



Leadership Collaborative



LEARNING • SUPPORT • ACCOUNTABILITY

MES 7

CONFIANZA: ¿CÓMO PUEDE PONER SU CONFIANZA PLENAMENTE EN DIOS (POR QUÉ ES TAN IMPORTANTE)?

Proverbios 3: 5-6 NVI

"Confía en el Señor de todo corazón, y no en tu propia inteligencia. Reconócelo en todos tus caminos, y él allanará tus sendas."

OBSERVAR

Cuando hablamos de la fe - especialmente para aquellos de nosotros que hemos caminado con Cristo durante un largo periodo de tiempo - es un simple supuesto: **confiamos en Dios**. Para muchos de nosotros, es tan natural como respirar. Confiando en Dios es como vivimos nuestras vidas.

El desarrollo de una base de confianza pasa a través de nuestras experiencias, desde la verificación de la verdad de la palabra de Dios en nuestras propias vidas durante un período de tiempo, a reconocer la fidelidad de Dios a nosotros en tiempos de desafío y celebración. Cuando tomamos a Dios en su palabra, y luego la confirmamos a través de nuestras experiencias, la confianza comienza a crecer. También comenzamos a crecer en confianza y fe, cuando reconocemos la fidelidad de Dios. Confiamos en Dios porque reconocemos que un todopoderoso, omnisciente, soberano y omnipresente Dios es digno de nuestra confianza.

Basado en su realidad actual, ¿cómo calificaría su confianza en Dios para que dirija su camino (en una escala de 1 a 10, donde 10 es más alta)?

¿Cuál es un ejemplo de Dios demostrando fidelidad en su propia vida?

¿Cuándo ha experimentado u observado la ruptura de la confianza?

IDENTIFICAR

Bárbara Smith

"La confianza es para las relaciones humanas lo que la fe es para el evangelio vivo. Es el lugar de inicio, la base sobre la cual se puede construir más. Donde hay confianza, el amor puede florecer."

El Liderazgo está basado en las relaciones. **Las relaciones** se basan en la confianza. **La confianza** se basa en el carácter.

Cuando la gente voluntariamente sigue a un líder, por lo general es debido a una conexión con ese líder. La conexión puede ser personal o podría ser desde una distancia, pero los seguidores se conectan y relacionan con un líder en algún nivel. A medida que crece la confianza, esa conexión se profundiza y fortalece. Y, cuando un líder demuestra ser digno de confianza, la confianza sigue creciendo. Y la confiabilidad de un líder aumenta, a medida que crece la confianza en el carácter y la competencia de un líder.

EL Liderazgo no puede ser separado de la confianza. La **confianza** no puede ser desconectada de la confiabilidad. La confiabilidad no se puede separar del **carácter**.

Las tres áreas que construyen el carácter de un líder espiritual son:

- **Integridad:** *vivir fiel a mis valores y creencias*
- **La madurez espiritual:** *vivir con un alto nivel de compromiso*
- **Credibilidad:** *lo que soy y lo que hago son consistentes*

La confiabilidad de un líder se pone a prueba a diario en las decisiones que toma, y cómo esas decisiones se alinean con sus valores. Es visible en la forma que un líder honra el tiempo y horario de los demás, cómo un líder asume la responsabilidad de sus acciones, y cómo un líder valora a la gente a su alrededor y sus contribuciones. Los compromisos de caracteres pequeños pueden tener un efecto dominó en la profundidad de la confianza en el liderazgo.

¿En qué áreas encuentra personas confiando en usted más como un líder?

¿Cuáles son algunos momentos en los que se ha visto tentado a comprometer su carácter?

APLICAR

En su libro *La Velocidad de la Confianza (The Speed of Trust)*, Stephen Covey identifica maneras en que un líder puede construir confianza. Mediante la identificación de comportamientos específicos de fomento de confianza, él proporciona un perfil que permite a un líder evaluar sus acciones, y ver cómo le ayudan a aumentar o disminuir el nivel de confianza, tanto en su liderazgo como en la organización que lidera.

Lea estos comportamientos y califíquese sobre qué tan consistentemente los ejecuta.
(10 = Siempre, 5 = A veces, y 1 = nunca)

- ___ 1. Mantengo promesas y compromisos.
- ___ 2. Reconozco y me disculpo por errores.
- ___ 3. Soy leal a todas las personas, incluso los que no están actualmente presentes.
- ___ 4. Trato de entender las necesidades y preocupaciones de los demás.
- ___ 5. Digo lo que siento, de una manera que muestro respeto por las opiniones de otros.
- ___ 6. No estoy a la defensiva cuando alguien ofrece opiniones.
- ___ 7. Animo a otros a contribuir abiertamente con ideas y opiniones.
- ___ 8. Involucro a las personas en las decisiones que les afectan.
- ___ 9. Me comporto y comunico consistentemente, sin importar la situación, o autoridad e influencia de la persona.
- ___ 10. Comunico expectativas claras.
- ___ 11. Honro la información confidencial y sensible.

¿Qué información valiosa puede recoger personalmente, al reflexionar sobre sus respuestas a estos comportamientos de construcción de confianza?

Ahora, volvamos a evaluar estas declaraciones para el personal de su iglesia o el personal de la organización que lidera.

¿Dónde están las verdaderas diferencias de confianza entre su comportamiento y el comportamiento de su organización? ¿Cómo se refleja su comportamiento, en la forma que funciona el personal de su organización?

(Encuentre un resumen de La Velocidad de la Confianza, en www.speedoftrust.com/how-the-speed-of-trust-works/speed_of_trust_transformation_process).

PRÓXIMO PASO

Charles Handy, un consultor de gestión británico, autor, y miembro de la Escuela de Negocios de Londres, (London Business School) escribió un artículo en Harvard Business

Review que describe las **reglas de confianza**. Estos siete principios proporcionan una comprensión más completa de cómo se cultiva la confianza, y la forma en que se puede profundizar en la relación entre los seguidores y líderes. Los principios de Handy están adaptados aquí.

1. **La confianza no es ciega.** Necesitamos conocer a las personas con las que estamos trabajando y a las que estamos ministrando.
2. **La confianza necesita límites.** Necesitamos una cuidadosa definición de objetivos, deseos y necesidades.
3. **La confianza requiere un aprendizaje constante.** Cada individuo debe ser capaz de auto-renovación.
4. **La confianza es difícil.** Tenemos que aprender a tratar con firmeza, con esos que rompen confianzas.
5. **La confianza necesita unión.** Los objetivos de la parte deben coincidir con los del conjunto.
6. **La confianza necesita contacto.** Tiene que haber formas de conectar unos con otros.
7. **La confianza se tiene que ganar.** Debe haber consistencia en la acción.

De estos siete principios, ¿cuáles son los dos donde tiene más margen para mejorar, mientras trabaja para hacer crecer la confianza en su entorno de liderazgo? ¿Cómo puede su socio de responsabilidad ayudarlo en esta área?

Si usted percibe una falta de confianza en su liderazgo, ¿Piensa que es causada por un problema de carácter o un problema de competencia? ¿Qué mejora enfocada podría crear una mayor confiabilidad en usted y su liderazgo?

¿Qué obstáculos están impidiendo una mayor confianza en su liderazgo actualmente? ¿Qué puede hacer para superar esos obstáculos?

REFLEXIONAR

Stephen R. Covey

*"En el último análisis, lo que **somos** comunica mucho más elocuentemente, que cualquier cosa que **digamos** o **hagamos**... Hay gente en la que confiamos absolutamente porque conocemos su carácter".*

Edith Hamilton

"El amor no puede vivir donde no hay confianza ".

Juan 14: 1 NVI

"No se angustien. Confíen en Dios, y confíen también en mí ".