La Era de la Tecnología, La Era de la Información, La Era de la Cibernética, y La Era de la Computadora. Tal vez La Era de la Transformación describiría mejor la realidad en la que muchos de nosotros operamos.

El Liderazgo del Milenio

Aquí puede ver una ilustración de un mapa mental. En el centro de la ilustración están las palabras: El Liderazgo del Milenio. Vamos a realizar una tormenta de ideas sobre lo que un líder de organización tendrá que confrontar hoy y en el próximo milenio. Debemos pensar global, económica, cultural, social y políticamente. Anote tantos términos de esta naturaleza como pueda.

Nuevos Retos al Liderazgo – Folleto 2

¿Cuál de las realidades que incluyó en la lista considera que significa más problemas para los líderes en el futuro? ¿Cuáles serán sus mayores retos? ¿Qué habilidades necesita para hacer frente a los retos? Por ejemplo: Si en su lista anotó que el trabajo en redes es un reto al que un líder se enfrentará, entonces para que un líder se involucre en el trabajo en redes tendría que ser: un buen comunicador, negociante, visionario y una persona que toma riesgos.

Tome dos de los retos que anotó y que considera son retos personales, y explore las habilidades necesarias para tener estos activos personales.

Reto	Cualidades para el reto
Trabajo en redes	Aumentar: <input type="checkbox"/> habilidades de comunicación <input type="checkbox"/> habilidades de mediación <input type="checkbox"/> habilidades de negociación

Quiénes han sido nuestros líderes? – Folleto 3

En todo el mundo los líderes han sido abundantes, lo han sido? Antes de que vea el primer video de esta serie, “El Liderazgo es ...,” realice un recorrido corto por la historia a medida que la recuerde. Cierre los ojos y permita que las páginas de la historia pasen frente a usted. ¿Quiénes son las figuras que otros, historiadores y maestros, han etiquetado como líderes? Tómese un momento para anotar sus nombres.

Lista histórica de líderes

-
-
-
-

Lista Personal de Líderes

Gertrude Stein dijo que “Una rosa es una rosa es una rosa”. Esto no siempre es aplicable a los líderes. Un líder es un líder es un líder, no necesariamente resultó cierto cuando preparó su lista de figuras históricas, le sorprendió ver quienes aparecieron en su lista? ¿Seleccionaría a estas personas como líderes?

Los líderes de otras personas pueden no ser líderes para usted. Permítase hacer un recorrido por su propia historia personal. ¿Quiénes son las personas que han tocado su vida como líderes? Puede registrar los nombres de políticos, escritores, colegas, amigos y otras personas que hayan ejercido impacto en su vida.

-
-
-
-

Líderes “Sí” – Folleto 4

Repase su lista histórica y seleccione una persona que respete mucho como líder, y después haga lo mismo con su lista personal. A continuación anote los nombres y haga una lista de las razones por las cuales las personas que usted seleccionó son líderes. De acuerdo con su apreciación, qué fue lo que hicieron para ganar su respeto como líderes, y cómo lo hicieron.

Líder	Cualidades de Liderazgo
Histórico	
Personal	

Líderes “No” – Folleto 5

Repase su lista histórica y seleccione de ella una persona que usted no respete en especial como líder. Qué cualidades presentó esta persona en su vida que usted no necesariamente relacione con liderazgo.

Líder	Cualidades de liderazgo cuestionables

Cuestiones a poner en consideración – Folleto 6

Pongamos el liderazgo en contexto. En las organizaciones del pasado los líderes eran las personas que estaban a cargo. Tenían el control de la organización. Su liderazgo se derivaba del poder que tenían en su posición en la organización. El liderazgo en el próximo milenio significa algo totalmente diferente. El liderazgo será el resultado del conocimiento, visión, valores y habilidades. El liderazgo será compartido y llegará de muchos lugares dentro de la organización.

Los tiempos requieren que seamos guías unos de otros

Piense a lo largo de las siguientes preguntas. Estas preguntas están relacionadas con su propio estilo de liderazgo, y lo más importante, el modo como usted se visualiza en el papel de líder. Anote algunas ideas antes de ver el video. Podrá comparar sus respuestas con las ideas que se presentan en la cápsula del video.

- o ¿Qué habilidades de liderazgo presenta usted?
- o ¿Qué habilidades de administración presenta usted?
- o ¿Existen diferencias primarias entre su papel como administrador y el de líder? ¿Cuáles son?
- o ¿Cómo promueve el liderazgo a su alrededor?
- o ¿Cuáles son las recompensas del liderazgo que usted disfruta?

Preguntas para ver el video – Folleto 7

1. ¿Cómo ha cambiado el concepto de liderazgo en las últimas décadas, y en qué aspecto va a la cabeza en el futuro?
2. ¿Qué cualidades del liderazgo han cambiado con los años y son esenciales para tener éxito en el próximo milenio?
3. ¿Cómo actúa un líder?
4. ¿Cuáles son las diferencias más críticas entre la guía y la administración?
5. ¿Cuáles son las cualidades del liderazgo?
6. ¿Cuáles son los beneficios del nuevo liderazgo, de ser un líder?

EL MILENIO

Cápsulas de Liderazgo para el Siglo 21.

Cápsula #1 – El Liderazgo es ...

Parte Dos: Observación de la Cápsula

Vea el video totalmente. Las siguientes preguntas tienen la finalidad de ayudarlo a centrar los comentarios en torno a los conceptos que presenta. Cuando sea necesario reestructure y adicione preguntas para que la discusión se adapte mejor a su organización.

1. **¿Cómo ha cambiado el concepto de liderazgo en las últimas décadas y dónde será aplicable en el futuro?**

La idea anterior de líder y liderazgo se caracteriza mejor con la información reunida de caudillos o jefes inflexibles, el sargento puño de hierro, o el propietario dominante de una compañía. La imagen anterior de un líder corresponde a una persona que mantiene el poder y la autoridad a cualquier costo.

El cambio en el concepto de liderazgo considera líderes en todas partes de la organización. Las formas nuevas para hacer negocios significa que las líneas de comunicación deben estar abiertas, que la visión se debe compartir y afinar periódicamente, y que las decisiones se deben tomar con rapidez y precisión. El liderazgo ya no puede residir exclusivamente en la parte alta de la organización, el liderazgo debe penetrar a todos niveles.

2. **¿Cuáles son las cualidades del liderazgo que no han cambiado a lo largo de los años y son esenciales para tener éxito en el próximo milenio?**

Uno de los principales conceptos de liderazgo que muy posiblemente no cambiará en el futuro es que los líderes ayuden a conservar enfocada la visión y misión de la organización. Otro concepto es que los líderes saben cómo aprovechar las habilidades de la gente que está a su alrededor. Por último, los líderes se consideran como modelos de su función, que viven los valores de la organización.

3. **¿Cómo reacciona un líder?**

Las personas que realmente son líderes:

- o Actúan con honestidad
- o Establecen el curso del diario de la organización
- o Comunican una visión clara
- o Se preocupan por las personas a su alrededor
- o Apoyan el aprendizaje
- o Refuerzan las relaciones entre los individuos y equipos dentro de la organización
- o Se mantienen abiertos a nuevas ideas
- o Aclaran los valores y creencias de la organización

4. **¿Cuáles son las diferencias más críticas entre guiar y administrar?**

Administración

La administración es la ciencia que reúne los procesos y sistemas para crear eficiencia.

La administración es el manejo de las transacciones – es decir obtener una cantidad fija de trabajo realizado dentro de un tiempo específico,

La administración es ver que se lleve a cabo el trabajo.

Guía

La guía se refiere a ofrecer una visión, espíritu, compromiso, dedicación sostenida y energía para que el proceso funcione.

La guía es el manejo de las transformaciones – inspirar a las personas para que se muevan en direcciones que NO habían previsto y actúen de modos que sean nuevos para el sistema

La guía es inspirar a otros para que se comprometan con el trabajo que es necesario llevar a cabo

Puesto de modo sencillo, administrar se relaciona con lo que hacemos, guiar se relaciona con lo que somos.

5. **¿Cuáles son las cualidades del liderazgo?**

La base sobre la cual se fundamenta el liderazgo es permitirse a sí mismo estar abierto y no dejarse llevar por los controles que conocíamos en el pasado. Una vez que esto sucede es más fácil trabajar con las cualidades necesarias para funcionar como líder. Estas cualidades del liderazgo incluyen:

- o Ser apasionado sobre lo que uno piensa y cree
- o Acoger las oportunidades de aprendizaje para otros y para usted mismo
- o Modelar los valores de organización
- o Afirmación de otros
- o Actuar respetuosamente hacia los demás
- o Actuar con honestidad, credibilidad y de manera confiable
- o Invertir en los demás

6. ¿Cuáles son los beneficios del nuevo liderazgo, de ser un líder?

A medida que un individuo guía, también está siguiendo, y a medida que sigue también guía. Un líder eficaz forma líderes de sus seguidores. Un seguidor es alguien que sabe que no es líder en una situación específica, pero que bien puede ser el líder en otra situación.

El beneficio real de permitir flexibilidad en el liderazgo es que una organización capitaliza en los puntos fuertes de cada individuo, promueve la creatividad en varios niveles, disminuye el “agotamiento” entre los empleados, y mantiene los canales de comunicación abiertos a nuevas ideas.

Los resultados del liderazgo son el cambio y el crecimiento. Aún cuando el liderazgo implica una gran cantidad de responsabilidad, explicaciones y trabajo, el producto final es la satisfacción de ver a la gente trabajar para hacer realidad su potencial.

Cuando usted ejerce el liderazgo está ayudando a la gente para que se conecte con otra gente. Un líder ayuda a crear espíritu, compromiso y valores, El liderazgo es evolución constante, nunca es estático ni lento. Es la delicada reunión de habilidades de talento y visión.

EL MILENIO

Cápsulas de Liderazgo para el Siglo 21

Cápsula #1 – El liderazgo es ...

Parte Tres: Trabajando con el material

El propósito de las siguientes actividades es ayudar a mejorar las capacidades de liderazgo. Se pueden realizar individualmente o se pueden utilizar con un equipo de individuos que esté explorando el tema del liderazgo en su organización:

Nada Nuevo – Folleto 8

Hace aproximadamente 2500 años un filósofo chino, Lao Tzu, escribió una serie de obras breves y sencillas. Actualmente el Tao Te Ching de Lao Tzu es el tercer libro más publicado en el mundo, después de la Biblia y la obra clásica de la India Bhagavad Gita. Algunos expertos han traducido el nombre Lao Tzu como “El Niño Viejo”, otros como el “Viejo Maestro”. Ya sea que haya nacido, como lo dicta la leyenda, como un bebé con cara de viejo y pelo blanco, o se haya hecho sabio con los años, sus ideas sobre el liderazgo tienen el sentimiento del Siglo 21.

*Un líder es mejor
cuando la gente apenas sabe que existe*

*No es tan bueno cuando la gente
le obedece y lo aclama*

El peor, cuando lo desprecian

*“Si no honras a la gente,
ella no te honrará,”*

*Pero de un buen líder
Que habla poco,
Una vez que su trabajo está hecho,
Habrá alcanzado su meta*

*Todos dirán,
“Lo hicimos nosotros mismos”*

Hay varias ideas que se pueden explorar utilizando la obra de Lao Tzu. Cada una de las siguientes preguntas proporciona una base a partir de la cual se puede cuestionar y estructurar el papel del liderazgo. Quién es usted como líder, como lo ven los demás, y qué tan bien permite que los demás sean líderes, son los caminos del liderazgo para el Siglo 21.

- ¿Cómo sabe la gente que usted es un líder?
- ¿Cómo muestra respeto a los demás en su papel como líder?
- ¿Cómo deja que los demás sean líderes?

Ser un Líder en el Nuevo Milenio significa saber quienes somos – Folleto 9

El folklore judío es rico y variado. Está lleno de historias de los tontos y los sabios, los serenos y los sinceros. Las historias algunas veces son engañosas, con frecuencia un poco exageradas, y la mayoría de las veces la moral de la historia lo golpea en la cabeza como una tonelada de ladrillos. La siguiente historia puede asestar un golpe fortísimo. Pudo haber sucedido en cualquier lugar en donde hayan vivido los judíos. Pudo haber estado relacionada con las reglas de cualquier cultura, y los personajes de la historia pudieran ser cualquier padre, hermano, hermana, amigo o compañero de trabajo. El mensaje para el futuro reside en qué tanto nos conocemos a nosotros mismos, y podemos actuar de acuerdo con nuestras creencias.

Era un día fresco y lleno de vida. Había llovido durante días antes del Sabbath y la tierra estaba húmeda y lodosa. Un pequeño grupo de hombres caminaba a lo largo del camino airoso que corría del bosque al pueblo. A medida que seguían el camino, hablaban, reflexionaban, contaban parábolas y escuchaban con atención los pensamientos de los demás. Era el día santo de la semana, un momento para el descanso y la relajación, además disfrutaban mutuamente su compañía.

En el inicio de su viaje se acercaron al río que corría cerca del pueblo. Cerca de la rivera estaba una madre joven con su pequeño en un brazo y una bolsa en la otra. Estaba ahí parada, viendo los restos de un puente parcialmente visibles en el agua. Obviamente las primeras tormentas de la primavera lo habían arrastrado. Aunque un tanto precario, era posible pasar el río si se tenía cuidado. Un hombre se acercó a la mujer y todos los demás quedaron en silencio, excepto uno.

“Necesita usted cruzar el río,” le preguntó. La mujer explicó que trataba de visitar la villa de sus padres, justo al otro lado del río.

“Creo que necesita ayuda” dijo el hombre. “El río es rápido pero es posible cruzarlo si se tiene cuidado. Si no le importa mojarse un poco yo la ayudaré a cruzar.” Ella sonrió y agradeció su amabilidad. Sin más palabras el hombre tomó

la bolsa de la mujer y la guió para cruzar a la ribera opuesta. Sus compañeros se quedaron observando. Todos continuaron su plática cuando el hombre regresó.

Mientras más caminaba el grupo, el clima se hacía más agradable. Sin embargo, todos los hombres se veían preocupados, algo les molestaba. Todos excepto el hombre que había cruzado el río. Este hombre caminaba con una sonrisa. Pasaron horas, y la mayoría de los hombres caminaban en silencio durante el viaje. Repentinamente una persona del grupo habló con rigidez en su voz: “¿Cómo pudiste guiar a la mujer para cruzar el río hoy? Es el Sabbath. Sabes que no debemos cargar cosas pesadas ni trabajar” Los demás estuvieron de acuerdo.

“Porque, mis queridos amigos”, dijo el hombre, “A mi me tomó solamente algunos minutos ayudar a esa mujer, pero ustedes han llevado tal carga durante horas.”

Aunque es una vieja historia, continúa estando vigente hoy en día. No hay personajes nuevos que incluir. Conocemos a todos los personajes: existe la persona silenciosa siempre dispuesta a ayudar, con un claro sentido de sus valores, y aquéllos con un comportamiento inflexible que se dejan atar por cargas incorrectas.

El héroe de nuestra última historia parece actuar de modo natural, sin dudarle ni por un segundo. Tomó una decisión humana que no le causó daño físico ni psicológico. Aún así, sus compañeros cargaron el peso de su acción durante horas. Algunos lo condenaron en silencio, otros se atormentaron pensando que había cometido pecado, debatiendo sobre su decisión. Él fue el único que realizó el viaje sin cuestionarlo. Conocía su cultura, sus valores, y estaba anclado en sus creencias. Si no lo hubiera estado, nunca hubiera actuado. Sabía lo que significaba vivir sus tradiciones.

En el futuro cada uno de nosotros perteneceremos a y nos moveremos entre varias culturas. Es necesario que conozcamos nuestra propia historia. Con cada tic tac del reloj se desarrolla un nuevo aspecto de quienes somos. Poner el pasado y el presente juntos dentro del contexto de un futuro caótico siempre cambiante requerirá una perspectiva clara del yo interno. No será fácil vivir sin raíces en nuestras creencias. Explorar lo que nos gusta y averiguar quienes somos parecen ser los pasos lógicos que nos ayudarán a determinar adónde pertenecemos. ¿Quién es nuestra familia? ¿Cuál es nuestro lugar en la organización?

El futuro es una gran interrogante, cierto tipo de agujero oscuro que ofrece un sinnúmero de potenciales y retos. Al igual que con todos los retos, el cómo entremos al nuevo milenio dependerá totalmente de nosotros. ¿Qué batallas lucharemos? ¿Cuáles dejaremos pasar? ¿Podremos ver la sabiduría de nuestra historia para hacer lo correcto, dejando a un lado la preocupación por defender nuestras acciones?

Ponga en consideración las siguientes preguntas, y vea si lo que escuchó y vio en la cápsula y lo que se cubrió con este material es contradictorio con las tradiciones y culturas en las que vive y trabaja.

Creencias y Valores	Realidad del Estilo Cultural Actual
¿Cómo se considera el liderazgo en la cultura de su organización?	
¿Qué creencias y valores personales tiene que pueden ayudarlo a ser un líder?	
¿Qué creencias tiene que pudieran hacer difícil desempeñar un papel de liderazgo?	
En caso de que existiera algo, ¿qué sería lo que quisiera cambiar de las ideas sobre liderazgo de su organización?	
En caso de que existiera algo, ¿qué sería lo que quisiera cambiar acerca de sus propios valores y creencias que afectan su papel como líder?	

El estudio del liderazgo – Folleto 10

El siguiente estudio a realizar por usted mismo, le ayudará a considerar qué tan bien lo está haciendo como líder. Como lo implica la primera pregunta de la prueba, se requiere honestidad. No lo olvide, ser líder requiere práctica. Por lo tanto, no esperamos que obtenga una calificación del 100%. Lo que cuenta es estar abierto para saber en dónde está ubicado, y el deseo de actuar.

	Siempre	Algunas Veces	Nunca
1. Permito que la gente sepa cuando creo que estamos a la cabeza de la organización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Comunico una visión de la organización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Dejo que la gente sepa que me importa lo que está haciendo, y cómo lo está haciendo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Apoyo las necesidades de las personas para que sigan aprendiendo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Actúo con respeto para la demás gente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Promuevo el trabajo en equipo dentro de la organización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Mantengo abiertos los canales de comunicación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Modelo los valores y creencias de la organización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Estoy abierto a ideas y sugerencias de otros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Digo la verdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Respondo a las personas que me llaman y dejan un mensaje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. En mi vida mantengo equilibrio entre el trabajo, amigos, familia y otras cosas que disfruto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Me veo a mí mismo como líder en mi organización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Mis compañeros de trabajo me ven como un líder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Trato de aprender habilidades nuevas y mejorar otras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Calificación: La meta final del Estudio de Liderazgo es marcar “siempre” en las quince preguntas. Entre más veces haya marcado “algunas veces” y “nunca”, mayor es su nivel de tensión y frustración. El remedio es comenzar el proceso de actuar en sus capacidades de liderazgo. Pase a la siguiente sección.

Actuando en como ser un líder – Folleto 11

¿Qué tal lo hizo en el estudio? ¿Tiene idea de las áreas que necesita mejorar? Reconocer el problema o inquietud es un gran paso para solucionarlo. Utilizando la lista anterior, seleccione las dos áreas más críticas que le gustaría cambiar. Anote cada una de ellas a continuación en el Cuadro de Acción. Indique los pasos que tomará para reforzar está área de inquietud. Si fuera necesario, asigne prioridades a sus pasos y asigne a sí mismo un tiempo suficiente para lograr cada paso de acción

Plan de Acción Uno	
Area a trabajar:	
Pasos de la Acción	Tiempo para terminar el paso de acción
Plan de Acción Dos	
Area a trabajar:	
Pasos de la Acción	Tiempo para terminar el paso de acción