

Transiciones de Liderazgo bien realizadas!

Conferencia SeLD 2019

División Interamericana

Miami, FL

Presentador: Lowell C Cooper

Transiciones de liderazgo:

- Una parte normal de la vida organizacional.
- Afecta no solo al individuo que es/fue el líder.
- Puede ser complicado por cuestiones de
 - autoidentidad y ambición,
 - ideología,
 - lealtades,
 - amistades,
 - relaciones con colegas,
 - la política,
 - percepciones sobre ganar o perder,
 - consideraciones familiares,
 - reubicación....

Transiciones de liderazgo:

- Se puede manejar con cuidado, ¡la clave es la actitud!

Transiciones de liderazgo-3 perspectivas

1. Cuando se hace la transición al liderazgo
2. Cuando se hace la transición fuera del liderazgo
3. Cuando la transición de liderazgo significa un nuevo supervisor

Una regla simple:

Muévase con humildad....

Muévase con gracia....

Muévase de la mano de la objetividad....

1. Cuando se hace la transición al liderazgo

- Mostrar respeto por sus predecesores
- Comprender que la " llamada " al servicio, no se trata de usted
- La elección es por un período determinndo, es decir, hasta la siguiente asamblea electoral regular. Cuando el término termina, el papel de liderazgo del individuo termina automáticamente. Si el organismo de nombramiento/elección así lo decide, se puede convocar a una persona para un nuevo mandato en la misma función.....

1. Cuando se hace la transición al liderazgo (cont.)

- Examinar la conciencia de sí mismo y la sumisión a Dios
- Rechazar la política partidista - servir a todo el electorado
- Reconocer el peligro sutil del "poder".
- Reconocer los riesgos personales en la vida de liderazgo

"El liderazgo no es tanto el ejercicio del poder en sí mismo como el poder de los demás."

—Warren Bennis and Burt Nanus, *Leaders: The Strategies for Taking Charge* (New York, Harper & Row, 1985, p. 80

«Los hombres a quienes el Señor llama para ocupar cargos importantes en su obra deben cultivar un sentimiento de humilde dependencia de él. No deben tratar de abarcar demasiada autoridad; porque Dios no los ha llamado a dominar, sino a hacer planes en cooperación con sus compañeros de labor.»

—Elena G White, *Testimonios para la iglesia* Vol 9, p. 216.2.

«A veces alguien a quien se ha conferido responsabilidad como dirigente, concibe la idea de que está en un puesto de suprema autoridad y que todos sus hermanos, antes de avanzar, deben ir primeramente a pedirle permiso para hacer lo que creen que se debe hacer. Esa persona se encuentra en posición peligrosa. Ha perdido de vista la obra del verdadero dirigente del pueblo de Dios.

En lugar de actuar como sabio consejero, asume las prerrogativas de un gobernante exigente. Se deshonra a Dios cada vez que se exhibe semejante autoridad y exaltación propia. Nadie que confíe en su propia fuerza ha de erigirse jamás en mente y juicio de alguien a quien Dios está usando en su obra. Nadie debe trazar pautas y reglamentos humanos para gobernar arbitrariamente a sus colaboradores que tienen una experiencia viva en la verdad.»

Elena G. White, *Testimonios para los ministros*, p. 491.3

«El Señor no ha puesto a ninguno de sus instrumentos humanos bajo el dictado y el control de aquellos que son ellos mismos mortales sujetos a error. No ha colocado sobre los hombres el poder de decir: Usted hará esto, y usted no hará aquello.»

Elena G. White, Testimonios para los ministros, p. 347.3

«Por otra parte, no piensen que los hombres que siguen sus ideas son los únicos en quienes se puede confiar. A veces ustedes han pensado que porque ellos cumplen su voluntad al pie de la letra son los únicos de quienes pueden depender. Si alguien ejerciera su propio juicio y discrepara con ustedes, se habrían separado de él como si fuera una persona en quien no se puede confiar. Aparten sus manos de la obra y no la tengan tan firmemente asida. Ustedes no son los únicos hombres que Dios puede usar.»

Elena G. White, *Testimonios para los ministros*, p. 303.2

La Iglesia no tiene un sistema "presidencial»

La política de la Iglesia Adventista del Séptimo Día "reconoce el sistema de comités.» Establece una administración compartida (presidente, secretario, tesorero/director de finanzas) en lugar de un sistema presidencial. Reconoce una unidad de entidades....basada en la misión, el propósito y la creencia.... Mientras que la integridad de cada entidad es reconocida (iglesia, asociación, unión), cada una es vista como parte de una hermandad que no puede actuar sin referencia a la totalidad.

-Reglamento Operativo de la Asociación General, D 05

Se requiere trabajo en equipo de de cada oficial

- El presidente, el secretario y el tesorero son los funcionarios ejecutivos, y llevarán a cabo el trabajo en consulta con los demás.
- Cada oficial sirve bajo la dirección del comité ejecutivo.
- El presidente es el primer funcionario de la entidad que se encuentra bajo la supervisión administrativa general del territorio.
- El Secretario y el Tesorero/director de finanzas informarán al comité ejecutivo después de consultar con el Presidente.

-Ver Asociación General y Constituciones y Reglamentos, Artículo sobre Oficiales

Riesgos personales en el liderazgo

1. El poder intensifica la personalidad

El poder intensifica la personalidad

"...los sujetos en espacios de trabajo y asientos más grandes, que fomentaban posturas extensas, eran más propensos que otros sujetos a guardar en el bolsillo, en lugar de regresar, un pago excesivo por participar en el estudio, copiarse en un examen y romper las reglas en un juego de simulacros de conducta."

—Harvard Business Review, Nov 2013, p. 36

Riesgos personales en el liderazgo

1. El poder intensifica la personalidad
2. La atención y el respeto relacionados con un papel de liderazgo hacen que la introspección sea inadmisibile.
3. Los elogios y/o las críticas pueden distorsionar el pensamiento
4. Las demandas de liderazgo pueden crear un desequilibrio en la vida
5. La autoidentidad se define por el poder y la posición
6. Los modelos de liderazgo predominantes que se ven en la sociedad (negocios/gobierno/milicia) no son apropiados para la Iglesia.

La supuesta importancia de los primeros 90 días

- Una oportunidad para mostrar comportamientos de liderazgo
- Establecer confianza y credibilidad

Confianza:

- Posiblemente el rasgo más importante en el liderazgo de las organizaciones benéficas.
- Construido sobre dos percepciones - carácter y competencia
- La forma más rápida de disminuir la confianza - infringir un comportamiento de carácter
- La manera más rápida de aumentar la confianza: demostrar un comportamiento de competencia.

La confianza es como un borrador. Se hace cada vez más pequeña después de cada error.

Confianza (cont.)

«...hemos renunciado a todo lo vergonzoso que se hace a escondidas; no actuamos con engaño ni torcemos la palabra de Dios. Al contrario, mediante la clara exposición de la verdad, nos recomendamos a toda conciencia humana en la presencia de Dios.»

—2 Corintios 4:1-2 (NVI)

«Por nuestra parte, a nadie damos motivo alguno de tropiezo, para que no se desacredite nuestro servicio.»

—2 Corintios 6:13 (NVI)

La supuesta importancia de los primeros 90 días

- Una oportunidad para mostrar comportamientos de liderazgo
- Establecer confianza y credibilidad
- Construir relaciones (no sólo entre el grupo de oficiales)
- Agilizar el aprendizaje
- Comprender los principios de cambio de gestión

El reto de iniciar el cambio:

¿Cómo haces para sacudir el bote sin caerte de él?

Estrategias para gestionar el cambio:

1. Visualize un futuro brillante. Elabore un mañana claro, pero no denigre el pasado.
2. Haga un caso convincente. Educar (la necesidad, el cómo y los beneficios) y dinamizar.
3. Construir un sentido de urgencia (una creencia de que "podemos hacerlo mejor")
4. Involucrar a las personas al nivel adecuado
5. Tener acciones y expectativas claras. Lo que se mide y se recompensa se hace

La supuesta importancia de los primeros 90 días

- Una oportunidad para mostrar comportamientos de liderazgo
- Establecer confianza y credibilidad
- Construir relaciones (no sólo entre el grupo de oficiales).
- Agilizar el aprendizaje No temer a preguntar.
- Comprender los principios de cambio de gestión
- Envuélvase con líderes de alto potencial.
- Construya su red de asesoramiento y consejo.
- Fortalecer la cultura del lugar de trabajo.

Cultura del trabajo

1. Todos son valorados, todos son necesarios.
2. La diversidad es un honor.
3. Franqueza con amabilidad.
4. Seguridad y responsabilidad.
5. Importancia de los individuos, interdependencia del grupo (crear un coro no una colección de solistas).

2. Cuando se hace la transición fuera del liderazgo

Ocupar una oficina es diferente de poseerla!

2. Cuando se hace la transición fuera del liderazgo

- ¿Cuánto tiempo es 'lo suficientemente largo' / 'demasiado largo'?

«Se me ha preguntado si no es un error cambiar el Presidente de una Asociación local a un nuevo campo cuando muchos de los hermanos que están bajo su dirección actual no desean que él los deje.

- Elena G. White, *Obreros Evangélicos*

«Al Señor le plugo darme luz sobre este asunto. Me ha sido mostrado que los predicadores no deben ser retenidos en el mismo distrito año tras año, y que no debe presidir el mismo hombre durante largo tiempo en una Asociación. Un cambio de dones es para bien de nuestras Asociaciones e Iglesias.»

Elena White, *Obreros Evangelicos*, p. 434.2

"El ministerio evangélico es la obra más importante jamás confiada a los seres humanos, y los que son llamados a esta obra sagrada deben tener cuidado con el espíritu de búsqueda del oficio, siempre con respecto a la predicación de la Palabra

El servicio de ganar almas como su principal responsabilidad y el más alto honor....

-Reglamento Operativo de la Asociación General E 50, Duración del mandato

«Deben reconocer que mientras el llamado al ministerio es para toda la vida, el llamado al servicio administrativo es temporal; por lo tanto, aquellos escogidos para la responsabilidad administrativa de vez en cuando, deben estar siempre dispuestos a comprometerse alegremente en el ministerio de tiempo completo cuando sean llamados a hacerlo de nuevo".

- *Reglamento Operativo de la Asociación General E 50, Duración del mandato*

"Aunque estén dispuestos a aceptar otros puestos dentro de la organización para los cuales están calificados, a veces la organización es pequeña y hay pocos puestos vacantes o disponibles. Se alienta a las divisiones a que estudien las situaciones específicas de sus Divisiones y estudien las opciones, incluida la asistencia para la readaptación de personas para otras áreas de trabajo o acuerdos más amplios para la terminación de la relación laboral en los casos en que no se disponga de otros empleos denominacionales para los no reelegidos". -

Reglamento Operativo de la Asociación General E 50, Duración del mandato

2. Cuando se hace la transición fuera del liderazgo

- La actitud mental es clave para una transición saludable.
 - El servicio a Dios no depende de un puesto de liderazgo.
 - En la Iglesia, el trabajo busca a la persona en vez de que la persona busque el trabajo. Este último puede ser un descalificador.
 - Dejar de desempeñar un papel de liderazgo puede ser doloroso si se considera una pérdida. Desconfíe de los simpatizantes.
- Respetar los procesos de selección de líderes de la Iglesia - puede que no sean perfectos, pero involucran un proceso de grupo.
- Demostrar respeto por los colegas y por la Iglesia.
- Comprometerse con el futuro, no llorar el pasado.

3. Cuando la transición de liderazgo significa un nuevo supervisor

- Respetar el proceso de selección de líderes.
- Asegurarse de que la lealtad a un ex supervisor no comprometa el servicio que se presta a la organización.
- Demostrar respeto por los colegas y por la Iglesia.
- Apoyar el programa en lugar de menoscabar al líder.
- Mantener un compromiso positivo, colaborativo, objetivo, analítico y constructivo.
- Desarrollar relaciones proactivamente.
- Valorar las diferencias.