



Leadership Collaborative



LEARNING • SUPPORT • ACCOUNTABILITY

MES 10:

LA REALIDAD ACTUAL: ¿CÓMO APOYA Y CAPACITA A LOS LÍDERES?

OBSERVAR

Los líderes a menudo son visionarios. Ellos visualizan una realidad futura, e invitan a otros a unirse a ellos para crearla. El problema con los líderes visionarios es que a menudo pierden el punto de partida: **¿qué es?** Ellos están tan enfocados **allí**, que nunca se toman el tiempo para evaluar y examinar el **aquí**. Es el **aquí** nuestro punto de partida, por lo que hay que tener tiempo para identificar lo que es **aquí**.

El trayecto de los líderes multiplicadores comienza con la evaluación de nuestra realidad actual. Tenemos que identificar el punto de partida, para que podamos invitar a otros a unirse a nosotros en un nuevo futuro.

La herramienta de **Evaluación de Capacidad de Liderazgo**, a continuación, ayuda a identificar la realidad actual de su organización. Tómese el tiempo para responder a estas preguntas con honestidad. A continuación, explore las siguientes preguntas:

Mientras se embarca en el trabajo de la multiplicación de los líderes, ¿qué ventajas trae?

¿Qué retos debe enfrentar, y qué ajustes pueden ser necesarios antes de tomar sus primeros pasos?

IDENTIFICAR

Leer Mateo 23: 13-34 (NVI).

Jesús no tuvo problemas identificando su realidad actual, cuando habló del sistema fariseo en el primer siglo. Con palabras como "sin esperanza", "obstáculos", "doble condenados", y "fraudes", Jesús no estaba en el negocio de intentar ganar amigos entre los fariseos.

En cambio, Jesús habló la verdad sobre la realidad actual, de modo que esos que le rodeaban estaban inspirados a unirse a él en el viaje del futuro deseado de Dios. Traer claridad a una situación actual, comunicar honestamente la verdad, no importa lo dolorosa-es parte de lo que hacen los líderes para definir la realidad.

La identificación de su realidad actual, incluye compartir honestamente sus hallazgos con la comunidad a la que está liderando. Puede ser tentador pasar por alto u omitir las verdades más difíciles acerca de su organización. Pero la honestidad le permitirá dar sentido a la incertidumbre, y ayudar a otros a tratar con la ambigüedad o confusión también. Pero lo más importante es, que facilitará las discusiones acerca de las posibles soluciones a sus desafíos. Esto le ayudará a pasar de su realidad actual, a su futuro deseado. El trabajo de identificación de su realidad actual hace que la conversación salga de opiniones acaloradas y personales, y entre en el ámbito de la realidad observable. También ayudará a ejercer coraje al enfrentar los retos que ha identificado como parte de este proceso de evaluación.

Piense en el estado de desarrollo de liderazgo en su congregación. Reflexione sobre las palabras contundentes que podría compartir, si tuviera que compartir sus pensamientos y sentimientos sin reservas. ¿Cuánto de lo que acaba de compartir es objetivamente cierto, y cuánto es su perspectiva personal, sentimientos y opiniones?

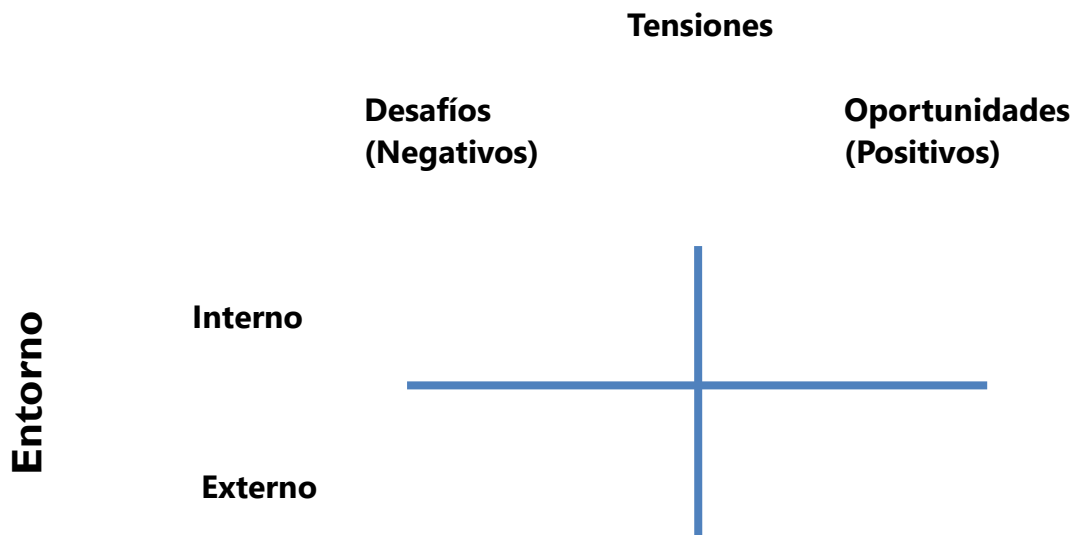
Ahora que ha separado las opiniones personales de la verdad objetiva, ¿cuál es la necesidad número uno que puede identificar, para un sistema de desarrollo de liderazgo en su organización o colocación en el ministerio?

APLICAR

Una exploración del entorno ayuda a evaluar lo que es real en su situación actual. Este cuadro proporciona un proceso sencillo para identificar su realidad actual, observando todo desde una perspectiva alternativa.

A un lado del cuadro están los **factores ambientales**. Estos pueden ser influenciados por factores ya sean **internos** o **externos**. El otro lado del cuadro identifica **tensiones** en su sistema. Las tensiones pueden ser positivas o

negativas. Son situaciones que existen en la actualidad o que tienen el potencial de existir. Las tensiones se pueden ver ya sea como **desafíos u oportunidades**. Tómese el tiempo para considerar el siguiente cuadro, que puede ayudarle a definir mejor su realidad actual, respecto a desarrollo de liderazgo- cómo están creciendo, desarrollando y reproduciendo líderes.



Pregúntese:

- Identificar los desafíos internos / externos.
- Identificar las oportunidades internas / externas

Con su compañero de entrenamiento, comparta uno o dos de sus mejores temas / conclusiones de esta exploración del entorno.

PRÓXIMOS PASOS

Los líderes ayudan a definir:

- **Dónde estamos**
- **Los desafíos que enfrentamos**
- **A dónde nos dirigimos**

Hasta que hayamos identificado dónde estamos y lo que podría interponerse en el camino para avanzar hacia el futuro deseado de Dios, lucharemos para crear un proceso para llegar allí.

A la luz de su realidad actual y cualquiera de los retos / oportunidades delante de usted, ¿qué tipo de líder necesita? ¿Y cuántos?

¿Qué habilidades, cualidades, dones, y / o talentos deben exhibir o trabajar en ellos?

Cuanto más detalladas sean sus respuestas a estas preguntas, mayor será la base para la creación y la expansión de su sistema de desarrollo de liderazgo.

REFLEXIONAR

Joyce Meyer

Algunas personas tienen tiempos difíciles para enfrentar la verdad y la realidad. Prefieren vivir en un mundo de fantasía, pretendiendo que ciertas cosas no están sucediendo.

Oprah Winfrey

Lo que usted más teme no tiene poder. Su temor es a lo que tiene el poder. Enfrentar la verdad, realmente lo hará libre.

Evaluar dónde se encuentra como una organización significa: dedicar un tiempo para la reflexión profunda sobre su realidad actual, desafíos y oportunidades para la transformación. Evaluar dónde se encuentra como una organización significa también la alineación de su realidad con la voluntad de Dios.

En Génesis 1, tenemos el relato de cómo Dios define la realidad. Dios nombró una realidad que incluía día, noche, cielo, tierra y mar. Cuando leemos a través de la Escritura, vemos cómo Dios establece realidad moral a través de dar la ley. Dios define cómo le debemos adorar. Dios define las normas para la conducta humana—cómo hemos de vivir. En el liderazgo, la realidad se define a través de nuestros valores y decisiones; cuanto más se alinea nuestra realidad con la definición de Dios, mejor será, y más florecemos.

¿Dónde difiere su realidad actual, de la realidad que Dios ha definido? ¿Qué podría tener que hacer, para mover su realidad a una mayor alineación con la realidad de Dios?

¿Con quién necesita hablar sobre la construcción de un proceso para el desarrollo de líderes, quienes puedan vivir la visión de su organización? ¿Qué necesita compartir con ellos? ¿Cuándo lo hará?

Evaluación de la capacidad de liderazgo¹

Para dar el primer paso en la evaluación de la realidad actual del liderazgo de su organización, valore su fortaleza en una escala del uno al diez en las siguientes áreas. A continuación, escriba una cosa que va a hacer, para hacer frente a cualquier debilidad. Sus calificaciones le darán una idea de las áreas en las que se necesita enfocar.

Puntuación para cada pregunta:

Somos de bajo rendimiento				Estamos bien, pero nada para animarnos				Estamos en o cerca del estado de referencia	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1) ¿Sabe qué habilidades de liderazgo necesita su organización para llevar hacia adelante el ministerio, de manera significativa?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

¿Qué hará para fortalecer la capacidad de su organización en esta área?

2) ¿Tiene su organización un proceso para identificar, evaluar y desarrollar su próxima generación de líderes en todas las áreas del ministerio?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

¿Qué hará para fortalecer la capacidad de su organización en esta área?

¹ Adaptado de [Douglas A. Ready](#) y [Jay A. Conger](#), "Hacer de su empresa una fábrica de talentos" (Make Your Company a Talent Factory), Harvard Business Review, junio de 2007, <https://hbr.org/2007/06/make-your-company-a-talent-factory>.

3) ¿Tiene planes de desarrollo específicos para sus líderes de alto potencial?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

¿Qué hará para fortalecer la capacidad de su organización en esta área?

4) ¿Es capaz de desplegar personas talentosas de forma rápida y sin interrupción significativa, a otras partes de la organización cuando se presente la oportunidad?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

¿Qué hará para fortalecer la capacidad de su organización en esta área?

5) ¿Tiene diversos y abundantes grupos de personas con talento que están listos, dispuestos, y capaces de desplegarse a nuevas oportunidades en los niveles de voluntarios y de liderazgo dentro de su organización?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

¿Qué hará para fortalecer la capacidad de su organización en esta área?

6) ¿Tiene diversos y abundantes grupos de líderes que sean capaces de moverse hacia el liderazgo, en áreas de ministerio significativo en su organización, o en posiciones nuevas o existentes del personal?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

¿Qué hará para fortalecer la capacidad de su organización en esta área?

7) ¿Ofrece a los líderes emergentes experiencias de desarrollo enfocadas específicamente en prepararlos para futuros desafíos de liderazgo dentro de su organización?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

¿Qué hará para fortalecer la capacidad de su organización en esta área?

8) Cómo líder ¿ha usado palabras o acciones para demostrar inequívocamente que está plenamente comprometido con el desarrollo de líderes dentro de su organización?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

¿Qué hará para fortalecer la capacidad de su organización en esta área?

9) ¿Las personas que le rodean, le consideran activamente comprometido en la identificación, reclutamiento, y el equipamiento de los líderes emergentes en su organización?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

¿Qué hará para fortalecer la capacidad de su organización en esta área?

10) ¿Mantiene a otros líderes responsables de participar en el desarrollo de liderazgo dentro de su organización?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

¿Qué hará para fortalecer la capacidad de su organización en esta área?