

CAPACITACION/HACIA UN LIDERAZGO PROSPECTIVO EN LA ORGANIZACION**HACIA UN LIDERAZGO PROSPECTIVO EN LA ORGANIZACIÓN**

¿Qué caracteriza un liderazgo prospectivo?

¿Qué darían los dirigentes, líderes, políticos, gerentes, directivos de colegios por tener accesos a información del futuro de los mercados, de las opciones políticas, de las necesidades de los clientes, de los requerimientos de la familia a los colegios, de los cambios culturales, etc.?

Lamentablemente no existe el oráculo ni un instrumento adivinatorio que responsablemente nos defina las condiciones que tendrá el futuro.

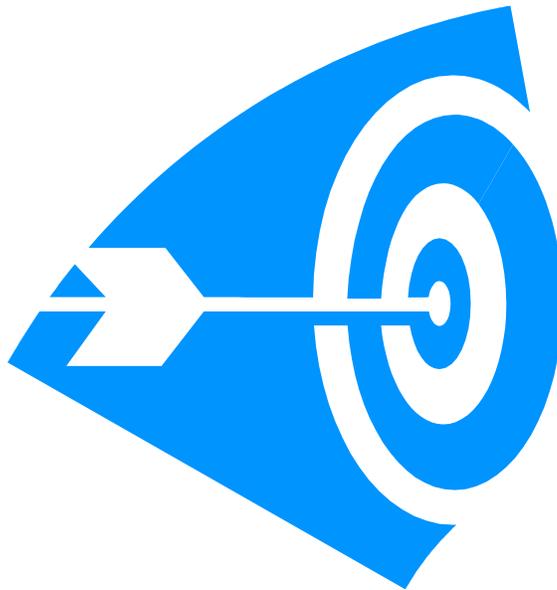
Por otra parte, podemos pensar en utilizar la predicción que busca la estimación de futuros comportamientos, nos acerca a lo que nos indican los ritmos históricos y los niveles estadísticos. Son datos, hechos, tendencias, sobre las cuales no podemos operar, son simplemente la presentación de un diagnóstico a partir de procesos y hechos ocurridos y sostenidos en el pasado.

La actitud de un líder prospectivo, por el contrario, busca acercar el futuro, mediante análisis, proyecciones y trabajos, desarrollando acciones en el presente que terminan generando el futuro que deseamos.

La prospectiva al usar métodos técnicos para llegar a sus análisis, tiene una clara diferencia con otras formas de observar el futuro:

Fecha de vigencia: 01-09-2008	Edición: N° 1	Código: AI 015	Página: 2 de 5
CAPACITACION/HACIA UN LIDERAZGO PROSPECTIVO EN LA ORGANIZACION			

- No es un acto adivinatorio o una profecía, no busca “adivinar” o “predecir” lo que vendrá, sino más bien de preverlo, diseñarlo e iniciar su construcción en el actual presente.
- No es ver pasivamente lo que ocurrirá, sino hacer que las situaciones ocurran, permitiendo así proyectar y determinar los factores internos y externos que condicionan el surgimiento de los nuevos escenarios en que la organización desea operar.
- No es ciencia-ficción, sino es un acto humanamente intencionado por la concertación de voluntades que opera en el aquí y ahora, en las realidades concretas y temporales, generando nuevos procesos históricos para el bien de las personas y sus comunidades.



La prospección ofrece medios para un análisis libre y proyectivo de los valores, las motivaciones y expectativas de quienes forman la organización, de los fines que buscan los grupos de poder dentro de ella, de las amenazas y oportunidades del entorno, de los recursos internos y externos, de las mejores decisiones estratégicas de futuro.

Es un discernimiento previo a la acción, respaldando nuestro derecho, primeramente a soñar y luego proponer hacer realidad esos sueños en los tiempos venideros, transformando la utopía en diseños operativo-estratégicos que concreten los actos idealizados en actos reales. Con esto superamos los determinismos de futuros limitados o abiertamente trágicos, rompiendo con el poder del azar o del destino irreversible y fatídico.

Podemos operar hacia el futuro, podemos intervenir el futuro, podemos descubrir y construir un futuro deseado.

Fecha de vigencia: 01-09-2008	Edición: N° 1	Código: AI 015	Página: 3 de 5
CAPACITACION/HACIA UN LIDERAZGO PROSPECTIVO EN LA ORGANIZACION			

La mirada prospectiva se basa en antecedentes esenciales de su identidad:

- La historia se construye en comunidad. En ella interactúan las historias personales y las organizacionales.
- El ser humano no es gobernado por fuerzas oscuras y silentes, por un destino forzado.
- Todo determinismo (social, histórico, mágico) puede ser gobernado, superado, desechado por el trabajo humano.
- Podemos crear proyectos y llevarlos al éxito que esperamos.
- El azar produce azar, resultados aleatorios, impredecibles.
- La planificación y el trabajo logran producir efectos intencionados, resultados esperados.
- El futuro lo podemos anticipar, no es un ente independiente de nuestra capacidad previsor. A pesar de que muchas veces lo parece, no es producto de la casualidad, es simplemente por nuestras respuestas irresponsables a un tema de esa envergadura.

Podemos decir que la actitud prospectiva la podemos desarrollar por diversos medios que permiten hacer surgir un liderazgo prospectivo capaz de fundar las bases de un específico futuro deseado.



El liderazgo prospectivo es la fuerza del líder visionario, de aquel que lanzó lejos las anteojeras que se puso o que le pusieron.

Es el soñador, pero no el iluso. Es el que logra unir buenas ideas con buenas acciones. Es el analista de las situaciones o problemas, pero en contexto, de tal forma que es capaz de generar un nuevo contexto para el futuro que espera.

Es un líder que descubre todo el potencial creativo y transformador que poseen quienes trabajan con él, sabe valorar las propuestas de los otros, anima la capacidad para asumir el riesgo de nuevas creaciones, llama a la colaboración y mutua creación, llama a una nueva solidaridad laboral capaz de construir relaciones humanas más colaborativas que competitivas.

El liderazgo prospectivo se manifiesta en una actitud de conquista, en tener la certeza de que el futuro “no llega”, sino que es algo que “hacemos llegar”, por tanto el futuro no es una realidad que nos sorprende, ajeno a nuestras decisiones, por ello sabe que el futuro no es UNO, sino que puede tener diversas posibilidades y opciones, y que por ello es importante considerar estrategias de acción que no solamente puedan adaptarse a las diferentes posibilidades, sino que principalmente sean estrategias que permitan concretar el futuro que hemos previsto.

CAPACITACION/HACIA UN LIDERAZGO PROSPECTIVO EN LA ORGANIZACION

Un buen líder, soñando, visualizando, proyectando, se anticipa en el tiempo y se convierte en el primer vigía que anuncia el surgir de nuevas realidades, de propuestas organizacionales.

Al vencer dos lastres organizacionales de gran peso, como lo son el fatalismo de un futuro al que estamos destinados y el determinismo de un único futuro; el liderazgo prospectivo asume un activo rol en la construcción del futuro que se nos muestra con múltiples posibilidades de construir la historia ya sea personal o social. Se logra vencer así el efecto sorpresa y la impredecibilidad, logrando al menos reducir la incertidumbre del porvenir.

Todo lo anterior requiere de procesos de identificación de metas y de acciones futuras, sustentados en desarrollos de proyectos que surgen de anhelos, sueños y también de dudas, temores y ansiedades que tenemos sobre las futuras acciones. Es posible que las probabilidades de futuros no sean positivas, por ello es necesario definir cual es el futuro deseable para nuestra organización, con ello al menos y con toda certeza estaremos reduciendo el impacto negativo del futuro probable y sabremos que hacer cuando lleguen los tiempos negativos, aminorando su impacto en la organización.

Un líder prospectivo es quien es capaz de generar la conciencia de que poseemos un liderazgo que es necesario despertar, activar, integrar en nuestra tarea cotidiana.

Es vivir la conciencia de que es necesario involucrarse en los grupos, en el trabajo, para proyectar una efectiva influencia constructora en nuestros ambientes.

El liderazgo no necesita de un buen lugar en el organigrama. Una persona lejana de la planta directiva, muchas veces puede tener mayor impacto en la gente que los propios gerentes.

Un directivo “dirige” hacia procedimientos, estrategias, metas. Un líder “seduce”, “inspira”, con su propio testimonio de vida, con la autoridad que se ha ganado en años con afecto, compañerismo, lealtad.



CAPACITACION/HACIA UN LIDERAZGO PROSPECTIVO EN LA ORGANIZACION

Un jefe puede tener autoridad del cargo, pero sin liderazgo, no tiene influencia. Un trabajador no tiene el cargo y su autoridad, pero puede tener una gran influencia por el liderazgo que ha desarrollado

Un líder prospectivo para trabajar el sentido del de esta forma requiere desarrollar al menos tres actitudes básicas:

- La amplitud de la mirada. Ella es la base de los líderes soñadores capaces de intervenir no solamente en el aquí y ahora, sino también en el allá y mañana.
- El deseo de animar una esperanza hermanada. Existen tanto profeta de la desgracia y tan pocos profetas con buenas nuevas. Necesitamos creer en lo inexistente, en lo invisible, pero no sólo algunos iluminados, sino una comunidad hermanada por una mirada compartida, una esperanza hermanada, que permite que muchos puedan ver un futuro comparativamente mejorado. Podemos intervenir en lo aún no creado.
- La capacidad para crear una organización inclusiva, que evita la relación amigos/enemigos y opta por la convocatoria abierta, incluyente, sinérgica, integradora, seductora de las voluntades.

SEIS ANZUELOS PARA PESCAR EL FUTURO.

Lo que un líder prospectivo debe vigilar en su gestión:

1. Dar altitud a la mirada. Llamar a más, levantar la capacidad para visualizar, suavizar los temores, animar las aventuras.
2. Concertar la mirada y socializar ideas de futuro, empoderando a la comunidad. El futuro es de todos, todos lo harán posible mediante la integración comunitaria en torno a proyectos de bien comunitario/organizacional.
3. Confrontar paradigmas. Analizar las estructuras antiguas que requieren ser adecuadas, dialogar sobre las resistencias a los cambios futuros.
4. Definir procesos anticipadores. Sistematizar las acciones necesarias para poder concretar los estados organizacionales que se esperan lograr.
5. Diseñar estrategias de acción. Concretar los procesos en acciones específicas, tiempos, responsables, metas.
6. Definir formas evaluativas. Analizar las experiencias desarrolladas, los programas de trabajo y evaluar los logros obtenidos.