

Liderazgo Juvenil en la Iglesia Adventista del Séptimo Día

Diapositivas preparadas por:
Mauricio Canales

Definición de liderazgo

El **liderazgo** es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

<http://es.wikipedia.org/wiki/liderazgo>

Este curso

Está dividido en dos partes:

1. El líder y el liderazgo según Elena de White de Cindy Tutsch.
2. Las 21 leyes irrefutables del liderazgo de John C. Maxwell.

El líder y el liderazgo según Elena G. de White

Necesidad del Espíritu Santo

Según Elena G. de White el líder:

1. Recibe su autoridad del Espíritu.
2. Recibe del Espíritu la voluntad de trabajar en equipo.
3. Escucha la voz de Dios mediante el Espíritu.
4. Cree que la sencillez es un prerequisite para recibir la bendición del Espíritu.
5. Asume que el llamamiento lleva el sello del Espíritu.
6. Es llamado por el Espíritu sin importar su género.
7. Es llamado por el Espíritu sin importar su educación o experiencia

Necesidad del Estudio de la Biblia

Según Elena G. de White el líder:

1. Estimula la discusión de verdades bíblicas.
2. Acepta que las escrituras están por encima de toda filosofía.
3. No permite que un espíritu elitista suscite prejuicios en contra de la verdad.
4. Cree que la Biblia es su propia expositora.

Necesidad de desarrollar el carácter

Según Elena G. de White el líder:

1. Cree que el desarrollo del carácter es el resultado del tiempo que ha pasado con Dios.
2. Reconoce que las bendiciones y desafíos implican dependencia de Dios.
3. Se preocupa por los pobres con el fin de desarrollar el carácter.
4. Reconoce que los altos cargos administrativos y las presiones de los mismos implican depender de Dios.

- 6.Reconoce que la obediencia y la confianza en Dios, NO un cargo, forjan el carácter.
- 7.Reconoce que el liderazgo divino es superior al humano.
- 8.Coloca la sabiduría en un sitio más elevado que la riqueza, el poder y la fama.
- 9.Asume que el desarrollo del carácter es más importante que los asuntos eclesiásticos.
- 10.Reconoce que la alabanza y un perfil prominente pueden corromper.
- 11.Está consciente de que la edad, el poder y la posición NO garantizan la santidad del carácter.

Necesidad de Orar

Según Elena G. de White el líder:

- 1.Reconoce que Dios espera que él sea un hombre de oración.
- 2.Reconoce que la fortaleza y el poder para el servicio se adquieren mediante la oración.
- 3.Deberá orar a favor de aquellos que reciben su influencia.
- 4.Reconoce que Dios interviene a favor del pueblo en respuesta a sus oraciones.
- 5.Ora para pedir sabiduría, NO para pedir logros.
- 6.Considera que las dificultades son oportunidades para orar.

7. Ora a fin de tener sabiduría, un amplio corazón y un espíritu amable.
8. Ora por los empleados y se los dice.
9. Ora en reuniones de junta.
10. Ora y ayuna hasta que obtiene respuesta.
11. Considera de alta prioridad la oración en reuniones de obreros.

El líder – siervo

Según Elena G. de White el líder – siervo:

- 1.Considera que Jesús es el principal modelo.
- 2.Combina la fortaleza de Dios y la sabiduría con una sencilla diligencia .
- 3.Considera los títulos y las alabanzas como algo irrelevante.
- 4.Reconoce la verdad sin importarle el instrumento.
- 5.Busca a Dios en humildad, rechazando competir por cargos.
- 6.No se deja afectar por los prejuicios o las dificultades.
- 7.No hace ostentación de humildad.

8. Es sacrificado y diligente.
9. Alimenta compasivamente y capacita a su iglesia.
10. Planifica y asesora con los demás.
11. No intenta gobernar.
12. Confía en Dios, NO en el cargo.

El abuso de autoridad

Según Elena G. de White el líder:

- 1.No hace una ostentación arbitraria de su autoridad.
- 2.Reconoce que dominar y controlar a los demás representa un abuso de autoridad.
- 3.No explota a los demás.
- 4.Acepta que la diversidad de ideas es fundamental en las reuniones de junta.
- 5.Trata a los demás con respeto.
- 6.Delega el control, la responsabilidad y la autoridad.

7. Reconoce que organizar grupos de votantes es un abuso de poder.
8. Reconoce que la compasión es mejor que el control estricto.
9. Arranca las malas hierbas del jardín de su propio corazón.
10. Reconoce que el estilo dictatorial menoscaba la gloria de Dios.
11. Reconoce que la ira y la impaciencia no son frutos del Espíritu.

La delegación y la raza

Según Elena G. de White el líder:

- 1.Considera que el carácter , NO la raza, define a los miembros de la familia de Dios.
- 2.Considera que el amor de Cristo disipa todo prejuicio hereditario o cultivado.
- 3.Reconoce que el pueblo de Dios es una mezcla de muchos elementos.
- 4.Provee oportunidades para ejercer el liderazgo a quienes han sido marginados.

La delegación y el género

Según Elena G. de White el líder:

1. Propicia oportunidades de liderazgo para las mujeres.
2. Propicia oportunidades para que las mujeres prediquen el evangelio.
3. Acepta que el Espíritu ungirá a quien él desee.

La delegación y la edad

Según Elena G. de White el líder:

1. Estimula a los jóvenes para que asuman serias responsabilidades.
2. Provee oportunidades para que los jóvenes desarrollen su potencial.
3. Instruye a los jóvenes para que ayuden al crecimiento espiritual de sus compañeros.
4. Ayuda a los niños y jóvenes para que sean evangelistas.
5. Acepta la asesoría de obreros de más edad.

Las relaciones con los demás

Según Elena G. de White el líder:

1. Aconseja con el corazón.
2. Reconoce que para servir como mentor se requiere oración y planificar el trabajo de campo.
3. Capacita a sus pupilos para que asuman importantes responsabilidades.
4. Sabe que un buen consejero es paciente y reconoce el potencial ajeno.

5. Provee oportunidades que requieren la aplicación práctica de todos los conceptos asociados con la obra.
6. Se alegra cuando sus pupilos sobrepasan los logros de él.
7. Retienen a los jóvenes en el ministerio.
8. Asume responsabilidad por aquellos a quienes aconseja.

Cualidades imprescindibles del dirigente

Según Elena G. de White el líder:

1. Necesita entregarse a Cristo.
2. Reconoce que la integridad moral se basa en la ley de Dios.
3. Reconoce que la energía y la perseverancia son rasgos importantes.
4. Reconoce que la imparcialidad, la dignidad y el buen juicio son cualidades importantes.
5. Reconoce que la organización y el establecimiento de una visión son fundamentales.

6. Cree que las credenciales divinas y el respeto a los demás son rasgos importantes.
7. Acepta que la inteligencia, el carácter equilibrado, la tolerancia y el dominio propio son de vital importancia.
8. Cuida de su salud y se fija limitaciones porque reconoce que son aspectos importantes .
9. Cree que la dedicación a salvar almas es un rasgo esencial.
10. Piensa de forma independiente.
11. Delega y apodera.
12. Se rodea de personas que analizan las ideas de él o de ella.
13. Aprende y crece de los errores y permite que se produzca un crecimiento semejante en los demás.
14. Acepta consejos.

El trato con los que yerran

Según Elena G. de White el líder:

1. Recibe ayuda de parte de los ángeles al disciplinar con amor.
2. Afirma que hay esperanza en Jesús para quienes han errado.
3. Acepta que quien corrige a los demás con ira o impaciencia debe ser despedido del empleo.
4. Necesita con urgencia ser amonestado y reprendido ocasionalmente.
5. No rompe una caña quebrada.
6. Se interesa genuinamente en los que yerran.

7. Nunca utiliza palabras sarcásticas cuando reacciona ante un desempeño poco satisfactorio.
8. Trata a los que yerran con pleno conocimiento de que Jesús murió por ellos.
9. Trata a quienes están en error como desearía que lo trataran a él o a ella.
10. Trata con paciencia, ternura y tenacidad a quienes yerran.
11. Debe en ocasiones enfrentar a los que yerran.
12. Siente que el amor de Cristo lo impulsa a corregir el pecado y el error mientras que mantiene una actitud compasiva.
13. Pone en práctica el consejo de Mateo 18.

Una visión y una planificación proactivas

Según Elena G. de White el líder:

1. Cree que la oración, y en algunos casos el ayuno, resultan imprescindibles para implementar los designios del Espíritu.
2. Acepta que al establecer una visión y planes tiene que involucrar a otros.
3. Formula planes con el fin de corregir grandes injusticias.
4. Cree que la planificación efectiva requiere una amplia visión.
5. Sabe delegar la formulación de planes y de una visión en otros con menos experiencia.

6. Recibe dirección específica del espíritu santo a través de la iglesia organizada.
7. Logra que sus habilidades para la planificación efectiva crezcan mediante la práctica.
8. Reconoce que durante el fin del tiempo se requiere una planificación más inteligente.
9. Reconoce que cada región presenta sus propios desafíos y que no pueden ser administradas desde cierta distancia.

La presteza

Según Elena G. de White el líder:

1. Propicia el éxito al actuar con rapidez y en forma decisiva.
2. Da la cara y corre riesgos.
3. Enfrenta las circunstancias o renuncia.
4. Reconoce que “perezoso” y “lento” son cualidades negativas.
5. Reconoce que las demoras cansan a los ángeles.
6. Dishonra a Dios si actúa impulsiva o alocadamente

Las 21 leyes irrefutables del liderazgo

La ley del tope

Cuanto más alto desee escalar, tanto más necesita el liderazgo. Cuanto más alto sea el impacto que desee causar, tanto mayor influencia necesitará. Lo que alcance estará restringido por su capacidad de dirigir a otros.

La ley de la influencia

El que se cree líder y no tiene seguidores, sólo está dando un paseo. Si usted no puede influir en otros, estos no lo seguirán. Y si ellos no lo siguen, usted no es un líder. Esa es la ley de la influencia... recuerde que el liderazgo es influencia.

La ley del proceso

Las cuatro fases del crecimiento del liderazgo son:

1. No sé lo que no sé.
2. Sé lo que no sé.
3. Crezco y aprendo.
4. Actúo por lo que sé.

El liderazgo no se desarrolla de un día para el otro. Toma toda una vida.

La ley de la navegación

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

Un navegante ...

1. Ve más que los demás, ve más allá y ve antes que los demás.
2. Se beneficia de la experiencia pasada.
3. Reúne información de diversas fuentes.
4. Calculan el costo antes de aceptar compromisos.
5. Es realista y minimiza ilusiones.

Estrategia de navegación

1. Determine un programa de acción.
2. Trace sus metas
3. Ajuste sus prioridades.
4. Notifique al personal clave.
5. Dé cierto tiempo a la aceptación.
6. Comience a actuar.
7. Espere problemas.
8. Señale los buenos éxitos siempre.
9. Revise su plan diariamente.

La ley de E.F. Hutton

Cuando un verdadero líder habla, la gente escucha.

¿A quién mira la gente? ¿a quién esperan escuchar? La persona a la que miran es el verdadero líder.

Líderes por posición	Líderes verdaderos
<ol style="list-style-type: none">1. Hablan primero.2. Necesitan la influencia del verdadero líder para que las cosas se hagan.3. Sólo influyen a los otros líderes por posición.	<ol style="list-style-type: none">1. Hablan después.2. Sólo necesitan su propia influencia para que las cosas se hagan.3. Influyen en todos en la sala.

La persona que dirige a la gente es el verdadero líder y no el que dirige una reunión.

Cómo llegar a ser un verdadero líder

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

1. Carácter – Quién soy
2. Relaciones – A quiénes conozco
3. Conocimiento – Qué sé
4. Intuición – Manejo lo intangible
5. Experiencia – Credibilidad
6. Éxitos pasados – lo que he hecho
7. Capacidad – Lo que puedo hacer

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: aptitud, conexión y carácter.

El carácter hace posible la confianza porque comunica muchas cosas:

1. Consecuencia (La gente debe saber que esperar)
2. Potencial (Resultados)
3. Respeto (Decisiones, admitir errores, anteponiendo lo que es mejor para la organización)

La ley del respeto

La gente no sigue a otros por accidente. Siguen a individuos cuyo liderazgo respeta.

La prueba más grande de respeto se da cuando el líder provoca un gran cambio en la organización.

La ley de la intuición

El liderazgo es realmente más arte que ciencia. Los principios del liderazgo son constantes, pero la aplicación de los mismos cambia con cada líder y cada situación. Por eso es necesaria la intuición.

La intuición ayuda a los líderes a interpretar numerosas situaciones intangibles del liderazgo:

- 1.La situación.
- 2.Las tendencias

3. Los recursos.
4. Las personas.
5. De sí mismos.

Niveles de intuición

1. Los que ven las cosas naturalmente
2. Los que son cultivados para ver las cosas.
3. Los que nunca verán las cosas.

La ley del magnetismo

Quien es usted es a quien atrae. Los líderes eficaces siempre están al acecho de personas valiosas.

Mi personal debería tener estas cualidades:

Lo que usted quiere no es lo que determina que tipo de individuos ha de obtener, sino lo que usted es.

Si usted piensa que la gente que atrae podrían ser mejores, entonces es tiempo de mejorarse a sí mismo

La ley de la conexión

Los líderes tocan el corazón antes de pedir una mano. Entre mejor sea la relación entre los individuos, más probabilidades hay de que el seguidor quiera ayudar al líder.

La clave para conectarse con los demás es reconocer que aun en un grupo, usted debe relacionarse con las personas como individuos.

A las personas no les interesa cuánto sabe usted hasta que sepan cuánto se interesa usted por ellas.

Para dirigirse a usted mismo, use su cabeza; para dirigirse a los demás, use su corazón.

Nunca subestime la importancia de construir puentes en las relaciones entre usted y la gente a quien dirige.

1. Conocerlos por nombre.
2. Saludar personalmente (estrechar la mano)

La ley del círculo íntimo

El potencial de un líder es determinado por quienes están más cerca de él.

No hay líderes al estilo del Llanero Solitario. Piense en esto: Si usted está solo, no está dirigiendo a nadie.

Debe tratar de obtener 5 tipos de personas para su círculo íntimo:

- a. Valor potencial: los que se forman a sí mismos.
- b. Valor positivo: los que levantan la moral en la organización.
- c. Valor personal: los que levantan al líder.
- d. Valor productivo: los que forman a otros.
- e. Valor comprobado: los que forman personas que forman a otras.

Nunca deje de mejorar su círculo íntimo.

La ley del otorgamiento de poderes

Sólo los líderes seguros otorgan poder a otros.

“El mejor ejecutivo es aquel que tiene suficiente intuición para seleccionar buenos hombres que lleven a cabo lo que él desea que se haga, y que sabe refrenarse y evitar entrometerse mientras éstos cumplen su deber” Theodore Roosevelt.

La capacidad de la gente para explotar su potencial está determinada por la habilidad del líder a otorgar poderes.

La única forma de hacerse indispensable es llegar al punto en que se pueda prescindir de sí mismo.

Las cosas más grandes suceden cuando a uno no le importa quién se lleva el mérito. Los grandes líderes ganan autoridad cuando se desprenden de ella. La clave para otorgar poder a otras personas es tener una gran confianza en la gente.

La ley de la reproducción

Se necesita un líder para levantar otro líder. Los seguidores no pueden formar líderes.

La única forma de levantar otros líderes es mejorándose a uno mismo como líder. Todo mentor eficaz del liderazgo hace de la formación de líderes una de sus prioridades principales.

En un ambiente ideal el líder expresa una visión, ofrece incentivos, estimula la creatividad, da lugar a los riesgos, y ofrece responsabilidad.

“Los líderes no llegan en manadas. Es necesario encontrar uno a la vez”.
Ross Perot

Se necesita una persona para conocer a otra, instruirla y desarrollarla.

La ley del apoyo

La gente apoya al líder, luego la visión.

El líder encuentra un sueño, y luego la gente. La gente encuentra el líder, y luego el sueño.

Al principio la gente no sigue causas dignas. Siguen a líderes meritorios que promueven causas loables. Primero apoyan al líder, y luego la visión del líder.

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.

¿Como reacciona la gente ante un líder y su visión?

- a. Cuando no les gusta el líder ni la visión, buscan otro líder.
- b. Cuando no les gusta el líder pero si la visión, buscan otro líder.
- c. Cuando les gusta el líder pero no la visión, cambian la visión.
- d. Cuando les gusta el líder y la visión, siguen a ambos.

La ley de la victoria

Los líderes encuentran la forma en que el equipo gane.

Los líderes victoriosos creen que la alternativa a ganar es totalmente inaceptable; por eso averiguan lo que debe hacerse para lograr la victoria, y van tras ella con todo lo que esté a su alcance.

Tres componentes de la victoria:

- a. Unidad de visión.
- b. Diversidad de destrezas.
- c. Explotar el potencial de los jugadores.

La ley del gran impulso

El impulso es el mejor amigo del líder.

El impulso:

- a. Hace que los líderes se vean mejor de lo que son.
- b. Ayuda a los seguidores a desempeñarse mejor.
- c. Es un agente de cambio.

La ley de las prioridades

Los líderes entienden que actividad no es necesariamente logro.

Si no está viviendo según la ley de las prioridades es probable que esté malgastando su tiempo.

La ley del sacrificio

El líder debe ceder para subir.

Los líderes de éxito tienen que mantener una actitud de sacrificio si desean transformar una organización.

Liderazgo significa dar el ejemplo. Cuando uno está en una posición de liderazgo, la gente está pendiente de todas las acciones de uno.

La ley del momento oportuno

Cuando se es un líder es tan importante como qué hacer y dónde ir.

EL MOMENTO OPORTUNO LO ES TODO

1. La acción equivocada en el momento equivocado lleva al desastre.
2. La acción acertada en el momento equivocado provoca resistencia.
3. La acción equivocada en el momento adecuado es un error.
4. La acción acertada en el momento adecuado tiene éxito.

La ley del crecimiento explosivo

Para añadir crecimiento, dirija seguidores; para multiplicarse, dirija líderes.

LÍDERES QUE DESARROLLAN SEGUIDORES

1. Necesitan ser necesitados.
2. Se concentran en las debilidades.
3. Forman al 20 por ciento del nivel bajo.
4. Tratan a su gente por igual para ser justos.
5. Acumulan el poder.
6. Pasan tiempo con los demás.
7. Sólo impactan a quienes tocan personalmente.

LÍDERES QUE DESARROLLAN LÍDERES

1. Quieren ser sucedidos.
2. Se concentran en los puntos fuertes.
3. Forman al 20 por ciento del nivel alto.
4. Tratan a sus líderes como individuos para causar impacto.
5. Otorgan el poder.
6. Invierten tiempo en los demás.
7. Crecen por multiplicación.
8. Impactan a la gente que está mucho más a su alcance.

La ley del legado

El valor duradero del líder se mide por la sucesión.

Los líderes que dejan un legado de sucesión:

1. Dirigen la organización con mira al futuro.
2. Crean una cultura de liderazgo.
3. Pagan el precio hoy para asegurar el éxito mañana.
4. Dan más valor al liderazgo en quipo que al liderazgo individual.
5. Salen con integridad de la organización