



Leadership Collaborative



LEARNING • SUPPORT • ACCOUNTABILITY

CONFERENCIA TELEFÓNICA 11 **REVISIÓN DEL MES 10 Y EXPLORACIÓN DE CÓMO DESARROLLAR LÍDERES**

1. CONECTANDO EN TORNO A LA REALIDAD ACTUAL

Estas preguntas se extrapolan del mes 10 de las llamadas de entrenamiento. Uno a la vez, comparta sus pensamientos, respondiendo a una o dos de las siguientes preguntas:

REALIDAD ACTUAL

- Comparta lo que ha aprendido al hacer la evaluación de Capacidad de Liderazgo ¿Qué ajustes deben hacerse? ¿Qué áreas necesitan ser reforzadas?
- ¿Cuál es el estado actual de desarrollo de liderazgo en su congregación? ¿Qué factores ambientales (internos / externos, desafíos, oportunidades) juegan un papel?
- Dónde difiere su realidad actual de la realidad que Dios ha definido? ¿Qué podría tener que hacer para mover su realidad en una mayor alineación con la realidad de Dios?

2. COLABORANDO: DESARROLLANDO LÍDERES

Desarrollar líderes - es muy fácil hablar, desear y elaborar estrategias; pero no es tan fácil lograrlo. Si usted lee a través de artículos, páginas web y blogs que aparecen cuando busca en google "desarrollo de liderazgo", descubrirá que no hay mucho allí - millones de artículos, poco valor. Todos hablan de la necesidad de surgimiento de líderes, pero muy pocas organizaciones están haciéndolo realmente.

Cuando usted piensa en el desarrollo de líderes en la RCA, quizás pensará en todos los estudiantes que van a seminarios RCA. Pero ¿es el desarrollo del liderazgo sólo el envío de nuestros hijos e hijas a un entorno académico para convertirse en un pastor y un líder? Al pensar en el desarrollo de liderazgo, no pensemos acerca de la formación pastoral o incluso en un pastor comisionado entrenado exclusivamente.

En vez, pensemos en cómo usted está desarrollando más líderes en su contexto ministerial. Eso puede significar el desarrollo de más voluntarios, más trabajadores del ministerio de más

niños, más personal de jóvenes, más ancianos y diáconos, más ministros más cuidado, más evangelistas.

Si usted quisiera incrementar 30 líderes, en los próximos 12 meses en su iglesia o ministerio, ¿qué haría? O, si se trata de un problema de escala, ¿cómo serían 5 nuevos líderes en su iglesia?

¿Dónde servirían? ¿Cómo podrían tener el mayor impacto? ¿Cómo le gustaría que influyeran en los demás?

Discipular y desarrollar nuevos líderes es: ayudar a la gente a crecer valientemente como los líderes que Dios creó para ser.

Piense de nuevo cuando fue un líder emergente. ¿Qué le ayudó a desarrollar su liderazgo? Comparta su respuesta.

¿Cómo puede incluir algunos de los componentes clave de desarrollo de liderazgo de su propio proceso, para ayudar a los nuevos líderes a crecer y desarrollarse?

3. OBSTÁCULOS PARA EL DESARROLLO DE LIDERAZGO

McKinsey & Company es una empresa de consultoría de gestión internacional. Uno de los informes que generaron en el año 2014, explicaba por qué los esfuerzos de desarrollo de liderazgo no funcionaban. Ellos han identificado cuatro obstáculos que pueden limitar la eficacia del desarrollo de liderazgo en las organizaciones.

A. Pasar por alto el Contexto

El contexto es un componente crítico de un liderazgo efectivo. Un líder puede ser impresionante en una situación, pero eso no significa que a él o ella le irá bien en otra situación.

Muchos de los procesos de desarrollo de liderazgo toman un enfoque de talla única para todos. Sin embargo: **El mismo grupo de habilidades, estilo de liderazgo, o una cultura organizacional no cortará el trabajo igualmente bien, en todos los contextos.**

Primero debemos entender por qué estamos desarrollando líderes en primer lugar. Saber el **por qué** del desarrollo de liderazgo (por qué está desarrollando líderes) y luego el **qué** del desarrollo de liderazgo (qué está tratando de producir para su contexto) proporcionará la base para el **cómo** el desarrollo de liderazgo (cómo va a multiplicar y movilizar líderes) . Con

el fin de responder a estas preguntas, primero usted debe entender su contexto, y el tipo de líderes que su contexto necesita más.

B. La Desconexión entre Aprendizaje y Aplicación

Los adultos podrán retener sólo el diez por ciento de lo que escuchan en una clase, pero retendrán casi dos tercios de lo que aprenden a través de la experiencia. Los procesos de desarrollo de liderazgo a menudo se centran en la enseñanza de liderazgo en un ambiente de clase, que es pesado en el contenido y liviano en la experiencia y la aplicación.

El Centro para el Liderazgo Creativo ha realizado una amplia investigación sobre este tema, y han encontrado que la mejor manera de diseñar un proceso de desarrollo de liderazgo es recordando **70:20:10**.

70: 70 por ciento del aprendizaje, tiene que venir a través de la **vida real, en las experiencias del trabajo**, las tareas y la resolución de problemas.

- Los líderes en ascenso necesitan experimentar tareas desafiantes. Estos líderes aprenderán haciéndolas y a través de la práctica deliberada.
- La mayoría de desarrollo de liderazgo debe centrarse en cómo hace el liderazgo en situaciones de la vida real en su contexto.
- Los líderes aprenden tomando tiempo para reflexionar sobre sus experiencias de vida. Esas experiencias nos forman y ayudan a crecer.

20: 20 por ciento del aprendizaje tiene que venir a través de **relaciones de desarrollo**.

- Estas relaciones toman la forma de orientación y tutoría. Podrían ser experimentadas en los equipos, y a través de la interacción personal y la conversación.
- Los líderes aprenden de otros, a través de la discusión y retroalimentación.
- ¿Cómo cultiva un proceso de desarrollo de liderazgo que tiene un entrenamiento directo, y un aprendizaje relacional orientado al equipo?

10: 10 por ciento del aprendizaje tiene que ser un **entrenamiento formal** que viene a través de cursos, seminarios, talleres, y lectura.

- El objetivo de la capacitación formal es cambiar el pensamiento y el comportamiento, pero a menudo un ambiente formal, no cambia eficazmente el comportamiento.
- El Liderazgo horizontal se trata de la entrega de contenido, pero el liderazgo vertical, se trata de aumentar la capacidad de los líderes para pensar por sí mismos, lo que

puede ayudarles a que se conviertan en líderes más efectivos. Mientras diseña su 10 por ciento, es útil pensar en estos dos estilos diferentes de desarrollo de liderazgo.

Mantener el equilibrio **70:20:10** le ayudará a disciplinar a líderes que no sólo están bien informados, sino también tienen la experiencia práctica que les servirá en sus ministerios.

C. Subestimar las Mentalidades

Convertirse en un líder eficaz a menudo requiere un cambio completo en el comportamiento. Muchos líderes lo saben, pero muchos son reacios a abordar las causas fundamentales de por qué pueden estar actuando de una manera determinada.

Cuando los líderes tienen desafíos en su organización, ellos deben hacer más que enfrentar el problema; deben elegir dirigir de manera diferente de como lo hicieron en el pasado.

Ellos tienen que lidiar en, o entre aspectos más profundos, con pensamientos, sentimientos, suposiciones y creencias y ajustar algunos modos de pensar subyacentes, que forman parte de sus pensamientos y respuestas. Ellos tienen que empezar a pensar, si lo que están haciendo es para su propia comodidad personal, o para el bien de la iglesia u organización de la que son responsables.

Los pensamientos fundamentales, sentimientos, suposiciones y creencias del líder tienen un tremendo impacto en la forma en que un líder piensa y responde en una situación dada. Cuando surgen problemas, los líderes deben mirar primero dentro. ¿Se están realizando ciertos comportamientos y respuestas para la propia comodidad personal del líder? O ¿está el líder actuando por el bien de la organización o ministerio del que él o ella son responsables?

Esta introspección puede ser incómoda, pero es necesaria para que un cambio profundo tenga lugar. Los líderes deben dar un paso atrás y ver las cosas de manera diferente. Al hacerlo, el líder estará en mejores condiciones para vivir este cambio de perspectiva.

D. Fallar en medir los resultados

Las organizaciones pueden listar el desarrollo de liderazgo como un valor, pero pueden ser descuidados al tomar los pasos para medir la eficacia de sus procesos de liderazgo.

Las cosas que medimos, son las cosas que son importantes para nosotros.

- El fracaso para medir estos procesos, comunica que usted no se está tomando muy en serio el desarrollo de liderazgo.
- ¿Cuál es el objetivo de su proceso de desarrollo de liderazgo? Si un líder en ascenso invierte meses o años de su vida para convertirse en un líder a través de su proceso, ¿cómo será el resultado final?

¿Cuál de los cuatro obstáculos es el más grande o más difícil de superar en su organización?

4. LIDERANDO A OTROS LÍDERES: INSTANTANEAS BÍBLICAS

Fred Rogers (Sr. Rogers)

"Si sólo pudiera sentir lo importante que es en la vida de aquellos que conoce; lo importante que puede ser para la gente que ni siquiera pueda soñar. Hay algo de usted mismo que deja en cada encuentro con otra persona ".

"Vivimos en un mundo en el que tenemos que compartir la responsabilidad. Es fácil decir "No es mi hijo, no es mi comunidad, no es mi mundo, no es mi problema". Por otro lado están los que ven la necesidad y responden. A esa gente los considero mis héroes ".

Priscila - Hechos 18

"Comenzó a hablar valientemente en la sinagoga. Al oírlo Priscila y Aquila, lo tomaron a su cargo y le explicaron con mayor precisión el camino de Dios. ²⁷ Como Apolos quería pasar a Acaya, los hermanos lo animaron y les escribieron a los discípulos de allá para que lo recibieran." (Hechos 18: 26-27a, NVI)

Hulda - 2 Crónicas 34

"Jilquías y los demás comisionados del rey fueron a consultar a la profetisa Huldá, que vivía en el barrio nuevo de Jerusalén.... Huldá les contestó: «Así dice el SEÑOR, Dios de Israel: "Díganle al que los ha enviado ²⁴ que yo, el SEÑOR, les advierto: 'Voy a enviar una desgracia sobre este lugar y sus habitantes, y haré que se cumplan todas las maldiciones que están escritas en el libro que se ha leído ante el rey de Judá.... Pero al rey de Judá, que los envió para consultarme, díganle que yo, el SEÑOR, Dios de Israel, digo en cuanto a las palabras que él ha oído: ²⁷ 'Como te has conmovido y humillado ante mí al escuchar lo que he anunciado contra este lugar y sus habitantes, y te has rasgado las vestiduras y has llorado en mi presencia, yo te he escuchado. Yo, el SEÑOR, lo afirmo.'" (2 Crónicas 34: 22a, 23-24, 26-27, NVI).

Rut 2

—¡Que el SEÑOR lo bendiga! —exclamó Noemí delante de su nuera—. El SEÑOR no ha dejado de mostrar su fiel amor hacia los vivos y los muertos. Ese hombre es nuestro pariente cercano; es uno de los parientes que nos pueden redimir. ²¹ Rut la moabita añadió: —Incluso me dijo que me quedara allí con sus criados hasta que terminaran de recogerle toda la cosecha. ²² —Hija mía, te conviene seguir con sus criadas —le dijo Noemí—, para que no se aprovechen de ti en otro campo. ²³ Así que Rut se quedó junto con las criadas de Booz para recoger espigas hasta que terminó la cosecha de la cebada y del trigo. Mientras tanto, vivía con su suegra. (Rut 2: 20-23, NVI).

- Cada una de estas mujeres de la Biblia, estaban en lugares donde el cambio estaba ocurriendo o era necesario. ¿Cómo inspiró su liderazgo a otros alrededor de ellas? ¿Cómo su presencia hizo posible el cambio?
- ¿De qué manera cada mujer bíblica le inspira como líder, al tratar de crear un proceso para el surgimiento de nuevos líderes en su contexto ministerial?

5. PRÓXIMOS PASOS

Entrenamiento mensual pares / tríos:

Cada mes, recibirá un esquema que le ayudará a explorar importantes temas de liderazgo por sí mismo, y luego en su entrenamiento entre compañeros. El tema del siguiente mes es:

- Mes 11 **Discipulado:** ¿Cómo puede desarrollar y crear nuevos líderes?

Siguiente fecha de Video Conferencia:

Preguntas aclaratorias:

A continuación encontrará cuatro preguntas que le animamos a explorar a lo largo de su trayecto de 12 meses de liderazgo. Considérelas cada mes, y vea cómo éstas lo están cambiando:

- ¿Qué tipo de líder quiero ser en un año a partir de ahora?
- ¿Qué tipo de líder quiero ser en 5 años a partir de ahora?
- ¿Qué frases me describen a mí y mi estilo de liderazgo?
- ¿Qué espero que sea mi legado de liderazgo?