

LIDERAZGO EXTERNO:

ESTRATEGIAS PARA TRABAJAR CON INDIVIDUOS “REACIOS AL CAMBIO ”¹

A medida que las mujeres comienzan a trabajar dentro de las estructuras de sus partidos políticos y organizaciones de sociedad civil es importante que ellas entiendan los posibles obstáculos que podrían encontrarse. Estos obstáculos crearán barreras para las mujeres mientras ellas avanzan con su trabajo y sus políticas. Como todos sabemos, la inclusión de la mujer como participantes activas del proceso político podría ser algo nuevo y diferente para muchos activistas políticos, hombres y mujeres. Muchas personas se sienten incómodas con los “conceptos o ideas” que son nuevas o diferentes porque dichas cualidades son asociadas al “cambio”; muchas personas tienden a desconfiar del cambio. Por tanto, el mayor obstáculo que se encontrará el avance de la mujer dentro de la organización será frecuentemente los individuos con los cuales tienen que trabajar.

Hay ciertas características que son típicas en personas que son “reacias al cambio”. Estos individuos pueden ser encontrados en cualquier grupo organizado, ya sea de carácter social, religioso, político, no gubernamental, sindical, o incluso en el ámbito laboral. Generalmente, estos individuos se pueden agrupar en las siguientes categorías:

1. El “*Sabelotodo*”: la persona que sabe todo acerca de todas las cosas.
2. El “*Guardián*”: la persona que no deja que nada entre o salga, muy preocupada por mantener el orden establecido.
3. El “*Hay Que Consultar*”: la persona que no puede actuar sin permiso de una autoridad superior; nunca quiere tomar una decisión por sí mismo.
4. El “*Siempre Ocupado*”: la persona que dice que está muy ocupada como para involucrarse.
5. El “*Súper No*”: la persona que siempre tiene una actitud negativa.
6. El “*Súper Ego*”: la persona que está involucrada en la organización solo en pro de sus propios intereses.
7. El “*Controlador*”: la persona que siempre tiene que estar en control; él/ella normalmente intimida o atemoriza a otros.
8. El “*Yo Lo Hice*”: la persona que siempre se acredita el trabajo hecho por otros.
9. La “*Nueva Persona*”: la persona que es nueva en la organización, no tiene suficiente confianza, pero quiere participar e involucrarse en el trabajo del partido u organización.

Las activistas pueden utilizar las siguientes estrategias al encontrarse los tipos de individuos mencionados:

1. El “*Sabelotodo*”: La persona que sabe todo acerca de todas las cosas.

¹Adaptado y traducido de National Democratic Institute, Women Leadership Development Seminar, *Strategies for Working with Party Members “Uncomfortable with Change”*, por Sarah H. Jenkins y Karen Gainer.

- a) Solicíteles que compartan su conocimiento; hágales sentir validados en sus roles.
2. El “*Guardián*”: la persona que está sentada en la posición que controla el flujo de información hacia la persona que tiene el liderazgo.
- a) Si es posible, intente otra ruta para llevar la información a quien toma las decisiones.
 - b) Espere una oportunidad para evadir al guardián y su puerta.
 - c) Identifique a alguien cercano al Guardián, por ejemplo, un amigo o colega, y pídale que intervenga a su favor.
 - d) Ofrezca al Guardián información para hacerle sentir que es parte del proceso; pídale sugerencias y recomendaciones.
3. El “*Hay Que Consultar*”: la persona que no puede actuar sin permiso de una autoridad superior; nunca quiere tomar una decisión por sí mismo.
- a) Identifique a alguien de autoridad superior para motivar al “Hay Que Consultar” a tomar una decisión.
 - b) Intente crear un “ambiente seguro” para que el “Hay Que Consultar” se sienta cómodo o cómoda y en confianza antes de tomar una decisión; por ejemplo, ofrézcale información y pida su opinión.
 - c) Si es posible, ofrezca al “Hay Que Consultar” el apoyo, explicación, tiempo, y esfuerzo para que tome una decisión.
4. El “*Siempre Ocupado*”: la persona que dice que está muy ocupada como para ayudar.
- a) Identifique a alguien más que sí esté dispuesto a trabajar con usted.
5. El “*Súper No*”: la persona que siempre tiene una actitud negativa.
- a) Tenga siempre actitud positiva y haga lo que se tiene que hacer.
 - b) Rodéese siempre de personas que compartan su actitud positiva.
 - c) Intente incluir al “Súper No” en sus proyectos laborales y apoye sus esfuerzos; su apoyo podría cambiar la actitud del “Súper No”.
6. El “*Súper Ego*”: las personas que están involucradas en el partido solo por sus propios intereses y no quieren trabajar.
- a) Evite trabajar con ellos.
 - b) Si es inevitable trabajar con ellos, trabaje en un grupo donde haya un líder fuerte.
 - c) Si usted es el líder del equipo, asigne una tarea pequeña al “Súper Ego” para que no haya una desmejora en el proyecto si el trabajo no se hace o si se hace mal.
 - d) Siempre dé crédito a las personas que sí hicieron el trabajo.
7. El “*Controlador*”: la persona que siempre tiene que estar en control; él/ella normalmente intimida o atemoriza a otros.
- a) Tenga siempre actitud positiva y haga lo que se tiene que hacer.
 - b) Ofrezca al “Controlador” información para hacerle sentir parte del proceso; pídale sugerencias y recomendaciones.
 - c) Identifique a alguien cercano al “Controlador”, por ejemplo, un amigo o colega, y pídale que intervenga a su favor.

- d) Identifique a alguien de mayor autoridad que pudiera motivar al “Controlador” a trabajar con usted.
 - e) Identifique a alguien más con quien trabajar.
8. El “*Yo Lo Hice*”: la persona que siempre se acredita el trabajo hecho por otros.
- a) Siempre envíe una copia de su idea, programa, o esfuerzo laboral a una o más personas simpatizantes dentro de la organización o partido antes de enviarla al “Yo Lo Hice”.
 - b) Tenga la confianza para afirmarse como el autor o autora del trabajo que realizó.
9. El “*Nuevo*”: la persona que es nueva, no tiene suficiente confianza pero quiere participar e involucrarse en el trabajo del partido u organización.
- a) Siempre asigne al “Nuevo” a trabajar con un líder fuerte, alguien que lo enseñe y guíe.
 - b) Siempre entrénelo bien y motíVELO a crecer y mejorar.

Todos sabemos que las características antes mencionadas no vienen programadas en individuos específicos. De hecho, las mujeres podrían esperar conseguir individuos que reflejen características de varias de las categorías a la vez.

Es poco probable que las mujeres puedan identificar individuos que son “reacios al cambio” luego de una reunión inicial. Pero está casi garantizado que encontrarán varios de los individuos descritos a medida que siguen con su trabajo y su avance político.