

Taller de Liderazgo

Objetivo: Descubrir que somos llamados a ser líderes cristianos, conocer y llevar a la práctica las reglas esenciales para un liderazgo efectivo y así colaborar en la construcción de la Civilización del Amor.

✓ Descubre tu liderazgo.

Para lograr ser un líder efectivo es necesario plantear algunas estrategias. En nuestro trabajo como agentes de pastoral debemos ser competitivos y profesionales, eso nos exige una mejor capacitación y formación; no basta con tener buena voluntad es necesario prestar un servicio de calidad.

Dios quiere que le demos lo mejor de nosotros mismos, no trabajamos para una empresa mediocre. En quien creemos y por quien trabajamos es el Señor del cielo y de la tierra, sólo Él nos puede salvar y le da sentido a nuestra vida.

- ¿Con qué frecuencia soñamos y nos ilusionamos en hacer cosas grandes por Dios?
- ¿Estamos dispuestos a prepararnos y sacrificarnos para hacer posibles esos sueños e ilusiones?

Hay que soñar en grande, pensar en grande, hacer grandes planes, tomar grandes decisiones pero todas centradas en Jesucristo.

Jesucristo tenía grandes proyectos y el alto objetivo de salvar a la humanidad. Su vida se orientó a establecer el Reino de Dios.

“Hemos de sacar a flote lo que está dentro de nosotros y en los demás”. Esa es una tarea básica del líder. Así debe ser nuestro liderazgo en la Iglesia.

✓ Llamados a ser líderes a ejemplo de Cristo.

El principal problema en toda organización es la falta de líderes, es decir las personas con talento y muchas veces nos conformamos con la mediocridad y ni nos

preocupamos de formar gente, de capacitarla y llevarla al compromiso. Nos resignamos a ser del montón, a decir no estamos tan mal, podríamos estar peor.

Es claro que hay muchas personas que ya traen en su ser cualidades innatas para ser líderes: tienen facilidad para tratar a los demás, motivan a los que los rodean, los saben atraer. Hay otros que pretenden ser líderes con fines que no son nada cristianos: lo quieren ser a fuerzas, con actitudes de prepotencia y autoritarismo.

El líder debe crear un espacio de diálogo y comprensión para favorecer un trato humano que se fundamente en la verdad y la sinceridad.

El trato humano es indispensable, las personas son el recurso más importante de un líder, y por lo mismo en el trabajo pastoral, da pena que en el anuncio de la salvación actuemos como lunáticos, saludo si traigo ganas o trato de quedar bien con unos y a otros los humillo, eso es hipocresía y es absurdo. Debemos tratar a las personas como seres humanos y ayudarlos a realizarse, no está permitido sacar mis proyectos explotando a las personas.

Un líder necesita suavidad y firmeza, suavidad para motivar a las personas y convencerlas, firmeza para formarse objetivos, crear buenos hábitos, lograr convicciones e impulsar a la madurez y al compromiso.

Jesús a sus apóstoles les dice que el que quiera ser el primero que se haga servidor de sus hermanos (Cf. Lc. 22, 26) esto mismo pide a nosotros, que seamos continuadores de su misión en la tierra.

Para ser fieles a Jesús necesitamos cambios profundos en nuestro interior, basados en la conversión, en las estructuras de nuestra organización eclesial, en la relación con las personas, apoyados en la caridad, amor y sinceridad. Nuestro liderazgo debe inspirarse en el servicio desinteresado, en la comprensión y en el empeño por construir y fortalecer el Reino de Dios.

✓ Características del liderazgo cristiano.

Un líder trabaja siempre en torno a un objetivo, camina en la misma dirección y enseña a los demás el camino para darles confianza y seguridad.

Todo agente de pastoral debe ser un líder que se inspire en Jesús: "Yo he venido para que tengan vida y la tengan en abundancia" (Jn. 10,10).

Tomemos en cuenta los siguientes principios:

1. Soy una persona que vale mucho a los ojos de Dios. Soy su hijo y no nací para el fracaso.
2. Estoy hecho a imagen y semejanza de Dios.
3. Jesús me llama su amigo.
4. Jesús me llama a trabajar a su lado y nunca me abandona.
5. Jesús quiere que de muchos frutos de salvación.
6. Dios me dio cualidades que debo usar para su gloria y para servir a mis hermanos.

7. Tengo que alabar a Dios con mi vida.
 8. Debo trabajar para extender el Reino de Dios con creatividad e imaginación.
 9. El trabajo que hago es una aportación para el progreso del mundo.
 10. Me debo dedicar a la obra más importante de mi vida, la salvación propia y de mis hermanos.
 11. Las capacidades que tengo y el tiempo que dispongo son bendiciones de Dios que me ha dado para triunfar.
 12. En las cosas que haga, por pequeñas que sean, buscaré mi perfección y santificación.
- ✓ Trabajar y vivir para un grupo es algo muy enriquecedor y maravilloso aunque lamentablemente muchos grupos no llegan a su madurez y muchos mueren en el infantilismo y en los conflictos. Debemos superar nuestra mentalidad egoísta e individualista con afán de caciques para trabajar unidos con Cristo y nuestros hermanos en la extensión de su Reino en el fortalecimiento de su Iglesia en la que formamos parte desde el día de nuestro bautismo, todos estamos llamados a edificar un mundo nuevo con la fuerza del amor. "No nos cansemos de hacer el bien, porque si no nos desanimamos, a su tiempo cosecharemos" (Gal. 6,9)

Para compartir:

- ¿Qué ideas me parecieron llamativas y más importantes?
- ¿Qué debo hacer para mejorar mi liderazgo?
- ¿Cómo se hace para llegar a ser un líder que a su paso por la vida vaya sembrando el bien?

LAS 21 LEYES DEL LIDERAZGO (JOHN C. MAXWELL)

1. La ley del tope

La capacidad de liderazgo es el tope que determina el nivel de eficacia de una persona. Cuanto menor es la capacidad de dirigir de un individuo, tanto más bajo está el tope de su potencial. Cuanto más alto está su nivel de liderazgo, tanto mayor es su eficacia.

2. La ley de la influencia

La verdadera medida del liderazgo es la capacidad de influir en otros. Los títulos no tienen mucho valor cuando se trata del liderazgo. El verdadero liderazgo no puede ser

otorgado, nombrado, ni asignado. Sólo procede de la influencia, y esta no puede imponerse.

3. La ley del proceso

LAS CUATRO FASES DEL CRECIMIENTO DEL LIDERAZGO:

Aunque no tengas gran capacidad natural para el liderazgo, tu desarrollo y progreso probablemente se producirá según las 4 fases siguientes:

FASE 1—NO SE NO QUE NO SE

La mayoría de las personas no reconocen el valor del liderazgo. Creen que el liderazgo es sólo para unos cuantos. Esto es una lástima porque cuando un individuo no sabe lo que no sabe, no crece.

FASE 2—SE LO QUE NO SE

Por lo general, en algún momento de la vida somos colocados en una posición de liderazgo, y miramos a nuestro alrededor y descubrimos que nadie nos está siguiendo. Nos damos cuenta de que necesitamos aprender a dirigir. Y naturalmente, en ese momento el proceso puede comenzar.

FASE 3—CREZCO Y APRENDO Y COMIENZA A SER EVIDENTE

Cuando reconoces tu falta de destreza y empiezas una disciplina diaria de crecimiento en el liderazgo, comienzan a suceder cosas muy emocionantes.

FASE 4—SIMPLEMENTE ACTUÓ POR LO QUE SE

Cuando estás en la fase 3, puede ser muy eficaz como líder, pero tiene que pensar bien cada acción que haz de tomar. Sin embargo, cuando te hallas en la fase 4, su capacidad de dirigir es casi automática. Y es allí donde la recompensa es más grande que la vida. Pero la única forma de llegar a ese lugar es obedecer la Ley del Proceso y pagar el precio. "Los campeones no se convierten en campeones en el cuadrilátero —allí simplemente se les reconoce".

4. La ley de la navegación

Cualquiera puede gobernar un barco, pero se necesita que un líder planee la ruta.

Jack Welch, presidente de la General Electric, afirma: —"Un buen líder permanece enfocado... Controlar su rumbo es mejor que ser controlado por este". Los navegantes de primera categoría siempre tienen presente que otras personas dependen de ellos y de su capacidad de trazar un buen rumbo.

5. La ley de la sala de juntas

Cuando un verdadero líder habla, la gente escucha. La verdadera prueba de liderazgo no es dónde comienza sino dónde termina.

Con el transcurso del tiempo, 7 áreas clave que se revelan en la vida del líder son las que lo ayudan a avanzar como tal:

1. CARÁCTER—QUIENES SON

El verdadero liderazgo siempre comienza con la persona interior. La gente puede percibir la profundidad de su carácter.

2. RELACIONES—A QUIENES CONOCEN

Sólo eres líder si tiene seguidores, y eso siempre requiere el desarrollo de relaciones — mientras más profundas sean las relaciones, más fuerte es el potencial para el liderazgo. Entabla suficientes buenas relaciones con la gente adecuada, y puedes llegar a ser verdadero líder.

3. CONOCIMIENTO—LO QUE SABEN

La información es vital para un líder. Necesitas comprender los hechos, saber los factores envueltos, y tener una visión para el futuro. El mero conocimiento no hará líder a nadie, pero no se puede ser líder sin el mismo.

4. INTUICIÓN—LO QUE SIENTEN

El liderazgo exige más que un simple dominio de datos. Demanda la capacidad de manejar muchas cosas intangibles.

5. EXPERIENCIA—DONDE HAN ESTADO

Cuanto más grandes hayan sido los retos que ha enfrentado en el pasado, tanto más probabilidad habrá de que los seguidores te den una oportunidad. La experiencia no garantiza la credibilidad, pero motiva a las personas a darle una oportunidad de probar que es capaz.

6. ÉXITOS PASADOS—LO QUE HAN HECHO

Nada convence mejor a los seguidores que un buen historial. Cada vez que te esfuerces, corras un riesgo, y tengas buen éxito, los seguidores tendrán otra razón de confiar en tu capacidad de líder—y escuchar lo que yo tengas que decir.

7. CAPACIDAD—LO QUE PUEDEN HACER

Lo básico para los seguidores es lo que el líder sea capaz de hacer. Esa es la razón principal de que la gente te escuchará y te reconocerá como su líder. Tan pronto dejen de creer que puedes rendirte, dejarán de escucharte.

6. La ley del terreno firme

La confianza es el fundamento del liderazgo. Para ganar la confianza de los demás, el líder debe ser ejemplo de las siguientes cualidades: competencia, conexión, y carácter.

7. La Ley del respeto

No se puede ser un buen líder si no se sabe respetar a las personas como soberanas, porque a la gente no se le manipula.

La gente no sigue a otros por accidente. Siguen a individuos cuyo liderazgo respetan. Por lo general, los seguidores son atraídos a personas que son mejores líderes que ellos. Usualmente, cuanto más capacidad de liderazgo tiene una persona, tanto más rápido reconoce el liderazgo —o la falta de este— en otros.

8. La ley de la intuición

Los líderes evalúan todas las cosas con pasión de liderazgo. Alguna gente nace con una gran intuición del liderazgo. Otros tienen que hacer un gran esfuerzo para desarrollarla y pulirla. Pero independientemente de cómo se produzca, el resultado es una combinación de habilidad natural y técnicas aprendidas. Esta intuición informada hace que los asuntos del liderazgo salten a la vista. La mejor forma de describir esta predisposición es la capacidad de percibir los factores intangibles, entenderlos, y usarlos para alcanzar las metas del liderazgo. La intuición ayuda a los líderes a interpretar numerosas situaciones intangibles del liderazgo:

LOS LÍDERES SON INTÉRPRETES DE SU SITUACIÓN

En todo tipo de circunstancias, captan detalles que a otros se les escapan.

LOS LÍDERES SON INTÉRPRETES DE LAS TENDENCIAS

Todo lo que sucede alrededor nuestro ocurre en el contexto de un panorama más amplio. Los líderes tienen la capacidad de apartarse de lo que está pasando en el momento y ver no sólo hasta dónde ellos y su gente han llegado, sino también visualizar hacia dónde se dirigen en el futuro.

LOS LÍDERES SON INTÉRPRETES DE SUS RECURSOS

Una de las diferencias más importantes entre las personas que llegan muy alto y los líderes es su forma de ver los recursos. Los individuos exitosos piensan en términos de lo que pueden hacer. Por otro lado, los líderes exitosos ven cada situación en términos de los recursos disponibles: dinero, materia prima, tecnología, y, lo más importante, el recurso humano. Nunca olvidan que el recurso humano es su posesión más valiosa.

LOS LÍDERES SON INTÉRPRETES DE LAS PERSONAS

Los líderes intuitivos pueden percibir lo que sucede entre las personas y casi instantáneamente conocer sus esperanzas, temores, y preocupaciones.

LOS LÍDERES SON INTERPRETES DE SI MISMOS

Por último, los buenos líderes desarrollan la capacidad de interpretarse a sí mismos —sus puntos fuertes, técnicas, debilidades, y estado de ánimo mental. Reconocen lo cierto de las palabras de James Russell Lovell: —“Nadie que no pueda ser completamente sincero consigo mismo puede producir cosas grandes”.

9. La ley del magnetismo

Los líderes eficaces siempre están a la mira de personas valiosas. Las personas que se sienten atraídas a usted probablemente tengan más similitudes que diferencias, especialmente en unos cuantos aspectos clave. Observe las siguientes características. Probablemente descubrir que la gente que lo sigue tiene cosas en común con usted en varios de los siguientes aspectos clave:

ACTITUD

Muy raras veces he visto gentes positivas y negativas atraídas unas a otras. La gente que ve la vida como una serie de oportunidades y retos emocionantes no quiere escuchar a otros hablar todo el tiempo de lo mal que salen las cosas.

GENERACIÓN

La gente tiende a atraer a otros de la misma edad.

VALORES

Los individuos son atraídos a líderes cuyos valores son similares a los de ellos. No importa si los valores comunes son positivos o negativos. En cualquier forma, la atracción es igualmente fuerte. La Ley del Magnetismo es poderosa. Cualquiera que sea tu carácter, es probable que lo encuentres en la gente que te sigue.

EXPERIENCIA

La experiencia es otra área de atracción para la gente.

CAPACIDAD DE LIDERAZGO

Por último, la gente que atraes tendrá una capacidad de liderazgo similar a la tuya.

10. La ley de la conexión

Los líderes tocan el corazón antes de pedir una mano. Uno no puede hacer que la gente actúe si primero no conmueve sus emociones. El corazón es primero que la mente. La conexión con las personas no es algo que sólo debe ocurrir cuando el líder se comunica con un grupo de ellas. También debe haber conexión en el plano individual. Cuanto mejor sea la relación y la conexión entre los individuos, tanto más probabilidades hay de que el seguidor quiera ayudar al líder. Cuando el líder se ha esforzado por conectarse con su gente, uno puede percibirlo en la forma en que funciona la organización.

11. La ley del círculo íntimo

El potencial de un líder lo determinan quienes están más cerca de él. Se debe tratar de obtener 5 tipos de personas para el círculo íntimo.

1. VALOR POTENCIAL.- LOS QUE SE FORMAN A SI MISMOS
2. VALOR POSITIVO.- LOS QUE LEVANTAN LA MORAL EN EL GRUPO
3. VALOR PERSONAL.- LOS QUE LEVANTAN AL LÍDER
4. VALOR PRODUCTIVO.- LOS QUE FORMAN A OTROS
5. VALOR COMPROBADO.-LOS QUE FORMAN PERSONAS QUE FORMAN OTRAS PERSONAS

12. La ley del otorgamiento de poderes

Sólo los líderes seguros otorgan poder a otros. La clave para otorgar poder a otras personas es una gran confianza en la gente.

13. La ley de la reproducción

Se necesita un líder para levantar otro líder. La única forma de levantar otros líderes es por mejorar uno mismo como líder. Los líderes que forman líderes...

VEN TODO EL PANORAMA.- Todo mentor eficaz del liderazgo hace de la formación de líderes una de las prioridades principales de su vida. Cuantos más líderes haya, tanta más oportunidad de buen éxito se tiene.

ATRAEN LÍDERES POTENCIALES.-Si usted desarrolla sus capacidades de liderazgo primero, podrá atraer personas con potencial de liderazgo (Ley del Magnetismo). Cuando hace esto y gana también el respeto de ellas, tendrá la oportunidad de ayudarlas a convertirse en mejores líderes.

CREAN EL AMBIENTE IDEAL (ATRAEN LAS AGUILAS).- Un ambiente en el que se valora y se enseña el liderazgo, llega a ser de tremendo valor para un líder mentor.

EL IMPACTO SE DESBORDA.- Si una compañía tiene líderes mediocres, el poco liderazgo que tenga se volverá peor. Si una compañía tiene líderes fuertes —y estos se reproducen a sí mismos— el liderazgo se mantiene en constante mejoramiento.

14. La ley del apoyo

La gente apoya al líder, luego la visión. Cada mensaje que la gente recibe es filtrado a través del mensajero que lo lleva. Si el mensajero es digno de confianza, el mensaje tiene valor. No se puede separar al líder de la causa que promueve. Es imposible, por mucho esfuerzo que se haga. No es una proposición electiva. Los dos van juntos siempre.

15. La ley de la victoria

Los líderes encuentran la forma de que el equipo gane. En momentos de presión, los grandes líderes dan lo mejor de sí. Lo que hay dentro de ellos sale a flote y funciona a favor o en contra de ellos. TRES COMPONENTES DE LA VICTORIA

Sea que observe un equipo deportivo, un ejército, una empresa, o una organización no lucrativa, la victoria es posible siempre que tenga los siguientes tres componentes.

1. UNIDAD DE VISIÓN

Los equipos sólo alcanzan buen éxito cuando los jugadores tienen una visión unificada, independientemente de cuánto talento o potencial haya. Un equipo no gana el campeonato si los jugadores tienen planes diferentes.

2. DIVERSIDAD DE DESTREZAS

Casi no hay ni que decir qué el equipo necesita diversidad de destrezas. En la misma forma, para tener buen éxito, las organizaciones necesitan diversos talentos, en los que cada jugador cumple con su parte.

3. UN LÍDER DEDICADO A LA VICTORIA Y A EXPLOTAR EL POTENCIAL DE LOS JUGADORES

Se necesita del liderazgo para obtener la victoria. La unidad en la visión no sucede eso es, no ocurre, no es espontánea. Los jugadores indicados con la adecuada diversidad de talentos no llegan por cuenta propia. Se necesita que un líder haga estas cosas, se necesita que un líder imparta la motivación, los poderes, y la dirección necesarios para ganar.

16. La ley del gran impulso

El impulso es realmente el mejor amigo del líder. A veces es la única diferencia entre ganar y perder. Cuando el liderazgo es fuerte y hay impulso en una organización, la gente es motivada e inspirada a desempeñarse en niveles más altos. Llegan a ser más eficaces de lo que esperaban.

17. La ley de las prioridades

Los líderes entienden que actividad no es necesariamente realización. UN LÍDER JAMÁS CRECERÁ HASTA un punto en el que no necesite trazar sus prioridades. El determinar prioridades es algo que los buenos líderes siguen haciendo. Para ser eficaces, los líderes deben ordenar su vida en base a las tres preguntas siguientes:

1. ¿CUAL ES EL REQUISITO?

Todos tenemos una responsabilidad ante alguien . Por eso, su lista de prioridades debe comenzar siempre por lo que se requiere de usted. Cualquier requisito que no es necesario que usted realice personalmente debe delegarlo o eliminarlo.

2. ¿QUE DA LOS MAYORES RETORNOS?

Como líder, usted debe pasar la mayor parte del tiempo trabajando en sus áreas más fuertes. Si otra persona de su organización puede realizar una labor en un ochenta por ciento, delegue esta labor. Si una responsabilidad podría *potencialmente* alcanzar el nivel establecido, entonces prepare a una persona que se encargue de la misma.

3. ¿QUE PRODUCE LA RECOMPENSA MAS GRANDE?

Tim Redmond admitió: "Muchas cosas captan mi mirada, pero sólo unas cuantas capturan mi corazón". Las cosas que producen las recompensas personales más grandes son como encendedores en la vida de un líder. Nada energiza a una persona como lo hace la pasión.

18. La ley del sacrificio

Un líder debe ceder para subir. Esto se aplica a todo líder, independientemente de su profesión. Hable con cualquier líder, y descubrirá que este ha hecho sacrificios en varias ocasiones. Por lo general, cuanto más alto ha escalado el líder, tanto mayores son los sacrificios que ha hecho. Los líderes eficaces sacrifican muchas cosas buenas para dedicarse a lo mejor.

19. La ley del momento oportuno

Los grandes líderes reconocen que *cuándo* se debe dirigir es tan importante como qué hacer y adónde ir. Cada vez que un líder da un paso, sólo puede haber 1 de los 4 siguientes resultados:

1. LA ACCION EQUIVOCADA EN EL MOMENTO EQUIVOCADO LLEVA AL DESASTRE

El líder que toma la medida equivocada en el momento equivocado de seguro sufrirá repercusiones negativas.

2. LA ACCION ACERTADA EN EL MOMENTO EQUIVOCADO PROVOCA RESISTENCIA

Una cosa es descubrir *lo que* debe hacerse; otra cosa es saber *cuándo* dar el paso.

3. LA ACCIÓN EQUIVOCADA EN EL MOMENTO ADECUADO ES UN ERROR

4. LA ACCIÓN ACERTADA EN EL MOMENTO ADECUADO TIENE BUEN ÉXITO

Cuando los líderes hacen las cosas adecuadas en el momento apropiado, el buen éxito es casi inevitable. La gente, los principios, y los procesos convergen para causar un impacto increíble. Y los resultados no sólo hacen efecto en el líder, sino también en los seguidores y en toda la organización.

20. La ley del crecimiento explosivo

Para añadir crecimiento, dirija seguidores para multiplicarse, dirija líderes. Formar líderes es difícil porque lo es más encontrar y atraer líderes potenciales. También es difícil retenerlos porque, a diferencia de los seguidores, son dinámicos y emprendedores, y tienen la tendencia a ir por su propio camino. Formar líderes también es una labor ardua. La formación del liderazgo no es pan comido. Exige tiempo, energía, y recursos.

21. La ley del legado

El valor duradero del líder se mide por la sucesión.

CREAN UNA CULTURA DE LIDERAZGO

Las compañías más estables tienen líderes fuertes en todos los niveles de la organización. La única forma de desarrollar un liderazgo tan amplio es hacer de la formación de líderes parte de su cultura.

PAGAN EL PRECIO HOY PARA ASEGURAR EL BUEN ÉXITO DEL MAÑANA

No puede haber buen éxito sin sacrificio. Cada organización es única, y eso es lo que determina cuál será el precio. Pero cualquier líder que desee ayudar a su organización debe estar dispuesto a pagar el precio para asegurar un buen éxito duradero.

DAN MAS VALOR AL LIDERAZGO EN EQUIPO QUE AL LIDERAZGO INDIVIDUAL

No importa cuán bueno sea, ningún líder puede hacerlo todo solo. Así como en los deportes el director del equipo necesita buenos jugadores para ganar, una organización necesita un equipo de buenos *líderes* para tener éxito. Cuanto más grande sea la organización, tanto más fuerte y más profundo debe ser el equipo de líderes.

SALEN CON INTEGRIDAD DE LA ORGANIZACION

Cuando es tiempo de que el líder deje la organización, debe estar dispuesto a irse y permitir que su sucesor haga lo que tiene que hacer. Al entrometerse sólo se hace daño a sí mismo y a la organización.

NUESTRO MIEDO MÁS HONDO

Nelson Mandela

Nuestro miedo más hondo es no tener suficientes talentos. Nuestro miedo más hondo es ser poderosos sin medida. Es a nuestra luz y no a nuestra oscuridad, a lo que más tememos. Nos preguntamos: "¿Quién soy yo para ser tan brillante, grandioso, dotado y fabuloso?". De hecho, ¿Quién eres tú para no serlo? Eres hijo de Dios. El que te consideres menor no ayuda al mundo. No hay nada de particular en empequeñecerse, con tal de que otros no se sientan inseguros a tu lado. Nacimos para hacer manifiesta la gloria de Dios dentro de nosotros. No sólo en algunos de nosotros sino en todos. Y conforme vamos dejando que nuestra propia luz brille, inconscientemente damos a otros el permiso para hacer lo mismo. Cuando nos liberamos de nuestro propio miedo, con nuestra presencia y testimonio, liberamos a los demás.