

Conclusiones MESA 6

Liderazgo: Trabajar por un objetivo común

Los coordinadores no mostraron problema para entender las instrucciones de la dinámica y rápidamente se hicieron notar aquellos que mostraron con rapidez su disposición por ofrecer alternativas para formar los equipos y a su vez fueron los que fueron designados como los respectivos líderes de cada equipo.

Sus sketches fueron ejemplos reales de los problemas que enfrentan en las áreas; reconocieron que están con una gran responsabilidad de liderazgo y que no siempre saben manejar la serie de problemas que van acompañadas con la experiencia del servicio siendo muy fácil —por desconocimiento o falta de apadrinamiento— engancharse en caer en hábitos intransigentes.

Muchos detectaron que en su camino ya existen hábitos que les facilitan ciertas actividades acompañadas a su servicio pero abiertamente aceptaron que aún necesitan guía, apadrinamiento y capacitación.

Aspectos y herramientas para lograr una comunicación eficaz

El ejercicio de saber escuchar les dio una perspectiva rápida y real de de que tan desarrollada tienen esta habilidad, muchos se mostraban preocupados por memorizar la información que recibían; en las presentaciones alguno olvidaron grandes partes de la información que se les compartió, algunos reconocieron como los ruidos mentales y externos les afectaron y otros simplemente tomaron como justificación que tienen problemas para retener información, sólo algunas voces aisladas encontraron la clave del ejercicio tímidamente diciendo a voz baja que: “no escuchamos para comprender”, la apreciación en mayoría es que se desesperan y desgastan para hacerse entender pero nunca pensaron en la posibilidad de primero entender, saben que existe un gran problema de comunicación que termina en informes totalmente distorsionados y que genera confusiones entre los mismos servidores y Comunidad.

Primero lo primero: aspectos para lograr una buena planeación de proyecto.

Los coordinadores de segundo año mostraron objetivos muy precisos y claros, su experiencia les ha ayudado a no divagar en planes dispersos y escribieron de manera clara y directa un objetivo, a diferencia de los coordinadores de primer año que escribían objetivos queriéndose comer “es pastel” completo sin ser muy realistas ante la problemática que los objetivos traían consigo; un ejemplo de ello es el siguiente objetivo: “que todos los distritos adopten a un profesional y le obsequien una suscripción”, ¡suena genial! pero la estrategia y los pasos a dar no eran claros y precisos, no existe una orientación para aterrizar los objetivos a estrategias de pasos claro y precisos para poder alcanzarlos.

A partir de este ejercicio se percibe la importancia de la ayuda y orientación del coordinador que termina su periodo, si bien es cierto que ya no tiene responsabilidad todos tienen muy presente que con ayuda y orientación su servicio hubiera sido comprendido y dominado en menor tiempo; de aquí que se forma un compromiso personal para ayudar al siguiente servidor.

Plenitud digital: nueva herramienta para transmitir el mensaje

Se notaba la tensión de los coordinadores inexpertos frente a una computadora, pero entendieron que acercarse a la tecnología es un miedo que hay que vencer, esto mejorará —en opinión de los coordinadores avanzados— su desempeño ante el producto Plenitud Digital; es real que si ya experimentaron vencer la resistencia al cambio podrán entender al compañero que aún está con reservas ante este nuevo producto; miedo, vergüenza, resistencia, apatía son algunos sentimientos que los mismos coordinadores reconocieron sentir cuando el reto de usar este producto se les presentó.

Aún existe mucha confusión y mal uso en términos como *suscripción*, *renovación*, *motivación* y *promoción*. Además quedó evidenciada la falta de comunicación interna en OP pues no pudimos aclarar dudas concernientes a información de dominio interno.

Construyendo juntos un legado de amor

En gran medida se dio manifestado por los propios coordinadores un compromiso personal de dar lo que les hubiera gustado recibir; los coordinadores tienen muy presente todos los problemas a los que se tuvieron que enfrentar y sobre todo la apatía y la indolencia con la que un coordinador saliente puede manifestar ante la petición de ayuda del nuevo coordinador.

Es muy fácil tomar actitudes que no ayudan al nuevo servidor sobre todo cuando ya se está contaminado de problemas personales en el área, ellos reconocieron que existen momentos en que pensamientos egoístas y de resentimiento surgen por la problemática que en ocasiones los hace perder la perspectiva espiritual del servicio.