
ICANN75 | Reunión General Anual – Taller de creación de capacidades de At-Large: el arte del liderazgo
Miércoles, 21 de septiembre de 2022 – 15:00 a 16:00 KUL

YEŞİM SAĞLAM:

Hola y bienvenidos al taller de creación de capacidades: El arte del liderazgo. Soy Yeşim Sağlam y seré la coordinadora de la participación remota para esta sesión.

Por favor, tengan en cuenta que esta sesión está siendo grabada y que se rige por los estándares de comportamiento esperado de la ICANN. Durante esta sesión, las preguntas o comentarios que se envíen en el chat serán leídos en voz alta si se encuentran en el formato indicado tal como se explicó en el chat.

Para participar mediante audio, si se encuentran conectados remotamente, por favor, esperen a que se mencione su nombre y por favor habiliten su micrófono de Zoom. Para quienes se encuentran presentes en la sala, por favor, levanten la mano en Zoom y una vez que se mencione su nombre, por favor, habiliten su micrófono de mesa. Para el beneficio de los demás participantes, por favor, mencionen sus nombres para los registros y hablen a una velocidad razonable.

Nota: El contenido de este documento es producto resultante de la transcripción de un archivo de audio a un archivo de texto. Si bien la transcripción es fiel al audio en su mayor proporción, en algunos casos puede hallarse incompleta o inexacta por falta de fidelidad del audio, como también puede haber sido corregida gramaticalmente para mejorar la calidad y comprensión del texto. Esta transcripción es proporcionada como material adicional al archivo, pero no debe ser considerada como registro autoritativo.

Los participantes presenciales pueden tomar un receptor y utilizar sus propios auriculares para escuchar la interpretación. No obstante, por favor, recuerden quitarse los auriculares cuando utilicen los micrófonos de la mesa para evitar cualquier interferencia. Los participantes conectados remotamente pueden acceder a la interpretación mediante la barra de herramientas de Zoom. Ahora sí, voy a darle la palabra a Hadia Elminiawi, presidenta del grupo de trabajo de los talleres de creación de capacidades de At-Large.

HADIA ELMINIAWI:

Gracias, Yeşim. ¿Podemos por favor colocar en pantalla la diapositiva? Bienvenidos a todos. Soy Hadia Elminiawi. Soy la presidenta del grupo de trabajo de talleres de creación de capacidades de At-Large. Estoy aquí con Sarah Kiden y Cheryl Langdon-Orr. Esta sesión es parte de la serie de talleres de creación de capacidades: “El arte de...”.

En este caso este taller versará sobre el arte del liderazgo, donde vamos a indagar en la experiencia de los líderes. Este taller va a brindar aportes interesantes, valiosos en las habilidades para un liderazgo exitoso. Esta es una sesión interactiva. Vamos a utilizar un Jamboard. Si no han utilizado Jamboard anteriormente, no se preocupen. Los vamos a ayudar. También siéntanse libres de decir si no saben qué hacer o cómo hacer algo en Jamboard.

Para poder acceder a la herramienta Jamboard tienen que hacer clic en el enlace colocado en el chat. Creo que también está en la presentación que está en la agenda. Ahora voy a darle la palabra a Sarah para que ella nos cuente sobre los rotafolios que tenemos en la sala.

SARAH KIDEN:

Hola a todos. Soy Sarah Kiden. Estuvimos experimentando y, como dijo Hadia, queremos que esta sesión sea muy interactiva. Tenemos dos rotafolios en diferentes partes de la sala y durante la sesión o después o incluso mañana si quieren contribuir vamos a dejar esto hasta la última sesión de mañana. Para los participantes remotos, Yeşim va a publicar las ideas en el chat. Por ejemplo, el primero dice: “Creo que un buen líder es...” y allí ustedes pueden dar el ejemplo que deseen. La idea dos: “Yo aspiro a ser...” y allí ustedes pueden indicar a qué aspiran. Para la participación remota, cuando respondan, por favor, indiquen si van a estar aportando sobre la idea número uno o si van a aportar sobre la idea dos. Después de la sesión vamos a compartir lo que ustedes han aportado. Quizá lo haremos también en las próximas reuniones de creación de capacidades.

HADIA ELMINIAWI:

Muchas gracias, Sarah. Ahora vamos a pasar a la primera diapositiva que está en Jamboard. No sé si ustedes han podido

acceder. Tenemos algunos minutos. También tenemos el enlace al Jamboard en el chat. El estudio académico nos ha dado más de 850 definiciones de liderazgo. En esta sesión no vamos a hablar de definiciones. Pueden leer las definiciones en los libros. Nosotros nos vamos a centrar en las prácticas y en los actos del liderazgo sobre la base de las habilidades y experiencias o conocimiento compartido. Pasemos a la próxima diapositiva, por favor.

La primera pregunta es la siguiente: ¿Cree que el liderazgo es un mandato superior que reside entre algunos pocos que lo practican? Allí tienen sí y no. Tienen que colocar su respuesta en el círculo. Yeşim, por favor, ¿podría mostrar cómo coloca su respuesta en el círculo?

CHERYL LANGDON-ORR: Todos pueden jugar con esto. Tienen que ir al Jamboard, votar por sí o por no, y colocar la respuesta en los círculos correspondientes. La pregunta es cuántos de ustedes piensan que el liderazgo es un llamado superior y que pertenece a un grupo reducido de personas.

TOMMI KARTTAIVI: Me parece que hay que tener permiso para acceder al Jamboard.

CHERYL LANGDON-ORR: Bueno, creo que tendría que estar configurado para que todos pudieran acceder.

HADIA ELMINIAWI: A ver, unos segundos, por favor. Bien. Ya está concedido el acceso. Por favor, intenten nuevamente. En esta parte lo que queremos saber es qué es el liderazgo y qué es el liderazgo dentro del contexto de la ICANN. Pensemos en el liderazgo como en una serie de prácticas y habilidades. Una serie de prácticas que se repiten y que a lo largo del tiempo van a continuar formando un liderazgo automejorado. Pasemos por favor a la siguiente diapositiva.

Entonces, ¿qué es el liderazgo? Allí, una vez más, tienen algunas notas. Ustedes pueden arrastrar esas notas al círculo si piensan que es una habilidad, por ejemplo.

ORADOR DESCONOCIDO: El permiso dice solamente de lectura.

CHERYL LANGDON-ORR: Yeşim, por favor, ¿podríamos verificar los permisos? Todo esto se configuró para ustedes. Soy Cheryl Langdon-Orr, por si no me conocen. La idea de esto es guiarlos a pensar qué creen que es el liderazgo porque todos tenemos nuestras experiencias y vamos

a analizar diferentes tipos de liderazgo como modelo. Definitivamente ya todos somos líderes en esta sala porque si están aquí sentados al menos han sido autoseleccionados para tener un cierto rol de liderazgo y actuar en pos del mejor interés de los usuarios finales y sus comunidades. Todos ustedes son líderes. Somos todos líderes en realidad. La idea es darles la oportunidad de pensar, de analizar o reflexionar sobre cuál es el estilo de liderazgo, cuál sería su estilo de liderazgo propio y, lo más importante, qué cosas quisieran ustedes cambiar. No sé si tenemos ahora todos los permisos abiertos. ¿Todo bien? Perfecto. Excelente.

HADIA ELMINIAWI:

Avancemos entonces. Ahora sí pueden arrastrar las notas que quieran al círculo. Podemos pensar en el liderazgo como una consistencia. Para eso hay que usar ciertos métodos y continuar con ellos hasta formar hábitos. Pueden ser pequeños actos que con el tiempo son ya costumbres. Conforme se repiten esos actos, uno los comienza a dominar.

Hacer las cosas bien también es una habilidad importante. Las cosas pequeñas hechas de manera correcta crean respeto y construyen la confianza en un equipo. El liderazgo no puede ser alterado. Puede ser listo, divertido o ser gracioso pero eso no hace que uno sea un líder. El líder tiene que crearse con

paciencia y con conciencia. El liderazgo también es una serie de características que se aprenden de la práctica del trabajo.

Hoy vamos a hablar del arte del liderazgo y qué es eso. El liderazgo está creado sobre una serie de prácticas pero el juicio de elegir cuándo utilizar o implementar un cierto hábito, eso se denominado el arte del liderazgo. El liderazgo se aprende. Hay ciertas habilidades que uno aprende del trabajo que hace. Quizá aquí tenemos muchos grados académicos que realmente enseñan sobre el liderazgo. Pasemos por favor a la siguiente diapositiva.

Aquí hablamos del liderazgo en el contexto de ICANN. Yo solo coloqué dos notas pero los invito a que ustedes hagan sus propias notas y las coloquen aquí en Jamboard. Para poder hacer esto tienen que ir al cuarto icono en la parte superior, los que están a la izquierda. Hacen clic en ese icono y arrastran. Yeşim, por favor, ¿nos podría mostrar? ¿Nos ayuda con uno? No, no, no. A la izquierda, por favor. Los iconos que están a la izquierda. Allí, ese. Ustedes hacen clic aquí. Escriben lo que quieran y lo guardan. Así se crea la nota para pegar en Jamboard.

Yo coloqué solamente dos. Liderazgo colaborativo y manejo del conflicto. ICANN, como sabemos, es un modelo de múltiples partes interesadas y, por lo tanto, requiere un patrón de

liderazgo colaborativo sólido. Como esto se da dentro del contexto de la ICANN, tiene que ver con darle la posibilidad a la gente de que trabaje en forma conjunta, que comparta responsabilidad y que colabore para abordar diferentes cuestiones.

El liderazgo colaborativo se refiere al estilo de liderazgo y es el estilo que parece más efectivo. Practicar el liderazgo colaborativo es importante dentro del modelo de múltiples partes interesadas porque los enfoques que funcionan en escenarios donde los líderes tienen autoridad formal probablemente no tengan éxito aquí.

Otro punto dice: “Manejar el conflicto”. El conflicto surge cuando las partes o los individuos tienen diferentes intereses y luchan de manera poco productiva a lo largo del tiempo para negociar. Nosotros, como comunidad, hemos presenciado esto durante nuestros PDP en muchas oportunidades. Tenemos aquí otra nota que habla de la diversidad, de la facilitación, de empoderar a las comunidades. Muy bien. El Jamboard va a seguir abierto y ustedes lo tienen que seguir actualizando. Luego vamos a recabar toda la información. El Jamboard quizá lo podemos dejar abierto unos 10 días, si les parece.

CHERYL LANGDON-ORR: Sí por ejemplo alguien dijo lo que quería decir usted, está bien. Lo vamos a contar también. Esto nos da una idea de cómo funciona. Esto nos lo llevamos de esta primera introducción, que es empezar a trabajar en el desarrollo del liderazgo. Esto ayuda a desarrollar las habilidades y saber qué tenemos que tener para poder avanzar en el programa. Espero que los ayude en su trabajo futuro.

HADIA ELMINIAWI: Gracias. Pasemos a la próxima diapositiva, por favor. Veo que hay muchas notas. Estilos de liderazgo y la ICANN. No todos los tipos y estilos de liderazgo pueden ser utilizados en las distintas partes de la ICANN o más generalmente conocido como el modelo de múltiples partes interesadas. Tenemos un círculo que dice sí y otro que dice no. Si ustedes piensan que hay un tipo o estilo de liderazgo que puede funcionar dentro de ICANN lo tienen que arrastrar al círculo que dice “Sí” y si piensan que no podría encajar dentro de ICANN, lo tienen que arrastrar al círculo que dice “No”. Les vamos a dar 20 segundos para que lo hagan. 30 mejor.

CHERYL LANGDON-ORR: Qué bueno ver que ya hay varias notas que están en los círculos. Debo decir que no hay preguntas o respuestas correctas o erróneas en este ejercicio. Todas estas habilidades, todas estas

notas son muy relevantes. Son muy importantes. Lo que queremos saber es no necesariamente lo que ustedes están haciendo en su industria tecnológica o de manufactura o en su compañía o en su mundo sino más bien qué tienen que hacer para lograr el mejor liderazgo posible dentro del contexto de la ICANN. Eso es un tanto distinto porque vamos a estar abordando o manejando distintas cuestiones.

HADIA ELMINIAWI:

Como dije entonces, Jamboard va a quedar abierto después de la sesión y se va a continuar actualizando con las respuestas sí y no. Pasemos a la próxima diapositiva, por favor. Aquí hay un breve ejercicio para ustedes, para que identifiquen su estilo de liderazgo. No les vamos a decir cuál es su estilo. Ustedes tienen que darse cuenta de cuál es el estilo propio. Aquí hay algunas preguntas con opciones múltiples de respuesta para que ustedes se den cuenta o puedan dilucidar qué tipo de liderazgo tienen. Sí, pueden agregar si hay un conflicto serio con el equipo, por ejemplo, ¿qué hacen? A, B o C. Yo confío en miembros del equipo: Mucho, no mucho, en absoluto.

CHERYL LANGDON-ORR:

Espero no ver muchas respuestas naranjas en la segunda pregunta. Cuando hablamos de políticas, si no confían en los otros, díganlo para que podamos hacer algo.

HADIA ELMINIAMI:

Pasemos a la siguiente diapositiva, por favor. Como dije, la herramienta va a seguir abierta. Siguiendo. “Algunos de los miembros de mi equipo tienen muchas habilidades y están altamente motivados. Los dejo en libertad para que obren su magia. A menudo tenemos sesiones de planificación creativa o las tienen conmigo o están sujetos a estrategias de trabajo y procesos como todos los demás”.

La otra pregunta. La mejor manera para mí de garantizar que mi equipo cumple con los objetivos es liderar desde el frente, fomentar la participación o a menudo delegar. Pasemos a la siguiente, por favor. Sí. Soy bastante estricta. Les voy a dar más tiempo. La cinco dice: Tenemos un plazo de ocho horas para un proyecto que creo que requiere 16 horas de trabajo. ¿Qué hacemos? Confiamos en el plazo y dejamos que trabajen, sabemos lo que tienen que hacer. Les pido a los miembros de mi equipo cuál piensan que es la manera más rápida de llevarlo adelante. Emito instrucciones y plazos para cada uno de los miembros del equipo.

El rendimiento pobre debería: Ser castigado para que no vuelva a pasar otra vez. Hablar con el individuo para que podamos aprender. Dejarlo, porque ya se solucionará solo. Pasemos ahora a la siguiente diapositiva.

Necesito desarrollar y aplicar una nueva estrategia en las redes sociales. Confecciono la estrategia yo mismo y se la vendo al equipo. Le digo a mi equipo cuál es el desafío y le pido sugerencias sobre cómo llevarla adelante. Le cedo el proyecto a mi equipo y a los miembros. Les pido que me traigan un plan.

Una vez más, tienen que identificar su estilo. No hay respuestas correctas o respuestas erróneas. Simplemente tienen que colocar la respuesta que ustedes creen que se aplica a cómo ustedes reaccionarían si se encontraran en esa posición.

Le dejaría a mi equipo tomar la decisión, tomaría la decisión pero no hasta que mi equipo me dé sus aportes, tomaría la decisión pero no hasta contarle a mi equipo mi fundamento. Pasemos a la siguiente diapositiva, por favor, porque nos estamos quedando sin tiempo.

CHERYL LANGDON-ORR: No nos estamos quedando sin tiempo. Este es todo el tiempo que has utilizado. Vamos bien.

HADIA ELMINIAMI: Tengo a alguien nuevo en mi equipo. Les permito que ellos descubran cuál es la mejor manera de trabajo. Los invito a reuniones de trabajo colaborativas. Me siento con ellos hasta que entiendan el proceso y la calidad que yo espero.

Pienso que los grandes líderes: Saben más, por eso son líderes. Son humildes y entienden que el equipo trabaja mejor de manera colectiva. Dan al equipo suficiente espacio para continuar. Nuevamente, estas diapositivas seguirán abiertas. Pueden jugar con ellas cuando tengan tiempo. Volveremos a ver las diapositivas. Vamos a filtrar lo que tenemos allí y trataremos de sacar conclusiones. Si podemos pasar a la siguiente diapositiva, por favor.

Cuando me preguntan si me gusta servir a mi equipo: No estoy seguro. Sí, seguro. Frunzo el ceño.

He notado que un miembro de mi equipo está desmotivado. Yo: Me aseguro de que esté siguiendo los procedimientos correctamente. Hago un esfuerzo extra para asegurarme de que se involucre en las conversaciones del equipo. Echo un paso atrás porque posiblemente necesite espacio.

Esta es la última pregunta de las opciones múltiples. Elijan uno de estos. A, B o C. Tenemos tres estilos de liderazgo. Su estilo de liderazgo: Usted comúnmente adopta un estilo autoritario. Usted se inclina por un estilo de liderazgo participativo. Su estilo de liderazgo es siempre delegar. Le da a su equipo libertad de que ellos decidan cómo trabajan para llegar a sus metas. Nuevamente, elijan su opción y pónganla ahí. También quisiera decirles que no sabemos quién pone qué. Es totalmente

anónimo. No sabemos si yo puse B o si Sarah puso C. Esto es bueno porque pueden jugar con esto de manera intercambiable. Yo no sé lo que puso Cheryl, lo que puso Sarah.

CHERYL LANGDON-ORR: Yo no he puesto nada.

HADIA ELMINIAMI: Yo tampoco. ¿Podemos seguir con la siguiente diapositiva, por favor? Siguiendo diapositiva, por favor. ¿Puede pasar a la siguiente diapositiva, por favor? La última pregunta de esta parte es: ¿Lo tengo? ¿Es el tipo de estilo correcto? Si no lo es, ¿cómo hago para cambiarlo? Estas son preguntas que no vamos a responder por usted. Usted debe responderlas por sí mismo. Hágase estas preguntas no una vez sino varias veces al año. La respuesta puede variar. Responder estas preguntas le permite hacerse un panorama mental de dónde está y de qué le falta.

Por ejemplo, a mí me falta tal o cual característica, o tal o cual destreza. Vamos a decir que puede ser gestión del tiempo. Vamos a decir qué es gestión del tiempo. En ese caso qué hace usted. Empieza a practicar esta destreza que le hace falta. Usted empieza a hacerlo repetitivamente y durante un tiempo determinado, y puede hacerlo con todo. Es algo que puede intentar con varias cosas. Elija entonces una cualidad que

quisiera tener y no tiene, y empiece a practicarlo durante tres meses. Se sorprenderá luego de estos tres meses al verse nuevamente cómo ha mejorado muchísimo en eso. Con el tiempo, esa característica se convierte en un hábito y se hará experto en ello. Simplemente tiene que hacerlo una y otra vez hasta que pueda dominarlo. Vamos a mencionar muchas cosas. Cosas que se han mencionado hoy y cosas que no se han mencionado y usted quisiera intentar. Eso es algo que usted puede repetir durante meses hasta dominarlo. Ese es un ejercicio. Siguiendo diapositiva, por favor. Cheryl.

CHERYL LANGDON-ORR: Bonitas imágenes. Sigamos utilizando, por favor, sus notas virtuales. Si vamos a ver la herramienta de Jamboard, pueden inclusive escribir una propia. Hemos elegido las más populares y no ignoramos sus aportes en caso de que escriban algo que no está en la lista.

Estas imágenes de colores bonitos que ven están allí para mostrarles a ustedes cuánta diversidad existe en el mundo académico sobre el tema del liderazgo. Como dijo Hadia al principio, hay más de 800 definiciones oficiales de lo que es el liderazgo y los estilos de liderazgo. A menos que usted vaya a pasar el resto de su carrera trabajando en el modelo que sea, en

algunas industrias algunos estilos han demostrado a través de la experiencia que funcionan mejor.

Si usted está en ventas, usted encontrará que puede desarrollar ciertas destrezas, ciertas características que le ayudarán a cerrar su venta. Muchas de las cosas que busque, si está en esta área de estudio, dado que es un ente de estudio bastante amplio, hay muchas soluciones que le van a decir: “Esto es lo que usted necesita. Estas son las destrezas que usted necesita”.

Recuerden siempre preguntarse a quién le están vendiendo esto. Esto es para uso comercial, esto es para fabricantes. ¿Para qué industria? ¿A qué industria va dirigida esta literatura? Para aplicar esas herramientas que son muy válidas al liderazgo dentro de un modelo de múltiples partes interesadas y gestión y el apoyo a voluntarios, no es una tarea fácil.

Empiezo entonces por decirles a todos que, por definición, al estar ustedes aquí, ya se han proclamado líderes y tienen lo suficiente para haber llegado aquí. Ustedes han tomado la postura de liderar, de representar los intereses de su comunidad. Eso es una elección natural de liderazgo.

Lo que el grupo de Hadia está tratando de hacer es optimizar esto para su uso dentro de ICANN. Si ustedes participan de esta trayectoria con nosotros, si se atreven, si se comprometen, si practican las partecitas, como Hadia, encuentra qué es lo que te

falta y cómo puedes mejorar. En la parte de gestión de tiempo o lo que sea, trabájeno y vamos a ver cómo le va.

Ustedes en esta trayectoria se convierten en los mejores líderes que pueden ser en el contexto de ICANN. Adivinen qué es lo que eso va a hacer por ustedes en el mundo real. Saben que hay un mundo real más allá de ICANN. Yo sé que quizá ya a estas alturas nos olvidamos de eso pero existe un mundo real más allá de este y eso lo va a hacer un mejor líder indistintamente de su industria.

Estas son las destrezas que lo van a pulir para transformarlo de un buen líder en un líder extraordinario. Recuerden, vean sus destrezas de liderazgo en función de ICANN y con esto se estarán haciendo un favor a ustedes mismos. Hay un llamado a la acción. Eso es una destreza que algunos líderes consideran importante. Vamos a ver la siguiente diapositiva.

Bien. Vamos a ahondar un poco en esto y les pido disculpas porque no estamos trabajando con PowerPoint. Quizá tenemos que poner esto en algún módulo de aprendizaje de ICANN para que puedan verlo más. Quizá el nuevo presidente de ALAC pensará que eso es una buena idea, tenerlo todo en una sola pantalla. Pero esto es un Jamboard.

Aquí estamos hablando de cosas que ustedes tienen que leer más tarde. En general, tal como lo hemos dicho, creemos que de los estilos más comunes o categorías más comunes de liderazgo,

si vemos en la parte de los estilos de ventas y los estilos de relatoría, ustedes podrán encontrar las cosas que más le funcionen dentro de lo que es el contexto de ICANN.

Vamos a ver entonces por unos momentos cuáles son las palabras que están relacionadas con el estilo de ventas versus el estilo de relatoría. No hay uno que sea bueno y el otro malo. No hay correcto o incorrecto. Ambos funcionan pero si usted va a desarrollar un estilo de venta, entonces posiblemente hay que pensar en un enfoque más democrático para las cosas. Usted piensa que está sirviendo a la comunidad. Usted puede liderar desde el frente al lado de la gente o desde atrás. Eso le va a ayudar a desarrollar su estilo de liderazgo de ventas a su manera.

Aquí no estamos hablando del servicio de liderar. Esto es liderar desde atrás. Ese es el tipo de liderazgo donde usted exhorta, donde usted apoya y que encontramos a menudo en estos estilos de venta, como les llamamos. ¿Por qué le llamamos estilo de liderazgo de ventas? Porque tienen esa capacidad de exhortarle a usted a que comparta una visión en particular, sea la del grupo, que la han desarrollado, o que vienen los nuevos y le venden el concepto al grupo. Eso puede ser muy útil. Vamos a ver muchas personas que están haciendo eso en los foros y van a decir: “Esta es mi idea. Síganme”.

Vamos a hablar de los estilos de liderazgo con relatoría. Ciertamente son estilos muy exitosos. No deben ser ignorados. Funcionan muy bien en varias áreas pero frecuentemente están relacionados o ligados a modelos jerárquicos. No hay que ignorarlos pero pregúntese a sí mismo si este es el conjunto de destrezas que debe desarrollar para su rol dentro del contexto de ICANN. Pueden ser perfectas para su empleo.

En la parte de abajo, en la última sección, vemos una subdivisión del estilo de venta y el estilo de relatoría. Esa gráfica muestra las diferentes nomenclaturas y los tipos de liderazgo, ya sea para el estilo de venta o estilos de relatoría. Ese es el ciclo. Usted puede ir transicionando desde una destreza a la otra. No es algo fijo. Si va analizándolo puede ir buscando cuál es el que cumple con el propósito que usted se ha fijado. Este es un diagrama más sencillo. Si quiere más complejidad ciertamente podemos darles otros más complejos pero prefiero no hacer eso.

Ahora van a hacerles jugar con el rotafolio. Vamos a la siguiente diapositiva antes de eso. Bien. Aquí tenemos entonces un poco más del desglose de lo de autocrático y el democrático. Aquí hay ventajas y desventajas. Vamos a trabajar en qué es lo que estamos cómodos haciendo o no. Si su inclinación natural no es ser alguien que discipline a los otros, entonces quizá deba modificar esa tendencia para ser más exitoso. En este punto vamos a darle la palabra a Sarah. Sarah va a enseñarles a hacer

unas cuantas cosas. Los que no están participando con Sarah pueden ir viendo estas notitas que tenemos aquí.

SARAH KIDEN: Gracias, Cheryl. Gracias, Hadia. Los invitamos a todos a que se paren. Les vamos a dar 10 minutos para que escriban sus notitas, se pongan de pie y escriban algo en el rotafolio. Los que están en Zoom, por favor, recuerden poner el tipo de estilo, si es democrático o empático. P1, democrático; P2, empático.

CHERYL LANGDON-ORR: Mientras Sarah les ayuda y buscan sus notitas, sugiero que ustedes pueden ir leyendo las que están en pantalla. Piensen que esto es una pequeña selección de cosas que hemos identificado en varias áreas, no solamente en ICANN, como por ejemplo empezar las reuniones a tiempo. Terminar las reuniones a tiempo, también es otro buen hábito. Si hay algo que falta en eso y hay mucho que falta en eso y usted está cómodo, usted puede agregar su notita en esta diapositiva. Son 10 minutos y ya empezó a correr el reloj. Dejen de ver la banca en línea. Dejen de contestar correos. Dejen de comprar en línea. Vamos a hacer esto.

HADIA ELMINIAMI: Luego vamos a analizar las herramientas y las trampas de las herramientas después de este ejercicio.

SARAH KIDEN: Perdón. Creo que no expliqué el ejercicio bien para los participantes en línea. La nota uno dice: “Creo que un buen líder es...” Allí ponen P1 y colocan lo que ustedes piensan que es un buen líder. Por ejemplo, ser un buen mentor. “P1: Mentor”. Para la nota dos: “Aspiro a ser un líder ...” y allí ponen “P2”: y completan con el adjetivo correspondiente.

CHERYL LANGDON-ORR: Damas y caballeros, les quedan dos minutos antes de que les pidamos que vuelvan a la mesa. Quedan dos minutos.

HADIA ELMINIAMI: Por favor, vuelvan a sus asientos para que podamos volver al Jamboard. Esta diapositiva tiene notas que incluyen algunas prácticas que podrían ser de utilidad. Tiene habilidades, acciones prácticas que podrían ser de utilidad. Por ejemplo, qué necesito para estar preparado para cada reunión. Esa sería una pregunta externa. Qué tengo que hacer para estar preparado para esta reunión. Por ejemplo, uno puede tener que leer cierta documentación, saber cuál es la agenda, ver cuáles son los objetivos y ver que los ítems de acción de la reunión anterior

estén finalizados, que ya se haya llevado adelante o que al menos se den a conocer. Hacen un buen uso del tiempo, llegar a tiempo. En segundo lugar, hacer un buen uso del tiempo en la reunión en sí.

Recuerden que At-Large es una comunidad de voluntarios que dedican su tiempo y esfuerzo para participar en el espacio de identificadores únicos y no utilizar el tiempo de manera inteligente implica que uno le hace perder el tiempo a la gente. Siempre recuerden cuál es el objetivo por el cual están trabajando. Cuando ustedes se encuentran en situaciones en las cuales el valor no es algo obvio, eso les puede suceder en un PDP o pueden llegar a un punto en el cual el valor que tiene eso no es obvio, no resulta obvio. No hay minutos marginales en realidad. Es la responsabilidad personal y profesional como líder del grupo crear curiosidad, entusiasmo y llevar adelante o crear un ambiente en todo momento de la reunión.

Cuando ustedes se encuentran en una situación donde el valor no resulta obvio, hay que buscarlo porque el valor siempre está presente. Incluso aunque no sea lo que ustedes pensaron o lo que iban a lograr, traten de lograr algo más que también va a ser de utilidad. Hagan un seguimiento de quién sabe qué cosa. Eso es importante en las reuniones conjuntas y en los PDP. Si ustedes hacen un seguimiento de quién sabe qué cosa, eso los va

a ayudar a utilizar de la mejor manera los recursos y a mejorar la productividad.

Ustedes saben los puntos sólidos que tiene cada uno de los miembros. Hay que leer al grupo. Hay que leer a los participantes y darles la posibilidad de hacer un uso efectivo del tiempo. Esto también va a permitir una reunión más productiva. Hagan preguntas. Es muy importante efectuar las preguntas correctas. Cuando hacemos las cartas orgánicas, lo importante es hacer preguntas. Conforme avanza la reunión y el trabajo avanza, quizá surjan más preguntas que haya que efectuar.

Tomen cosas pequeñas y practíquenlas durante algunos meses. Cuando digo esto me refiero a cosas como por ejemplo: “Hagan un seguimiento de quién sabe qué cosa”. Esto no es algo para nada fácil, aunque parezca que sí lo es. Esto los va a ayudar a sacar lo mejor del equipo. Véanse transformándose en expertos en esto. Ustedes se van a encontrar dándole forma a la productividad de su propio equipo.

Los líderes establecen el nivel de lo que es o no el equipo. Asegúrense de liderar con el ejemplo. Por ejemplo, uno puede ser responsable y de utilidad. Yo lo hago de manera repetida. Por ejemplo, yo me anoto en varias cosas. Al tiempo me doy cuenta de que estoy sobrecargada de trabajo y entonces dejo algunos compromisos.

Cuál es el defecto de esta situación. Como inicialmente no pude proactivamente evaluar cuánto trabajo yo podía hacer, le dije a mi equipo que estaba bien tomar compromiso pero en realidad no, no es correcto. Evalúen correctamente cuánto trabajo pueden hacer para no tener que dejar después de lado ningún compromiso. Compartan el conocimiento.

Cuando ustedes van a una reunión relacionada, saber información, conocer información puede ser de utilidad y la tienen que compartir con el equipo, la delegación. Demostrar confianza en su equipo cuando las cosas no salen bien. No sobrerreaccionen. Busquen el entendimiento. Acérquense al equipo. No hagan una microgestión. No castiguen.

Esas son las notas que tengo y, por supuesto, hay muchos otros puntos. De nuevo, el Jamboard va a quedar abierto. Por favor, coloquen sus notas allí. Después vamos a recabar esas notas y vamos a tratar de desarrollar un conjunto de destrezas o habilidades o una especie de herramienta como unas pautas para lo que va a ser el liderazgo de la ICANN. Pasemos por favor a la siguiente diapositiva.

En este caso vamos a hablar de los próximos pasos, del futuro, de los objetivos futuros. Como dije, nosotros vamos a ver cuáles son sus respuestas en el Jamboard. En este caso vemos prácticas que podrían ser utilizadas dentro del contexto de la ICANN. Esta

sesión fue un experimento. Cuéntenos qué les pareció, de qué manera se puede mejorar. Yo me voy a detener aquí y le voy a dar la palabra ahora a Sarah y luego a Cheryl.

SARAH KIDEN: Gracias a todos por unirse a este experimento. Cuéntenos de qué manera podemos mejorar esta sesión en el futuro.

CHERYL LANGDON-ORR: Damas y caballeros, esperamos que puedan mejorar el liderazgo y que puedan ser excelentes o sobresalir en ese liderazgo. Si encontramos la forma de hacerlo, el equipo de Hadia va a estar gustoso de asistirlos en ese viaje. Lo más importante de todo con respecto a ser un líder en un mundo voluntario es que tienen que confiar en las personas con las que trabajan y no solamente buscar que esas personas lo sigan. Eso también tiene que tener en cuenta el tiempo libre, que es valioso. Respetar, reconocer que a veces la gente va más lento de lo que uno quisiera.

Si ustedes tienen la confianza, yo puedo decir por ejemplo: “Perdón, Sarah, sucedió esto. Me pasó esto” y no hay recriminación en eso. Todo el mundo gana. Uno lo que hace es ganar confianza sobre el próximo paso y el próximo paso.

Después, por otro lado, diviértanse. No es una cuestión de vida o muerte. Es una cuestión de nombres y números. Diviértanse. Hoy

nos divertimos un poco, espero, con este enfoque un tanto diferente en lo que tiene que ver con creación de capacidades. Gracias al personal. Gracias al equipo técnico. Gracias a los intérpretes. Por ahora me despido de ustedes.

[FIN DE LA TRANSCRIPCIÓN]