

El Líder y el Liderazgo:
Abriendo camino a
las transformaciones sociales

- Reintegración Social y Ciudadana
como modelo de formación

- Tales Francisco Sierra:
Un joven modelo de liderazgo

- Formando "Líder...es"
para el Huila



El Liderazgo Adaptativo*

El nuevo líder para un mundo sin fronteras

2

¿Qué es eso del liderazgo adaptativo? es la capacidad de crear inteligencia y compromiso colectivo para solucionar un problema que afecta a todos. El líder del nuevo milenio sabe que nadie tiene la verdad, que todos y cada uno de nosotros vemos la realidad de una forma diferente, y que es a través de la conversación y el diálogo como podemos construir visiones y soluciones colectivas a los problemas, a partir de la diversidad de visiones.

El líder adaptativo sabe que él, por sí mismo, no puede cambiar la realidad, pero sabe que trabajando cooperativamente con los otros, es posible crear condiciones para que la realidad social cambie. Para hacer esto, promueve el debate libre de ideas y propuestas frente a problemas y preguntas bien formuladas. Tiene una gran capacidad de escuchar porque sabe que la solución a un problema puede surgir en cualquier parte o de cualquier persona; y como no confunde la inteligencia con la academia, puede aceptar la solución que le sugiere un analfabeta.

Este nuevo líder no impone el orden (heteronomía) sino que busca crear autorregulación en los equipos de trabajo (autonomía). Sabe que la autorregulación, la capacidad de darse orden a sí mismo, genera al mismo tiempo disciplina y libertad, es decir, ciudadanos autónomos.

Pero sobre todo, el líder adaptativo sabe que el mayor incentivo para motivar y proyectar los grupos sociales es la Ética: la búsqueda de valores y metas que hagan posible la dignidad humana, o en otros términos, el crear condiciones para hacer posibles los Derechos Humanos para todos. Y es tener la dignidad humana como criterio, lo que le permite tomar mejores decisiones a favor de la colectividad.

El líder adaptativo sabe que el principal instrumento para el cambio es la organización y por eso busca crear y fortalecer las organizaciones de todo tipo: políticas, sociales, culturales, religiosas, lúdicas, de barrio, de amigos, etc. Entiende que el mayor

indicador de pobreza es no estar organizado y que el primer paso para salir de la pobreza es la organización. La persona organizada puede proteger sus derechos y al mismo tiempo busca autorregularse para no perder los beneficios de estar organizado: la organización produce gobernabilidad y a mayor número de organizaciones interrelacionadas (a mayor tejido social) mayor gobernabilidad tienen una sociedad. Si una persona no está organizada es fácilmente vulnerable en sus derechos y no se siente obligada a respetar las normas.

En síntesis, un líder adaptativo no busca seguidores que esperen de él soluciones (no acepta ser niñera política o social), sino que desafía al grupo con preguntas difíciles porque sabe que juntos es siempre posible construir soluciones inteligentes y equitativas.

Bernardo Toro A
Fundación Avina

* Ver: Ronald A Heifetz and Donald L. Laurie (1979). *The work of leadership*, Harvard Business Review. Ver también: Toro A José Bernardo (2001). *El ciudadano y su papel en la construcción de lo social*. Instituto Pensar. Universidad Javeriana. Bogotá.

Reintegración Social y Ciudadana como modelo de formación

El modelo de Reintegración, Reconciliación y Convivencia es uno de los proyectos ejecutados por la Escuela Galán, el cual contiene formación de capital social y reconstitución de tejido social dirigido a **poblaciones** desvinculadas del conflicto armado, en comunidades receptoras e institucionalidad local.

En este proyecto el sujeto político es el centro del modelo, con un conocimiento tanto de sus derechos como de sus deberes, comprometido con el cumplimiento de unas reglas democráticas sociales y a la vez conscientes de su responsabilidad en la instauración de nuevos marcos de **convivencia** para poder instalarse como ciudadano y actor social participativo en la construcción plena del bienestar colectivo.

Esta reintegración social y ciudadana es participativa permitiendo que todos los actores aporten en la consecución de una integridad, reconstrucción de lazos de **confianza** y convivencia generando paz en sus territorios. Los grupos de trabajo que se conforman en este proceso, reflexionan sobre su historia para entender la realidad de su región logrando una identificación de las problemáticas existentes para poder solucionarlas de la mejor forma.

A través del modelo de Reintegración, Reconciliación y Convivencia los individuos se han organizado de manera adecuada logrando descubrir liderazgos que aportan positivamente a sus **comunidades** en la solución de problemas tanto individuales como colectivos. Además, logran mejores formas de comunicación, reconciliación y convivencia entendiendo la importancia de integrarse a la sociedad y familia con respeto, afecto y responsabilidad.

La Escuela Galán desarrolla una pedagogía crítica, donde se escucha a todos los participantes del modelo, recogiendo historias de vida para aproximarse a sus **ideales**, expectativas de vida y sueños, logrando una sistematización de los encuentros y creando una línea de trabajo acorde a las necesidades de estas personas.

Un ejemplo de este modelo de formación es el ejecutado en asocio con la Alta Consejería para la Reintegración desde 2006 en Barranquilla, Malambo y Soledad (Atlántico), Pitalito (Huila), Yopal (Casanare) y el corregimiento de Santa Fe de Ralito, municipio de Tierra Alta (Córdoba), teniendo como base la **concertación** y el trabajo colectivo sobre un proyecto ciudadano.

Entre los criterios de este modelo formativo está el colaborar permanentemente con instituciones locales para garantizar condiciones estables hacia los ciudadanos desmovilizados en búsqueda del no retorno de estos a los grupos alzados en armas generando así **cooperación**, solidaridad y asociación; además el modelo busca fortalecer las relaciones familiares, sociales e institucionales, para lograr una permanente colaboración de los participantes y enriquecer la vida de los demás como ciudadanos en ejercicio de sus deberes y derechos.

Acerca de la Escuela Galán

La Escuela Galán es un centro de investigación y formación que elabora diagnósticos, diseña políticas y planes específicos que responden al contexto y las necesidades de las distintas comunidades para mejorar la gobernabilidad democrática, el liderazgo responsable y el desarrollo social y humano.

Creada en 2004, ha formado hasta la fecha más de 85.000 líderes en todo el territorio nacional, brindándoles capacitación como ente participativo en sus comunidades. Entre sus objetivos están la promoción y el fortalecimiento de la participación ciudadana y la formación en temas como democracia, política y liderazgo por medio de la creación de espacios de análisis y divulgación de sus contenidos.

Mayores Informes

Corporación Escuela Galán
Calle 10 No. 4-21 Barrio La Candelaria
Bogotá D.C.
Teléfono: (091) 342 5000- 342 5200
Correo- e: escuelagalan@yahoo.com
<http://www.escuelagalan.org.co>



Tales Francisco Sierra: Un joven modelo de liderazgo

Con 21 años, Tales Francisco Sierra nacido en La Paz, Cesar, es un modelo para la **juventud** colombiana por sus dotes de líder. Graduado de bachiller del colegio San José y hace poco de Administración de Empresas en la Universidad de la Guajira, se ha enfocado desde los 16 años en ser partícipe de programas de liderazgo buscando así mejorar la intervención de la juventud en los diferentes procesos democráticos.

El liderazgo ha sido para él su mejor aliado. Toda su vida le ha gustado coordinar personas, liderar grupos, trabajar en equipo, hablar en público, defender los intereses y derechos de su comunidad teniendo como pilar la democracia. Por su **vocación** participativa fue invitado a participar en el Programa Liderazgo Transformador Colombia, desarrollado por la Corporación Andina de Fomento (CAF) y ejecutado en alianza con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

Con este programa aprendió aspectos fundamentales sobre liderazgo, necesarios para mejorar los enfoques, programas y acciones que ejecuta en la **Asociación** Juventud Opina, lugar donde trabaja actualmente. Esta Asociación se encarga de capacitar jóvenes de instituciones educativas para preservar el medio ambiente a través de una metodología participativa, en la cual ellos exponen sus puntos de vista, al igual que el interlocutor de la asociación, para llegar a acuerdos que generen realimentación, mayor atención y conciencia sobre el tema. En la Asociación se concibe a las

personas como seres iguales y todos los puntos de vista e ideales son aceptados sin ningún tipo de discriminación.

Según Francisco, el liderazgo gravita sobre tres ejes: uno individual que tiene que ver con el **crecimiento** personal; otro colectivo que se refiere a la actitud del líder delante de los demás y a la manera como se refleja el trabajo en equipo, y finalmente, uno público sobre cómo los demás perciben el liderazgo de un individuo y su forma de interactuar con otros.

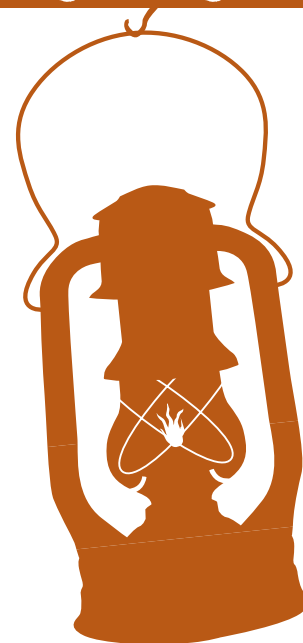


Este costeo describe a un líder como un ser democrático, rico en valores que habla pero también sabe escuchar; es quien debe brindar mecanismos participativos a todas las personas, sin tener en cuenta edad, estrato, creencias, raza etc. “No hay que caer en autoritarismos, ni creer que liderar es tener el control sobre los demás y sobre las situaciones, saber dirigir es un don, que requiere dedicación, preparación y **participación** para lograr guiar a una comunidad de la mejor manera”, afirma Francisco.

Así pues, este guajiro de adopción espera a corto y mediano plazo seguir formándose para adquirir más **conocimientos** respecto a temáticas de liderazgo social para aportarle mecanismos efectivos a su municipio y a su región.

Mayores Informes

Tales Francisco Sierra
Asociación Juventud Opina
Teléfono: 310 672 0987
Villanueva- Guajira



Formando "Lider...es"

La Secretaría de Educación de la Gobernación de Huila convencida de que no es suficiente una enseñanza basada en contenidos en los que los estudiantes no participan, ni interactúan y en donde generalmente se memoriza gran cantidad de información, y motivada por mejorar las competencias ciudadanas de las niñas y niños del departamento decide embarcarse en la formulación de un programa que pretende cerrar la gran distancia entre la **educación** basada en contenidos y la formación que requiere una persona para desenvolverse en el mundo.

Esta iniciativa quiere enfrentarse a un sistema educativo que no cuenta con una formación en liderazgo, en valores democráticos, solidarios y cívicos que refleja la ausencia de educadores capacitados para multiplicar y motivar estos temas en las instituciones educativas.

Desarrollar un programa de formación y preparación en los valores de la libertad, la responsabilidad social, la participación ciudadana, la tolerancia, la solidaridad y la **democracia** a mediano y largo plazo fue el reto que se propuso lograr el Programa "Lider...es", con niños y jóvenes de 10 a 17 años, docentes y funcionarios de la Secretaría de Educación Departamental.

Con el apoyo de la Fundación Jean Francois Revel, "Lider...es" le brinda asistencia técnica en competencias básicas, ciudadanas y laborales a la comunidad educativa de las instituciones educativas oficiales del Huila.

El Programa desarrolla talleres de formación en liderazgo, desarrollo personal y **proyecto** de vida, dirigidos a niños, niñas, jóvenes y docentes de las instituciones educativas participantes,

y promueve actividades complementarias al ámbito escolar y universitario.

Las instituciones que se han vinculado al Programa, aceptando la invitación enviada por la Coordinación, fueron fortalecidas en su sistema de evaluación de aprendizaje y en sus **competencias** en liderazgo; los niños, niñas y jóvenes que participan en la implementación del Programa lo hacen de manera voluntaria.

Para 2010 el objetivo de la Secretaría de Educación es implementar y desarrollar el Programa "Lider...es" en cuatro nuevas instituciones educativas piloto y continuar en las cuatro **escuelas** en donde ya se había implementado. En la actualidad el Programa beneficia a más de 400 estudiantes, a 80 maestros y a 50 funcionarios de la Secretaría de Educación del Huila.

Mayores Informes

**Secretaría de Educación
Gobernación de Huila
Carrera 4 – Calle 8 Esquina
Neiva - Huila
Teléfono: (098) 867 1300
Correo-e: lider-es@hotmail.com
<http://www.huila.gov.co/>**

La Fundación Jean Francois Revel se conformó como un gran laboratorio de ideas, de programas y de acciones, que parte del principio de la acción política al servicio de la ciudadanía. Sus principales objetivos son promover y defender la libertad en todas sus formas, la dignidad de las personas y la primacía de sus derechos civiles y políticos, y coordinar acciones nacionales e internacionales dirigidas al fortalecimiento de la cooperación en las áreas de salud, educación, medio ambiente, emprendimiento y vivienda.

El Líder y el

Las definiciones de las palabras líder y liderazgo son tan variadas y amplias como los estudios, investigaciones y enfoques expuestos sobre este tema. Después de la década de los 80, la visión del líder, del gran hombre seguido por las masas, se ha ido convirtiendo en una visión de liderazgo colectivo que **moviliza**, genera participación y cambios.

La palabra líder es comúnmente relacionada con lo que un individuo es, con sus cualidades, experiencia, su posición social, o autoridad y sobre él recaen grandes expectativas; de otro lado, el liderazgo hace referencia a lo que la persona hace, a su forma de hacer y relacionarse, lo que lleva a entender el liderazgo como un **proceso social** que influye sobre personas, grupos, organizaciones y/o situaciones.

6

Desde el punto de vista de la autoridad, existen dos formas de ejercer el liderazgo. Una formal en la que quien ocupa una posición de poder o un cargo ejerce el liderazgo, y otra informal en donde el ejercicio del liderazgo depende de la **confianza** y de la percepción que se tiene sobre un individuo. El líder informal puede surgir en medio de crisis, coyunturas y contingencias en donde las actuaciones no dependen de un cargo, si no de la emergencia dentro de la cual se requiere el desarrollo de acciones y de toma de decisiones inmediatas. El liderazgo formal depende de la duración de un cargo y el liderazgo informal de las situaciones diarias a las que se enfrentan las personas, así como de su comportamiento.

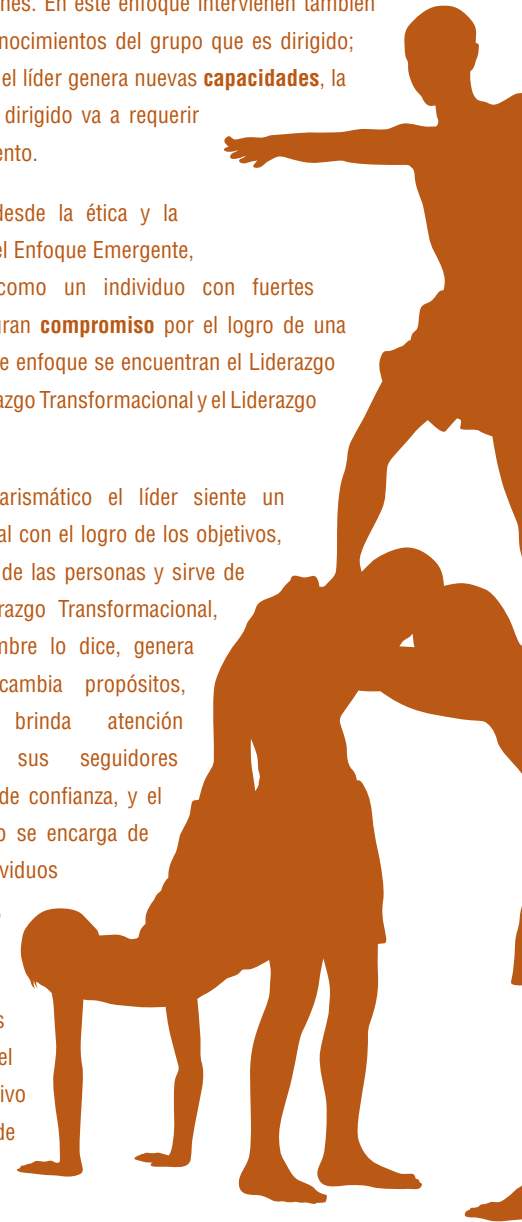
La frase “los líderes nacen, no se hacen” hace parte del Enfoque Personal Conductual que define al líder desde los rasgos de su personalidad, su experiencia, su inteligencia y su posición social. Partiendo de este enfoque, el liderazgo se observa desde las **actuaciones** de un individuo cuyo objetivo es guiar a un equipo hacia un mejor desempeño, motivar a sus miembros para alcanzar objetivos y tomar decisiones que lleven al éxito.

El Enfoque Situacional relaciona al líder estrechamente con el entorno, su accionar se destaca por la seguridad y respaldo ofrecido a su grupo, y la concertación en la toma de decisiones; el liderazgo ejercido en este enfoque se centra en la observación del contexto, en el análisis de situaciones previo

a la toma de decisiones. En este enfoque intervienen también la madurez y los conocimientos del grupo que es dirigido; en la medida en que el líder genera nuevas **capacidades**, la comunidad o grupo dirigido va a requerir menor direccionamiento.

El liderazgo visto desde la ética y la moral es el objeto del Enfoque Emergente, describe al líder como un individuo con fuertes convicciones y un gran **compromiso** por el logro de una meta. Dentro de este enfoque se encuentran el Liderazgo Carismático, el Liderazgo Transformacional y el Liderazgo Adaptativo.

En el Liderazgo Carismático el líder siente un compromiso personal con el logro de los objetivos, eleva la **motivación** de las personas y sirve de inspiración. El Liderazgo Transformacional, tal y como su nombre lo dice, genera transformaciones, cambia propósitos, comportamientos, brinda atención individualizada a sus seguidores consolidando lazos de confianza, y el Liderazgo Adaptativo se encarga de hacer que los individuos enfrenten desafíos, propicia situaciones para hacer **análisis**, genera aprendizajes y promueve el compromiso colectivo hacia la solución de problemas.



Abriendo camino a las transformaciones sociales*

Liderazgo:

Es en el Enfoque Emergente en donde se encuentra el 'nuevo liderazgo', que según Ronald Heifetz¹ "moviliza a la gente para que enfrente sus problemas, encare decisiones dolorosas, y aprenda nuevas formas de ser".

Liderazgo para enfrentar problemas, clarificar valores y generar progreso. En este enfoque, el líder, antes que dar respuestas, genera cuestionamientos conduciendo a la comunidad hacia la **búsqueda colectiva** de soluciones que generan nuevas capacidades, desarrollo y bienestar.

Diariamente personas, organizaciones y empresas se enfrentan a retos y a problemas técnicos y adaptativos. En los técnicos la solución depende de un proceso organizacional, no requieren de la presencia de un líder, son externos a mí y hay quién se ocupe de solucionarlos; los problemas adaptativos son más complejos, son de tipo social, hacemos parte de ellos y no hay un **responsable** que los resuelva; dependen del reconocimiento de los factores que los causan, de identificar una realidad en la que se entretejen las situaciones, los comportamientos, las habilidades, los valores y la ética de las personas.

Es en este tipo de problemas en donde el liderazgo adaptativo surge, identifica el problema, negocia, reflexiona sobre diversos puntos de vista y oportunidades de solución, genera nuevos conocimientos, transforma esquemas, y permite alcanzar soluciones más democráticas propiciando la participación activa de la comunidad.

El liderazgo adaptativo no arrasa con los modelos antiguos, se encarga de un proceso evolutivo en el que toma lo que está hecho para modificarlo y **mejorarlo**, se adapta aprovechando lo que le es útil, interviene logrando cambios en los valores y generando nuevas capacidades en su comunidad, e innova para hacer frente a nuevos retos.

En el campo de las políticas sociales y económicas, gobernantes, directivos y líderes políticos definen el liderazgo como una de las herramientas más importantes de la **gestión política**. El liderazgo político es ejercido por una autoridad elegida popularmente y debe responder a los intereses de sociedad que los elige, Mark H. Moore² afirmó en 1998 que el reto de un gobierno no está "en tomar decisiones públicas sino en crear entornos en los cuales los ciudadanos que se enfrentan a problemas colectivos puedan decidir conjuntamente qué hacer".

*Artículo elaborado a partir del documento "El liderazgo en la gestión política" de Manuel E. Contreras del Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (INDES)

¹Director del Leadership Education Project de la John F. Kennedy School of Government de la Universidad de Harvard

²Profesor del Kennedy School of Government, de la Universidad de Harvard.

Corporación Andina de Fomento - CAF



Con la iniciativa del Programa Liderazgo para la Transformación, ejecutado en cinco países andinos, la CAF junto a la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) han logrado graduar 970 ciudadanos, siendo ésta una de las líneas de acción más importantes impulsadas por esta Corporación.

Entre los lineamientos de gobernabilidad de la CAF se encuentra el Liderazgo para la Transformación, que se basa en una formación de la juventud con visión de país y valores democráticos; identifica potenciales líderes en la región y prepara las bases de un nuevo estilo de liderazgo, enriqueciendo su sistema de valores y promocionando herramientas para que puedan asumir con ética y profundo sentido cívico y democrático.

Mayores Informes

Corporación Andina de Fomento
Carrera 9 No. 76-49,
Edificio ING, piso 7
Bogotá D.C.
Teléfono: (091) 313 2311
Correo-e: colombia@caf.com
<http://www.caf.com>

Fundación W.K. Kellogg



La Fundación Kellogg trabaja en un proceso de planificación en Latinoamérica y el Caribe por medio de la dirección estratégica para la región. De esta forma lleva a cabo una estrategia para romper el ciclo de la pobreza en las regiones donde actúa.

Los jóvenes líderes en sus comunidades son actores fundamentales de este proceso. Los conjuntos integrados de proyectos necesitan líderes profundamente comprometidos con la promoción de los cambios, con la movilización de recursos financieros locales y con el desarrollo de las capacidades y de los dones colectivos.

Para estimular el liderazgo, en junio de 2003 se creó el Programa de Seminarios de Liderazgo y Desarrollo Social está dirigido a las personas clave que ya actúan en grupos integrados de proyectos.

Mayores Informes

Fundación W.K. Kellogg
Oficina Latinoamérica y El Caribe
Alameda Río Negro,
1084-Cj. 31
Alphaville
Sao Paulo - Brasil
Correo-e: wkkfbr@wkkf.org
<http://www.wkkf.org>

Colombia Líder



Colombia líder es un proyecto que monitorea, recoge información, evalúa y realimenta al Estado colombiano sobre los temas de la agenda de gobierno, con el fin de tener información sobre los resultados de las gestiones adelantadas por el Gobierno Nacional.

Es por esto que en 2007 Publicaciones Semana S.A., Asobancaria, Fundación Antonio Restrepo Barco, Fedesarrollo, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, Fescol, RCN Radio y RCN Televisión, acordaron crear Colombia Líder, como eje central para incentivar la gestión pública y gobernabilidad en el país.

Colombia Líder es un proyecto que pretende contribuir a que la sociedad civil sea escuchada y bien representada en las interacciones con las distintas instituciones del Estado y otras entidades no estatales que los afecten directa e indirectamente.

Mayores Informes:

Colombia Líder
Carrera 7 No. 73 - 55 piso 12
Bogotá D.C.
Teléfono: (091) 312 1511
<http://colombialider.org>

Friedrich Ebert Stiftung en Colombia- Fescol



La Friedrich Ebert Stiftung en Colombia - FESCOL - inicia sus actividades en Colombia en 1979, convirtiéndose a través de los años en un espacio democrático de reflexión y análisis del país. Para cumplir con sus objetivos Fescol trabaja junto a organizaciones de la sociedad civil para fortalecer los proyectos de reforma social, política y territorial.

Entre las actividades que desarrolla, está la vinculación hacia educación pública, debates con representantes de la vida política, de universidades, instituciones gubernamentales y no gubernamentales. Además, organiza el Encuentro de Jóvenes Socialdemócratas de Alemania y Colombia con el fin de que los jóvenes líderes de sus respectivos partidos políticos tengan la oportunidad de conocer a líderes de otros países.

Mayores Informes:

Friedrich Ebert Stiftung en Colombia -Fescol-
Calle 71 No. 11-90
Bogotá D.C.
Teléfono: (091) 347 3077
Correo- e:
fescol@fescol.org.co
<http://www.fescol.org.co>

Programa de Liderazgo para la competitividad

La Organización Ardila Lulle y el Georgetown University Latin American Board becaron seis profesionales Colombianos para participar en el Programa "Liderazgo para la competitividad".

Los ganadores fueron: María Jimena Escandón García, abogada (Bogotá); Lina Marcela Mejía Ramos, socióloga (Cali); Gheidy Marisela Gallo Santos, abogada (Chía, Cundinamarca); Mauricio Vega Lemus, abogado (Pereira); Víctor Hugo Malagón Basto, economista (Bogotá); Pablo Jaramillo Quintero, economista (Bogotá).

La beca para estos estudiantes cubre la estadía en la ciudad de Washington DC., entre el 10 de

enero y el 9 de abril de 2010, además de los tickets entre Colombia y Estados Unidos.

El Programa cuenta con cuatro módulos: Pilares básicos de liderazgo y liderazgo político, social y económico. La metodología se estructura a través de estudios de casos, charlas académicas y cursos académicos, entre otros.

Mayores Informes

Organización Ardila Lulle
Calle 52 No. 47-42 Edificio Coltejer
Medellín – Antioquia
<http://www.oaleducacion.com.co>

Programa Desarrollo de Liderazgo

El Programa de Desarrollo de Liderazgo sirve como punto de entrada para jóvenes profesionales interesados en el desarrollo de una carrera con el PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). Este Programa proporciona a individuos calificados interesantes oportunidades para desarrollar su experiencia, conocimientos y habilidades para servir como profesionales del desarrollo en el PNUD, y contribuir al trabajo de desarrollo.

El PNUD trabaja a través de 136 oficinas en los países promocionando procesos de desarrollo, asesoramiento y asistencia a 166 países de África, Asia y el Pacífico, Estados Árabes, Europa, América Latina y el Caribe.

El Programa es un elemento clave de la estrategia de gestión del PNUD en el relevo

generacional de la institución. Su objetivo es desarrollar un talentoso grupo de jóvenes profesionales formado por la Organización para reponer las funciones de gestión intermedia en el corto plazo y las funciones de alta dirección en el largo plazo. Con una duración de cuatro años, dependiendo de la disponibilidad de los participantes, el programa ofrece asesoramiento y gestión de políticas de desarrollo de negocios enfocados a través del liderazgo.

Mayores Informes

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
Avenida 82 No. 10 – 62, Piso 3, Bogotá D.C.
Teléfono: (091) 488 9020
<http://www.undp.org>

Escuela de Liderazgo Democrático en el Tolima

La Escuela de Liderazgo Democrático tiene como objetivo cualificar un núcleo de voceros de las comunidades urbanas y rurales para que impulsen técnica y políticamente procesos de desarrollo local en el marco de la descentralización, la modernización del Estado y la gestión pública, convirtiéndolos en interlocutores que gestionen la solución a los problemas prioritarios de sus comunidades.

Entre los objetivos del Programa se encuentran:

Estimular los procesos de identidad local y regional alrededor de Agendas compartidas de desarrollo que posibiliten construir expresiones ciudadanas dispuestas a impulsar proyectos y políticas de inclusión social y defensa de la institucionalidad democrática.

Promover núcleos ciudadanos de opinión, deliberación y acción alrededor de aspectos claves como la generación de empleo, la reforma política y el desarrollo local municipal.

El Observatorio de Paz y Derechos Humanos de la Universidad del Tolima es la entidad que ofrece dicho Programa, el cual se desarrolló en la sede principal de la Universidad y está dirigido a líderes comunitarios interesados en el tema y que sepan leer y escribir.

Mayores Informes

Escuela de Liderazgo Democrático del Tolima
Universidad del Tolima
Ibagué – Tolima
Teléfono: (098) 265 05 77
Correo- e: escueladeliderazgoibague@gmail.com



Vigésima Conferencia de Liderazgo Internacional de la Juventud

En Praga, capital de la República Checa, con la participación de 100 estudiantes de 40 países se desarrollará la Vigésima Conferencia Internacional de Liderazgo Juvenil (IYLC), entre los días 11 y 16 de julio de 2010. El evento busca en cada edición discutir temas sobre política mundial, relaciones internacionales y caminos viables en torno a los diferentes sectores sociales en el mundo.

El objetivo principal es facilitar el intercambio de ideas a través de una diversidad étnica y socialmente responsable por medio de los jóvenes asistentes. Este encuentro está diseñado para la creación de redes en un entorno de aprendizaje cultural y la vez para fomentar la interacción social entre los asistentes de varias partes del mundo.

El encuentro involucrará a los participantes en aspectos como:

Debates en grupo y mesas redondas sobre la seguridad Internacional y la justicia, la política y ética de liderazgo, la no discriminación y la sostenibilidad del medio ambiente.

Visitas al Senado de República Checa, embajadas extranjeras e instituciones gubernamentales y no gubernamentales del país.

Simulación del Consejo de Seguridad de la organización de las Naciones Unidas (ONU).

Modelo de Desarrollo del Parlamento Andino.

Mayores Informes

Civic Concepts International
Vinohradská 102, 130 00, Praga 3
Praga, República Checa
Correo- e: info@czechleadership.com
<http://www.czechleadership.com>

La juventud y el liderazgo transformador



Hoy en día, el liderazgo constituye un aspecto estratégico e instrumental de mucha importancia, dado que se asume que tiene un papel preponderante en la promoción y consolidación de los cambios sociales y en la incidencia en la situación de los adolescentes y los jóvenes de la región.

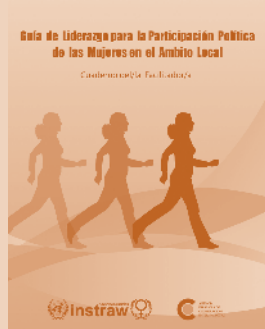
Esta publicación desarrollada por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) trabaja alrededor del concepto de liderazgo transformador, el cual se basa en impulsar, producir y consolidar cambios sociales u organizacionales que faciliten soluciones que requieran de acciones colectivas.

Así mismo, hace énfasis en las características relacionadas con el liderazgo transformador en el ámbito del desarrollo de adolescentes y jóvenes. Ambos temas, liderazgo y adolescencia/juventud, son de alta prioridad en las agendas de la acción social de los países de la Región.

Consulte el documento en:

<http://www.paho.org/Spanish/HPP/HPF/ADOL/Liderspa.pdf>

Guía de Liderazgo para La Participación Política de las Mujeres en el Ámbito Local



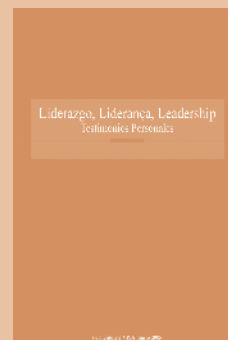
El Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer apoya la investigación sobre igualdad de género, facilitando el intercambio de información a través de redes de contacto y alianzas estratégicas con gobiernos, sociedad civil, la academia y agencias de la ONU.

Esta Guía tiene como objetivo reflejar los derechos de las mujeres, la igualdad de género, además de la participación y el liderazgo político de las mujeres en la planificación y gestión de gobiernos locales en América Latina. Además pretende contribuir a la labor, que desde diferentes espacios del desarrollo local, impulsan cotidianamente cientos de mujeres comprometidas, con acciones dirigidas a cerrar la brecha de la exclusión en el camino hacia la igualdad de oportunidades.

Consulte la Guía en:

<http://www.un-instraw.org/es/proyecto-participacion-politica/productos/herramientas.html>

Liderazgo, Lideranza, Leadership



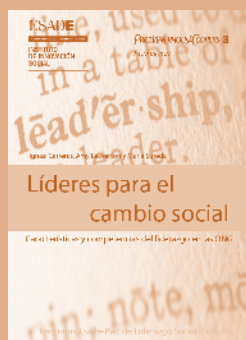
El libro publicado por la editorial Viva, es una recopilación de testimonios de importantes personalidades del sector social, político y económico de diferentes países latinoamericanos respecto al liderazgo, el cual es analizado desde diversos campos sociales y presentado junto a diversas reflexiones sobre este tema. Dichos autores reflejan con su experiencia personal y grupal lo que les ha ayudado a mejorar sus dotes de liderazgo en sus respectivas profesiones.

Irene Hueche, Sabina Gonzales, William Drayton y Luis Ugalde presentan sus puntos de vista sobre liderazgo; igualmente presentan un colectivo conformado por nueve personas que brindan perspectivas, análisis, demostraciones y aclaraciones sobre el tema bajo diferentes puntos de vista.

Consulte el libro en:

<http://www.avina.net/ImagesAvina/Liderazgo%20-%20español.pdf>

Líderes para el cambio social



Este libro elaborado por el Instituto de Innovación Social y por la Fundación Price Water House Coopers desarrolla el tema de liderazgo entendiendo en primera instancia que siempre éste se desarrolla con personas. De esta forma hace énfasis en dos aspectos fundamentales: Características del liderazgo Social en las ONG y en Competencias de los líderes en las ONG.

Profundiza las características que definen a los líderes del sector no lucrativo, analizando las competencias comunes y diferentes de estas personas. También incluye un valioso directorio de recursos sobre liderazgo social y además información de interés, para aquellas personas que deseen profundizar en esta temática.

Consulte el libro en:

<http://82.103.138.57/es/registros/3883-lideres-para-el-cambio>



El papel del líder en la toma de decisiones



A pesar de que las funciones del líder dependen de sus condiciones personales, su historia de vida, la cultura de poder existente en el grupo de trabajo y las condiciones externas en el trabajo comunitario, debe tener en cuenta:

Elementos básicos que debe tener en cuenta un líder en la toma de decisiones:

- Construir los mecanismos de discusión, controlar las intervenciones y asegurar que todos los puntos de vista sean escuchados.
- Tomar una posición de observación y escucha para definir como orientar una situación.
- Orientar sin crear polémicas para así poder propiciar acuerdos.
- Establecer buenas relaciones con todos los que participan de las discusiones para mantener el equilibrio de los diferentes puntos de vista.
- En ocasiones hay que tomar decisiones drásticas y se requiere tomar tiempo para preparar las aclaraciones pertinentes para que el equipo tenga información completa y precisa.
- Revisar cada situación, poner sobre la mesa las propuestas a discutir y evaluar los pros y contras.
- Respalda las propuestas más prácticas y creativas.
- Dirigir al grupo hacia una reflexión sobre las consecuencias de la decisión tomada.
- Aceptar que somos seres humanos que podemos equivocarnos y sobre nosotros cae la responsabilidad de corregir nuestros errores.

Un líder eficaz debe:

- Reconocer sus necesidades y lo que se quiere para diferenciarlo de las necesidades y deseos de los demás.
- Diferenciar las necesidades reales de las imaginarias que pueden surgir por idealización o imposición cultural.
- Ser enérgico frente a los retos.
- Analizar paso a paso las acciones, asumir los riesgos y sus consecuencias.
- Identificar los recursos con los que se puede contar.
- Actuar de forma pertinente y adecuada, con las personas adecuadas.
- Distinguir los obstáculos que tiene una situación, de los obstáculos que generan algunas personas.
- Centrar el trabajo en el logro de unos objetivos claros sin llegar a la inflexibilidad.

Las funciones de un líder son:

- Definir Objetivos: convocando su grupo de trabajo para construirlos de una manera participativa y democrática, teniendo en cuenta el principio de realidad en su formulación.
- Planificar: organizar el trabajo, reconocer las potencialidades de los miembros y generar capacidades. Así mismo propiciar momentos de evaluación y seguimiento a las acciones adelantadas.
- Tomar decisiones para lograr objetivos: todas las acciones adelantadas por el líder y su ejercicio del liderazgo deben estar orientados al logro de los objetivos formulados.
- Tener capacidad de definir y delegar tareas.
- Conocer las necesidades informativas del grupo de trabajo, e informar oportunamente.
- Delegar el poder a otros niveles de acuerdo a la situación y a las responsabilidades adquiridas por los miembros del equipo.

* Información tomada del documento "Juntos es Mejor: Módulos de Metodologías Participativas para la Gestión en Organizaciones Sociales" editado por la Corporación Paisa Joven, GTZ, Fundación Corona y Alcaldía de Medellín

<http://www.colombiaincluyente.org>

Las Fundaciones Compartir, Ideas para la Paz, Restrepo Barco, Corona, Saldarriaga Concha y Carvajal conjuntamente crearon el portal Colombiaincluyente.org, que tiene como propósito dinamizar la construcción de equidad e inclusión y mejorar las condiciones de vida de todos los colombianos a través del intercambio de información y conocimiento sobre una plataforma colaborativa

Esta página Web ofrece a sus visitantes información sobre responsabilidad social, cooperación internacional, liderazgo y competitividad en el ámbito empresarial. El sitio Web cuenta también con un canal de Proyectos y otro sobre Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en el mundo: en el primero se destacan iniciativas locales en búsqueda de apoyo y en el segundo se reseñan Empresas y Organizaciones que trabajan en el tema.

<http://www.liderazgo.org.co>

El lema "Sólo un liderazgo en acción basado en valores puede dar lugar a los cambios" encabeza el sitio en Internet del Instituto Latinoamericano de Liderazgo Desarrollo Humano y Organizacional (ILL), dedicado a contribuir con el desarrollo de las personas como líderes con valores para la transformación de sus empresas.

La página Web presenta la programación académica del Instituto, información acerca de diplomados, cursos y talleres, así como libros, documentos e investigaciones en temas de valores, desarrollo personal, autogestión y liderazgo.

<http://www.foro.org.co/>

La Fundación Foro Nacional por Colombia es una Organización no Gubernamental, sin ánimo de lucro, que desarrolla actividades de investigación, análisis, debate, divulgación, intervención social, especialmente en el fortalecimiento de organizaciones, redes y movimientos sociales, generación de opinión pública y promoción sobre asuntos sociales y políticos.

Su sitio en Internet provee a los visitantes información institucional sobre la Fundación, puede consultarse la Revista Foro, acceder a una red de contactos con ONG que comparten intereses con la Fundación, y a un banco de experiencias de participación que han sido sistematizadas por la Fundación.

<http://www.funliderazgo.org>

En mayo de 2008, seis jóvenes del municipio de Malambo (Atlántico) deciden crear una organización sin ánimo de lucro con el propósito de contribuir con el desarrollo del municipio y con el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes. Este grupo de estudiantes universitarios y jóvenes profesionales tienen por objetivo gestionar recursos para la ejecución de proyectos de desarrollo social, formar líderes socialmente responsables, con capacidad para contribuir con el desarrollo de su comunidad.

WWW.R9S.GOV.CO

BOLETÍN RED DE GESTORES SOCIALES / CONSEJERÍA DE PROGRAMAS ESPECIALES
ESTA PUBLICACIÓN SE HACE GRACIAS AL APOORTE DE LA FUNDACIÓN CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN



Libertad y Orden



DIRECCIÓN:
Lina María Moreno de Uribe

CONSEJERA:
Ángela Ospina de Nicholls

EDICIÓN:
Alejandro Flórez Aguirre

REDACCIÓN:
Luisa Fernanda Juliá Gallo
Juan Felipe López

DIAGRAMACIÓN:
Iván Onatra Ltda.

COORDINACIÓN RED:
alejandroflorez@presidencia.gov.co

IMPRESIÓN:
Imprenta Nacional de Colombia

DICIEMBRE 2009 / ENERO 2010
Calle 7 No. 6 -54 Bogotá D.C.
Teléfono (091) 562 9778