



Guía 3

El líder con valor humano



Características

- || iniciativa
- Organizado
- | Pierde miedo
- enseña
- abierta a la comunicación
- | Honesto
- || Humanista valor
- Servicial
- Seclorario
- || disciplinado
- || Responsable
- || honrado
- Alegre
- | Principios
- Cualidades
- Visionario
- gestiona
- Ejemplo
- dinámico
- Resultado de proceso
- búsqueda desarrollo

|| "amable"

Respetuoso

activo

buenas conductas

educación

|| Confianza

Introducción

Esta serie de guías corresponde a la fase 1 del programa de formación juvenil que la Escuela Mesoamericana de Liderazgo de la Alianza Mesoamericana de Pueblos y Bosques (**AMPB**) impulsa conjuntamente con la Asociación de Comunidades Forestales del Petén (**ACOFOP**) dentro de las Organizaciones Forestales Comunitarias que manejan las concesiones forestales del Petén en la Reserva de la Biósfera Maya y pretende ayudar a los facilitadores para que sus alumnos reflexionen sobre:

- ✓ Lo que son en lo más íntimo de su ser.
- ✓ Cómo extender el pensamiento a un todo, que nos identifique como un solo cuerpo, que con una sola palabra digamos “yo soy parte de eso”.
- ✓ Cómo actuar para levantar el ánimo del compañero que está al lado (compañerismo).
- ✓ El saber escuchar y ponerse en lugar del otro (empatía).
- ✓ La importancia de la diversidad de género.
- ✓ Sus creencias, costumbres, tradiciones, culturas, supersticiones, para tratar de entender que todos actuamos en un contexto que nos empuja a tomar decisiones no siempre correctas.
- ✓ Cómo pasar del plano individual al plano colectivo y actuar en un sistema en el que todos por igual mejoremos nuestra calidad de vida.
- ✓ El rol que desempeñan en la comunidad.
- ✓ Su organización y su comunidad, con el fin de comprender el contexto en el que se desarrolla el trabajo organizativo, tanto de la comunidad como de la organización.
- ✓ La creación de un mapa de actores en el territorio para definir cuáles son aliados estratégicos y cuáles no.

Con la ayuda de los facilitadores, los alumnos deberán:

- ✓ Aprender a encontrar las causas reales de los problemas, porque por lo regular solo se habla de los efectos pero no de sus causas.
- ✓ Aprender a elaborar un análisis de contexto que servirá para tomar decisiones acertadas y anticipar eventos indeseados.
- ✓ Generar capacidades relacionadas con algún tipo de proyecto productivo que pueda generar utilidades para los emprendedores y sus comunidades.
- ✓ Ser capaces de autogestionar financiamiento para desarrollar proyectos ya sean productivos, sociales o educativos.



COOPERATIVA



Primera sesión Características del líder comunitario



Actividad 1.

Dinámica: “El líder”

.....

Objetivo:

Esta dinámica ayuda a reflexionar sobre qué características debe de tener una persona cuando la elegimos para que guie nuestras organizaciones.

Procedimiento:

- ✓ Se dividen los participantes en dos grupos.
- ✓ Se les reparte el material que usarán, en este caso las cartulinas, marcadores y cintas adhesivas (masking-tape).
- ✓ Se les orienta para que unan las cartulinas con la cinta hasta que quedé de la altura de una persona.
- ✓ Después, cada grupo elige a una persona del grupo para que sirva de “molde en la cartulina.





- ✓ Se acuesta al elegido en la cartulina con los brazos y piernas ligeramente abiertos y se dibuja la silueta de la persona con un marcador.
- ✓ Después se les pide a todos los miembros del grupo que, dentro de la silueta, pasen a escribir una característica que debe de tener un buen líder.
- ✓ Al finalizar, el grupo elige dos expositores para que pasen a explicar por qué debe de tener estas características un buen líder.

Preguntas clave:

¿Cómo debe ser el carácter de un buen líder?

¿El carácter es algo que viene dado o es algo que se adquiere?

Se enlista todos los aportes de la plenaria para lograr una conclusión colectiva.

Luego, el facilitador hace una presentación orientada a los siguientes conceptos y principios:

- ✓ Hablar de carácter implica autoconocimiento de uno mismo que, a veces, no es tan sencillo, pero tampoco imposible de lograr.
- ✓ “*Conócete a ti mismo*” es uno de los más famosos **aforismos** de la antigüedad griega.

“Todos nacemos y desarrollamos distintos niveles de aspiraciones y tenemos la esperanza de realizarlas, hasta que la experiencia y el destino te despierta.”

Arthur Schopenhauer, filósofo alemán.

Definición de palabras nuevas: Un **aforismo** es una declaración u oración corta que pretende expresar un principio de una manera concisa, coherente y en apariencia cerrada.



Desarrollo:

Como personas jóvenes en proceso de formación, debemos comprender que la vida no es lineal, tiene altos y bajos, ni es estática, ni sale como uno quisiera, hay cosas que están fuera de nuestro control y hay circunstancias y situaciones que vamos a ir afrontando en la vida.

Para salir adelante debemos tomar decisiones. De hecho, siempre estamos tomando decisiones, desde que nos levantamos, decidimos qué vamos a hacer, que ropa vamos a usar y se dice que, la mayoría de las veces, las decisiones se toman de manera inconsciente. En nuestro caso, vamos a tratar que estas decisiones tengan como base nuestra capacidad de analizar con lógica y objetividad.

Necesitamos conocernos internamente y establecer la diferencia entre querer y poder. Uno, a veces, quiere o pretende algo, pero no tiene el poder, las condiciones y la capacidad para lograrlo. No tiene el control y entonces viene la frustración y hasta la depresión.

“Hay que saber establecer la diferencia entre querer y poder, para llevar una vida con sensatez y prudencia”.
El Arte de Vivir, Epícteto.

Veamos algo básico sobre el temperamento y el carácter.

El **temperamento** personal viene dado de manera natural, lo venimos expresando desde la niñez, es parte de nuestro entorno y de nuestra raíz genética.

El **carácter** se adquiere con la experiencia. Aprendemos del ejemplo de nuestros padres, maestros, compañeros, pero requiere del autoanálisis, de la gimnasia espiritual, de la meditación y disciplina.

Si el crecimiento espiritual y la formación del carácter fuesen dados por las fuerzas de la naturaleza, no sería necesario realizar esfuerzos particulares para auto conocerse; pues, sería dado de manera natural; caería por su propio peso; todos alcanzaríamos el mismo nivel de perfeccionamiento a lo largo de la vida.





En primera instancia es importante reconocer que, si estamos en un proceso de formación de liderazgo, es porque buscamos mejorar como seres humanos y pretendemos alcanzar un propósito superior, de servicio social, sin dejar de sentirnos realizados individualmente.

Una persona que busca desarrollar su valor humano (espiritual-intelectual), es alguien cuya vida está conectada a un propósito **altruista**, sabe lo que quiere, sabe lo que puede hacer, y sabe identificar sus virtudes y carencias.

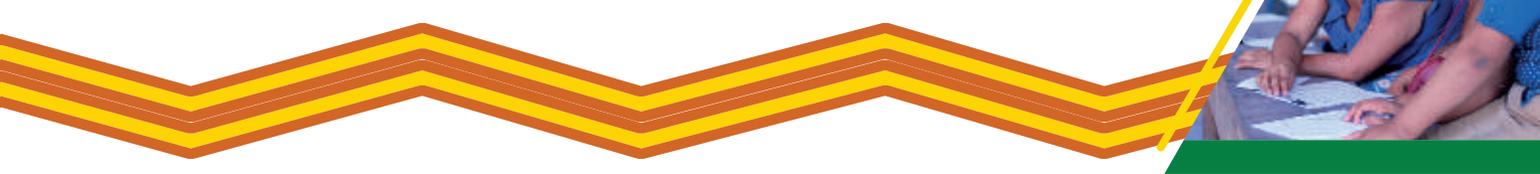
Para concretar este propósito debe ser capaz de dominar su cuerpo y su mente.

Tiene que adquirir un carácter y **temple** que le permitan realizarse en la vida, para superar los obstáculos y limitaciones, con tenacidad y disciplina.



Definición de palabras nuevas: El **altruismo** es la tendencia a ayudar a los otros de manera desinteresada.

El **temple** es la capacidad de una persona para enfrentarse con serenidad a situaciones difíciles o peligrosas.





Actividad 2.

¿Qué es un líder con valor humano y cuál debe ser su carácter?

En primera instancia es una persona que no es egoísta. Actualmente, producto del sistema capitalista que basa su funcionamiento en el individualismo como motor de inspiración y de competitividad, predomina la tendencia al egocentrismo, como centro de actuación de la vida personal. Generalmente cuando nos juntamos para hacer algo, inmediatamente aparece el deseo de competir con otros y no el de compartir.

Nuestras comunidades están plagadas por la envidia, egoísmo o apatía y esto hace que, en cuanto aparece un buen líder, nosotros mismos lo condenamos al fracaso porque, en vez de apoyarlo y acuerparlo, le empezamos a inventar cualquier defecto, porque la envidia no nos deja ver el bien.

*“Antes de opinar y juzgar,
hay que recorrer una milla en los zapatos del otro”.*

Proverbio chino



Tengamos presente que hay personas con actitud negativa, ni hacen ni dejan hacer, otros que hablan mucho y hacen muy poco, y otros que quizás silenciosamente hacen mucho y no hablan casi nada, esos son los que se deben potenciar.

El "ser social" está determinado por las condiciones de existencia material en las cuales viven los hombres en la sociedad.

Un comunitario, sin profundos y nobles propósitos, será atraído hacia posiciones individualistas propias del capitalismo y antepondrá su interés personal a los intereses comunes.

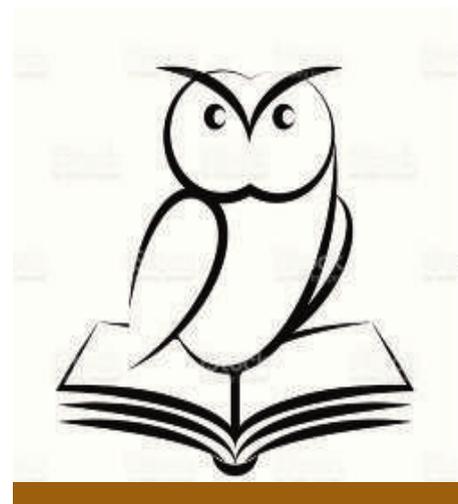
El líder con valor humano es altruista y se proyecta en su servicio a la comunidad. Trata de usar la empatía como mecanismo para entender a los demás, poniéndose en el lugar del otro. Un líder con valor humano se esfuerza, investiga, escucha y apoya a los demás.

“Bien aventurado aquel que logra la sabiduría “
Proverbios

Además, un hombre o una mujer líder trata de desarrollar una actitud filosófica, es ante todo una persona que busca la **sabiduría**.

La palabra sabiduría se asocia con tener conocimientos, pero tener conocimientos no implica tener sabiduría. Muchos son los profesionales graduados con títulos, pero tienen una vida con propósitos egoístas, son débiles de carácter y mezquinos.

El líder con valor humano comprende que los conocimientos y las habilidades son necesarios, pero lo que lo hace crecer es la buena actitud hacia los demás.



Veamos un sencillo ejemplo apoyándonos en las matemáticas:

| | Conocimientos | + | Habilidades | = | Suma | x | Actitud | = | Resultado |
|----------------|---------------|---|-------------|---|------|---|---------|---|------------|
| Líder 1 | 7 | | 5 | | 12 | | 5 | | 60 |
| Líder 2 | 9 | | 7 | | 16 | | 4 | | 64 |
| Líder 3 | 7 | | 5 | | 12 | | 9 | | 108 |

El líder 1 sabe y lo sabe medio hacer, pero su actitud es media.

El líder 2 sabe bastante y sabe bien cómo hacerlo, pero tiene mala actitud, así que el resultado es casi igual.

El líder 3 sabe y sabe medio hacer como el líder 1 pero tiene buena actitud, por lo cual su resultado es 48 puntos más alto.

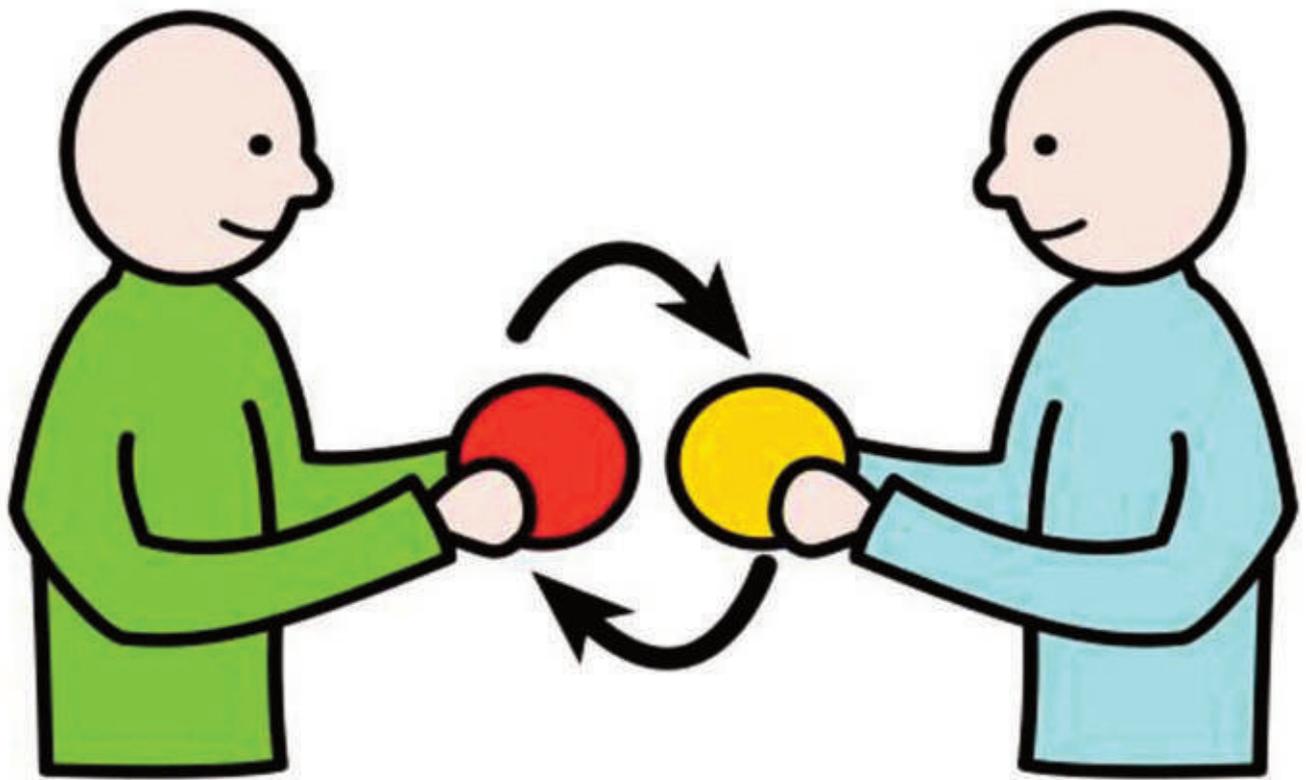
En conclusión, una persona con conocimientos y habilidades intermedias, pero con buena actitud, multiplica los resultados.

Tener un carácter superior se refiere a la capacidad de conectar un propósito individual a un propósito mayor, mantener coherencia en las acciones (lo que pienso, lo digo y lo hago) y está vinculado profundamente a su estructura social y organizativa, sea esta un concejo comunal, una organización forestal comunitaria o una red de comunicación social.





Segunda sesión
El propósito superior



Actividad 1.

Dinámica grupal:

Ley de la reciprocidad

Vamos a intentar explicar esta ley para aplicarla en la realidad cotidiana, fortaleciendo nuestro carácter en la búsqueda de nuestros nobles propósitos.

Explicación:

Todo lo que existe en la naturaleza, existe primero en una relación recíproca entre dos elementos. Siempre hay una relación mutua que es la base para iniciar el proceso de dar y recibir.

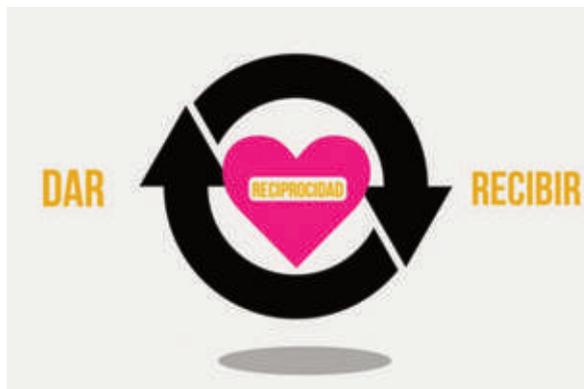
Pero para que funcione este principio se necesitan los siguientes requisitos:

- ✓ Se necesita de la existencia de dos elementos que estén en el mismo nivel, es decir en una igualdad de condiciones, ni arriba, ni abajo uno de otro. Es una relación ubicada en un plano o nivel horizontal. Estar al mismo nivel implica que la



otra parte está en capacidad de entender lo que uno dice, tiene el nivel de conocimiento y práctica suficiente, para poder recibir información y responder.

- ✓ Debe haber un elemento en posición de **sujeto** que es la parte activa, la que da.
- ✓ Y un elemento en posición pasiva, llamado **objeto** que es la que responde y está en capacidad de recibir. El objeto, en un determinado momento, puede pasar a ocupar la posición activa de sujeto.
- ✓ Para que funcione es necesario esta relación, además debe existir un tercer elemento que es la presencia de un **propósito común** que conecta ambas partes.
- ✓ Cuando se dan estas condiciones, aparece un cuarto elemento que se materializa en un **resultado**, que siempre se concreta en forma positiva.



Sujeto

1. Consejos Territoriales
2. Asambleas indígenas o comunitarias

Objeto

1. Autoridades municipales
2. Familias comunitarias e indígenas



Procedimiento:

- ✓ Se pide a los participantes que identifiquen el propósito principal de su organización, comunidad o pueblo indígena.
- ✓ A manera de lluvia de ideas, se construye un conjunto de propósitos y se acuerda colectivamente lo que se considera que podría ser un **propósito superior**:

Alcanzar un propósito, requiere de una parte activa en posición de sujeto, sin la cual es imposible concretar el resultado.

Recordemos que quién está en posición del **sujeto** (Junta Directiva), aunque tenga un propósito altruista, necesita de un tercer elemento que es el **objeto activo** (los socios) en posición de responder positivamente para poder avanzar.

Los socios en posición de objetos activos deben responder, pero, aunque estén a un mismo nivel, necesitan estar armonizados por un propósito común. Sin propósito común, tampoco funciona.

En plenaria realizamos un ejercicio participativo y construimos una pantalla visual que permita reflejar estas relaciones.

Preguntas clave:

SUJETO (Junta Directiva)

- ✓ *¿Qué aportan los miembros de la junta directiva a la organización comunitaria o empresa para alcanzar este propósito superior?*
- ✓ *¿Cómo transmiten y con qué frecuencia dan información?*
- ✓ *¿Cómo consultan y con qué frecuencia toman decisiones democráticas?*



- ✓ *¿Cómo funciona la transparencia financiera?*
- ✓ *¿Cómo la junta directiva hace cumplir los estatutos, reglamentos y normativas internas y nacionales?*
- ✓ *¿Qué iniciativas impulsan para agregar valor y elevar los ingresos de los socios?*
- ✓ *¿Qué tanto cumplen o incorporan las decisiones, acuerdos y recomendaciones que los socios sugieren y demandan?*

OBJETO (socios comunitarios)

- ✓ *¿Qué aportan los socios para complementar la acción de la Junta Directiva?*
- ✓ *¿Qué grado de participación e interés tienen los comunitarios en los asuntos de la organización?*
- ✓ *¿Qué hacen por el control y la vigilancia territorial?*
- ✓ *¿Cómo los socios hacen cumplir los estatutos, reglamentos y normativas internas y nacionales?*
- ✓ *¿Cómo evitan la penetración de invasores y la tala ilegal?*
- ✓ *¿Cómo se protegen de hábitos y conductas de terceros e invasores?*
- ✓ *¿Cómo se involucran en el cumplimiento de las metas de productividad y servicios sociales?*
- ✓ *¿Qué resultados estamos valorando como positivos y contribuyen al propósito superior?*
- ✓ *¿Cómo está la biodiversidad y la cobertura boscosa?*
- ✓ *¿Qué grado de bienestar alcanzan los comunitarios?*
- ✓ *¿La autogestión para el manejo sostenible del bosque y de la empresa comunitaria se está alcanzado?*



- Se enlistan los resultados más importantes y los problemas que se mencionen de las cuales quedan a sugerencias de los participantes en base a su prioridad.
- Se analiza conjuntamente, si existe un equilibrio entre dar y recibir, si existe reciprocidad entre la junta directiva y los socios y si los resultados positivos permiten avanzar hacia el propósito común.

“En la naturaleza toda, desde lo más pequeño hasta lo más grande, desde el grano de arena hasta el sol, desde el protozoo hasta el hombre, existe en un permanente proceso de nacimiento y extinción, en un flujo incesante, en un estado continuo de movimiento y cambio”.

*Dialéctica de la Naturaleza. **Frederich Engels***



La **reciprocidad** es el desencadenamiento de los grandes procesos entre los sujetos que dan y los que reciben, que van construyendo resultados desde lo más simple hasta a lo más complejo que es alcanzar los propósitos más elevados y que son comunes a todos.

Así los líderes que están a cargo de dirigir la organización son aquellos que tienen más equilibrio y autocontrol, y que están comprometidos con los intereses de todos alrededor de un propósito común.

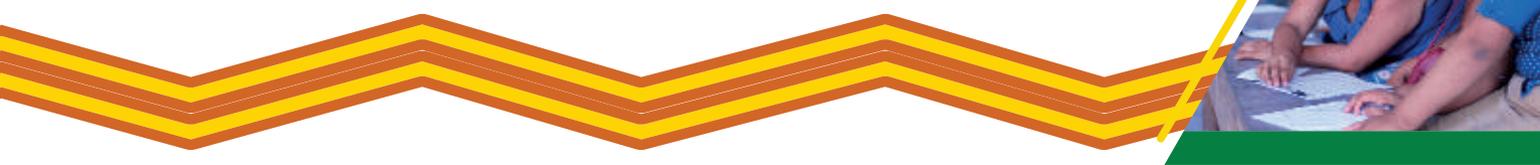
Un líder puede tener ideas valiosas, pero si es desordenado, no le pone freno a sus deseos e impulsos, quizás no es el más idóneo para estar al frente de la organización.





Si a ustedes le dicen: *“aquí este carro tiene un motor potente de 8 cilindros, puede desarrollar una gran velocidad, pero sepa que este carro tiene mala la dirección y no le funcionan los frenos, ¿usted lo manejaría?”*

Nuestras emociones nos impulsan, son como el motor, pero el intelecto nos da la dirección para orientar y los frenos para saber parar.





¿La voluntad está movida por la pasión o por la reflexión?

Cuando hay conexión verdadera entre las emociones y la mente, tenemos la voluntad de actuar con entusiasmo. Si además estamos conectados con un propósito mayor, tendremos el ánimo de luchar, proyectaremos nuestra motivación y daremos alegría a los que no rodean en el trabajo y la casa.

El entusiasmo proviene del hecho de que: lo que pienso, lo digo y eso hago.

Armonizar cuerpo y mente, pasa por desarrollar la voluntad de poder, lo que implica tener pensamientos y acciones coherentes.

Un verdadero líder sabe lo que quiere y tiene autocontrol, se supera a sí mismo y alcanza su máximo potencial.

Los rasgos principales a tener en cuenta para un líder: *control interno, disciplina, orden y armonía.*

Ese propósito superior llega a realizarse, si hay voluntad; es un proceso gradual que requiere alcanzar la superación como ser humano, es un ciclo que va en etapas:

- la formación del carácter,
- el crecimiento espiritual como persona y
- el proceso de mejoramiento como ser humano.

Hay que tener metas, ideales vinculados a un propósito superior y para eso es condición necesaria desarrollar el autocontrol.

El autocontrol es básico para alcanzar una meta en particular. Implica renunciar a muchos placeres o vicios. Muchos líderes pierden la confianza de los demás, porque le faltan al respeto a sus compañeras mujeres, o tal vez se aprovechan del cargo para fines personales.



Uno es o no es: no se puede ser líder y comportarse de manera dispersa y desorganizada o peor irresponsable. Un líder es una persona de carácter, defiende sus principios y sostiene la verdad, controlando su mente y emociones.

Una persona de carácter debe tener claro que cuando está frente a otra persona, aunque solamente se vea la persona física, está frente a tres elementos:

- ✓ El **propósito superior**, para identificar: ¿por qué voy a hablar y para qué? y ¿qué voy a decir?
- ✓ Tomar en cuenta el **objeto**: saber qué valora y desea la otra persona, de qué manera se conecta el interés de ambos con el propósito superior, qué acción espera desencadenar, qué efectos positivos va a producir y qué espera recibir de la otra persona o grupo social.
- ✓ ¿Qué **resultado** vinculado al propósito superior va a lograr?

Cuando no se toman en cuenta estos principios y los propósitos se alcanzan únicamente por medio de un pago como motivación principal o mediante posiciones patriarcales, las relaciones son verticales, de arriba hacia abajo. Los beneficios principales van en una sola dirección, son relaciones de control. La relación entre las partes se mantiene a la fuerza, pero son excluyentes y al final terminan en conflicto.

No entender estos principios puede provocarnos, en lo personal, una vida de celos, envidia, depresión y frustración. Al final, las organizaciones se debilitan por falta de líderes conscientes y entrenados para sobrellevar los retos de la organización o comunidad.





Si la persona no conecta su sentimiento y su mente con el propósito superior, tiene un carácter maleable. El individuo de pronto podría tener un propósito muy personalizado.

“Sentir dolor es natural al ser humano, sentir sufrimiento en cambio no es natural, el sufrimiento lo produce nuestra mente y deriva de lo que pensamos”.

Siddhartha Gautama

Pero si somos egoístas, hacemos las cosas y tareas simples sin ganas porque no estamos conectando la acción individual con un propósito superior, simplemente no hay conexión y las cosas no funcionan.

La diferencia se establece cuando somos capaces de entender la acción individual como parte de la acción del conjunto, sentirnos parte de un equipo y entender que somos parte de algo superior.

Lavar platos, cambiar dinero, hacer compras o llevar un recado, uno podría pensar que son tareas inferiores, sin importancia, pero sería una equivocación.

Si tenemos la visión que somos parte de un todo, estas simples tareas deben hacernos sentir importantes y motivados: acuérdense que, en un automóvil, la falta del más pequeño tornillo puede provocar que el motor no funcione.

Cada uno tiene su función y personalidad propia, hay que valorar nuestro rol en función de su aporte al todo y al conjunto social. Recordemos que uno sólo, no es nada.

Uno alcanza logros porque otros formaron parte de nuestra actividad. Cuidar a los demás individuos, respetar su rol y estimar a las demás personas es una responsabilidad porque es parte importante en el desempeño del conjunto social.





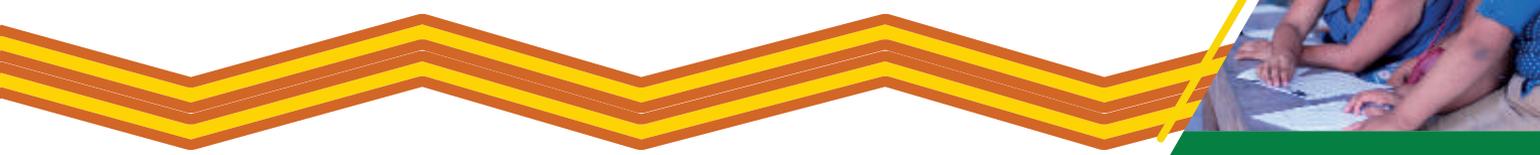
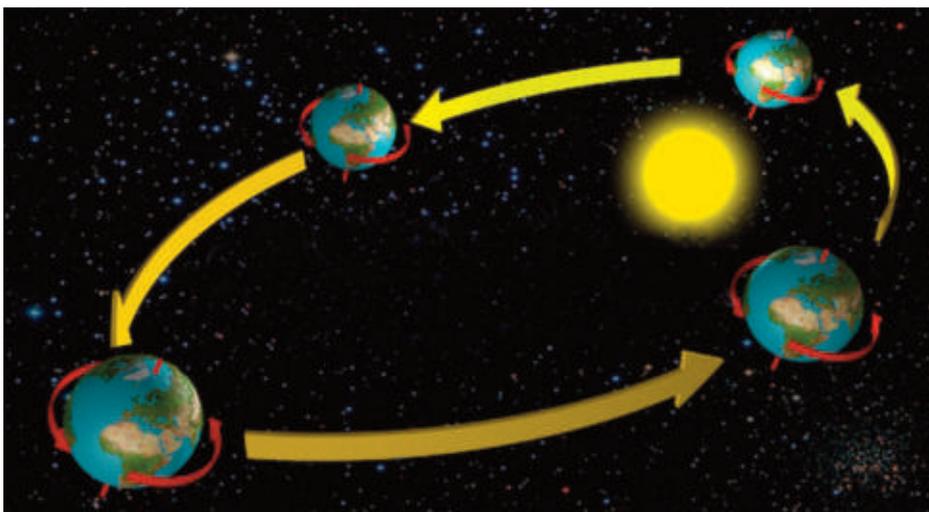
Si se pierde la conexión del propósito individual con el propósito superior colectivo, se cae en el egocentrismo. No hay que olvidar que el propósito individual es fundamental porque hay individuos dinamizadores y se potencializan cuando su actividad y energía forman parte de un todo.

Un nivel superior de conexión con el todo, debe darnos alegría y llenarnos de entusiasmo. Al contrario, los estados de tristeza, de angustia y de depresión, son propios de personas con un carácter débil, desvinculadas de una conexión superior en términos espirituales.

Vamos a poner un ejemplo para ilustrar esta idea:

La tierra gira en torno al sol, pero también gira sobre su propio eje. Si no fuera así, la tierra se aislaría del sol, no recibiría su luz y sería un planeta oscuro y muerto.

Así mismo, el líder debe girar sobre su propio interés individual, pero también girar en torno al propósito superior, a su comunidad, a la organización y a la humanidad entera.



El dilema:

La vida está llena de elecciones diarias y está a prueba si lo que haces conviene o no al propósito superior.

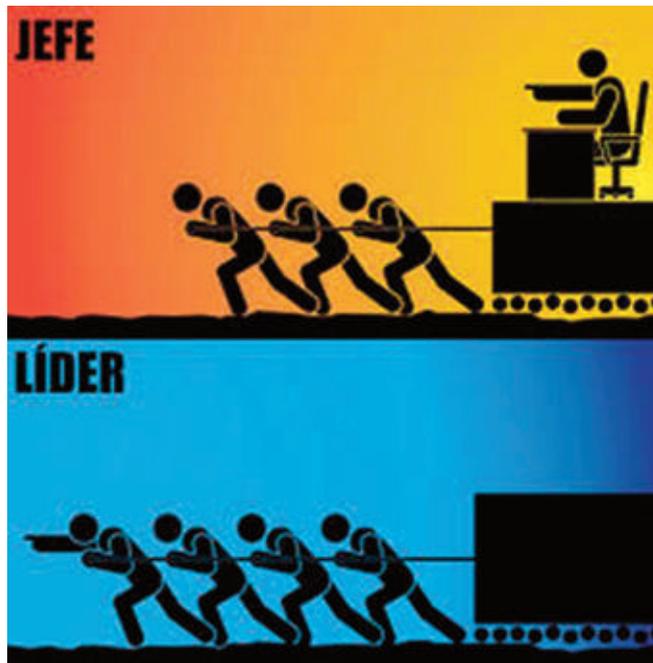
La elección no tiene que ser buena ni mala, sino adecuada al momento. Por ejemplo, si en lugar de ir al trabajo, decido tomarme una siesta o desviarme del camino, no es que sea malo en sí, sino que no es el buen momento para quedarme durmiendo o irme de paseo.

Cada cosa tiene un tiempo y un lugar, entonces controlar las tentaciones, implica disciplina y esta se cultiva con el entendimiento del proceso de dar y recibir y con el autocontrol.

Un líder con valor humano maneja las circunstancias y domina su carácter.

Mientras la persona sin carácter es dominada por las circunstancias.

La idea es forjarse un carácter superior para alcanzar propósitos superiores.





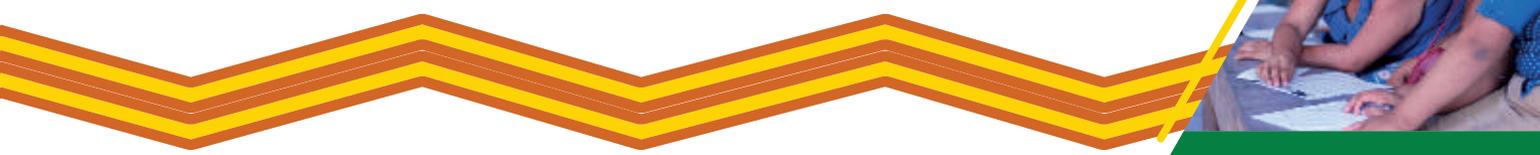
Ley universal del dominio del centro

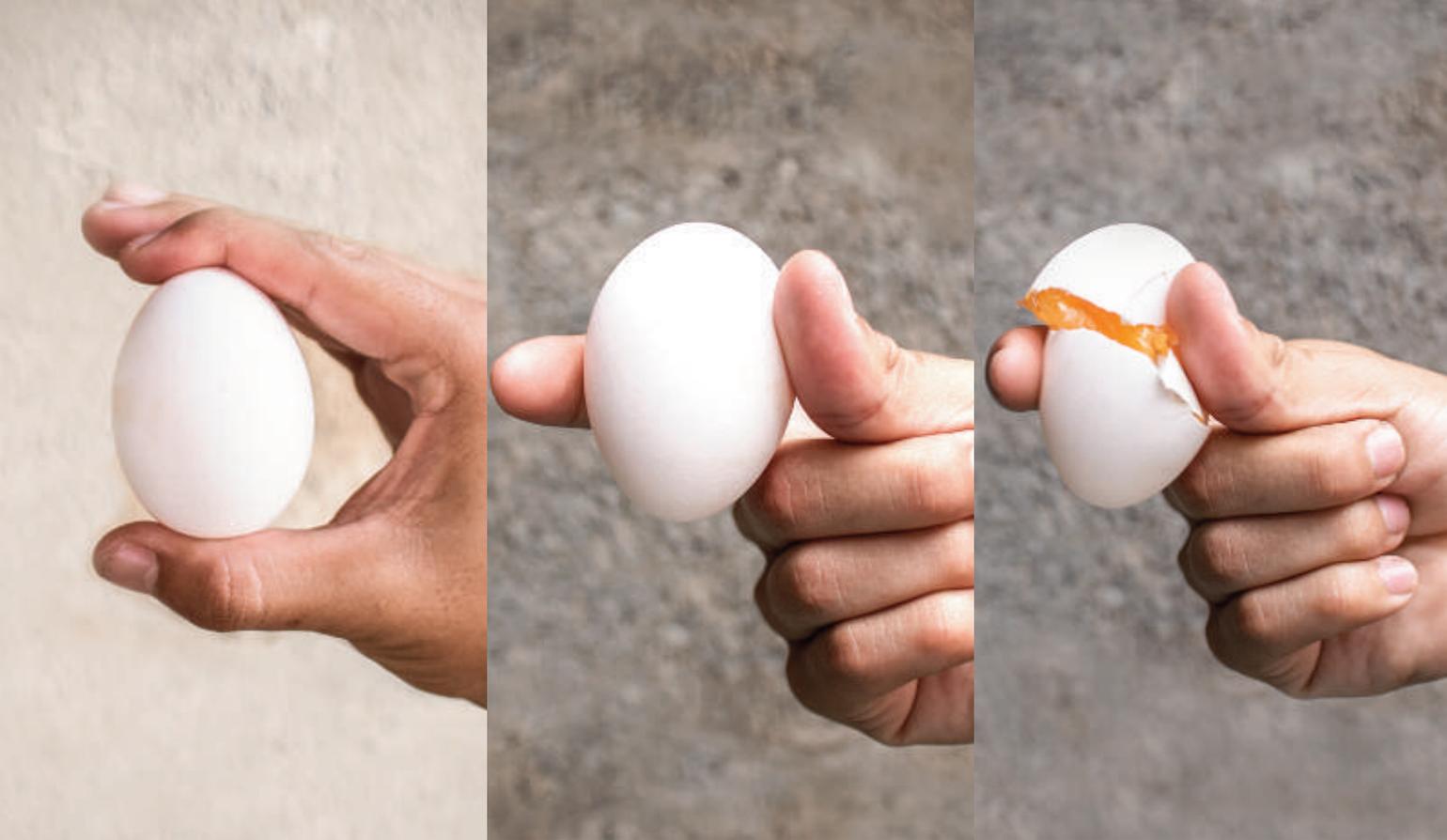
Esta ley dice que todo gira alrededor de un centro. Si se pierde el centro, se pierde el sentido de dirección y se pierde la armonía de la estructura.

Tomemos el ejemplo de una **rueda**: para poder girar correctamente, necesita de un centro por donde pasa el eje. Algo que no puede variar es el centro porque es la garantía de un funcionamiento armonioso.



¿Será que, con un destornillador retorcido o pando, puedo meter con fuerza un tornillo o se me va a dificultar? ¿Por qué?





Actividad 3.

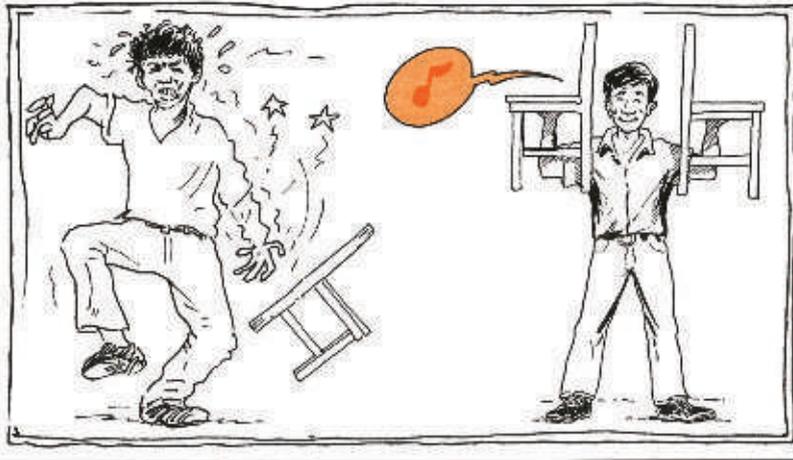
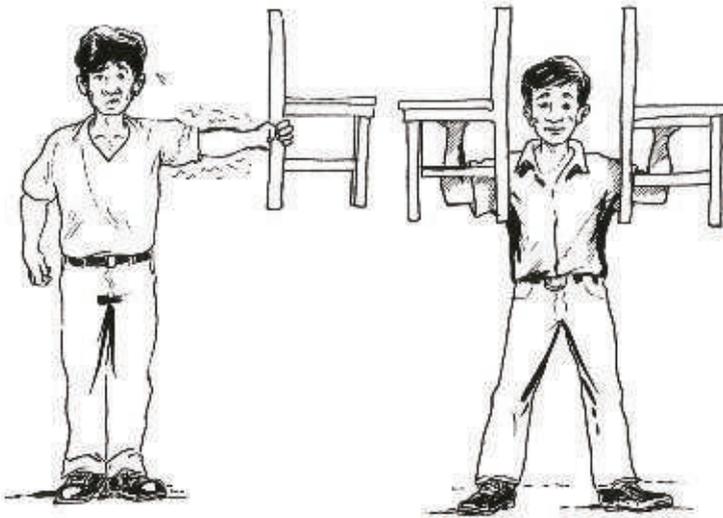
Dinámica del huevo:

Si aprietas el huevo con los dedos en cada punta sobre su eje, no se rompe fácilmente, en cambio sí lo aprietas a los lados, con facilidad se rompe.

Procedimiento:

- ✓ Entregar huevos a los participantes.
- ✓ Intentar romperlos con una sola mano de diferentes maneras.
- ✓ Hacer una reflexión colectiva sobre lo que ocurrió.





Actividad 4

Dinámica de las sillas:

Objetivo:

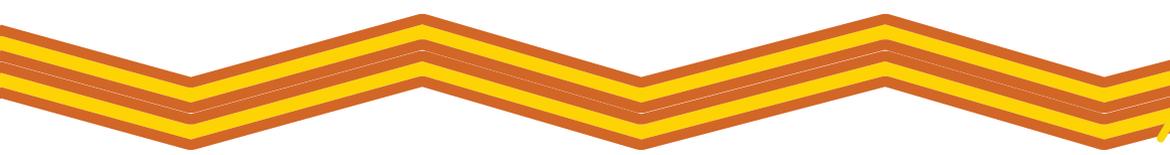
En la Reserva Natural de Bosawas, en Nicaragua, el pueblo indígena mayagna inventó una dinámica para explicar la importancia del equilibrio ecológico en el medioambiente y de la sostenibilidad.

Procedimiento:

- ✓ Se necesitan 3 sillas y 2 personas escogidas entre los participantes que tengan fuerzas iguales.
- ✓ A uno, se le pide sostener una silla con el brazo tendido y al otro 2 sillas o sea el doble de peso pero con los brazos doblados.
- ✓ Se pregunta a los participantes: ¿quién creen que va a sostener las sillas más tiempo: el que tiene una o el que tiene 2 sillas?

Preguntas clave:

- ✓ ¿Qué pasó?
- ✓ ¿Por qué se cansó primero es que tenía 1 sola silla?
- ✓ ¿Por qué no pudo sostener la carga más liviana?
- ✓ ¿Por qué lo equilibrado es más fuerte y se sostiene más tiempo?.





Reflexión:

Sin equilibrio, no hay fuerza, por muy fuerte que sea uno. La sostenibilidad es la capacidad de mantener la fuerza a través del tiempo.

Debemos preguntarnos si no pasa lo mismo en la naturaleza y en la agricultura: *¿Se cansan nuestras tierras y por qué?, ¿nuestros métodos de cultivar están en equilibrio con la naturaleza?, ¿conocen ejemplos de agricultura equilibrada?, ¿una agricultura desequilibrada se puede volver a equilibrar y cómo? y ¿qué es la agricultura sostenible?*

Los desequilibrios en la agricultura se manifiestan a través de la erosión, de la sequía, de la aparición de nuevas plagas. Tarde o temprano, afectan la agricultura, resultando en mayores costos de producción y menos rendimientos. La actividad agrícola se vuelve insostenible.

Podemos tener la tendencia de caer en extremos diciendo, *"no sirvo, soy malo, no puedo", siempre repitiendo la muletilla que no se puede. O al otro extremo, diciendo: "nadie es mejor que yo, yo soy el mejor de todos, si no fuera yo no lo hubiéramos logrado, sin mi presencia, todo se vuelve caótico"*.

La energía vital verdadera está en el centro, en la capacidad de mantener el equilibrio.

Una persona de carácter es sensata y equilibrada, sabe distinguir con claridad, las diferencias entre el querer, el poder y el deber. Sabe distinguir lo posible de lo imposible.

El otro aspecto, a tener en cuenta es el equilibrio entre los ejes. La relación con él yo interior es vertical. Está relacionada con mi propio dominio interno y mi propia capacidad y voluntad. En cambio, a relación con los demás es horizontal y debe haber flexibilidad, debe existir tolerancia y aceptación.





Son ejes que se deben manejar con equilibrio.

El equilibrio implica mantener una buena actitud interna, cuidar los pensamientos, cuidar su apariencia, tener disciplina, cumplir los acuerdos y mantener su palabra.

*“Cuida tu pensamiento,
porque tus pensamientos se convertirán en palabras,
cuida tus palabras porque tus palabras
se convertirán en acciones,
cuida tus acciones porque tus acciones
se convertirán en hábitos,
cuida tus hábitos porque tus hábitos determinarán tu carácter,
cuida tu carácter porque tu carácter determinará tu destino”.*

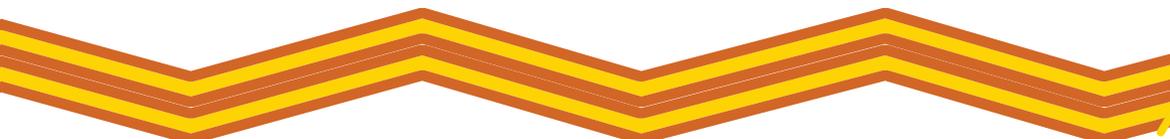
Confucio, filósofo y político chino.

El líder debe desarrollar la capacidad de escuchar, perdonar y tolerar, y mantener una actitud serena y flexible. Un líder que tiene un corazón agradecido y un sentimiento de amor hacia los demás, puede perdonar, no guardarecores en su interior. Procesa las experiencias negativas, identifica lo positivo y desecha lo negativo.

La **flexibilidad** del líder consiste en ceder espacios en el dialogo, sin perder el centro de gravedad, ni el rol de sujeto y la relación vertical, con el propósito superior del servicio social con valor humano.

Ser flexible no es lo mismo que ser influenciable o manipulable, lo flexible vuelve al centro y mantiene la conexión con el propósito superior.

Al contrario, una mente rígida y cuadrada excluye, juzga, no tolera, no acepta, es egocéntrica.



Conclusión

A lo largo de la historia de la humanidad, hay muchos escritos o tratados, desde los filósofos europeos de la antigüedad hasta nuestros sabios indígenas, que nos han dejado un legado de conocimientos en muchos y diversos temas.

Los Toltecas una de las tribus de Mesoamérica, cuya lengua era el Náhuatl, se establecieron en el centro de México en Tula que se convirtió luego en un imperio que dominaba el centro de México, ya hacia el año de 1050 DC.

El Dr. Miguel Ruíz es un maestro tolteca y autor del libro «Los cuatro acuerdos», tratado de sabiduría tolteca que nos enseña cuatro verdades tan simples y tan poco usadas por nosotros en nuestra sociedad actual. Hablaremos resumidamente de cada uno de ellos.

Primer acuerdo:

Sé impecable con las palabras.

Lo que digo, eso hago. Lo que prometo, lo cumplo.

Es el acuerdo más importante y más difícil quizá de cumplir. Ya en otras sesiones hemos hablado del poder que tiene la palabra, de la energía que encierran las palabras, energía que les imprimimos desde las emociones y lo difícil que se hace cambiar las palabras una vez dichas.

¿Por qué ser impecable con las palabras? porque la palabra impecable significa "exenta de pecado", quiere decir no usar las palabras en contra de nosotros.

Segundo acuerdo:

No te tomes nada personalmente.

No debemos tomarnos las palabras de los demás ni sus acciones de modo personal. Recordemos que lo que existe son interpretaciones de los hechos, ya que cada persona tiene su propio mundo de creencias, sus propios acuerdos, y lo que dice o hace no tiene que ver con nosotros ni con nuestro mundo, sino con el de esa persona.

Dice la sabiduría tolteca: "No te tomes nada personalmente porque, si lo haces, te expones a sufrir por nada".



Tercer acuerdo:**No hagas suposiciones.**

El hacer suposiciones siempre nos trae decepciones o engaños. Nos pasamos la vida suponiendo cosas que no son ciertas, que creemos ver o saber. Este tercer acuerdo va de la mano con el segundo de no tomarse nada personalmente.

«La manera de evitar las suposiciones es preguntar. Asegúrate de que las cosas te queden claras. Si no comprendes alguna, ten el valor de preguntar hasta clarificar todo lo posible, e incluso entonces, no supongas que lo sabes todo sobre esa situación en particular.

Todo el mundo tiene derecho a contestarte sí o no, pero tú siempre tendrás derecho a preguntar.»

Cuarto acuerdo:**Haz siempre tu máximo esfuerzo.**

Este acuerdo es el que permite que los otros acuerdos se conviertan en hábitos internalizados dentro de nosotros.

Se trata de dar siempre lo mejor de uno en cualquier situación. Si hacemos nuestro mejor esfuerzo, nunca nos sentiremos culpables de no haberlo intentado lo suficiente, no sentiremos frustración ni sentimientos de culpa.

Hacer nuestro máximo esfuerzo y disfrutarlo es aceptarnos a nosotros mismos sin reproches ni quejas. Si damos lo mejor de nosotros en cada acción, a pesar de que no logremos nuestra meta, no podremos sentirnos frustrados o fracasados, simplemente no estaba para darse, pero no por no haberlo intentado con nuestro mayor esfuerzo.



Reseña de la Escuela Mesoamericana de Liderazgo

La Escuela Mesoamericana de Liderazgo nace en el seno de la Alianza Mesoamericana de Pueblos y Bosques, con el fin de formar jóvenes líderes en un sentido amplio, es decir, individuos que conocen los principios y leyes universales del pensamiento, de la sociedad y de la naturaleza que les permitan gradualmente desarrollar su pensamiento crítico, capacidad de análisis de su entorno y el autoanálisis como método para fortalecer su carácter como líderes con valor humano. Los jóvenes que se forman como líderes tendrán una mirada crítica y propositiva ante los diferentes problemas que enfrentan hoy en día en nuestra sociedad.

Para fines pedagógicos, esta serie de guías metodológicas facilita el proceso de enseñanza-aprendizaje teniendo como base un enfoque constructivista, coherente con la escuela de la praxis, la escuela de la pregunta, que se vincula intrínsecamente con la filosofía, como búsqueda de la sabiduría y del conocimiento. La enseñanza bajo este enfoque se concibe como un proceso a través del cual se ayuda, apoya y dirige al estudiante en la construcción del conocimiento; se trata de ir de lo simple (conocimiento intuitivo) a lo complejo (conocimiento formal, científico).

Se pretende que los jóvenes, que se vienen formando, aumenten su confianza, su capacidad de asombro, eleven su autoestima, descubran su identidad individual y colectiva, recuperen valores y mejoren sus capacidades para enfrentar la vida cotidiana con actitud filosófica, a la vez que desarrollen nuevas habilidades técnicas.

La guía de cada sesión indica al facilitador los temas en los que debe de profundizar, para abrir la puerta del diálogo en cada uno de los momentos de los talleres. En este contexto la labor del facilitador es animar, motivar, ser ejemplo, guiar, promover la capacidad de observar, comparar, demostrar, ejemplificar y sintetizar para llegar a una conclusión colectiva.

La fase 1 aborda la parte filosófica, que es prácticamente la identidad y la alta empatía que debemos tener como seres humanos.

La educación formal trata al individuo como objeto, como recipiente que hay que llenar de información y convertirlo en un autómatas que solo recibe órdenes sin cuestionarlas. Al contrario, la escuela de la pregunta es donde, a través del diálogo, nos empezamos a cuestionar sobre ¿quién soy?, ¿qué soy?, ¿de dónde vengo? y se empieza a abrir un abanico de interrogantes en las que el individuo empieza a conocerse a si mismo para después conocer todo su entorno, la identidad individual y colectiva: ¿quiénes somos? y ¿por qué somos como somos?.

Créditos

- **Supervisión:** Marcial López, Manuel Martínez y Carolina Alvarado
- **Mediación pedagógica y edición:** Pascal Chaput
- **Fotografías:** archivos ACOFOP
- **Diseño:** Enmente, Noviembre 2020



UNIÓN EUROPEA



COOPERACIÓN >

Proyecto: Gobernanza Forestal

Gobernanza Forestal desde los Pueblos Indígenas
y las Comunidades Forestales para REDD+ y FLEGT

La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de la Alianza Mesoamericana de Pueblos y Bosques y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.