

ENTREVISTA

Samuel F. Owori

CONTINUIDAD

1. ¿En qué medida es importante la continuidad para decidir el rumbo y la política de Rotary?

La continuidad es sumamente importante porque los Valores, la Visión y la Misión de Rotary deberán seguir siendo relevantes para las generaciones venideras.

Sin la continuidad, nuestros queridos valores de validez demostrada a lo largo del tiempo, dejarían de tener significado, perderían su razón de ser y carecerían de dirección y relevancia, lo cual afectaría a los socios, y estos podrían abandonar nuestras filas.

Lamentablemente, Rotary ha sufrido mucho las consecuencias de las “paradas” abruptas en nuestra marcha, debidas a la exclusiva y obsesiva concentración de algunos líderes en los proyectos de su propio año.

La continuidad es importante porque requiere una buena planificación sucesoria, además de una estrecha colaboración por parte de los líderes sucesivos, en base a una Visión, una Planificación Estratégica y evaluaciones comunes, elementos fundamentales de una buena gobernanza. Puesto que dichos elementos normalmente los gestionan los líderes, la Directiva y el Consejo de Legislación, la ventaja constituye una ratificación de las políticas, el rumbo y los valores que garanticen un funcionamiento normal e ininterrumpido.

Con la continuidad se reducen las conmociones y contratiempos, y por tal motivo alabo la gestión de los últimos presidentes de RI, por su estrecha colaboración en aras de la continuidad. En su momento, este tipo de colaboración formará parte de nuestra cultura organizativa, por el bien de Rotary.

2. ¿Qué enfoque adoptaría para impulsar la continuidad?

Mi enfoque consiste en impulsar la continuidad desde arriba y desde ahí a todos los niveles de la organización.

Como no puedo saberlo todo, debo proceder con humildad y escuchar a los demás, porque necesito gente que me siga y que a la vez aporte ideas.

Asimismo, reconozco que el buen funcionamiento organizativo se hace efectivo mediante la labor de equipo y la colaboración, y, por consiguiente, los líderes, líderes electos y líderes propuestos deben propiciar estos elementos, a fin de proseguir nuestro avance a lo largo del rumbo acordado, el cual procederemos a monitorear, evaluar, continuar o modificar cada año.

Considerando que en Rotary desempeñan funciones a la vez tres líderes, me propongo institucionalizar la colaboración en aspectos de importancia entre los líderes sucesivos. Me propongo examinar los procedimientos de sucesión a fin de asegurarnos de que sea lo suficientemente firme para garantizar el debido desarrollo de los planes aprobados y no se interrumpa la continuidad.

Quisiera, además, lograr el amplio apoyo a la continuidad, sensibilizando a todo el personal y a los principales actores, a fin de obtener su confianza y compromiso, mediante una comunicación transparente y rendición de cuentas a todos los niveles.

RELACIONES Y COLABORACIÓN

3. ¿De qué manera establecería relaciones entre la Directiva, el Consejo de Fiduciarios, el secretario general y los integrantes del personal?

La relación entre Rotary International como entidad “propietaria” y La Fundación Rotaria como subsidiaria, algunas veces se ha visto enturbiada debido a diferencias de percepción y discrepancias personales.

Me propongo alentar la estrecha colaboración respecto a cuándo y cómo la Directiva y el Consejo de Fiduciarios pondrán en práctica nuevas políticas y nuevos proyectos.

Estoy a favor de la reciente experiencia de las reuniones conjuntas de la Directiva y los fiduciarios, y de comités similares, para tratar asuntos de interés común, aunque sigan funcionando como entidades legales separadas.

Los vínculos entre los dos organismos rectores y el secretario general mejorarían al redefinir sus funciones y disminuir los desacuerdos que surgen entre el presidente y los voluntarios, y el secretario general, nuestro director ejecutivo a cargo del personal.

Un estudio realizado hace cinco años reveló que hubo voluntarios que se comportaron en forma abusiva con el personal, lo cual es inaceptable. Tenemos que verificar que incidentes de ese tipo no vuelvan a ocurrir. Nuestro liderazgo y las relaciones con nuestro personal profesional, el más valioso recurso con el que cuenta Rotary, deben basarse en el respeto mutuo y el trabajo en equipo.

LIDERAZGO

4. ¿Cuáles son las tres principales características de un líder eficaz y por qué motivo es usted la persona calificada para ejercer la presidencia de RI?

Las características propias del buen liderazgo son como una especie de caja de herramientas y ninguna de ellas por sí sola resolverá todos los problemas. Pero algunas herramientas son más importantes que otras.

1. Un líder eficaz es un director de orquesta que se conduce con humildad y se interesa por servir a los demás, porque liderar no es dar órdenes sino promover la aceptabilidad y formar un equipo de trabajo. Tengamos en cuenta que los voluntarios no están obligados a seguirnos. Esta característica implica saber escuchar, participar, motivar y mantenerse en contacto con el grupo. De esta manera, el líder se gana la confianza y el respeto de sus seguidores directos y también aprende de ellos.
2. La segunda característica se centra en la visión y el conocimiento del destino hacia el que nos dirigimos y el rumbo que debemos seguir a tales efectos, para lo cual hace falta establecer una planificación estratégica, metas y hojas de ruta, y también hay que tener capacidad para monitorear, evaluar y modificar.

3. La tercera característica consiste en ganarse la confianza de los seguidores por medio de una conducta ejemplar, y una gestión transparente y justa, en la cual se rindan cuentas de la debida manera, y disminuyan los rumores y las especulaciones.

5. Si tuviera posibilidades de hacerlo, ¿qué es lo que cambiaría en Rotary?

Me apasiona dedicarme al desarrollo de la membresía y a la extensión. Es lamentable que en un mundo en el que hay 7.000 millones de habitantes y en el que nuestra organización lleva funcionando 111 años, solo tengamos 1,3 millones de socios. También me incomoda que solo tengamos un 25% de mujeres y que en muchos países la mayoría de los socios tenga alrededor de 70 años de edad.

Hay muchos lugares donde Rotary hace falta y también hay socios potenciales a los que nunca hemos invitado. Hay rotarios que una vez que ingresan cierran las puertas del club.

De manera acorde, me propongo modificar los procedimientos para la captación de socios, para que puedan solicitar el ingreso en vez de esperar a que se les curse una invitación, y a la vez pienso instituir un sistema eficaz para evaluar a los aspirantes.

Me propongo, también, considerar la admisión de los cónyuges, rotaractianos y Grupos de Rotary para Fomento de la Comunidad que implementan nuestros programas desde la base, en distintas categorías si fuera necesario.

Asimismo, establecería la obligación de que todo club con más de cinco años de antigüedad deba formar un club nuevo, a fin de duplicar el número de clubes y aumentar el número de socios en todo el mundo, prácticamente de la noche a la mañana.