

## Habilidades transformadoras Ashoka

El mundo experimenta un patrón de cambio a una tasa sin precedentes. En un sentido muy positivo, muchos de estos cambios están rompiendo barreras y generando nuevas dinámicas de colaboración intersectorial nunca antes vistas, sin embargo, como resultado de estas nuevas dinámicas sociales, la cantidad de retos también se ha incrementado, y el número de problemas ha superado al número de solucionadores.

El aprendizaje de Ashoka a partir de estos 40 años nace de la red de emprendedores sociales. Son ellos quienes, con sus habilidades, motivación, tiempo y esfuerzo, consiguen generar el verdadero cambio. Es por esto, que se ha identificado las habilidades esenciales para cultivar la agencia de cambio en niñas, niños y jóvenes que les permitan enfrentar los retos del mundo cambiante.

Para Ashoka, un agente de cambio es una persona que hace algo para mejorar su mundo al escuchar y colaborar con otros. Le apasiona la idea de poder contribuir a sociedad y medio ambiente a través de repensar sus decisiones y formas de actuar. Desafía el *status quo*, con la convicción de que los esquemas de liderazgo y gestión actuales deben de evolucionar. Un agente de cambio tiene una motivación intrínseca por lo que quiere hacer y no se rinde hasta experimentar todas las posibilidades de cambio.

### Empatía

Seguramente has escuchado la palabra empatía en el enfoque de modelos educativos, en la base de valores de algunas empresas o hasta en los medios de comunicación, pero ¿qué estamos entendiendo por empatía? ¿por qué es importante?

La empatía es la capacidad de comprender los sentimientos y perspectivas de otras personas y utilizar ese conocimiento para guiar nuestras acciones. La empatía es la base de la cohesión social y la innovación. Es la base que guía la toma de decisiones, la reflexión y la acción.

Hoy, vivimos en un mundo que cambia continuamente. Los problemas son globales. La información muy accesible y eso nos hace pensar ¿Tiene alguna importancia la cantidad de cosas que se pueden memorizar? Sí, y más allá de eso, lo más importante es ser capaz de entender los puntos de vista de los demás al convivir y al trabajar en equipo.

La empatía desempeña un papel crucial en la innovación, la agencia de cambio y la resolución de problemas.

En un entorno de transformación social y ambiental, la empatía no es sólo un complemento, es una habilidad fundamental para crear las condiciones en las que pueda generar un impacto significativo. En Ashoka, vemos la empatía como la nueva alfabetización, el ingrediente esencial para comunicar, colaborar y navegar de manera efectiva las relaciones entre personas y naturaleza.



La empatía es más importante que nunca en un mundo definido por el cambio y la interdependencia. Por lo tanto, debe ser una habilidad por practicar todos los días con humildad, comprensión y compasión.

## **Nuevo liderazgo**

¿Te ha pasado que cuando escuchas la palabra liderazgo te imaginas a un líder como la persona que va adelante de todos guiando el camino, la persona que siempre dice a los demás que hacer o la que es responsable de salvar las situaciones cuando hay errores?

Los agentes de cambio son líderes, pero no del tipo al que estamos acostumbrados. Durante gran parte de nuestra historia, los humanos se han organizado en torno a la repetición, que es lo opuesto al cambio. Los líderes en este tipo de organizaciones tradicionalmente han tomado decisiones basadas en los principios de autoridad, exclusión y control. Sin embargo, en un mundo definido por el cambio, las personas deben organizarse de manera diferente. Los agentes de cambio son líderes que abrazan nuevas formas de influencia e interacción social. Ellos ven la toma de decisiones como un proceso inclusivo y colaborativo en el que todos tienen algo que ofrecer al éxito de un proyecto.

Este tipo de cambio requiere escuchar activamente a los demás y buscar identificar y desarrollar las fortalezas individuales dentro del grupo. Comprender mejor sus propias fortalezas y las de otros ayudará a definir los roles dentro del grupo y fomentará una mayor fuerza para la resolución creativa y colaborativa de problemas.

Antes el liderazgo funcionaba a través de una estructura de jerarquía vertical, donde se seguían instrucciones y se esperaban autorizaciones de un superior para desempeñar alguna actividad. Hoy, el nuevo liderazgo plantea una estructura de redes de equipos, donde los equipos pueden ser autónomos, con toma de decisiones rápidas que permitan ajustar las reglas en función de la situación. Sin duda, esta nueva forma de reconocer el liderazgo abre una puerta importante al aprendizaje constante, a la transparencia en la toma de decisiones y acciones como grupo y tiene un enfoque importante en la comunicación y la integración de la inteligencia colectiva.

El Nuevo Liderazgo alimenta la creatividad individual y grupal y permite la interacción libre y la comunicación horizontal, donde cada voz es escuchada, y así fluyen mejores ideas y más líderes dentro de un grupo. A través de este tipo de liderazgo se nutre la confianza en el grupo y a lo largo del tiempo se necesita menos ayuda para resolver problemas.

El mundo necesita de un **Nuevo liderazgo**, un liderazgo que permita que cada persona dé lo mejor de sí y desarrolle sus habilidades y potencial al máximo.

## **Trabajo en equipo**

"Un equipo no es un equipo a menos que todos tengan iniciativa, en este mundo, no puede haber un miembro de equipo que no sea un agente de cambio". Bill Drayton, Fundador Ashoka

Los equipos son dinámicos. Los individuos que los componen están cambiando constantemente. También lo son los ambientes en los que habitan. Para establecer y alcanzar objetivos, los agentes de cambio deben unirse y formar equipos para navegar por la complejidad y la imprevisibilidad asociadas con un mundo de cambios.

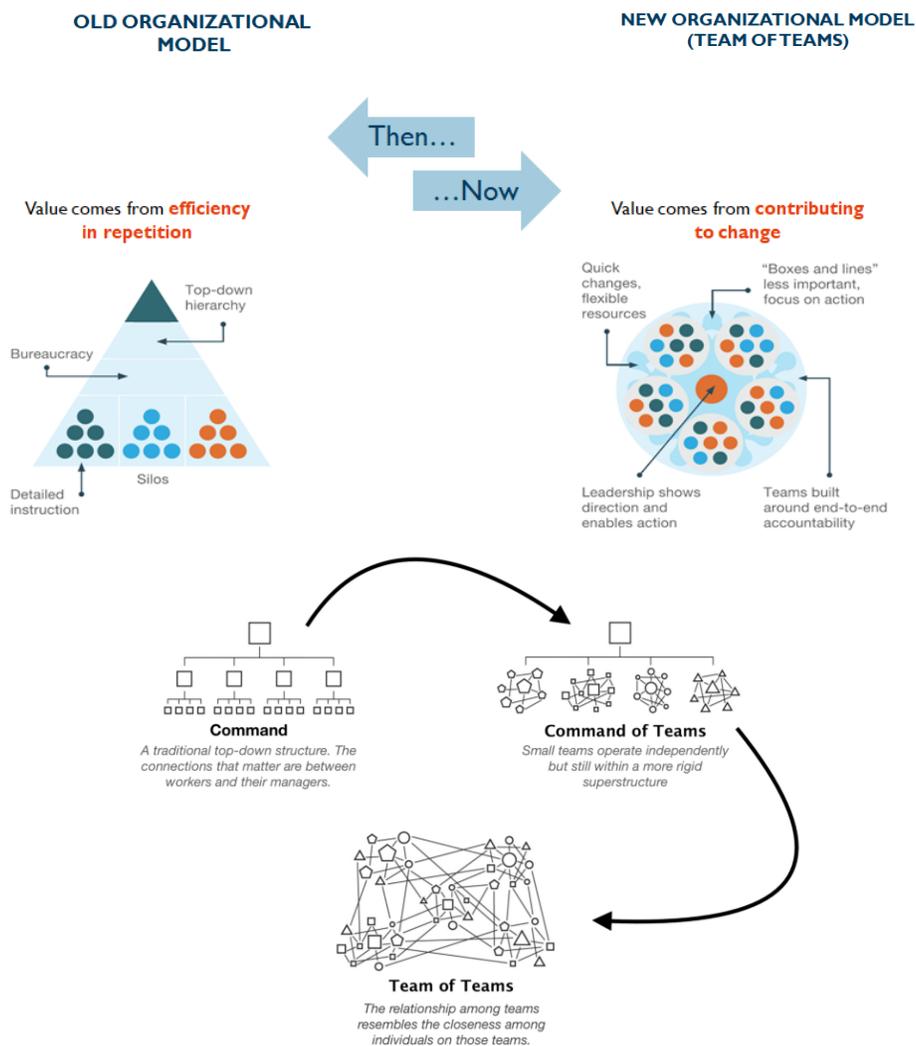


Los agentes de cambio trabajan para construir equipos fuertes que encarnan la confianza, el intercambio, la colaboración y la empatía. La innovación y la creación de cambios prosperan a través de la colaboración, no del triunfo individual.

Al trabajar en equipo es importante hacerse las siguientes preguntas: ¿Se están utilizando al máximo las fortalezas del equipo? ¿Todas las voces son valoradas de manera igualitaria?

En el mundo de hoy, en vez de mantener una estructura tradicional donde la gente trabaja en jerarquías, la organización maneja una constelación de equipos que se reúnen con metas específicas. Equipos y miembros de equipos trabajan juntos de manera fluida y cambiante. El modelo enfatiza la autonomía descentralizada, la meritocracia y el sentido de colaboración.

Esta visión es una respuesta a los cambios ocasionado por la tecnología y la globalización. Desde la Revolución Industrial, la eficiencia y repetición han sido las fuerzas motrices de la mayoría de las organizaciones. Las organizaciones exitosas actuales tienen nuevas formas de organización que promueven la colaboración dinámica.



Este tipo de organización permite una óptima forma de colaboración. Hablamos de potenciar un trabajo de “equipo de equipos” en el que la información es fluida y está al alcance de todos, ya que no tiene dueño ni depende de ninguna área o departamento. Este modo de integrar a cada organización como parte de un todo funciona como un gigantesco equipo unificado, conformado por diferentes equipos que se reforman para enfrentarse a nuevos desafíos y necesidades y que traen consigo socios tanto internos como externos para alcanzar el éxito. Esta forma de colaboración lleva el concepto de trabajo en equipo un paso más adelante, ya que cada miembro no es simplemente un componente del todo, sino que utiliza sus habilidades al máximo para lograr un producto superando expectativas.

El trabajo en equipo es una habilidad que un agente de cambio cultiva para que cada uno de sus equipos sea autónomo y está equipado para tener sinergias que van en todas las direcciones con otros equipos y sectores.

- Creatividad para solucionar problemas

Un agente de cambio es una persona que tiene las habilidades para crecer y contribuir en un mundo de cambios acelerados. Comprende, desde la empatía, dónde están los problemas y el potencial de cambio que le permite desarrollar un liderazgo colaborativo para inspirar a otros a trabajar en equipo con la creatividad de innovar y emprender.

¿Cuáles son los elementos que describen a un agente de cambio?

- Están equipados e inclinados a vivir por el bien común
- Identifican problemas en situaciones cotidianas
- Organizan equipos flexibles para descubrir formas de resolver estos problemas
- Se adaptan continuamente a medida que cambian las situaciones

El agente de cambio desafía el *status quo* convencido de que los esquemas de liderazgo y gestión empresarial actuales deben de evolucionar. Tiene una motivación intrínseca por lo que quiere hacer y transformar con una creatividad activa que le permite ver potenciales de cambio en los problemas.

Y tú ¿eres un agente de cambio?

