

# El Diario Internacional para los Profesionales de Apoyo Directo

## Liderazgo: Botes en el Puerto

Escrito por: **Dave Hingsburger**

El liderazgo es algo interesante. Muchos ven el liderazgo como estar al frente blandiendo una espada o atrás, fustigando el látigo, pero en verdad, no es así para nada. ‘Liderazgo’ es solo un bote en el puerto; estacionado a un lado está ‘relación,’ y al otro lado esta ‘compañerismo.’ Por el muelle, también encontrará ‘obra’ y ‘ciudadanía.’ En este fascículo, observaremos maneras de mejorar sus chances de crecer, desarrollarse y destacar.

Pero primero, es importante observar su deseo de liderazgo o avance laboral. Estos son incentivos naturales para progresar en cualquier carrera: más dinero y responsabilidad siendo los más importantes. Si, de cualquier forma, su deseo de avanzar es una búsqueda de poder – sobre otros o sobre recursos – está condenado desde el principio. El liderazgo es más sobre crear ambientes donde otros triunfen, sin temerle a ese éxito, que sobre avanzar uno mismo, mientras sofoca a otros.

Dicho eso, veamos maneras de destacar, de demostrar elegancia en el liderazgo:

### 1) **Muéstrese**

Pues sí, primero que todo, cuando llegue al trabajo, muéstrese. Es diferente estar en el trabajo y mostrarse a trabajar, observe esta cita:

*Si lo alaban, muéstrese y haga el trabajo.*

*Si lo critican, muéstrese y haga el trabajo.*

*Si ni siquiera lo notan, solo muéstrese y haga el trabajo.*

*Solo siga mostrándose, haciendo el trabajo, y liderando el camino.*

- Jon Gordon

Entonces, ¿qué es ‘mostrarse a trabajar’? Simplemente es llegar con vida. Nuestro trabajo es muy importante para aquellos a quienes prestamos servicio; merecen nuestro tiempo y atención. No porque tengan una discapacidad – “pobrecillos” – y esperan su amabilidad. La merecen porque son sus empleadores, y ha vendido su tiempo, y su atención, y su apoyo. Pero, esta es la cosa, necesita poder ver la importancia de su trabajo, y necesita simplemente hacerlo.

Editores: Dave Hingsburger, M .Ed.  
Angie Nethercott, M.A., RP



**Hands | Mains**

TheFamilyHelpNetwork.ca  
LeReseaudaideauxfamilles.ca



Los líderes toman control de su ambiente al tomar control de sus acciones. Lideran con el ejemplo y diligencia hacia la tarea. Esto puede ser muy difícil con todas las distracciones en nuestro camino. La gente dice, “deje su vida privada en casa,” o “Deje su vida profesional en el trabajo,” y sabemos que es imposible. Si está en el trabajo y su hijo está enfermo, es imposible no preocuparse. Mi abuela decía, “hay dos formas de preocuparse, puedes sentarte repasándolo, o puedes levantarte y hacer estofado.” Cuando era niño, no sabía de que hablaba.

Ahora sí lo sé.

Al traer su enfoque al trabajo, el tiempo pasa más rápida y productivamente, y aunque no puede controlar lo que ocurre en casa, puede controlar lo que escoge hacer en respuesta a ello.

Pero ese no es el verdadero problema, ¿o sí? La verdadera distracción es la tecnología que nos conecta a aquellos en otro lado, y nos desconecta de aquellos con quienes estamos. No odio la tecnología; creo que ha mejorado la vida de muchos con discapacidad como yo, pero también creo que todo tiene un lugar.

Y ese lugar no es el trabajo.

Entienda que su lugar de trabajo es inusual; está ahí para asistir, en medio de la vida de alguien, con sus esperanzas y necesidades, metas y aspiraciones, deseo de dignidad y respeto. Eso es importante. También hace a la persona con discapacidad, y hablo por experiencia, muy vulnerable con usted, con como hace su trabajo, con como desempeña su papel.

Estar al teléfono y decirle a alguien “silencio” mientras termina su mensaje de texto es una forma de disminuir el ser persona de alguien que vive en una lucha por igualdad.

Estar al teléfono mirando un video, y decirle a alguien que, “ESPERE UN MINUTO” es una forma de reducir el sentido de autoestima de una persona, “no merezco atención.”

Estar al teléfono revisando ‘me gusta’ en Facebook, y decirle a alguien que está, “Muy ocupado ahora” es un abuso de su poder, un robo a su empleador y, lo peor, una bofetada psicológica de la persona a quien dice servir.

Ahora mismo, puede que haya desestimado lo que escribí como exageraciones. No lo son. Su trabajo es apoyar, su tiempo es pagado, necesita “Mostrarse a trabajar.”

Liderazgo significa tomar sus responsabilidades presentes en serio como indicador de que tomará responsabilidades y retos futuros en serio. Liderazgo no significa criticar a otros por lo que hacen sino demostrar su carácter, y su entrega, y su compasión a través de lo que hace.

El liderazgo da un ejemplo.

El liderazgo mantiene un estándar.

El liderazgo significa mostrarse.

## 2) Hacer Tostadas

Un amigo mío tenía un problema. Estaba tan asustado de hablar en público que, para él, hablar en público incluía hablar en reuniones de grupo, o en reuniones donde su voz era pedida y necesaria. Este miedo lo estorbaba porque su silencio se tomaba como desinterés y falta de motivación, y renuencia a involucrarse. Nada de eso era verdad. Para empeorar, a veces, para motivarse a hablar, tenía que enfadarse primero. Se alistaba para hablar dándose un mal genio. Entonces, cuando hablaba, todo era enojado y resentido. Si la gente oía sus palabras, eran razonables, pero si oían su tono, él era irrazonable. La única razón por la que no perdió su empleo fue porque, en conversaciones uno a uno con personal y la gente que apoyaba era encantador y sagaz y divertido. Aún más, era bastante atento a su trabajo y responsabilidades. Me dijo que siempre se sintió honrado por el trabajo que se sintió llamado a hacer.

¿La solución? Para él fue unirse a otros que tenían problemas hablando en público, y de nuevo, su meta ni era volverse presentador ante una multitud, sino presentador de información e ideas en una reunión. Se unió a la organización *Toastmasters* y confrontó su miedo de frente. En broma se refería a esto como “Hacer Tostadas.” En un año, fue promovido a supervisor y en cinco, se volvió un gerente. No, nunca ha hecho una presentación pública de la forma que uno pensaría al decir hablar en público – no era su meta – pero sabe como hablar en una reunión, sabe organizar sus pensamientos, sabe que tono debe usar.

Aunque es cierto que se puede ser líder poniendo ejemplo, la voz también importa. Ser capaz de hablar con un tono tranquilo y racional es vital. Mi amigo no es el único que usa la ecuación ‘enojo = motivación.’ Mucha gente la usa.

*Hable cuando este enojado – y habrá hecho el mejor discurso que siempre lamentará.*  
- Laurence J. Peters

Hay muchas estrategias para lidiar con el miedo de hablar en reuniones. Primero está la creencia de que su voz no importa.

Nadie escucha a los profesionales de apoyo directo, de todos modos.

A nadie le importa lo que tengo que decir.

De todos modos harán lo que quieran.

No tengo la experiencia para dar una opinión.

Podría meterme en problemas por lo que digo.

Algunas de estas cosas pueden ser ciertas a veces pero, la mayoría de las veces, es una forma de cubrir su propio miedo, ocultándolo de usted mismo.

Pero esto es lo importante, tiene mucha experiencia apoyando a un individuo porque trabaja de cerca con ellos. Trae mucha experiencia a la mesa. Su voz puede detener a

otros de cometer graves errores en el servicio a una persona con discapacidad. Lo que sabe es invaluable; puede que deba presionar para ser escuchado, pero es invaluable. Tomarse el tiempo para aprender cuando y como hablar en reuniones será una habilidad que le servirá bien a usted y a la gente que apoya. Demostrará que le importa, sus habilidades de observación y de organización. Y claro, dejará claro a todos que se mostró preparado y listo para participar.

Dese cuenta que todas estas son habilidades.

Las habilidades se deben aprender.

Si no quiere tomar el tiempo de hacer tostadas y unirse a un grupo, practique en su vida diaria al hablar cuando la gente le pregunte qué película quiere ver, o a dónde quiere ir a cenar. Organice un evento y esté presente y participe. Hablar en un grupo es hablar en un grupo, es así de simple. Practique la habilidad con apoyo o hágalo de manera auto-dirigida. Solo empiece.

### 3) Involúcrese

Una de las formas más seguras de desarrollar su carrera y prepararse para avanzar en ella es ofrecerse para participar en comités o actividades en su organización. Pero tenga cuidado. No quiere ofrecerse para todo; ofrézcase estratégicamente. Sabe en que es bueno, sepárelo de lo que quisiera ser bueno. Quiere ofrecerse en cosas en las que sabe que tiene interés y destrezas. Ofrecerse para algo fuera de sus habilidades puede llevarlo a fallar. Nadie quiere eso.

Si algo le interesa, pero no tiene las habilidades para hacerlo aún, sea transparente, “Me gustaría aprender sobre eso pero no sé mucho aún. ¿Hay espacio para alguien dispuesto a trabajar duro y aprender al mismo tiempo?” Ahora está listo. Ha sido honesto, ha sido aceptado, ahora ‘muéstrese.’ Haga lo que dijo que haría, prepárese para las reuniones, lea el material de fondo si se lo han dado. Pregúntele al líder del grupo si hay un lugar que recomiende para conseguir más información porque está ahí para ayudar y para aprender. Este es una de las mejores maneras para mostrarles a su supervisor y a su equipo que vino a trabajar, y que se está mostrando.

*Somos lo que hacemos repetidamente. La excelencia, por tanto, no es un acto, sino un hábito.*

- Aristóteles

Ofrecerse a trabajar en comités y participar en la vida de una organización se ve favorablemente cuando alguien revisa un currículum. ¡Así que escríbalo! Póngalo en su currículum en cuanto empiece a participar. Actualizar su currículum en el camino le hace bien, particularmente cuando la memoria nos falla.

#### 4) Políticas

Con todo ambiente laboral del mundo vienen políticas de oficina o de equipo. A veces, ¡se siente como si todos trabajáramos en una enorme familia disfuncional! ¿No se siente a veces que esta en un reality show sin filmar en el trabajo? La base de la política de oficina son los chismes y los celos. Estas dos cosas pueden destruir equipos y, como resultado, quebrantar o disminuir la calidad del apoyo a la gente que servimos. Cuando un equipo solo se enfoca en sí mismo en vez del trabajo que hace, NADIE se muestra. Y eso es simplemente peligroso.

*“Sea menos curioso sobre la gente y más sobre sus ideas,”* fue un consejo de Marie Curie. Tiene un buen punto. Enfóquese en lo que hace, como se puede hacer mejor, hable sobre estas cosas con sus colegas, desátese de la brigada del chisme. Cuando me volví supervisor por primera vez, descubrí que de repente estaba fuera del flujo del chisme.

Lo extraño por un par de días, pero luego me di cuenta de que lo que extrañaba era su drama, la emoción de estar ‘adentro’ mientras otros estaban ‘afuera’. Lo que extrañaba eran las opiniones que podía tener porque otros también las tenían. Extrañaba el aspecto social del chisme. Pero no extraño el chisme. Tras unas semanas, me sentí bendecido de no saber que se estaba diciendo de otros. Tras unos meses, me arrepentí de algunas cosas que dije sobre otros – gente que sería lastimada por mis palabras, gente que sería lastimada por nuestra actitud.

No entré a este negocio para lastimar personas.

A nadie.

Incluyendo aquellos con los que trabajo.

Cuando le da la espalda a entrometerse y empieza a cuidar el trabajo que hace, la gente que sirve, empezará a tomar el método de Curie; se volverá curioso sobre ideas y métodos y cosas que se deben hacer. Cosas que sus manos e ideas pueden hacer mejor. Es poderoso.

No tiene que reprobar a otros, solo necesita no ser partícipe de comportamiento hiriente. Y, por supuesto, ¡será capaz de mostrarse!

#### Resumen

Desarrollar liderazgo personal es duro. Muchas de las sugerencias anteriores incluyen trabajo, coraje y voluntad. Pero nada es gratis. Si quiere llegar a donde quiere ir, debe levantarse y empezar. Conozco muchos profesionales de apoyo con habilidades asombrosas, que sé que podrían hacer grandes contribuciones a este sector. He escrito esto en dedicación a su dedicación al trabajo – espero que les ayude a crecer, y también a usted.

## Sobre el autor

Dave Hingsburger, M.Ed., es el Director de los Servicios Clínicos y Educativos para los Servicios de Vida en Comunidad Vita, y es un conocido orador, escritor y consultor en los temas de discapacidad, sexualidad y autogestión.

## A Preguntas y Respuestas Frecuentes (FAQ) sobre este diario

1. Este periódico está destinado a ser ampliamente distribuido; usted no necesita permiso para compartirlo. Si por el contrario usted necesitara permiso para publicarlo en un boletín de noticias o revista u otro medio.
2. Para suscribirse a este diario, usted se puede enviar un correo electrónico a la siguiente dirección: [dhingsburger@vitacls.org](mailto:dhingsburger@vitacls.org) \*Suscripción gratuita
3. Estamos actualmente aceptando contribuciones para ser publicadas en este diario. Envíe sus propuestas por correo electrónico a [dhingsburger@vitacls.org](mailto:dhingsburger@vitacls.org) o [anethercott@handstffhn.ca](mailto:anethercott@handstffhn.ca)
4. Cualquier comentario o sugerencia sobre los artículos publicados en este diario será bienvenido.



Hands | Mains  
TheFamilyHelpNetwork.ca  
LeReseaudaideauxfamilles.ca

