

Influence

HAZ QUE VALGA LA PENA

Un estudio de diez semanas para equipos de liderazgo



Dominio de las habilidades suaves en el liderazgo

por STEPHEN BLANDINO

GUÍA ESTUDIANTE

HAZ QUE VALGA LA PENA

Un estudio de diez semanas para equipos de liderazgo

¿Qué es Haz que valga la pena?

Haz que valga la pena es un recurso para el desarrollo del liderazgo que puede utilizarse individualmente o con el personal, los voluntarios o los miembros de la junta directiva.

Cada entrega también está disponible en línea como un PDF descargable, junto con páginas interactivas para el uso de los miembros del grupo. Las palabras y frases subrayadas en el siguiente texto corresponden a las secciones para rellenar los espacios en blanco en las páginas para los miembros del equipo. Accede a estos recursos gratuitos en influencemagazine.com/Downloads.

Estas lecciones fueron escritas por **STEPHEN BLANDINO**, pastor principal de la iglesia 7 City Church en Forth Worth, Texas, y autor de varios libros.



Dominio de las habilidades suaves en el liderazgo

por **STEPHEN BLANDINO**

El liderazgo es una combinación de habilidades duras y habilidades suaves. Las habilidades duras se centran en las tareas específicas del liderazgo, como las finanzas, la planificación estratégica, la gestión de proyectos y la preparación de sermones. Estas habilidades técnicas son una ayuda para cumplir las responsabilidades propias del cargo.

Pero el liderazgo también abarca las habilidades suaves. Estas son habilidades interpersonales del liderazgo que se centran en las personas, los equipos y las cualidades que generan una influencia duradera. Las habilidades suaves o



interpersonales son transferibles de un puesto de trabajo a otro y son esenciales independientemente del contexto.

Esta edición de *Haz que valga la pena* explora diez habilidades suaves de liderazgo y considera formas de dominar cada una de ellas. Las lecciones incluyen lo siguiente:

1. **Inteligencia emocional.** La capacidad de manejar las emociones propias y ajenas es esencial para el liderazgo. De hecho, algunos expertos la consideran la habilidad de liderazgo más importante. La inteligencia emocional requiere conciencia de uno mismo, control de uno mismo, conciencia social y manejo de las relaciones.
2. **Empatía.** Las personas empáticas entienden y perciben lo que sienten los demás. La empatía requiere humildad, conexión, escuchar, delicadeza y amabilidad.

3. **Escuchar activamente.** Los líderes más eficaces practican el escuchar de manera activa. Los oyentes activos establecen conexiones utilizando su percepción auditiva y visual, su corazón y su lenguaje corporal.
 4. **Comunicación interpersonal.** Los comunicadores interpersonales eficaces prestan atención a lo que se dice, a cómo se dice y a las señales tácitas implícitas en la interacción. Esto requiere autenticidad, respeto y compromiso.
 5. **Adaptabilidad y flexibilidad.** Los líderes ministeriales rígidos a menudo no dan cabida a la nueva obra del Espíritu. Los líderes deben ser firmes en lo que importa, pero flexibles en la forma de transmitirlo. Esto requiere una apertura continua al cambio y a las nuevas oportunidades.
 6. **Trabajo en equipo.** Los líderes son responsables no solo de crear equipos, sino también de ayudarlos a trabajar en colaboración para hacer realidad una visión. Los miembros de un equipo colaborativo se valoran mutuamente, utilizan los dones de cada uno y contribuyen a crear un espíritu de unidad.
 7. **Resolución de problemas.** Los líderes siempre tendrán problemas que solucionar y tensiones que resolver. Para ello es necesario formar un equipo de resolución de problemas, definir el problema y encontrar soluciones creativas.
 8. **Resolución de conflictos.** Los conflictos surgen cuando hay un desfase entre las expectativas y la realidad. Para resolverlos hay que calcular bien los tiempos, comunicarse positivamente y estar dispuesto a escuchar.
 9. **Aprendizaje continuo.** El pastor Gerald Brooks dijo una vez: «Cada nivel de crecimiento exige nuevos niveles de cambio». Los líderes eficaces tienen una postura de crecimiento que les permite adaptarse a las diversas estaciones del ministerio.
 10. **Resiliencia.** El liderazgo es duro, por eso la resiliencia es fundamental. Los líderes pueden recuperarse de los contratiempos cuando desarrollan una perspectiva sana, una mentalidad de crecimiento y una comunidad de amigos que los apoyan.
- Mientras lee y reflexiona sobre estas lecciones, tome medidas para desarrollar habilidades suaves de liderazgo personalmente y como equipo.

1 | DOMINIO DE LAS HABILIDADES SUAVES EN EL LIDERAZGO

Inteligencia emocional

Evaluación

¿Cómo definiría la inteligencia emocional?

Percepciones e ideas

¿Cuál es la habilidad de liderazgo más importante? Algunos podrían sugerir la visión de futuro, mientras que otros apuntarían a la planificación estratégica, el manejo del tiempo o la creación de equipos.

Aunque cada una de ellas es importante, una habilidad que suele ocupar un lugar destacado en los debates sobre liderazgo es la inteligencia emocional.

El autor, psicólogo y experto en inteligencia emocional Daniel Goleman escribió lo siguiente sobre la importancia de la inteligencia emocional: «Sin ella, una persona puede tener la mejor formación del mundo, una mente incisiva y analítica, y un suministro inagotable de ideas inteligentes, pero [...] aun así eso no hace a un gran líder».

Durante años, la inteligencia emocional fue ignorada en gran medida. Hoy, es ampliamente reconocida como una habilidad clave para el éxito. ¿Qué es exactamente la inteligencia emocional? Goleman la define como «la capacidad de identificar, evaluar y controlar las emociones propias, las de los demás y las de los grupos».

El desarrollo de la inteligencia emocional requiere que los líderes presten atención a cuatro aspectos.

1. **Conciencia de uno mismo:** reconocer los estados de ánimo y emocionales y cómo repercuten en los demás. Sin autoconciencia, eres incapaz de hacer cambios porque ni siquiera sabes que es necesario un cambio.
2. **Control de uno mismo:** controlar las emociones, adaptarse a los cambios y actuar de acuerdo con los valores personales. El control de sí mismo lo pone al volante de sus emociones, garantizando un encuentro más agradable a aquellos con quienes interactúe.
3. **Conciencia social:** estar en sintonía con las emociones de los demás demostrando empatía y atención. Prestar atención a las señales emocionales de los demás permite reaccionar de manera sana.
4. **Manejo de las relaciones:** navegar con éxito por las emociones, manejar eficazmente los conflictos y cultivar interacciones sanas. La habilidad de manejar las emociones en las relaciones demuestra la madurez y las habilidades interpersonales de un líder.

El lado espiritual de la inteligencia emocional se asemeja mucho al fruto del Espíritu. Gálatas 5:22–23 dice: «En cambio, el fruto del Espíritu es amor, alegría, paz, paciencia, amabilidad, bondad, fidelidad, humildad y dominio propio. No hay ley que condene estas cosas».

El fruto del Espíritu da forma a cada parte de nuestra vida, incluyendo las interacciones con los demás. A medida que crecemos en carácter semejante al de Cristo, también creceremos en inteligencia emocional. No solo se beneficiarán nuestras relaciones personales, sino que nuestro liderazgo florecerá a un nivel completamente nuevo.

Reflexionar y debatir

1. ¿Qué relación ve entre el fruto del Espíritu y la inteligencia emocional?
2. ¿Quién es la persona más inteligente emocionalmente que conoce y qué ha observado en sus relaciones interpersonales?
3. ¿Cuál de las cuatro áreas de la inteligencia emocional mencionadas es su mayor fortaleza y cuál es su mayor reto?

Aplicación

Realice una evaluación de la inteligencia emocional que lo ayude a cuantificar su nivel actual. A continuación, debata en equipo sus puntos fuertes y débiles. Por último, elabore un plan para mejorar sus puntos débiles. La buena noticia es que la inteligencia emocional es algo que puede mejorar.

1 | DOMINIO DE LAS HABILIDADES SUAVES EN EL LIDERAZGO

Inteligencia emocional

«Sin ella [inteligencia emocional], una persona puede tener la mejor formación del mundo, una mente incisiva y analítica, y un suministro inagotable de ideas inteligentes, pero [...] aun así eso no hace a un gran líder». —Daniel Goleman

Inteligencia emocional: «La capacidad de identificar, evaluar y controlar las _____ propias, las de _____ y las de _____».

Cuatro aspectos de la inteligencia emocional:

1. _____: reconocer los estados de ánimo y emocionales y cómo repercuten en los demás.
2. _____: controlar las emociones, adaptarse a los cambios y actuar de acuerdo con los valores personales.
3. _____: estar en sintonía con las emociones de los demás demostrando empatía y atención.
4. _____: navegar con éxito por las emociones, manejar eficazmente los conflictos y cultivar interacciones sanas.

«En cambio, el fruto del Espíritu es amor, alegría, paz, paciencia, amabilidad, bondad, fidelidad, humildad y dominio propio. No hay ley que condene estas cosas» (Gálatas 5:22-23).

Aplicación

Realice una evaluación de la inteligencia emocional que lo ayude a cuantificar su nivel actual. A continuación, debata en equipo sus puntos fuertes y débiles. Por último, elabore un plan para mejorar sus puntos débiles. La buena noticia es que la inteligencia emocional es algo que puede mejorar.

2 | DOMINIO DE LAS HABILIDADES SUAVES EN EL LIDERAZGO

Empatía

Revisión del equipo

¿Cuál es su plan para crecer en inteligencia emocional?

Evaluación

¿Qué aspecto tiene para usted el liderazgo empático?

Percepciones e ideas

Una persona empática tiene la capacidad de comprender, sentir e incluso experimentar indirectamente lo que sienten los demás.

La empatía es algo más que un sentimiento. Es tener una capacidad de atención que impulsa a la acción. Como observó el autor Mark Miller: «La empatía es una habilidad que funciona con energía. Sin energía, no hay empatía».

¿Qué comportamientos caracterizan a un líder empático? Las Escrituras ofrecen algunas pistas prácticas.

1. **Humildad.** El apóstol Pablo dijo: «No hagan nada por egoísmo o vanidad; más bien, con humildad consideren a los demás como superiores a ustedes mismos» (Filipenses 2:3). Los líderes empáticos ponen a los demás en primer lugar.
2. **Conexión emocional.** Romanos 12:15 dice: «Alégrense con los que están alegres; lloren con los que lloran». Un líder empático se conecta con la gente celebrando sus victorias y lamentando sus pérdidas.
3. **Escuchar.** En Santiago 1:19 leemos: «Mis queridos hermanos, tengan presente esto: Todos deben estar listos para escuchar, pero no apresurarse para hablar ni para enojarse».

Santiago comenzó su instrucción diciendo a los miembros de la Iglesia que «tuvieran presente». Comprendió que escuchar puede ser difícil. Incluso los líderes luchan con esta habilidad. Pero escuchar es la puerta de entrada a un liderazgo empático.
4. **Gentileza.** Mi esposa es consejera y a menudo habla sobre la importancia de un «inicio suave». La idea es abordar las conversaciones y manejar las respuestas con delicadeza en lugar de dureza.

Como dice Proverbios 15:1: «La respuesta amable calma la ira, pero la agresiva provoca el enojo». La gentileza puede marcar una profunda diferencia para los líderes que son muy impulsivos.
5. **Bondad y compasión.** Efesios 4:32 comienza con estas palabras: «Sean bondadosos y compasivos unos con otros». Los líderes empáticos exhiben un comportamiento que muestra respeto genuino, dignidad y consideración hacia los demás.

Ponga atención al orden de estos cinco comportamientos empáticos. Empezamos por la humildad. Sin ella, nunca valoraremos a las personas.

Después establecemos una conexión emocional. Las personas se sienten conectadas con nosotros cuando las conocemos y les prestamos atención. Esta conexión se profundiza cuando escuchamos activamente a la gente.

Cuando llega el momento de responder, un comienzo suave marca la diferencia y protege la conexión.

Por último, mostrar bondad y compasión revela nuestra empatía en medidas prácticas.

Reflexionar y debatir

1. ¿De qué manera los cinco comportamientos de empatía marcan una diferencia positiva en el liderazgo?
2. ¿Cuál de estos comportamientos le resulta más fácil?
3. ¿En qué área necesita crecer más?

Aplicación

Piense en una ocasión reciente en la que podría haber sido un líder más empático. ¿Cuál de los cinco comportamientos faltó en su interacción? ¿Cuál sería el resultado si se expresa ese comportamiento en futuras interacciones? Comience cada mañana de esta semana haciendo de la empatía un asunto de oración. Mantenga esa meta y la oración en el centro de su interacción con los demás.

2 | DOMINIO DE LAS HABILIDADES SUAVES EN EL LIDERAZGO

Empatía

Una persona empática tiene la capacidad de comprender, sentir e incluso experimentar indirectamente lo que sienten los demás.

«La empatía es una habilidad que funciona con energía. Sin energía, no hay empatía».
—Mark Miller

Comportamientos empáticos:

1. _____.

«No hagan nada por egoísmo o vanidad; más bien, con humildad consideren a los demás como superiores a ustedes mismos» (Filipenses 2:3).

2. _____.

«Alégrese con los que están alegres; lloren con los que lloran» (Romanos 12:15).

3. _____.

«Mis queridos hermanos, tengan presente esto: Todos deben estar listos para escuchar, pero no apresurarse para hablar ni para enojarse» (Santiago 1:19).

4. _____.

«La respuesta amable calma la ira, pero la agresiva provoca el enojo» (Proverbios 15:1).

5. _____ y _____.

«Sean bondadosos y compasivos unos con otros» (Efesios 4:32).

Ponga atención al orden de estos cinco comportamientos empáticos. Empezamos por la humildad. Sin ella, nunca valoraremos a las personas.

Después establecemos una conexión emocional. Las personas se sienten conectadas con nosotros cuando las conocemos y les prestamos atención. Esta conexión se profundiza cuando escuchamos activamente a la gente.

Cuando llega el momento de responder, un comienzo suave marca la diferencia y protege la conexión.

Por último, mostrar bondad y compasión revela nuestra empatía en medidas prácticas.

Aplicación

Piense en una ocasión reciente en la que podría haber sido un líder más empático. ¿Cuál de los cinco comportamientos faltó en su interacción? ¿Cuál sería el resultado si se expresa ese comportamiento en futuras interacciones? Comience cada mañana de esta semana haciendo de la empatía un asunto de oración. Mantenga esa meta y la oración en el centro de su interacción con los demás.

3 | DOMINIO DE LAS HABILIDADES SUAVES EN EL LIDERAZGO

Escuchar activamente

Revisión en equipo

¿Cómo ha mostrado empatía en su interacción con los demás durante la semana pasada?

Evaluación

¿Cuál líder en su vida muestra una capacidad de escuchar eficaz y cómo afecta esa manera de escuchar a su relación con él o ella?

Percepciones e ideas

Hay distintos tipos de oyentes. Algunos escuchan como en una cafetería. Tratan la capacidad de escuchar como una fila de cafetería en la que eligen *esto*, pero ignoran *lo otro*.

Otros son oyentes informativos. Sintonizan para aprender o adquirir hechos y conocimientos.

Luego están los oyentes críticos. Estos escuchan para formar juicios y hacer críticas.

Sin embargo, los oyentes más eficaces son los oyentes activos. James Hunter, autor de *The Servant* [El servidor], hace esta observación: «Escuchar activamente es intentar ver las cosas como las ve el interlocutor e intentar sentir las cosas como las siente el interlocutor».

Proverbios 18:13 advierte: «Es necio y vergonzoso responder antes de escuchar». Para convertirse en un oyente activo, concéntrese en *interesarse* más que en *ser interesante*. Esto ocurre cuando se pone en práctica las cuatro dimensiones de la capacidad de escuchar.

1. *Escuchar con los oídos*. Los líderes que practican la capacidad de escuchar activamente prestan mucha atención a lo que se dice. No escuchan para responder, sino para comprender.
2. *Escuchar con los ojos*. Los líderes que escuchan centran su atención en la persona que habla. Entienden que el contacto visual mejora la concentración y da la capacidad de conexión con los demás.
3. *Escuchar con el corazón*. Escuchar activamente no es solo una cuestión de palabras. Está estrechamente ligado a los sentimientos. Implica empatía, compasión y preocupación genuina por los demás. Escuchar activamente permite la conexión con el corazón de otra persona.
4. *Escuchar con el lenguaje corporal*. Los oyentes activos parecen interesados. Se inclinan en dirección a lo que dicen los demás. Su lenguaje corporal comunica valor por la otra persona.

Billy Graham dijo una vez: «Una persona que sufre no necesita un sermón; necesita un oyente». Para mejorar su liderazgo, desarrolle la habilidad suave de escuchar activamente. Marcará la diferencia a la hora de conectarse con la gente.

Reflexionar y debatir

1. ¿Por qué a veces a los líderes les cuesta escuchar?
2. ¿Qué importancia tiene en el liderazgo *interesarse* más que *ser interesante*?
3. ¿Cuál de las cuatro expresiones de escuchar activamente lo ayudaría a mejorar su capacidad de escuchar?

Aplicación

Pida a un líder de confianza que lo evalúe en una escala del 1 al 10 en las cuatro expresiones de escuchar activamente. Evite la actitud defensiva. Preste atención, tome nota y pregunte cómo puede mejorar. La apertura a la retroalimentación es fundamental para crecer. Este proceso también lo ayudará a practicar la capacidad de escuchar activamente.

3 | DOMINIO DE LAS HABILIDADES SUAVES EN EL LIDERAZGO

Escuchar activamente

«Escuchar activamente es intentar ver las cosas como las ve el interlocutor e intentar sentir las cosas como las siente el interlocutor». —James Hunter

«Es necio y vergonzoso responder antes de escuchar» (Proverbios 18:13).

Cuatro dimensiones de la escucha:

1. *Escuchar con* _____ .

Los líderes que practican la capacidad de escuchar activamente prestan mucha atención a lo que se dice.

2. *Escuchar con* _____ .

Los líderes que escuchan centran su atención en la persona que habla.

3. *Escuchar con* _____ .

Escuchar activamente permite la conexión con el corazón de otra persona.

4. *Escuchar con el* _____ .

Los oyentes activos parecen interesados. Se inclinan en dirección a lo que dicen los demás.

«Una persona que sufre no necesita un sermón; necesita un oyente». —Billy Graham

Aplicación

Pida a un líder de confianza que lo evalúe en una escala del 1 al 10 en las cuatro expresiones de escuchar activamente. Evite la actitud defensiva. Preste atención, tome nota y pregunte cómo puede mejorar. La apertura a la retroalimentación es fundamental para crecer. Este proceso también lo ayudará a practicar la capacidad de escuchar activamente.

4 | DOMINIO DE LAS HABILIDADES SUAVES EN EL LIDERAZGO

Comunicación interpersonal

Revisión en equipo

¿Qué ha aprendido a través de los comentarios sobre su capacidad de escuchar?

Evaluación

¿Cuáles cree que son las mayores claves para una comunicación interpersonal eficaz?

Percepciones e ideas

Toda interacción con los demás requiere habilidades interpersonales. Sin estas habilidades, se corre el riesgo de dañar la relación y limitar su profundidad y potencial.

El autor John Kotter observó: «La comunicación se produce tanto con palabras como con hechos. Estos últimos suelen ser la forma más poderosa». La comunicación interpersonal eficaz presta atención a lo que se dice, a cómo se dice y a las señales tácitas implícitas en la interacción.

Todas las lecciones que hemos aprendido hasta ahora contribuyen a la comunicación interpersonal. La inteligencia emocional, la empatía y la capacidad de escuchar activamente cambian la forma en que nos relacionamos con la gente. Además, estas seis prácticas marcarán la diferencia.

1. **Autenticidad:** *Ser auténtico.* No se pueden construir relaciones sanas sobre un barniz de hipocresía. Las falsedades y las fachadas no crean una confianza duradera ni unos cimientos firmes para las relaciones a largo plazo. Hay que empezar por la autenticidad.
2. **Dignidad:** *Ser respetuoso.* La gente quiere ser tratada con respeto. Recuerde que la imagen de Dios está impresa en cada persona con la que interactúa (Génesis 1:26–27). Desvalorizar a las personas es una afrenta a la imagen de Dios.
Tratar a las personas con dignidad te da autoridad moral. Desvalorizar a los demás echa a tierra cualquier intento de comunicación interpersonal.
3. **Presencia:** *Comprométase.* Una comunicación interpersonal eficaz requiere estar plenamente presente. Cuando el líder está distraído o desconectado, envía a la otra persona el mensaje de que no se interesa. El líder debe estar presente.
4. **Dialogar:** *Ser equilibrado.* Deje espacio para la comunicación bidireccional. Resista el impulso de callar a los demás con sus palabras. Sobre todo, haga un esfuerzo por mostrarse *interesado* en lugar de *ser interesante*.
No haga alarde ni domine la conversación. En lugar de eso, muestre interés por lo que la otra persona quiere decir, haciendo preguntas y escuchando atentamente.
5. **Claridad:** *Ser conciso.* La presión arterial aumenta cuando disminuye la claridad. Usted es responsable de una comunicación clara y concisa. Si sus palabras crean confusión, incertidumbre o un ciclo interminable de divagaciones, es mayor el mal que el bien que se hace a la relación.
6. **Gracia:** *Ser amable.* Colosenses 4:6 dice: «Que su conversación sea siempre amena y de buen gusto». A menudo aconsejo a los líderes que digan la verdad en tono de gracia. Ser duro solo socava el esfuerzo de comunicación.

Estas seis prácticas reforzarán su comunicación interpersonal y lo ayudarán a comprometerse más en las relaciones.

Reflexionar y debatir

1. ¿Qué hace un buen conversador?
2. ¿De qué manera ha visto que las seis cualidades anteriores marcan la diferencia en una comunicación interpersonal eficaz?
3. ¿Qué atributo de la comunicación le gustaría mejorar más?

Aplicación

En una escala del 1 al 10, califíquese en cada uno de los seis atributos. Luego, identifique el atributo con la puntuación más baja y pregúntele a alguien que sea fuerte en esa área cómo puede mejorar. Con esa información, elabore un plan para mejorar su comunicación interpersonal.

4 | DOMINIO DE LAS HABILIDADES SUAVES EN EL LIDERAZGO

Comunicación interpersonal

«La comunicación se produce tanto con palabras como con hechos. Estos últimos suelen ser la forma más poderosa». —John Kotter

La comunicación interpersonal eficaz presta atención a lo que se dice, a cómo se dice y a las señales tácitas implícitas en la interacción.

Seis prácticas de la comunicación interpersonal:

1. _____: *Ser auténtico.*

No se pueden construir relaciones sanas sobre un barniz de hipocresía.

2. _____: *Ser respetuoso.*

La gente quiere ser tratada con respeto. Recuerde que la imagen de Dios está impresa en cada persona con la que interactúa (Génesis 1:26–27).

3. _____: *Comprométase.*

Una comunicación interpersonal eficaz requiere estar plenamente presente. Cuando el líder está distraído o desconectado, envía a la otra persona el mensaje de que no se interesa.

4. _____: *Ser equilibrado.*

Deje espacio para la comunicación bidireccional. Resista el impulso de callar a los demás con sus palabras. Sobre todo, haga un esfuerzo por mostrarse *interesado* en lugar de *ser interesante*.

5. _____: *Ser conciso.*

La presión arterial aumenta cuando disminuye la claridad. Usted es responsable de una comunicación clara y concisa.

6. _____: *Ser amable.*

«Que su conversación sea siempre amena y de buen gusto» (Colosenses 4:6).

Aplicación

En una escala del 1 al 10, califíquese en cada uno de los seis atributos. Luego, identifique el atributo con la puntuación más baja y pregúntele a alguien que sea fuerte en esa área cómo puede mejorar. Con esa información, elabore un plan para mejorar su comunicación interpersonal.

5

DOMINIO DE LAS HABILIDADES SUAVES EN EL LIDERAZGO

Adaptabilidad y flexibilidad**Revisión en equipo**

¿Qué medidas ha tomado para mejorar sus habilidades de comunicación interpersonal?

Evaluación

¿Se consideraría usted más rígido o más flexible? Explique su respuesta.

Percepciones e ideas

La estructura es valiosa para el liderazgo. Por ejemplo, necesitamos estructura cuando creamos sistemas de asimilación, discipulado y servicios. Las descripciones de puestos y los organigramas requieren estructura. Sin embargo, la estructura debe servir en última instancia a las personas. Cuando las estructuras se convierten en cadenas, podemos perdernos lo que Dios desea hacer a continuación.

Aunque la estructura es importante, también debemos ser adaptables y flexibles. Jesús dijo: «Nadie remienda un vestido viejo con un retazo de tela nueva, porque el remiendo fruncirá el vestido y la rotura se hará peor. Ni tampoco se echa vino nuevo en recipientes de cuero viejo. De hacerlo así, se reventará el cuero, se derramará el vino y los recipientes se arruinarán. Más bien, el vino nuevo se echa en recipientes de cuero nuevo y así ambos se conservan» (Mateo 9:16–17).

Las formas rígidas de ministerio a menudo no dejan espacio para las nuevas obras del Espíritu. Por eso, la adaptabilidad y la flexibilidad son cruciales para los líderes ministeriales. Se puede cultivar la flexibilidad de cuatro maneras.

1. *Sea firme con la visión, pero flexible con los vehículos.* Su visión es un punto de anclaje en la iglesia. Si cambia constantemente de una visión a otra, la gente sufrirá un latigazo organizativo. Sea firme con su visión, pero flexible con los medios para llevarla a cabo.
2. *Sea un aprendiz permanente.* El aprendizaje permanente lo mantiene abierto a nuevas ideas y mejores métodos para llevar a cabo el ministerio. Lea buenos libros, busque buenos mentores y participe en experiencias de aprendizaje enriquecedoras. El objetivo no es solo adquirir conocimientos, sino aplicarlos al liderazgo.
3. *Cree espacio para nuevas ideas.* Normalmente nos sentimos más cómodos con nuestras propias ideas. Eso está bien mientras esas ideas funcionen. Pero cuando se agotan, es momento de actualizarlas.

Tanto si proceden de los miembros de su equipo, de otros líderes, de conferencias, de libros o de entrenadores, considere algunas ideas nuevas.

4. *Sea flexible con los cambios y las oportunidades.* Me gusta mi horario, pero la vida no siempre marcha según lo planeado. Los líderes deben aprender cuándo y cómo adaptarse a los cambios y aprovechar las oportunidades.

A veces hay que poner límites para evitar que las interrupciones y los cambios se nos vayan de las manos. Otras veces hay que ser suficientemente flexible para satisfacer una necesidad o aprovechar una oportunidad.

Reflexionar y debatir

1. ¿Qué te da energía o te inquieta a la hora de ser flexible y adaptable?
2. ¿Cómo pueden colaborar con éxito personas flexibles y personas rígidas?
3. ¿Cuál de los cuatro puntos anteriores te resulta más difícil? ¿Por qué?

Aplicación

Comente en equipo cómo establecer límites en torno a lo que más importa, sin dejar de ser lo suficientemente flexibles y adaptables como para probar cosas nuevas. Hablen abiertamente sobre sus tendencias personales hacia la flexibilidad y sugieran cómo aprovechar sus puntos fuertes para maximizar el impacto del ministerio.

5

DOMINIO DE LAS HABILIDADES SUAVES EN EL LIDERAZGO

Adaptabilidad y flexibilidad

«Nadie remienda un vestido viejo con un retazo de tela nueva, porque el remiendo fruncirá el vestido y la rotura se hará peor. Ni tampoco se echa vino nuevo en recipientes de cuero viejo. De hacerlo así, se reventará el cuero, se derramará el vino y los recipientes se arruinarán. Más bien, el vino nuevo se echa en recipientes de cuero nuevo y así ambos se conservan» (Mateo 9:16–17).

Las formas rígidas de ministerio a menudo no dejan espacio para las nuevas obras del Espíritu.

Cuatro maneras de cultivar la flexibilidad:

1. *Sea firme con la _____, pero flexible con _____.*

Si cambia constantemente de una visión a otra, la gente sufrirá un latigazo organizativo.

2. *Sea un _____ permanente.*

El objetivo no es solo adquirir conocimientos, sino aplicarlos al liderazgo.

3. *Cree _____ para nuevas ideas.*

Tanto si proceden de los miembros de su equipo, de otros líderes, de conferencias, de libros o de entrenadores, considere algunas ideas nuevas.

4. *Sa flexible con los _____ y las _____.*

Los líderes deben aprender cuándo y cómo adaptarse a los cambios y aprovechar las oportunidades.

Aplicación

Comente en equipo cómo establecer límites en torno a lo que más importa, sin dejar de ser lo suficientemente flexibles y adaptables como para probar cosas nuevas. Hablen abiertamente sobre sus tendencias personales hacia la flexibilidad y sugieran cómo aprovechar sus puntos fuertes para maximizar el impacto del ministerio.

6

DOMINIO DE LAS HABILIDADES SUAVES EN EL LIDERAZGO

Trabajo en equipo**Revisión en equipo**

¿Qué progresos ha hecho su equipo para ser firme en lo que importa, pero flexible y adaptable a las nuevas ideas?

Evaluación

¿Cómo puede colaborar eficazmente un equipo?

Percepciones e ideas

En su primera carta a la iglesia de Corinto, el apóstol Pablo decía: «Si todo el cuerpo fuera ojo, ¿qué sería del oído? Si todo el cuerpo fuera oído, ¿qué sería del olfato? En realidad, Dios colocó cada miembro del cuerpo como mejor le pareció. Si todos ellos fueran un solo miembro, ¿qué sería del cuerpo? Lo cierto es que hay muchos miembros, pero el cuerpo es uno solo» (1 Corintios 12:17–20).

La formación de equipos es una habilidad suave del liderazgo, pero un equipo también debe trabajar en colaboración hacia una visión. Las palabras de Pablo sobre el cuerpo ofrecen cualidades aplicables a la creación de equipos de colaboración.

1. *Los miembros del equipo de colaboración reconocen el valor de cada persona.* Pablo dijo: «Dios colocó cada miembro del cuerpo como mejor le pareció» (v. 18). El Cuerpo es diseño de Dios, y cada miembro es una parte valiosa del mismo.

Para construir equipos de colaboración, los miembros del equipo deben valorarse mutuamente. Dios hizo a cada persona a Su imagen y colocó a cada miembro del Cuerpo donde Él desea.

2. *Los miembros de un equipo de colaboración utilizan los dones de todas las personas.* Cada miembro del equipo tiene un papel específico que desempeñar, y ese papel debe utilizar sus dones. Un cuerpo estaría incompleto si cada parte fuera un ojo, una oreja o una nariz. Se necesitan todas las partes trabajando juntas para que el cuerpo de Cristo opere como debe.

Lo mismo ocurre con los equipos. No se necesita un equipo de personas donde todos tienen los mismos dones. Su ministerio necesita una variedad de dones: liderazgo, servicio, aliento, enseñanza, dar, mostrar misericordia, para maximizar el impacto y activar plenamente su potencial redentor (Romanos 12:6–7).

3. *Los miembros del equipo de colaboración contribuyen a la unidad.* Pablo dijo: «Efectivamente, hay muchas partes, pero un solo cuerpo» (v. 20).

En un equipo hay diversos miembros, pero una sola visión. Mientras los miembros del equipo contribuyan con sus dones al cumplimiento de esa visión unificadora, no habrá límites para lo que puedan lograr. No obstante, si los miembros utilizan sus dones para perseguir objetivos individuales, será difícil que el equipo consiga algo importante.

Los puntos anteriores requieren acción. Cuando los miembros del equipo ponen en práctica estos principios, la colaboración aumenta.

Reflexionar y debatir

1. ¿Cómo puede su equipo mostrar de manera más intencionada que se valoran los unos a los otros?
2. ¿Cuáles son los dones de cada miembro del equipo y cómo puede su ministerio aprovecharlos para el mayor bien?
3. ¿Cuál es la visión unificadora de su equipo y qué amenaza con distraer a los miembros de esa visión?

Aplicación

Identifique el área en la que su equipo necesita crecer: valoración mutua, utilización de los dones de cada miembro o trabajo en unidad. Luego, elabore un plan de mejoramiento y verifique los progresos en las reuniones semanales o mensuales.

6

DOMINIO DE LAS HABILIDADES SUAVES EN EL LIDERAZGO

Trabajo en equipo

«Si todo el cuerpo fuera ojo, ¿qué sería del oído? Si todo el cuerpo fuera oído, ¿qué sería del olfato? En realidad, Dios colocó cada miembro del cuerpo como mejor le pareció. Si todos ellos fueran un solo miembro, ¿qué sería del cuerpo? Lo cierto es que hay muchos miembros, pero el cuerpo es uno solo» (1 Corintios 12:17–20).

Cualidades de los equipos colaborativos:

1. *Los miembros del equipo de colaboración reconocen el _____ de cada persona.*

Dios hizo a cada persona a Su imagen y colocó a cada miembro del Cuerpo donde Él desea.

2. *Los miembros de un equipo de colaboración utilizan los _____ de todas las personas.*

Un cuerpo estaría incompleto si cada parte fuera un ojo, una oreja o una nariz. Se necesitan todas las partes trabajando juntas para que el cuerpo de Cristo opere como debe.

3. *Los miembros del equipo de colaboración contribuyen a la _____.*

Si los miembros utilizan sus dones para perseguir objetivos individuales, será difícil que el equipo consiga algo importante.

Aplicación

Identifique el área en la que su equipo necesita crecer: valoración mutua, utilización de los dones de cada miembro o trabajo en unidad. Luego, elabore un plan de mejoramiento y verifique los progresos en las reuniones semanales o mensuales.

7 | DOMINIO DE LAS HABILIDADES SUAVES EN EL LIDERAZGO

Resolución de problemas

Revisión en equipo

¿Qué medidas ha tomado su equipo para trabajar de forma más colaborativa hacia una visión unificadora?

Evaluación

¿Cómo resuelve problemas su equipo?

Percepciones e ideas

Los problemas son parte del panorama del liderazgo. Nehemías enfrentó desafíos cuando reconstruyó el muro que rodeaba Jerusalén. Los apóstoles enfrentaron problemas complejos que amenazaron la unidad de la iglesia primitiva, como las disputas sobre las costumbres judías que debían observar los conversos gentiles.

Los líderes deben aprender a navegar y resolver problemas. El autor y pastor Rob Ketterling dijo: «Podemos cometer uno de dos errores cuando surge un problema repentinamente: nos paralizamos o actuamos impulsivamente. Ninguno de los dos es liderazgo eficaz».

Mas bien, necesitamos una estrategia para resolver los problemas con eficacia. Empiece con los siete pasos siguientes.

1. **Implementar un *equipo de resolución de problemas*.** Algunos problemas son demasiado grandes para resolverlos en solitario. Se necesita un equipo de pensadores creativos que puedan ver el problema con una mentalidad de solución.
2. **Definir el problema.** Antes de resolver un problema, hay que definirlo claramente. Aunque este paso pueda parecer obvio, muchos líderes tratan de manejar los síntomas en lugar de abordar el problema real. Plantee preguntas difíciles para aclarar el verdadero problema.
3. **Buscar *soluciones creativas*.** Una vez que ha determinado el problema, considere opciones para abordarlo. Esto puede requerir conversaciones dentro de la congregación, entre los miembros del equipo de trabajo o con líderes externos. Si se trata de un problema significativo, podría incluso contratar a un *coach* o consultor.
4. **Calcular el impacto.** Toda solución generará otros problemas. Las medidas que se tomen para resolver un problema crearán invariablemente nuevas dificultades. La solución podría requerir inversiones de tiempo y dinero. O podrían implicar las quejas de un segmento de la congregación que se resiste al cambio. Evalúe detenidamente las soluciones propuestas para verificar que los beneficios superan ampliamente los costos potenciales.
5. **Tener en cuenta los *detalles*.** Desarrolle planes, presupuestos y procesos necesarios para la implementación. Si deja vacíos para rellenar sobre la marcha, solo producirán frustración.
6. **Elaborar una *estrategia de comunicación*.** Comente la solución con las partes interesadas. Si se trata de una iniciativa importante, comuníquela a los diversos niveles de la iglesia, incluyendo a los jefes de departamento, los miembros del personal, los miembros de la junta, los líderes clave, los voluntarios y la congregación.
7. **Aplicar la solución.** Una vez que haya comunicado la solución, tome el plan que ha desarrollado y comience a implementarlo. Además, procure que el proceso de implementación sea un trabajo en equipo.

Estos siete pasos son fundamentales en el proceso de resolución de problemas. Lo ayudarán a ver con claridad, encontrar soluciones, lograr aceptación y manejar la implementación.

Reflexionar y debatir

1. ¿Qué ejemplos de las Escrituras ofrecen sabiduría práctica para resolver problemas?
2. ¿Cuál de las estrategias anteriores ha sido su punto débil en la resolución de problemas?
3. ¿Qué pasos adicionales recomendaría en el proceso de resolución de problemas?

Aplicación

Piense en un problema reciente que haya tenido que resolver su equipo. ¿Cómo utilizó los pasos anteriores para aplicar una solución? ¿Faltó algún paso? Al considerar lo que ya ha hecho, ¿qué haría de diferente manera y cómo puede aplicar esas lecciones a un problema que esté tratando ahora?

7 | DOMINIO DE LAS HABILIDADES SUAVES EN EL LIDERAZGO

Resolución de problemas

Los problemas son parte del panorama del liderazgo. Nehemías enfrentó desafíos cuando reconstruyó el muro que rodeaba Jerusalén. Los apóstoles enfrentaron problemas complejos que amenazaron la unidad de la iglesia primitiva, como las disputas sobre las costumbres judías que debían observar los conversos gentiles.

«Podemos cometer uno de dos errores cuando surge un problema repentinamente: nos paralizamos o actuamos impulsivamente. Ninguno de los dos es liderazgo eficaz».
—Rob Ketterling

Siete pasos para resolver problemas:

1. *Implementar un _____ de resolución de problemas.*

Algunos problemas son demasiado grandes para resolverlos en solitario.

2. _____ *el problema.*

Muchos líderes tratan de manejar los síntomas en lugar de abordar el problema real.

3. *Buscar _____ creativas.*

Una vez que ha determinado el problema, considere opciones para abordarlo.

4. _____ *el impacto.*

Toda solución generará otros problemas. Las medidas que se tomen para resolver un problema crearán invariablemente nuevas dificultades.

5. *Tener en cuenta los _____.*

Desarrolle planes, presupuestos y procesos necesarios para la implementación.

6. *Elaborar una estrategia de _____.*

Comente la solución con las partes interesadas.

7. _____ *la solución.*

Una vez que haya comunicado la solución, tome el plan que ha desarrollado y comience a implementarlo.

Aplicación

Piense en un problema reciente que haya tenido que resolver su equipo. ¿Cómo utilizó los pasos anteriores para aplicar una solución? ¿Faltó algún paso? Al considerar lo que ya ha hecho, ¿qué haría de diferente manera y cómo puede aplicar esas lecciones a un problema que esté tratando ahora?

8

DOMINIO DE LAS HABILIDADES SUAVES EN EL LIDERAZGO

Resolución de conflictos

Revisión en equipo

¿De qué manera ha aplicado los pasos de resolución de problemas de la última lección?

Evaluación

¿Cuál es uno de los mayores conflictos de liderazgo que has tenido que afrontar y cómo lo resolvió?

Percepciones e ideas

Su capacidad para enfrentar los conflictos revela en gran medida su madurez como líder. Todos los líderes enfrentan conflictos. Pero sin una estrategia sensata, estos rápidamente pueden convertirse en amenazas mayores o en situaciones que socavan la confianza.

Los conflictos generalmente surgen cuando hay un desfase entre las expectativas y la realidad. En esos momentos, las diferencias se convierten en desacuerdos.

¿Cómo encontrar una manera de avanzar en medio de un conflicto? Cuatro ingredientes fundamentales lo ayudarán a enfrentar con éxito los conflictos y llegar a una resolución.

1. Los *hechos*. Efesios 4:15 nos dice que hablemos la verdad. Dar rodeos al asunto solo conducirá a problemas mayores.

Decir la verdad no siempre es fácil, sobre todo cuando alguien está a la defensiva, rebate o es emocionalmente frágil. Pero si no se presta atención a los hechos, se puede caer en una guerra emocional. Al final, puede que nunca lleguemos a la raíz del conflicto.

2. El *tono*. Efesios 4:15 continúa: «Más bien, al hablar la verdad en amor, creceremos en todos los aspectos» (nbla). La verdad en el tono equivocado puede hacer más daño que bien. A menudo les digo a los líderes: «Hablen la verdad en el tono de la gracia».

Proverbios 15:1 lo describe bien: «La respuesta amable calma la ira, pero la agresiva provoca el enojo».

3. *Escuchar*. Stephen Covey dijo: «Busca primero entender, luego ser entendido». Esto solo es posible cuando escuchas con atención y dedicación. Escuchar es una muestra de respeto, fomenta la comprensión y cultiva un terreno común.

Proverbios 18:13 dice: «Es necio y vergonzoso responder antes de escuchar».

4. *El momento oportuno*. Los conflictos suelen ser emocionales, por lo que el momento es fundamental. Antes de abordar un problema, es posible que necesites tiempo para que todos los implicados se calmen.

Proverbios 29:11 dice: «El necio da rienda suelta a su ira, pero el sabio sabe dominarla». Los líderes deben controlar sus emociones antes de poder calmar a los demás.

Efesios 4:29 es otro pasaje útil para tener en cuenta a la hora de mediar en conflictos: «Eviten toda conversación obscena. Por el contrario, que sus palabras contribuyan a la necesaria edificación y sean de bendición para quienes escuchan».

El enfoque de la resolución de conflictos debe crear, en última instancia, un diálogo que construya y beneficie las relaciones conforme se avanza hacia una solución.

Reflexionar y debatir

1. ¿Cuál es para usted la parte más difícil de la resolución de conflictos?
2. Piense en alguna ocasión en que se equivocó al resolver un conflicto. ¿Qué acción suya perjudicó el proceso de resolución?
3. Piense en una ocasión en la que resolvió bien un conflicto. ¿Qué acción diferente contribuyó a un resultado positivo?

Aplicación

Piense en un conflicto con el que esté lidiando ahora. Evalúe ese conflicto usando los cuatro puntos anteriores. Con estos elementos en mente, elabore un plan para avanzar hacia una resolución.

8

DOMINIO DE LAS HABILIDADES SUAVES EN EL LIDERAZGO

Resolución de conflictos

Su capacidad para enfrentar los conflictos revela en gran medida su madurez como líder.

Los conflictos generalmente surgen cuando hay un desfase entre las expectativas y la realidad.

Cuatro ingredientes para enfrentar con éxito los conflictos:

1. Los _____.

Efesios 4:15 nos dice que hablemos la verdad. Andarse con rodeos solo conducirá a problemas mayores.

2. El _____.

Efesios 4:15 continúa: «Más bien, al hablar la verdad en amor, creceremos en todos los aspectos» (NBLA).

«La respuesta amable calma la ira, pero la agresiva provoca el enojo» (Proverbios 15:1).

3. _____.

«Busca primero entender, luego ser entendido». —Stephen Covey

«Precipitarse a responder antes de escuchar los hechos es a la vez necio y vergonzoso» (Proverbios 18:13).

4. _____.

«El necio da rienda suelta a su ira, pero el sabio sabe dominarla» (Proverbios 29:11).

«Eviten toda conversación obscena. Por el contrario, que sus palabras contribuyan a la necesaria edificación y sean de bendición para quienes escuchan» (Efesios 4:29).

El enfoque de la resolución de conflictos debe crear, en última instancia, un diálogo que construya y beneficie las relaciones conforme se avanza hacia una solución.

Aplicación

Piense en un conflicto con el que esté lidiando ahora. Evalúe ese conflicto usando los cuatro puntos anteriores. Con estos elementos en mente, elabore un plan para avanzar hacia una resolución.

9

DOMINIO DE LAS HABILIDADES SUAVES EN EL LIDERAZGO

Aprendizaje continuo

Revisión en equipo

¿Qué ha hecho para avanzar hacia la resolución satisfactoria de un conflicto al que se enfrenta?

Evaluación

¿Qué significa tener una constante postura de aprendizaje?

Percepciones e ideas

Los expertos en liderazgo James Kouzes y Barry Posner escribieron: «Ya sea un artista en el escenario, un atleta en la cancha, o un líder en una organización, la gente supone que su natural desempeño se produce sin esfuerzo alguno».

Ojalá fuera tan fácil.

Lo que aparentemente es fácil para algunos líderes se ha conseguido tras largas jornadas de perfeccionamiento y crecimiento profesional. Sin un aprendizaje continuo, nunca se desarrollará el potencial ni se logrará un mayor impacto en su ministerio.

Pero el crecimiento no termina con el aprendizaje. La educación que usted recibe necesita aplicación. Como dice el autor y pastor Gerald Brooks: «Cada nivel de crecimiento exige nuevos niveles de cambio». Por lo tanto, los líderes deben aprender y poner en práctica esos conocimientos.

En su segunda carta a Timoteo, el apóstol Pablo escribió: «Cuando vengas, trae la capa que dejé en Troas, en casa de Carpo; trae también los libros, especialmente los pergaminos» (2 Timoteo 4:13).

Pablo era un ávido aprendiz. Podía haber pedido muchas cosas a Timoteo, pero sus rollos y pergaminos estaban entre los objetos que Pablo más deseaba.

¿Qué importancia tiene para usted el crecimiento? Lea cada una de las siguientes afirmaciones y, en una escala del 1 al 5 (donde 5 representa un fuerte acuerdo), asigne una calificación a la importancia que usted da al crecimiento.

1. Tengo un plan de crecimiento personal escrito para guiar mi desarrollo.
2. Tengo un mentor o entrenador con el que me reúno regularmente.
3. Tengo la disciplina regular de leer libros para crecer como líder.
4. Escucho regularmente podcasts que me ayudan a crecer en mis responsabilidades específicas de ministerio.
5. Asisto a conferencias todos los años.
6. Paso tiempo con líderes del ministerio que amplían mi forma de pensar.
7. Aprendo de líderes fuera de mi campo ministerial o disciplina.
8. Acepto de buen grado los comentarios constructivos de mi pastor o supervisor.
9. Tengo un sistema para registrar lo que aprendo y poder acceder a ello fácilmente en el futuro.
10. Comparto lo que aprendo con mi equipo.

Calcule su calificación. Si es alta, usted presta especial atención a los puntos 9 y 10. Además, considere si necesita empezar a aprender de algunas fuentes nuevas.

Si su puntuación es baja, elija dos áreas en las que podría mejorar. Además, busque un compañero de crecimiento con el que pueda reunirse periódicamente para compartir lo que va aprendiendo.

Reflexionar y debatir

1. ¿Por qué tendemos a suponer que «el rendimiento natural se desarrolla sin esfuerzo alguno»?
2. ¿De qué manera el crecimiento demanda cambios?
3. ¿Cuál fue su calificación final en las diez afirmaciones anteriores? ¿Qué puede hacer para mejorar su calificación?

Aplicación

Reflexione de nuevo sobre las diez afirmaciones anteriores. Elija dos áreas que quiere mejorar. Revise nuevamente la lista dentro de 30 días para determinar sus próximos pasos.

9

DOMINIO DE LAS HABILIDADES SUAVES EN EL LIDERAZGO

Aprendizaje continuo

«Ya sea un artista en el escenario, un atleta en la cancha, o un líder en una organización, la gente supone que su natural desempeño se produce sin esfuerzo alguno». —James Kouzes y Barry Posner

«Cada nivel de crecimiento exige nuevos niveles de cambio». —Gerald Brooks

«Cuando vengas, trae la capa que dejé en Troas, en casa de Carpo; trae también los libros, especialmente los pergaminos» (2 Timoteo 4:13).

Evaluación del crecimiento:

1. Tengo un _____ de crecimiento personal escrito para guiar mi desarrollo.
2. Tengo un _____ o _____ con el que me reúno regularmente.
3. Tengo la disciplina regular de _____ libros para crecer como líder.
4. Escucho regularmente _____ que me ayudan a crecer en mis responsabilidades específicas de ministerio.
5. Asisto a _____ todos los años.
6. Paso tiempo con _____ del _____ que amplían mi forma de pensar.
7. Aprendo de líderes _____ de mi campo ministerial o disciplina.
8. Acepto de buen grado _____ de mi pastor o supervisor.
9. Tengo un _____ para registrar lo que aprendo y poder acceder a ello fácilmente en el futuro.
10. Comparto lo que aprendo con mi _____.

Calcule su calificación. Si es alta, usted presta especial atención a los puntos 9 y 10. Además, considere si necesita empezar a aprender de algunas fuentes nuevas.

Si su puntuación es baja, elija dos áreas en las que podría mejorar. Además, busque un compañero de crecimiento con el que pueda reunirse periódicamente para compartir lo que va aprendiendo.

Aplicación

Reflexione de nuevo sobre las diez afirmaciones anteriores. Elija dos áreas que quiere mejorar. Revise nuevamente la lista dentro de 30 días para determinar sus próximos pasos.

10

DOMINIO DE LAS HABILIDADES SUAVES EN EL LIDERAZGO

Resiliencia

Revisión en equipo

¿Qué pasos intencionales dio la semana pasada para aprender y crecer como líder?

Evaluación

En una escala del 1 al 10 (siendo 10 lo mejor), ¿qué tan bien se recupera después de un contratiempo?

Percepciones e ideas

El liderazgo es una tarea dura, por eso la resiliencia es crucial en el camino. Sin ella, el líder se arriesga a sufrir un desánimo debilitador y una derrota abrumadora.

El apóstol Pablo es un gran ejemplo de resiliencia. En 2 Corintios 11:25–28, Pablo comparte una lista de luchas y dificultades que encontró durante sus viajes ministeriales. Fue golpeado con varas y naufragó tres veces. Fue apedreado y estuvo en peligros de ríos, peligros de bandidos, peligros de judíos y gentiles. Pablo enfrentó peligros en la ciudad, en el campo, en el mar y peligros de parte de falsos creyentes. Hubo circunstancias en que no durmió, no comió, ni bebió, y enfrentó las inclemencias del tiempo sin vestimenta adecuada. En medio de todas estas presiones, Pablo también sintió una profunda preocupación por todas las iglesias.

Pablo tuvo muchos problemas que pudieron convertirse en obstáculos permanentes para su ministerio. Muchas veces, podría haberse dado por vencido. Pero él era resistente.

¿Qué hace falta para cultivar ese tipo de resiliencia? Se debe empezar con tres elementos esenciales.

1. **Una perspectiva sana.** Nuestra percepción de las dificultades afecta la manera en que respondemos a ellas. La perspectiva de Pablo le permitió no solo reconocer la gracia del Señor como suficiente, sino también decir: «Por eso me regocijo en debilidades, insultos, privaciones, persecuciones y dificultades que sufro por Cristo; porque, cuando soy débil, entonces soy fuerte» (2 Corintios 12:10).
2. **Una mentalidad de crecimiento.** El autor y pastor Craig Groeschel dijo una vez: «Las cumbres son hermosas, pero no ves muchas granjas en las cimas de las montañas. ¿Por qué? Porque todo crece mejor en los valles. Tu tiempo en el valle posiblemente no será agradable, pero es en el valle de la vida donde te acercas más a Dios y te fortaleces en la fe».

Esto es cierto cuando poseemos una mentalidad de crecimiento. Usted aprenderá lecciones de los caminos apisonados por el dolor y el sufrimiento.

3. **Una comunidad de apoyo.** La vida es demasiado dura para navegar solo en ella. Necesitamos amigos a quienes no les importen nuestros títulos. Necesitamos personas que ríen, lloran y oren con nosotros.

La comunidad nos recuerda que no estamos solos y nos da valor para resistir en medio de la tormenta.

Todos queremos ser líderes resilientes, y las dificultades que enfrentamos es la única manera de desarrollar esa resiliencia. Cuando enfrente dificultades, recuerde los tres elementos esenciales anteriores.

Reflexionar y debatir

1. ¿Cuándo creció en su resiliencia y qué aprendió en el proceso?
2. ¿Cómo le ayudó a superar un momento difícil tener la perspectiva, la mentalidad o la comunidad adecuadas?
3. ¿Cuál de estos aspectos necesita desarrollar con más determinación?

Aplicación

Cuando, en medio de nuestro dolor, abandonamos todo, no solo renunciamos al dolor. También renunciamos a la victoria que obtenemos como resultado de ese dolor. Ore y medite en los tres ingredientes anteriores, y luego identifique maneras de fortalecer cada uno de estos en su vida.

10 | DOMINIO DE LAS HABILIDADES SUAVES EN EL LIDERAZGO

Resiliencia

En 2 Corintios 11:25–28, Pablo comparte una lista de luchas y dificultades que encontró durante sus viajes ministeriales. Fue golpeado con varas y naufragó tres veces. Fue apedreado y estuvo en peligros de ríos, peligros de bandidos, peligros de judíos y gentiles. Pablo enfrentó peligros en la ciudad, en el campo, en el mar y peligros de parte de falsos creyentes. Hubo circunstancias en que no durmió, no comió, ni bebió, y enfrentó las inclemencias del tiempo sin vestimenta adecuada. En medio de todas estas presiones, Pablo también sintió una profunda preocupación por todas las iglesias.

Tres claves para la resiliencia:

1. Una _____ sana.

Nuestra percepción de las dificultades afecta la manera en que responderemos a ellas.

«Por eso me regocijo en debilidades, insultos, privaciones, persecuciones y dificultades que sufro por Cristo; porque, cuando soy débil, entonces soy fuerte» (2 Corintios 12:10).

2. Una _____ de crecimiento.

«Las cumbres son hermosas, pero no ves muchas granjas en las cimas de las montañas. ¿Por qué? Porque todo crece mejor en los valles. Tu tiempo en el valle posiblemente no será agradable, pero es en el valle de la vida donde te acercas más a Dios y te fortaleces en la fe». —Craig Groeschel

3. Una _____ de apoyo.

La vida es demasiado dura para navegar solo en ella. Necesitamos amigos a quienes no les importen nuestros títulos. Necesitamos personas que rían, lloren y oren con nosotros.

Aplicación

Cuando, en medio de nuestro dolor, abandonamos todo, no solo renunciamos al dolor. También renunciamos a la victoria que obtenemos como resultado de ese dolor. Ore y medite en los tres ingredientes anteriores, y luego identifique maneras de fortalecer cada uno de estos en su vida.