

DESARROLLE LOS LÍDERES QUE ESTAN ALREDEDOR DE USTED

La Pregunta Clave del líder: ¿POR QUÉ LOS LÍDERES DEBEN REPRODUCIR LÍDERES?

1. Quienes se encuentran cerca del líder determinan el nivel de éxito de ese líder.
2. El crecimiento potencial de una organización está directamente relacionado al potencial de su organización.
3. Los líderes potenciales ayudan a llevar las cargas.
4. Los líderes atraen líderes potenciales.
5. Los líderes que guían líderes potenciales multiplican su eficacia
6. Los líderes desarrollados extienden y realizan el futuro de la organización.
7. Mientras más personas dirija, más líderes necesita.

El Mayor Desafío del Líder: CREAR UN AMBIENTE PARA LOS LÍDERES POTENCIALES

1. Los líderes deben ser agentes de cambio ambiental.
2. Los líderes deben ser el modelo de liderazgo que desean.
3. Enfóquese en el potencial del líder y de la organización.
4. Enfóquese en las necesidades y deseos del líder potencial.
5. Busque al líder en el interior del individuo:
 - A) Positivismo
 - B) Voluntad de servir
 - C) Crecimiento potencial
 - D) Constancia
 - E) Lealtad
 - F) Capacidad de recuperación
 - G) Integridad
 - H) Visión de conjunto
 - I) Disciplina
 - J) Gratitud
6. Resalte la producción, no la posición ni los títulos.
7. Proporcione oportunidades de crecimiento.
8. Conduzca (no administre con visión).
9. Realice grandes cosas.
10. Invierta mayor esfuerzo en las ligas menores que en los jugadores libres.
11. Tome decisiones difíciles.
12. Pague el precio que conllevan los líderes.

La Responsabilidad Primordial del Líder: RECONOCER A LOS LÍDERES POTENCIALES

Cualidades que se Deben Buscar en un Líder

1. **Carácter:** Algunas de las cualidades que encierra un buen carácter incluyen honradez, integridad, autodisciplina, docilidad, sumisión perseverancia, concientización y una gran labor ética. Sus palabras están de acuerdo con sus hechos.
2. **Influencia:** Cuando observe la influencia de alguien a quien desea desarrollar, pregúntese ¿cuál es el nivel de influencia del líder? ¿quién influye en el líder? ¿a quién influye el líder?

3. **Actitud Positiva:** Se puede llamar una persona sin límites, al individuo cuya actitud lo lleva a enfocar la vida desde una perspectiva completamente positiva. En otras palabras, es quien no acepta las limitaciones normales como lo hace la mayoría de la gente. *Las personas con actitudes positivas pueden ir a los lugares donde otros no pueden. Hacen lo que otros no pueden. No están restringidos por las auto limitaciones.*
4. **Excelentes Relaciones Humanas:** En unas excelentes relaciones humanas se pueden colocar un interés sincero por los demás, la habilidad de entenderlos y la decisión de hacer la interrelación positiva un asunto primordial.
5. **Dones Evidentes**
6. **Antecedentes Reconocidos:** “Solo hay algo más doloroso que aprender de la experiencia, y es no aprender de la experiencia.
7. **Seguridad De Sí Mismo:** La seguridad es característica de una actitud positiva. Quienes obtienen los más grandes resultados permanecen seguros de sí mismos a pesar de las circunstancias.
8. **Autodisciplina:** Hay tres características en los líderes disciplinados.
 - a) Tienen específicas sus metas.
 - b) Tienen un plan para cumplir sus metas
 - c) Tienen un anhelo que los incita a continuar trabajando para cumplir sus objetivos.
9. **La Comunicación Eficaz:** “Nada en la vida es más importante que comunicarse con eficacia”, dijo Gerald Ford. Cuando un líder tiene habilidades de comunicación posee:
 - a) Un sincero deseo por la persona a la que le está hablando.
 - b) La habilidad para centrarse en el interlocutor
 - c) la habilidad para comunicarse con toda clase de personas.
 - d) El contacto visual con la persona a quién habla.
 - e) Una sonrisa cálida.
10. **El Descontento con la situación Existente:** Donna Harrison declara, “Los grandes líderes nunca están satisfechos con los niveles comunes de desempeño. Luchan constantemente por niveles más y más elevados.”

**La Tarea Crucial del Líder:
CUIDAR DE LOS LÍDERES POTENCIALES
¿Qué Hacer?**

1. **Escoja un Modelo de Liderazgo para Usted.** Antes de elegir su modelo pregúntese:
 - a) ¿Merece un discípulo el modelo de mi vida?
 - b) ¿Tiene un discípulo mi modelo de vida?
 - c) ¿Cuál es la virtud principal que incita a otros a seguir mi modelo?
 - d) ¿Produce mi modelo otros líderes?
 - e) ¿Se puede reproducir en mi vida la fuerza de mi modelo?
 - f) Si puedo reproducir en mi vida la virtud de mi modelo ¿qué pasos debo seguir para desarrollarla y demostrarla?
2. **Pautas Para las Relaciones de Dirección.** Cuando encuentre a alguien que lo pueda guiar use estas directrices para ayudarlo a desarrollar una positiva relación con esa persona:
 - a) Pregunte
 - b) Aclare su nivel de expectativas
 - c) Acepte como aprendizaje una posición subordinada

- d) Respete al guía, pero no lo convierta en un ídolo
 - e) Ponga inmediatamente en la práctica lo que aprende
 - f) Sea disciplinado en su relación con el guía
 - g) Recompense a su mentor con su propio progreso
 - h) No amenace con irse
3. **Hágase Confiable.** La confianza conlleva responsabilidad. Las personas creerán primero en usted antes de seguir su liderazgo. El liderazgo puede funcionar sólo sobre la base de la confianza.
 4. **Muestre Transparencia.** Un líder dispuesto a ser responsable de sus acciones, honrado y transparente con sus subalternos es alguien a quien ellos admirarán, respetarán y en quien confiarán.
 5. **Dé Tiempo.** Las personas no se pueden cultivar a distancia o por medio de cortas o poco frecuentes llamadas de atención. Necesitan que usted pase tiempo con ellas, tiempo planificado, no solo unas cuantas palabras en el camino a una reunión.
 6. **Crea en los Demás.** Creer en los demás los motiva y libera su potencial.
 7. **Brinde Ánimo.** Los individuos crecen siempre hacia las expectativas del líder. Emplee mucha reafirmación positiva con su personal. Agradézcalo. Elogie a alguien cuando vea que mejora. Personalice su ánimo. *Recuerde: lo que motiva a una persona puede dejar pasmada o hasta irritada a otra.*
 8. **Exhiba Constancia.** Es un elemento crucial al cultivar líderes potenciales, de la misma manera que lo es cualquier clase de alimento.
 9. **Mantenga en Alto la Esperanza.** La esperanza eleva la moral. Mejora la auto imagen. Energiza a los individuos. Levanta sus expectativas. El trabajo de un líder es mantener en alto la esperanza para inculcarla en las personas que dirige.
 10. **Añada Importancia.** Es tarea del líder agregar importancia a la vida de quienes dirige. Una de las maneras de ejecutarla es hacerlos parte de algo que valga la pena.
 11. **Proporcione Seguridad.** Los grandes líderes hacen que sus seguidores se sientan más grandes de lo que son.
 12. **Recompense la producción.** Hasta el individuo más diligente y trabajador se desmoralizará finalmente si la producción es más desalentadora que satisfactoria.
 13. **Establezca un Sistema de Ayuda.** Brinde apoyo en:
 - a) Apoyo emocional
 - b) Entrenamiento
 - c) Invierta dinero
 - d) Provea el equipo adecuado
 - e) Provea el personal necesario
 14. **Distinga y Personalice la Carrera del Líder Potencial.** Peter Drucker, dice “Es más importante disciplinar una vida que enseñar una lección”. Disciplinar a alguien involucra discernimiento de quién es esa persona, conocimiento de a dónde se supone que va y provisión de lo que necesita para llegar.

Algunas Pautas Para seleccionar las Personas Adecuadas con el fin de Guiarlas y Desarrollarlas

- Seleccione personas cuya filosofía de vida sea similar a la suya.
- Elija personas con el potencial en que usted sinceramente crea.
- Determine lo que ellos necesitan.
- Evalúe constantemente su progreso.
- Comprométase, sea serio y esté disponible para la persona que guía.

**El Requisito Diario del Líder:
EQUIPAR A LOS LÍDERES POTENCIALES**

El preparador ideal es quien puede impartir la visión del trabajo, evaluar al líder potencial, darle las herramientas que necesita y luego ayudarlo a lo largo del camino en el comienzo de su viaje.

El preparador es un *modelo*: un líder que ejecuta el trabajo de buena manera, correctamente y con perseverancia.
El preparador es un *mentor*: un consejero que tiene la visión de la organización, que puede comunicarse con los demás e incitarlos por medio de su experiencia.
El preparador es una *fuentes*: alguien que puede inculcar en el líder potencial, el deseo y la habilidad de desarrollar el trabajo. Puede dirigir, enseñar y evaluar el progreso de quien equipa.

La preparación eficaz empieza haciendo preguntas. Las hacemos para determinar la dirección que nuestros esfuerzos por prepararnos deben seguir.

PREGUNTAS DE PREPARACIÓN

Preguntas Acerca de la Organización

- ¿Cuál es el propósito de la organización?
- ¿Cuál es la necesidad primordial de la organización?
- ¿Existe un programa de entrenamiento para hacer frente a esa necesidad?
- ¿Qué áreas de la organización tienen el mayor potencial de crecimiento?
- ¿Tiene ese crecimiento potencial la necesidad de líderes para el logro de la meta?

Preguntas Acerca de mí mismo

- ¿Quiero derramar mi vida en otros?
- ¿Estoy comprometido en un equipamiento organizacional?
- ¿Soy eficaz en las áreas que debo equipar?
- ¿He hecho una lista de líderes potenciales?
- ¿Qué he supuesto que deba cambiar?

Preguntas Acerca del Líder Potencial

- ¿Es esta persona filosóficamente compatible con la organización y con mi liderazgo?
- ¿Muestra esta persona un potencial de crecimiento?
- ¿Tengo dudas acerca de esa persona?
- ¿Estoy seleccionando esta persona por sus obvios puntos fuertes, o debido a que no vislumbro debilidad mayúscula alguna?
- ¿Cuáles son las aptitudes del líder potencial?

CÓMO PREPARAR PARA LA EXCELENCIA

1. Desarrolle una relación personal con las personas que prepara.
2. Hable de su sueño
3. Exija compromiso
4. Fije metas de crecimiento. Utilice las siguientes pautas cuando ayude a su personal a establecer sus metas:
 - a) Haga que las metas sean adecuadas
 - b) Haga que las metas sean posibles
 - c) Haga que las metas sean mensurables
 - d) Defina claramente las metas
 - e) Haga que las metas sean flexibles
5. Comunique lo esencial
6. Desarrolle el proceso de los cinco pasos del entrenamiento:
 - Doy el ejemplo
 - Guío
 - Observo

- Motivo
 - Multiplico
7. Presente el “Gran Árbol”. Responsabilidad, autoridad y rendimiento de cuentas.
 Los malos líderes quieren controlar cada detalle del trabajo de sus empleados. De la mano de la responsabilidad debe ir la autoridad.
 Cuando damos autoridad por primera vez a los nuevos líderes, realmente le damos *permiso* para que tengan autoridad en vez de darles la autoridad misma. *La verdadera autoridad se debe ganar.*
- Niveles de Autoridad**
- Posición: No va más allá de la descripción laboral
 - Competencia: Se basa en las capacidades profesionales de un individuo
 - Personalidad: Se basa en las características personales
 - Integridad: La autoridad que se basa en la integridad viene del corazón. Se fundamenta en el carácter.
 - Espiritualidad: Esta autoridad viene de las experiencias personales con Dios y del poder de Él que se manifiesta a través de ellos.
8. Deles las herramientas que necesitan.
9. Analícelos sistemáticamente
10. Dirija reuniones periódicas de preparación.

El Compromiso del Líder para Toda la Vida: DESARROLLAR LÍDERES POTENCIALES

El crecimiento y desarrollo de los demás es la función máxima del liderazgo.

Acciones Que un Líder Debe Tomar Para Desarrollar Líderes Potenciales

1. Haga las tres preguntas motivacionales:
 - ¿Qué quieren ellos?
 - ¿Tienen ellos un medio de conseguir lo que quieren?
 - ¿Serán recompensados si triunfan?
2. Sea un buen oyente.
3. Desarrolle un plan para el crecimiento personal. El crecimiento no es automático; no llega necesariamente con la experiencia o solo como resultado de recopilar información. El crecimiento personal debe ser intencionado, planificado y constante.

Pasos Prácticos Para el Crecimiento personal

- Saque diariamente tiempo para crecer
 - Clasifique rápidamente lo que aprende
 - Aplique rápidamente lo que aprende
 - Crezca con alguien
 - Planifique su crecimiento y sígalo por un año
4. Mantenga un constante crecimiento
 5. Utilice el proceso de adaptación de las cuatro etapas
 - Visual
 - Emocional
 - Experimental
 - De convicción
 6. Desarrolle la idea
 7. Ofrezca experiencias variadas
 8. luche por la excelencia
 9. implemente la Ley del Efecto
 10. tenga mucho cuidado al confrontar
 11. Tome decisiones difíciles. No se estanque en ningún Nivel de Crecimiento
 12. Sea personalmente seguro

La Más Elevada Compensación de un Líder: FORMAR EL MEJOR EQUIPO DE LÍDERES

Cualidades de un Equipo Ideal

1. Los miembros del equipo se protegen entre sí.
2. Los miembros del equipo saben qué es importante
3. Los miembros del equipo se comunican entre sí
4. los miembros del equipo crecen juntos
5. Existe un equipo adecuado
6. Los miembros del equipo colocan sus derechos individuales por debajo de los intereses del equipo. Para que esto sea así deben suceder dos cosas: Primero, ellos deben creer de corazón que el valor del éxito colectivo es mayor que sus intereses individuales. Comprenderán que su éxito depende del éxito colectivo. Segundo, para que los miembros del equipo coloquen sus derechos individuales por debajo de los mejores intereses del club, el líder y los demás miembros deben estimular y premiar el sacrificio personal.
7. Cada miembro del equipo desempeña un papel especial
8. Un equipo eficaz tiene una buena reserva. En efecto, desarrollar una buena reserva es de lo que trata mucho esta clase: seleccionar, equipar y desarrollar personal para que den lo mejor y ejecuten el trabajo cuando se les necesite.
9. Los miembros saben exactamente en qué situación está el equipo.
10. Los miembros del equipo están dispuestos a pagar el precio

ENTRENAR EL MEJOR EQUIPO DE LÍDERES El Más Grande Gozo del Líder:

Cualidades del Entrenador del Mejor Equipo

1. El entrenador del equipo ideal escoge a los jugadores
2. El entrenador del equipo ideal comunica constantemente el plan de acción
 - ❖ Hablarles de lo que espera de ellos
 - ❖ Darles una oportunidad de actuar
 - ❖ Hacerles saber cómo lo están haciendo
 - ❖ Enseñarles y entusiasmarlos cuando lo necesiten
 - ❖ Recompensarlos de acuerdo a su colaboración
3. El entrenador de un equipo ideal saca tiempo para tener breves reuniones con su gente. Qué beneficios nos proporcionan esas reuniones:
 - Enfoque
 - Oportunidad de escuchar
 - Oportunidad de efectuar cambios personales
 - Oportunidad de hacer cambios en el juego
 - Oportunidad para descansar
4. El entrenador de un equipo ideal sabe lo que prefieren sus jugadores
5. El entrenador de un equipo ideal resuelve los problemas de manera excelente.
6. El entrenador de un equipo ideal proporciona el apoyo necesario para el éxito.
7. El entrenador de un equipo ideal exige respeto de los jugadores
8. El entrenador de un equipo ideal no trata a todo el mundo de la misma manera. Creer que todos deben recibir el mismo trato no es solo poco realista sino destructivo. Cuando se trata y compensa a todos los jugadores por igual, se está premiando la mediocre actuación del mismo modo que las contribuciones sobresalientes de los mejores jugadores.
9. El entrenador de equipo ideal continúa ganando. Para asegurar el éxito debe:
 - Trabajar en habilidades específicas
 - Efectuar un cambio
 - Premiar a los no recompensados

- Pasar la carga
 - Por sobre todo, no vivir de las victorias del pasado.
10. El entrenador de un equipo ideal entiende los niveles de los jugadores.
- ❖ Hay jugadores que necesitan dirección
 - ❖ Hay jugadores que necesitan entrenamiento
 - ❖ Hay jugadores que necesitan apoyo
 - ❖ Hay jugadores a quienes usted puede delegar

La Herramienta Más Poderosa del Entrenador de un Equipo Ideal: DELEGAR

¿Por qué algunos líderes fracasan en delegar eficazmente?

1. La Inseguridad
2. La Falta de Confianza en otros
3. La Falta de Habilidad Para Entrenar a otros
4. El Disfrute Personal del Trabajo
5. La Costumbre
6. La Incapacidad de Encontrar a otro Que Haga el Oficio. “Nunca aprenda a hacer algo. Si no lo aprende, encontrará siempre a alguien que lo haga por usted”. Mark Twain
7. La Renuencia Que Causan los Fracasos Pasados.
8. La Falta de Tiempo
9. La Manera de Pensar “Yo lo Hago Mejor”

Pasos Para Delegar

- Pídale que sean investigadores
- Pídale que hagan sugerencias
- Pídale que implementen una de sus recomendaciones
- Pídale que tomen sus propias acciones, pero que informen inmediatamente los resultados
- Deles completa autoridad

El Mejor Momento del Líder: RECONOCER EL VALOR PARA LOS LÍDERES Y DE LOS LÍDERES

Alan McGinnis dice: “No hay ocupación en el mundo más noble que ayudar a otro ser humano”

El Valor que Infundimos en los Nuevos Líderes:

1. Dar Ejemplo
2. Visión y Dirección
3. Ánimo y Afirmación
4. Creer en Sí Mismos
5. Buena Disposición para Intentar Asuntos Nuevos
6. Desarrollo Personal
7. Compromiso Para el Crecimiento Personal
8. Dar Poder
9. Ser Parte de Algo Más Grande Que Ellos Mismos

El Valor Que Nos Infunden Aquellos Que Desarrollamos:

1. Lealtad
2. Ánimo
3. Consejería y Apoyo Personal
4. Seguir Adelante
5. Tiempo

6. Equilibrio de Dones
7. Atraer a otros
8. Desarrollo de Otros
9. Aumento de Influencia

La Contribución Eterna Del Líder: REPRODUCIR GENERACIONES DE LÍDERES

Un líder que produce otros líderes multiplica su influencia. El éxito verdadero llega solo cuando cada generación continúa el desarrollo de la siguiente.

Tres elementos se requieren para que una persona llegue a ser un líder:

- ❖ El Deseo
- ❖ La habilidad Para Relacionarse
- ❖ Las habilidades Prácticas del Liderazgo

Aspectos a considerar cuando esté preparando personas que no son líderes:

- ❖ Mantenga un ambiente positivo
- ❖ Exprese gran fe en ellos
- ❖ Confiéales poder
- ❖ Haga énfasis en las fuerzas de ellos

Los verdaderos líderes tienen en común algunas características de pensamiento:

1. Piensan en Grande
2. Piensan en función de los Demás
3. Piensan Continuamente
4. Piensan en los Resultados
5. Piensan sin Limitaciones
6. Piensan en Función de Intangibles
7. Piensan Rápidamente

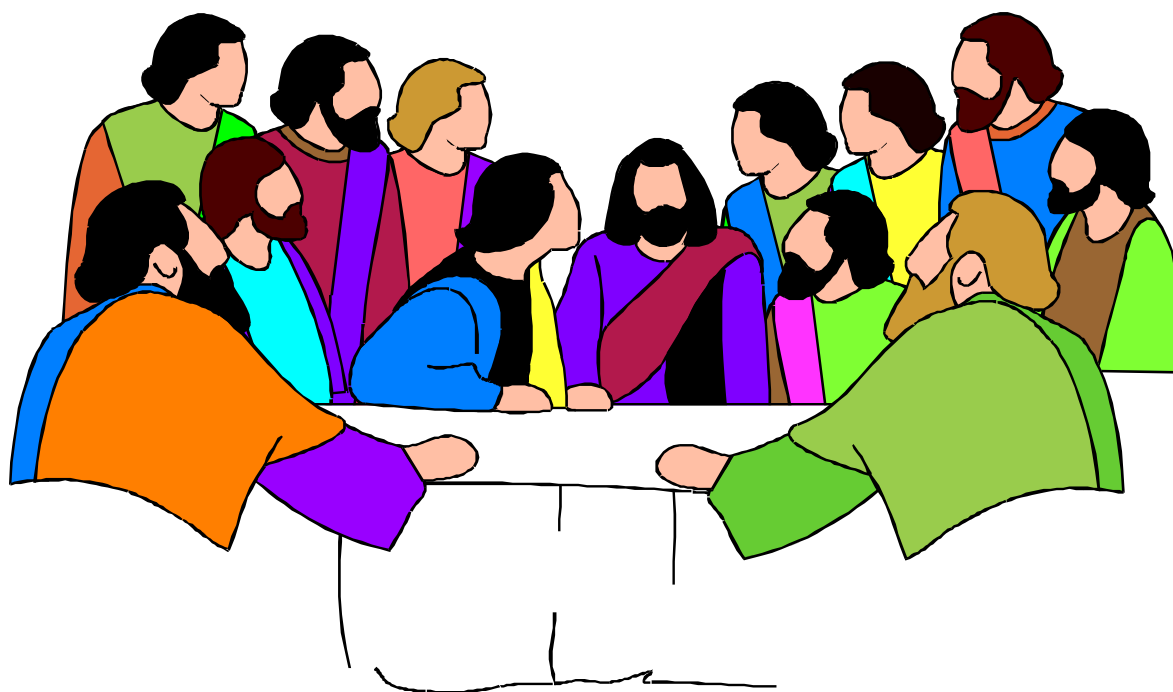
Cuando quiera cambiar el estilo de un líder debe seguir lo siguiente:

- ❖ Sea ejemplo de un mejor estilo de liderazgo
- ❖ Identifique donde erró
- ❖ Consiga su consentimiento para ayudarlo a cambiar
- ❖ Muéstrole el camino
- ❖ Respóndale inmediatamente

Un líder debe *caminar lentamente* para desarrollar seguidores, *detenerse* para desarrollar administradores, *dar marcha atrás* para cambiar el estilo de líderes mal dirigidos y *apretar el paso* para fortalecer buenos líderes.

ASOCIACIÓN CENTRAL DOMINICANA DE LOS ADVENTISTAS DEL SÉPTIMO DÍA

ESCUELA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN LAICA



***RESÚMEN DEL LIBRO
DESARROLLE LOS LÍDERES QUE
ESTÁN ALREDEDOR DE USTED***