

DIVISIÓN INTERAMERICANA



CONFERENCIA ANUAL DE SeLD

25 – 27 DE JULIO, 2022

SELD 9201 - DESPUÉS DE LA REUNIÓN ELECTORAL


Balvin Braham

LA HISTORIA DE ROBOAM

- Roboam reinó como rey de Israel por 17 años:
- Leer 1 Reyes 12:1-24:



LA HISTORIA DE ROBOAM

- 1 Reyes 12:5, 13-14:
 - 5 “Y él les dijo: Idos, y de aquí a tres días volved a mí. Y el pueblo se fue 13 Y el rey respondió al pueblo duramente, dejando el consejo de los ancianos que ellos le habían dado; 14 Y hablóles conforme al consejo de los mancebos, diciendo: Mi padre agravó vuestro yugo, pero yo añadiré á vuestro yugo; mi padre os hirió con azotes, mas yo os heriré con escorpiones!”
- 

LA HISTORIA DE ROBOAM

- 1. ¿Cómo calificaría a Roboam por su respuesta al pueblo en el versículo 5?
- 2. ¿Qué estilo de liderazgo le recomendaron los ancianos a Roboam?
- 3. ¿Qué estilo de liderazgo le recomendaron los jóvenes a Roboam?
- 4. ¿Qué rasgos de carácter demostró el rey en los versículos 13 y 14?
- 5. ¿Qué efecto tuvo el estilo de liderazgo del Rey en la organización-nación de Israel?
- 6. ¿Cómo fue afectado el Rey a través de su mismo liderazgo?



LECCIÓN #1 DE LA HISTORIA

- Roboam no logró lo que Israel anhelaba en un rey.
- Por lo tanto, sus fracasos instan a Israel a anhelar un verdadero Rey que no impondrá pesadas cargas sobre ellos como un dictador autoritario, sino que será un servidor que esté dispuesto a sufrir, incluso injustamente, por su pueblo.



LECCIÓN #2 DE LA HISTORIA

- Roboam (y Jeroboam, juntos) dejan al pueblo de Israel deseando un reino mejor y verdadero que no se dividirá ni se moverá, y será gobernado por un gran rey que es fiel y verdadero y siempre actuará en el mejor interés del pueblo (cf. Hebreos 12:28; Apocalipsis 19:11-16).



ELENA DE WHITE DIJO:

- Si Roboam y sus inexpertos consejeros hubiesen **comprendido** la voluntad divina con referencia a Israel, habrían **escuchado** al pueblo cuando pidió reformas decididas en la administración del gobierno. Pero durante la **hora oportuna**, en la asamblea de Siquem, no razonaron de la causa al efecto. . . . {Conflicto y Valor, p. 202}



ELENA DE WHITE CONTINÚA:

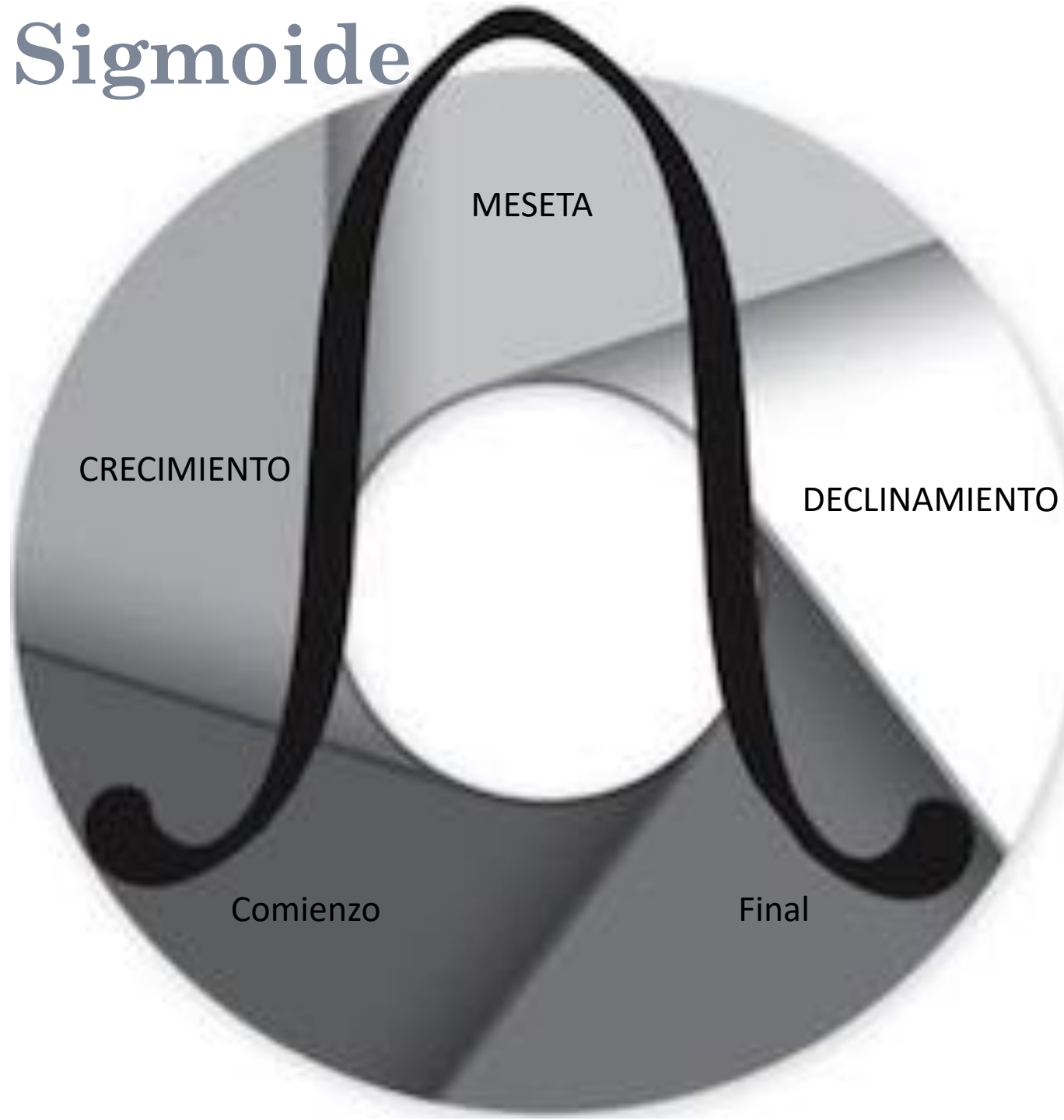
- La pluma inspirada nos ha dejado la triste constancia de que el sucesor de Salomón **no ejerció una influencia enérgica en favor de la lealtad a Jehová**. A pesar de ser por naturaleza de una **voluntad fuerte y egoísta, lleno de fe en sí mismo y propenso a la idolatría**, si hubiese puesto toda su confianza en Dios habría adquirido fuerza de carácter, fe constante y sumisión a los requerimientos divinos. Pero con el transcurso del tiempo, el rey puso su **confianza en el poder de su cargo** y en las fortalezas que había creado. Poco a poco fue cediendo a las **debilidades que había heredado**, hasta poner su influencia por completo del lado de la idolatría.... . . . {Conflicto y Valor, p. 202}



**DESPUÉS DE LA SESIÓN, COMIENZA EL
COMIENZO**



La Curva Sigmoide





Cita de: Eric Allenbaugh

“La forma en que el nuevo líder navega a través de Los primeros 100 días probablemente dejará una huella permanente en la mente de las partes interesadas, una huella que contribuirá o restará valor a la eficacia a largo plazo del ejecutivo.”

EL DIRECTOR ADMINISTRATIVO



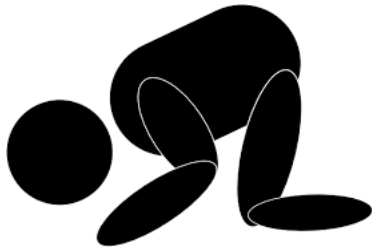


El Primer Deber Después de la Sesión

- Los nuevos líderes son inundados de consejos, recomendaciones y sugerencias de sus electores y otras partes interesadas que les dicen cómo dirigir y hacer crecer organizaciones más grandes, mejores y con un rendimiento más eficiente.
- Si no tienen cuidado, se enfocan más en la agenda humana sin escuchar a Dios.
- La voz de Dios puede ser ahogada por aquellos que tienen oídos y vista, así como su atención puesta en lo último en tendencias digitales.

Alcance Vertical Personal(PVU – siglas en inglés)

- Los nuevos administradores deben iniciar su liderazgo administrativo con un alcance vertical personal (PVU).
- Esto es para acumular y fortalecer sus competencias espirituales personales y asegurar la guía de Dios.



Alcance Vertical Personal(PVU)

- El primer deber del presidente es evaluar y fortalecer su propio compromiso espiritual y general con el Señor y la Organización.



Conversación Inicial Personal e Intencional

—Esta conversación inicial personal e intencional con Dios, al ser nombrado para el puesto, es una respuesta fundacional y fundamental al llamado a cumplir con una responsabilidad tan sagrada y asombrosa.

Impacto de la Fortaleza Espiritual de los Líderes.

–Influye:

–Crecimiento espiritual en la organización.

–Desarrollo de relaciones

–Trabajo en equipo

–Visionando

–Gestión del cambio

–Eficacia del rendimiento

–Cumplimiento de la misión



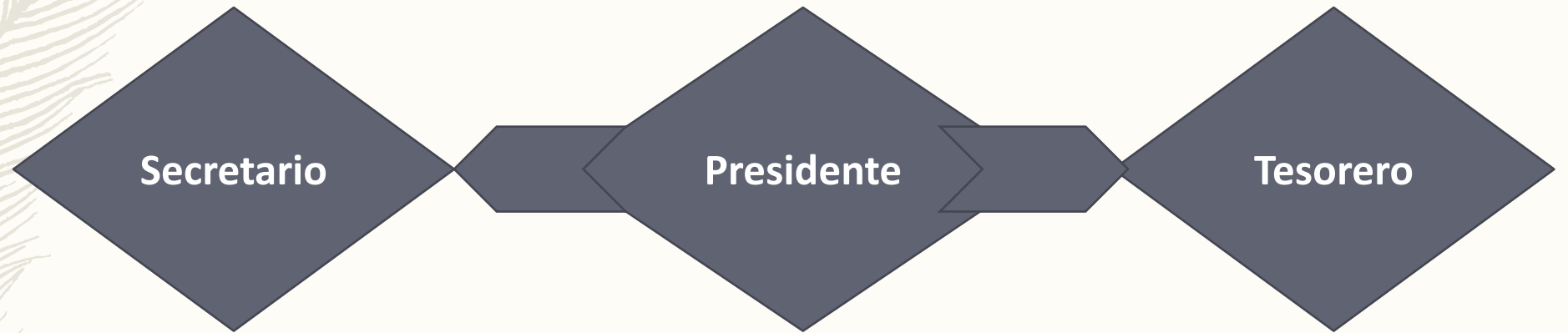
A decorative graphic of a feather, rendered in a light beige or tan color, is positioned on the left side of the slide. It has a central rachis with numerous barbs extending outwards, giving it a soft, organic appearance.

Levantamiento de Pesas Espiritual

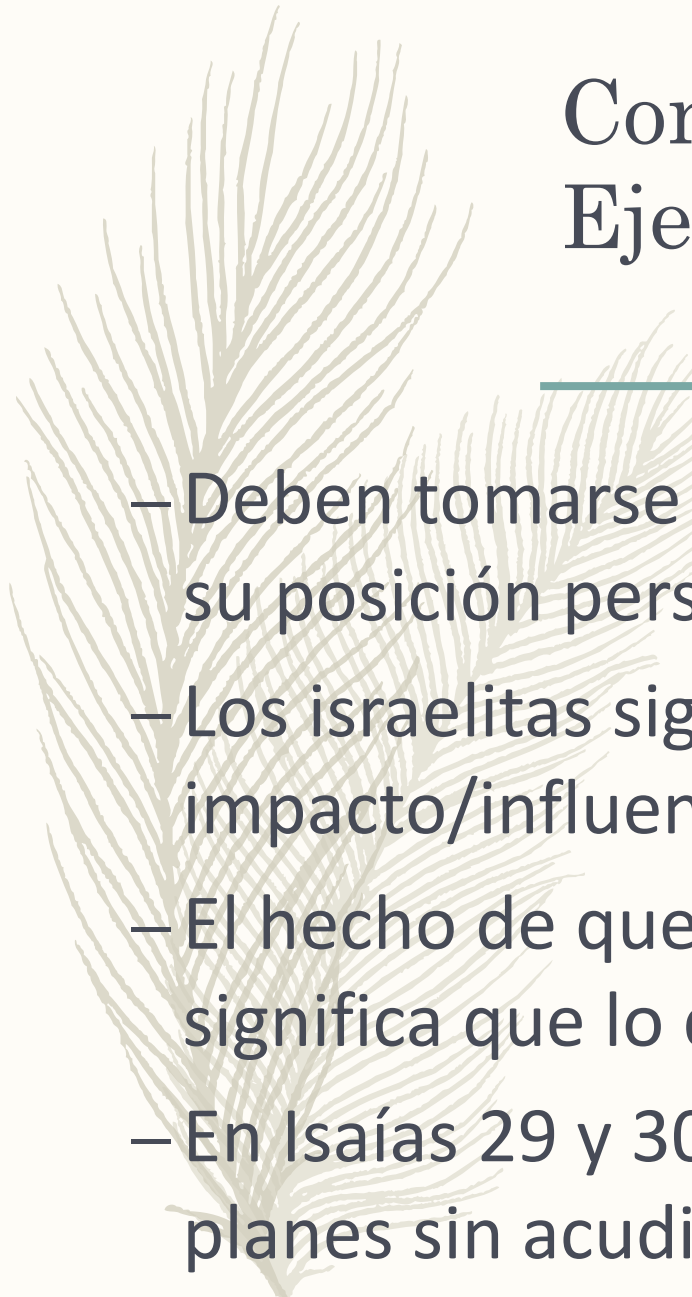
- Este tipo de levantamiento de pesas espiritual preparará el escenario para la reunión con los otros funcionarios ejecutivos y para el avance en las responsabilidades de liderazgo y gestión.

Alcance Horizontal

Personal (PHO — siglas en inglés)



LA REUNIÓN DE FUNCIONARIOS EJECUTIVOS



Conversaciones Espirituales de los Oficiales Ejecutivos

- Deben tomarse el tiempo para consultar primero a Dios y discernir su posición personal con Él.
- Los israelitas siguieron un modelo humanista y esto tuvo un impacto/influencia negativa en su efectividad general.
- El hecho de que los líderes oren y organicen grupos de oración no significa que lo que hagan está dirigido por Dios.
- En Isaías 29 y 30, el Señor reprendió a los israelitas porque hicieron planes sin acudir primero a Él.

Las Reuniones Iniciales de los Oficiales

- En estas reuniones iniciales, deben participar en momentos espirituales conjuntos de reflexión sobre las Escrituras, la guía del Señor en su vida personal y en la organización, y participar en oraciones de confesión, acción de gracias, intercesión y petición.



Las Reuniones Iniciales de los Oficiales

- Deben compartir las expectativas que tienen los unos de los otros y considerar las exigencias del trabajo en equipo pertinentes para cumplir con sus responsabilidades.
- Deben establecer modos de operación y determinar límites.



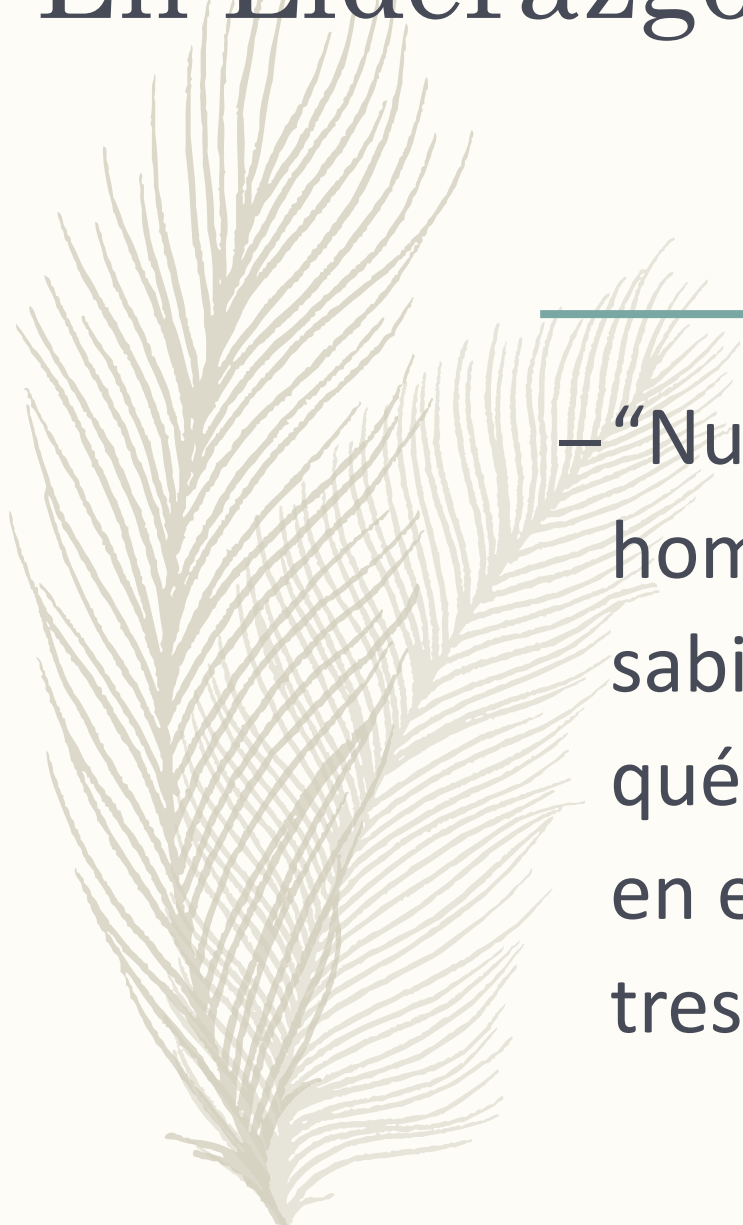
La Confianza y los Oficiales Administrativos

–La confianza es un elemento esencial que mantiene unido al equipo administrativo. No solo deben hablar de ello, sino que deben demostrar confianza el uno en el otro, ser capaces de confiar el uno en el otro y permitir que su relación laboral sea fluida.

La Conversación

- Dado que nunca se tuvo la intención de que el presidente hiciera el trabajo solo, debe mantenerse en estrecha comunicación con los otros dos oficiales como lo deberían hacer ellos mismos y solo tomar y anunciar decisiones después de consultarse entre sí.
- Guiados por las políticas organizacionales y dada la naturaleza de las situaciones, deben buscar la aprobación del comité ejecutivo antes de anunciar y ejecutar planes, programas o iniciativas.

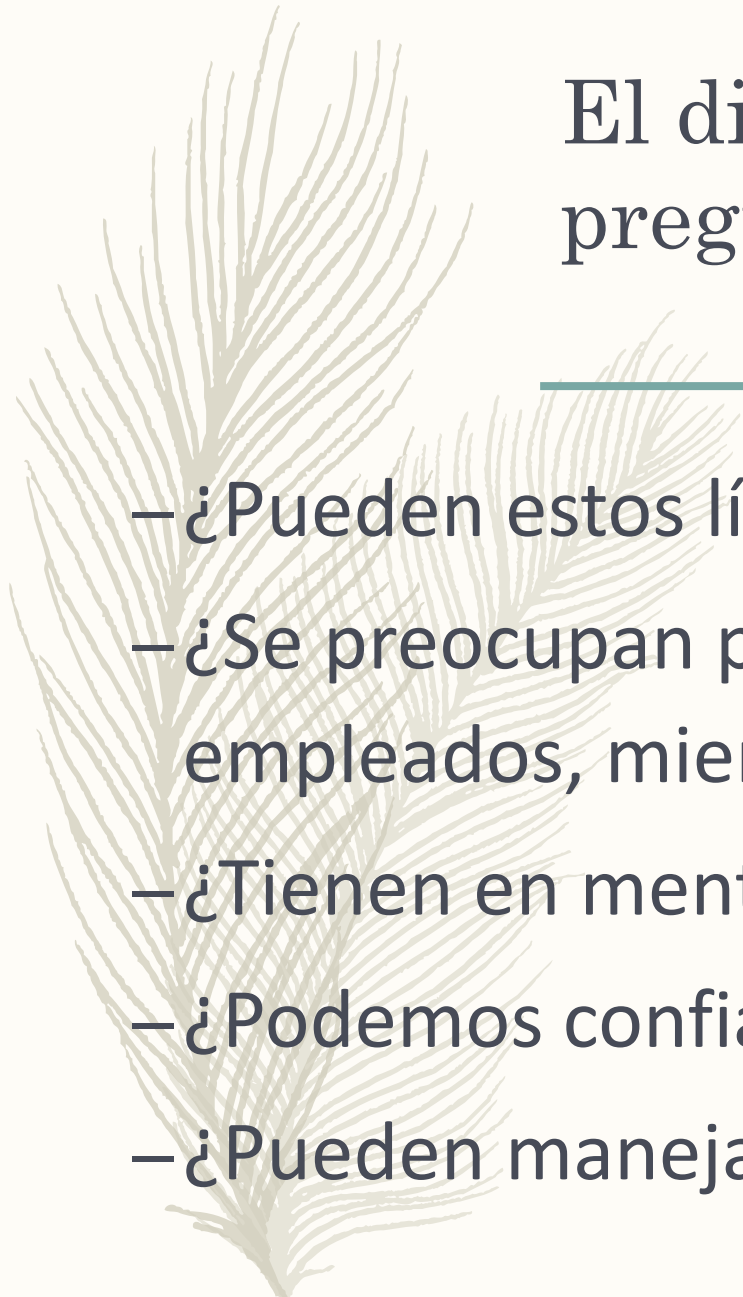
En Liderazgo Cristiano p.8 Elena de White dijo



– “Nunca debe considerarse que la mente de un hombre o la de unos pocos hombres se basta en sabiduría y poder para controlar la obra y decir qué planes deben seguirse. La carga del trabajo en este amplio campo no debe recaer sobre dos o tres hombres.”

Conversación entre los Ejecutivos

- En la reunión con los demás funcionarios ejecutivos, la primera orden del día es evaluar el estado de la organización.
- Se trata de determinar qué tan saludable es la organización.
- El presidente deberá convocar tantas sesiones de orientación y reuniones de consulta con los otros dos ejecutivos como sean necesarias.



El distrito electoral al que sirve tiene preguntas para usted:

- ¿Pueden estos líderes ayudarme a mí y a la organización?
- ¿Se preocupan por nosotros, las partes interesadas: empleados, miembros, voluntarios?
- ¿Tienen en mente la misión de la organización?
- ¿Podemos confiar en ellos?
- ¿Pueden manejar la responsabilidad?



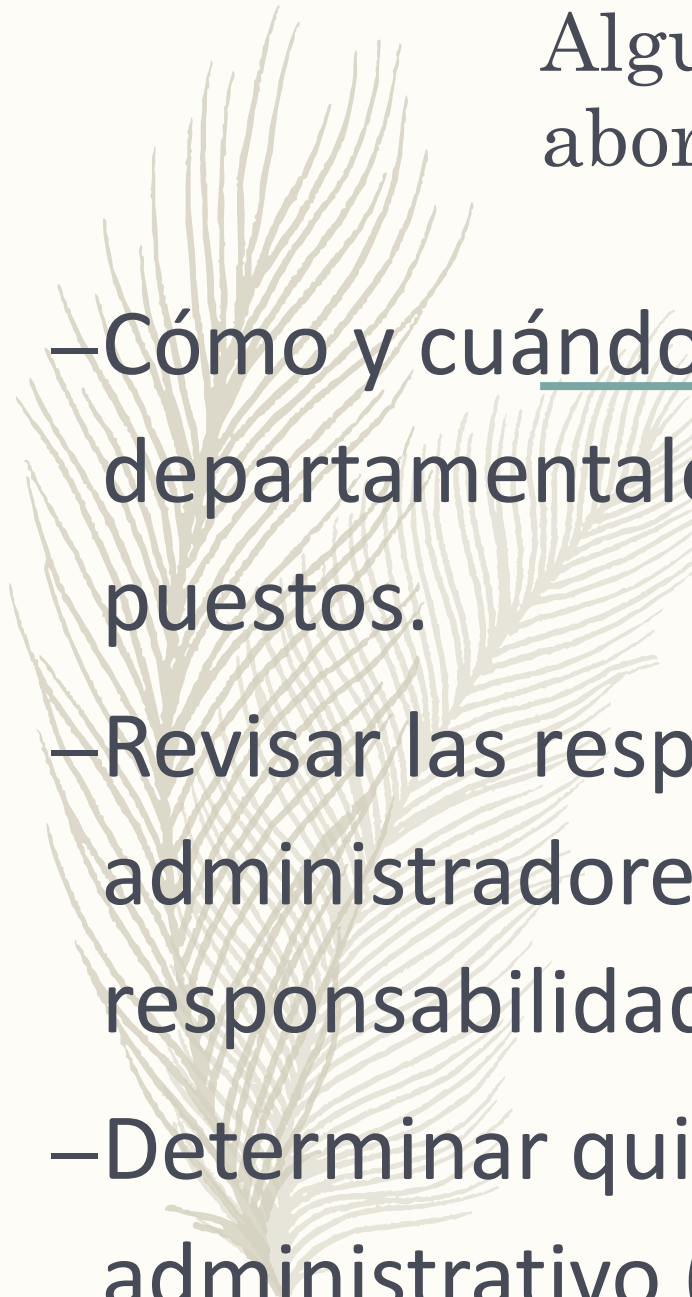
Las Reuniones Iniciales de los Oficiales

- Si bien eventualmente determinarán la visión, las agendas y los cronogramas, en estas reuniones iniciales desarrollan claridad y comprensión sobre las numerosas cosas que se deben hacer y cómo se desarrollará y ejecutará el plan estratégico.



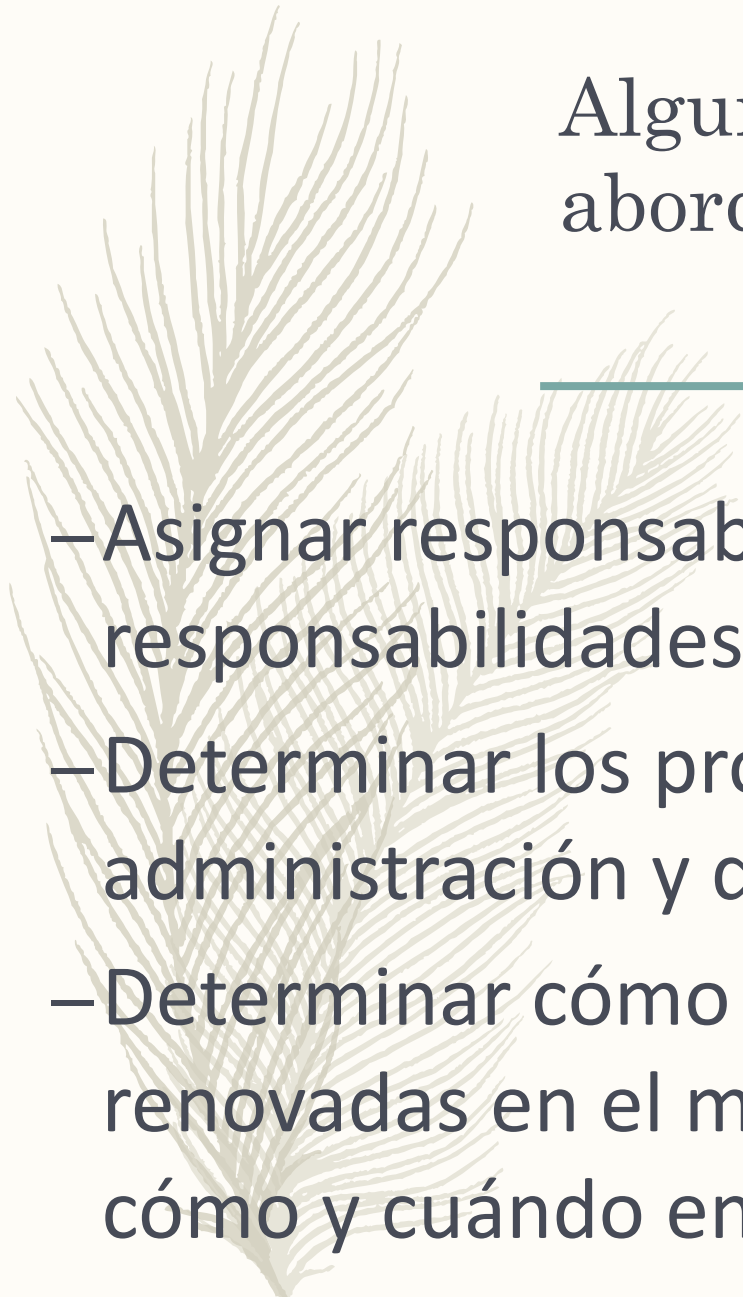
Las Reuniones Iniciales de los Oficiales

–Idealmente, la(s) reunión(es) inicial(es) se llevan a cabo antes de cualquier otra reunión organizada con cualquier otro sector de empleados, constituyentes o partes interesadas dentro de la organización, excepto en el caso de una circunstancia extraordinaria.



Algunas de las áreas de consideración que deben abordarse en sus reuniones iniciales son:

- Cómo y cuándo dar la bienvenida a los directores departamentales o líderes ministeriales a sus nuevos puestos.
- Revisar las responsabilidades asignadas a los administradores en el período anterior y asignar responsabilidades a cada uno para el período actual.
- Determinar quiénes deben ser los miembros del comité administrativo (ADCOM) si no está definido en la política.



Algunas de las áreas de consideración que deben abordarse en sus reuniones iniciales son:

- Asignar responsabilidades o determinar cómo se asignarán las responsabilidades a los oficiales nombrados.
- Determinar los problemas inmediatos que debe abordar la administración y decidir cómo proceder.
- Determinar cómo desplegar las personas que no fueron renovadas en el momento de la reunión de circunscripción y cómo y cuándo entablar un diálogo con ellas.



Tratar con los que no regresaron a puestos oficiales:

- Se debe redactar una carta de agradecimiento para cada persona.
- Deben ser invitados a una reunión cara a cara con el Presidente, preferiblemente con los tres oficiales.
- Se les debe dar la garantía de asignación en el momento oportuno o su futuro con la organización discutido con ellos.
- Se debe expresar gratitud y entregarles la carta.

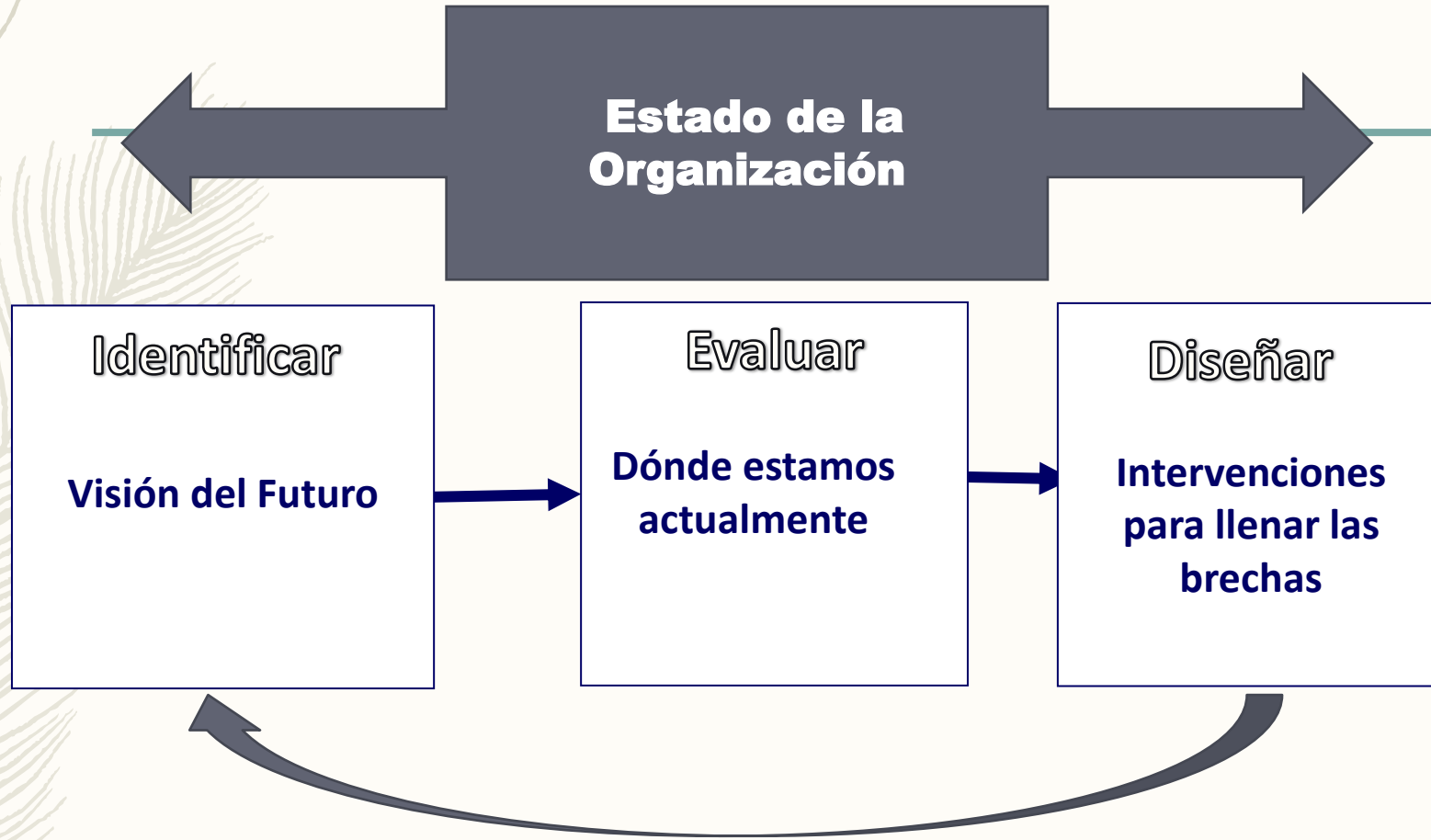
Realizar Evaluación

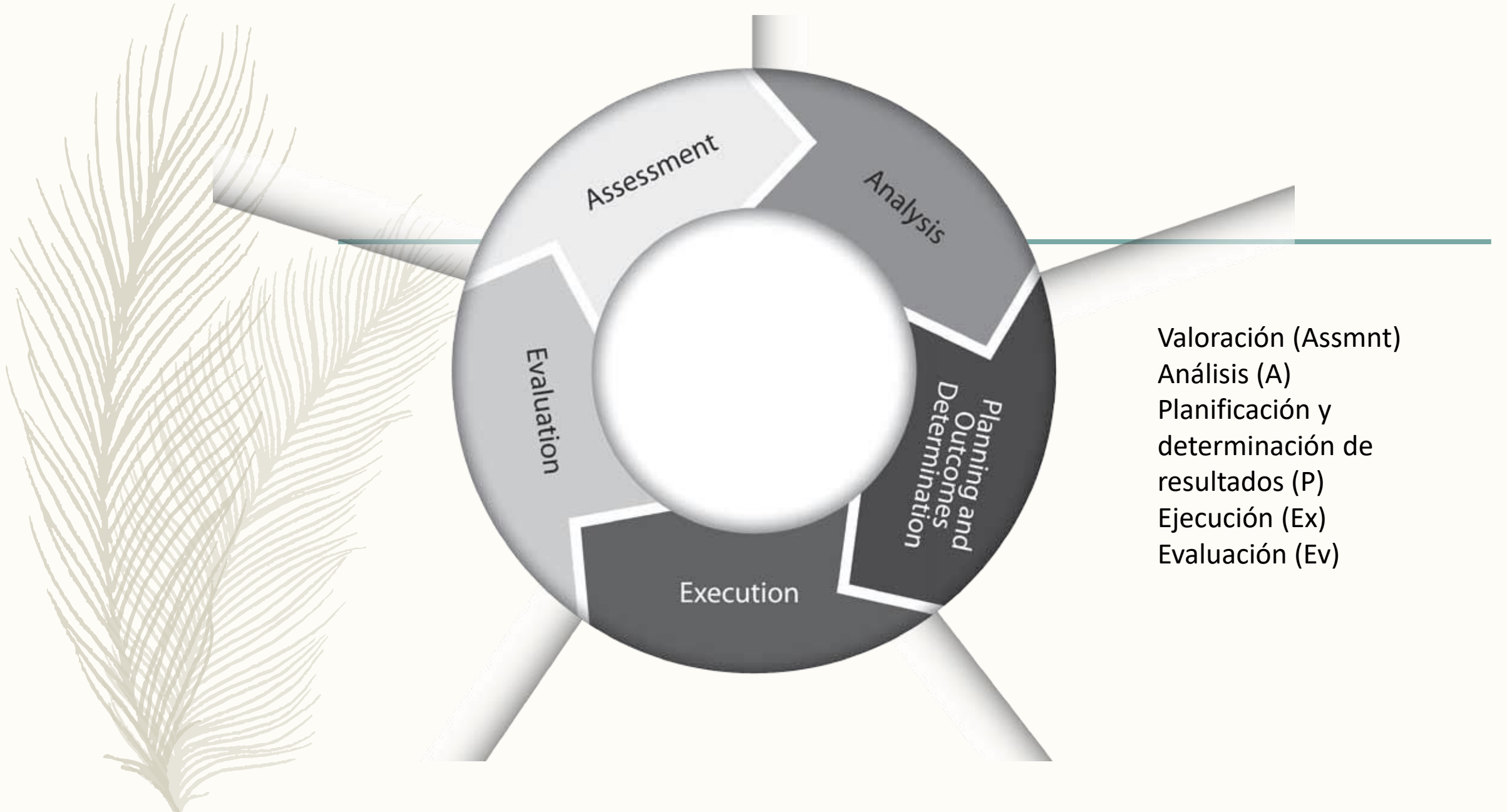
- Esto implica entablar conversaciones con las partes interesadas y el electorado más amplio para determinar sus perspectivas sobre el estado de la organización.
- Parte de esta evaluación es construir relaciones y establecer/determinar conceptos que deberían informar las prioridades de liderazgo en este nuevo período administrativo.
- Esta evaluación es una especie de diagnóstico de eficacia organizacional para determinar de manera rigurosa y sistemática las fortalezas y debilidades relativas de la organización.

Realizar Evaluación

- Para lograr los objetivos de esta evaluación, será necesario realizar encuestas a los empleados, miembros del comité o de la junta, así como a la circunscripción más amplia a la que sirve la organización.
- Esto permitirá que el equipo de liderazgo identifique las brechas entre la cultura actual, “la forma real en que se hacen las cosas y los logros que se experimentan” y la “cultura ideal”, que es una percepción de lo que la organización realmente debería ser, en términos de los valores practicados y la productividad o logros que se experimentan.
- Se trata de considerar lo que Peter Senge describe como desarrollar una comprensión del presente imperfecto contrastado con el futuro deseado.

Evaluación





Valoración (Assmnt)
Análisis (A)
Planificación y
determinación de
resultados (P)
Ejecución (Ex)
Evaluación (Ev)

La Valoración

- La valoración incluye pero no se limita a encontrar respuestas a estas preguntas:
- ¿Cuál es la calidad del tono espiritual de la organización?
- ¿Cuál es el estado de ánimo entre las partes interesadas o los electores?
- ¿Cuál es el estado financiero real?
- ¿Existe un plan estratégico y los indicadores clave de rendimiento están en el objetivo?

La Valoración

- ¿Qué tan satisfactorias son las condiciones de trabajo para los empleados?
- ¿Cuáles son las fortalezas y áreas de crecimiento de la organización?
- ¿Cuál es el concepto de la circunscripción más amplia en relación con el funcionamiento real de la organización?
- Dado que el CEO es el jefe y no el único funcionario ejecutivo, debe liderar al equipo en la realización de la evaluación y establecer los cimientos para lograr la eficacia de la organización.

Seis Áreas Importantes de Valoración

- 1) La cultura de la organización
- 2) La calidad del Liderazgo en todos los niveles de la organización
- 3) El cumplimiento de la Misión
- 4) Estructura y toma de decisiones dentro de la organización
- 5) Necesidades de los electores a los que está llamado a servir
- 6) Las condiciones de trabajo dentro de la organización.

Después de la Valoración

- Después de que se realiza la valoración y se determinan las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, el CEO debe liderar lo siguiente:
- Establecer un comité de planificación estratégica
- Determinar el presidente y el secretario.
- Considerar las recomendaciones del comité de planes
- Recolectar datos del personal electo y el electorado
- Determinar los focos estratégicos para la organización.

En el desarrollo del Plan Estratégico

- Invitar a presentadores para ayudar en el desarrollo del proceso de planificación estratégica, si es necesario.
- Completar el Plan Estratégico en el tiempo y forma adecuados.
- Tener el plan votado por el comité ejecutivo.
- Discutir y comunicar el plan a todos los constituyentes.

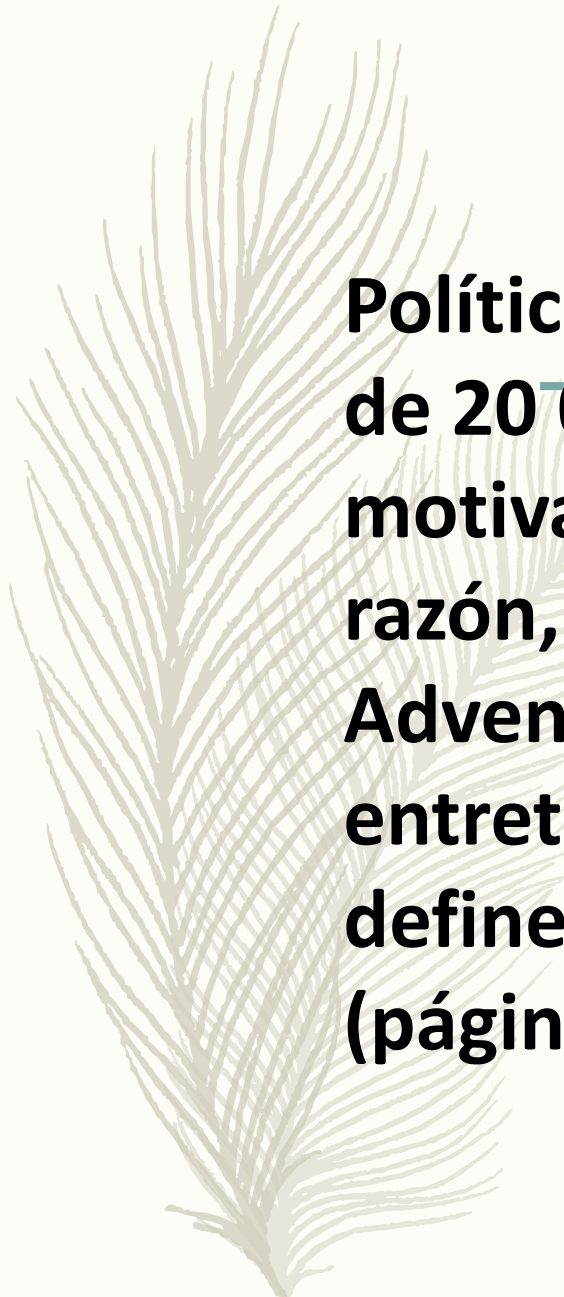
El Plan Estratégico

- Preparar y poner el plan a disposición del electorado a través de todos los medios disponibles
- Tener un lanzamiento especial del plan para atraer la atención de todos los constituyentes
- Ejecutar el plan
- Llevar a cabo una evaluación estratégica del plan.

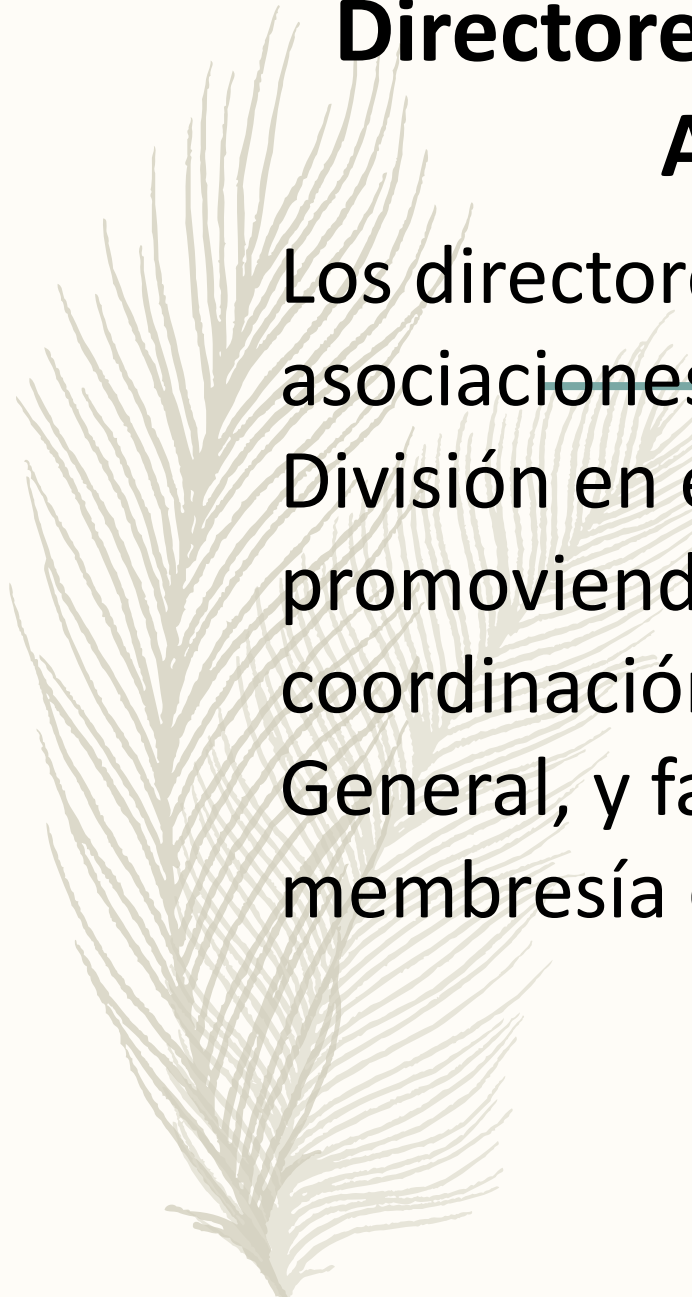
Interactuar con los Líderes Departamentales



Ruta para la Misión



Política de Trabajo de la DIA; Una justificación de 20 05: “La misión de Dios para este mundo motiva e informa nuestra misión. Por esta razón, la misión es el alma de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. La misión está entretejida en nuestra identidad; la misión define quiénes somos y por qué existimos” (página 51).



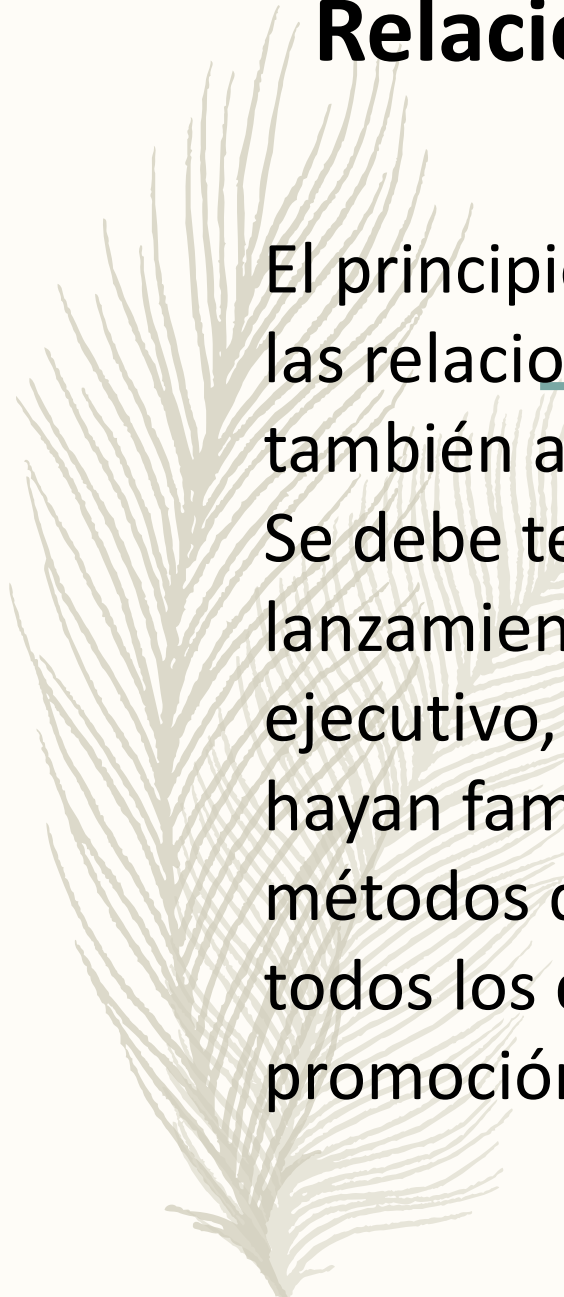
Directores/Secretarios de Departamentos y Asociaciones: B 10 40 p. 82

Los directores/secretarios de departamentos y asociaciones asistirán a los oficiales ejecutivos de la División en el liderazgo y nutrición de la iglesia, promoviendo planes y programas desarrollados en coordinación con sus contrapartes de la Asociación General, y facilitando la participación de la membresía en la misión de la iglesia.

Directores/Secretarios de Departamentos y Asociaciones: B 10 40 p. 82

Esto se logrará a través de la producción de recursos, a través de la promoción, la coordinación y la capacitación. Los planes y programas departamentales serán desarrollados y coordinados por los departamentos bajo la dirección de un oficial administrativo, serán procesados a través de la administración y recibirán la aprobación del comité ejecutivo, cuando se considere conveniente, antes de su implementación y promoción en el campo.

Relaciones Departamentales:B 10 50 pág. 83




El principio establecido en el párrafo anterior que se aplica en las relaciones de la Asociación General y la División, se aplica también a los niveles de las Uniones y organizaciones locales. Se debe tener el cuidado necesario para asegurar que todo lanzamiento de planes se base en la acción del comité ejecutivo, después de que los funcionarios ejecutivos se hayan familiarizado con los planes departamentales y los métodos de promoción. Por lo tanto, en cada organización todos los departamentos podrán cooperar entre sí en la promoción de campo.

Strategy in Departmental Leadership



La estrategia departamental efectiva está completa cuando el líder tiene el conocimiento, las habilidades, la actitud, la estrategia y los recursos necesarios para ejecutar la visión.

E. G. White en el libro Evangelismo, página 74 dijo :



“Recordemos que somos colaboradores juntamente con Dios. No somos suficientemente sabios como para trabajar por nuestra cuenta. Dios nos ha hecho sus mayordomos, para probarnos, como probó al antiguo Israel. Él no quiere que su ejército se componga de soldados indisciplinados, no santificados y erráticos, que representen falsamente su orden y su pureza.”

E. G. White en el libro Evangelismo, página 73 dijo:

“Es esencial trabajar con orden, siguiendo un plan organizado, y un objetivo definido. Nadie puede instruir en forma adecuada a otra persona a menos que el instructor cuide que la obra que debe hacerse se realice en forma sistemática y con orden, de manera que se efectúe a su debido tiempo...”

A decorative graphic of a feather, rendered in a light beige or tan color, is positioned on the left side of the slide. It has a central rachis with numerous barbs extending outwards, giving it a soft, organic appearance.

El Comité Ejecutivo

- El comité ejecutivo tiene autoridad tanto delegada como administrativa para actuar en nombre de los electores entre las reuniones de los electores.



El Comité Ejecutivo

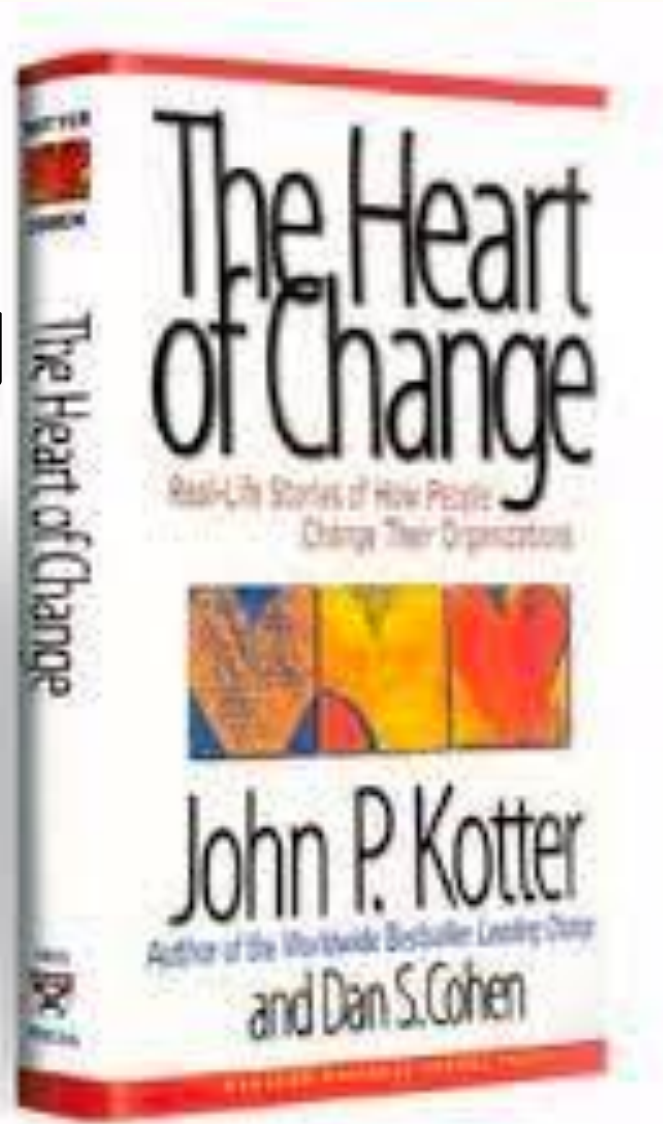
- La primera reunión plenaria del Comité Ejecutivo deberá celebrarse para:
- Tratar asuntos importantes según lo definido por la política
- Orientar a los miembros del comité.
- Considerar otros asuntos pertinentes



Embarcarse en el cambio
organizacional cuando sea necesario

Pasos en el Cambio Organizacional: Kotter y Cohen

EL CORAZÓN DEL CAMBIO



1. Crear un sentido de urgencia para el cambio.

- Identificar y destacar las amenazas potenciales y las repercusiones que podrían surgir en el futuro.
- Examinar las oportunidades que pueden aprovecharse mediante intervenciones eficaces.
- Iniciar diálogos y discusiones honestos para hacer que las personas reflexionen sobre los problemas predominantes y les proporcione razones convincentes.

2. Construir una Coalición Guía

- Esto se puede lograr de las siguientes maneras:
- Identificar a los líderes de cambio efectivos en sus organizaciones y también a las partes interesadas clave, solicitando su participación y compromiso con todo el proceso.
- Formar una poderosa coalición de cambio que trabaje en equipo.
- Identificar las áreas débiles en los equipos de coalición y asegurarse de que el equipo involucre a muchas personas influyentes de varios departamentos multifuncionales y que trabajen en diferentes niveles de la empresa.



Construir una Coalición Guía

—“Todos los que ocupan cargos de responsabilidad deberían considerar que es su deber reconocer el talento. Deberían aprender cómo utilizar a los hombres, y cómo aconsejarlos.”

Liderazgo Cristiano, 94.

3. Desarrollar la Visión

- Esto se puede lograr mediante:
- Establecimiento de la misión
- Determinación de los valores fundamentales
- Definición de la visión final
- Identificación de las estrategias para realizar el cambio en el cumplimiento de la misión de la organización.

4. Reclutar partidarios para la implementación

- Comunicar el cambio en la visión muy a menudo, de manera poderosa y convincente. Conectar la visión con todos los aspectos cruciales como revisiones de desempeño, capacitación, etc.
- Manejar las preocupaciones y problemas de las personas con honestidad y participación.
- Asegurarse de que los líderes del cambio puedan describir la visión de manera efectiva y de una manera que las personas puedan entender y seguir fácilmente.

5. Implementar - Eliminación de obstáculos - Reclutar un equipo para la implementación

- Asegurarse de que los procesos y la estructura de la organización estén en su lugar y alineados con la visión general de la organización.
- Comprobar continuamente si hay barreras o personas que se resisten al cambio. Implementar acciones proactivas para remover los obstáculos involucrados en el proceso de cambio.
- Recompensar a las personas por respaldar el cambio y apoyar en el proceso.

6. Comunicar - visión, propósito

- Comunicar las visiones y cambiar las estrategias con tantas personas como sea posible, quienes a su vez deben incorporarse al equipo.*
- El objetivo: hacer que la mayor cantidad de gente posible actúe para hacer realidad la visión.*

7. Reportar y Celebrar

- Al crear victorias a corto plazo al principio del proceso de cambio, puede dar una sensación de victoria en las primeras etapas del cambio.
- Cree muchos objetivos a corto plazo en lugar de una meta a largo plazo, que sean alcanzables y menos costosas y tengan menos posibilidades de fracaso.
- Premiar las contribuciones de las personas involucradas en el cumplimiento de los objetivos.



8. Evaluar - Consolidar Ganancias

- Lograr una mejora continua analizando las historias de éxito individualmente y mejorando a partir de esas experiencias individuales.

9. Profundizar el éxito

- Discutir las historias exitosas relacionadas con las iniciativas de cambio en cada oportunidad dada.
- Asegurarse de que el cambio se convierta en una parte integral de su cultura organizacional y sea visible en todos los aspectos organizacionales.
- Asegurarse de que el apoyo de los líderes existentes de la empresa, así como los nuevos líderes, continúen extendiendo su apoyo hacia el cambio.



Consultar al Señor

“Aseguraos de que estáis bajo el amplio escudo del Omnipotente. Comprended que las características de Jehová deben revelarse en vuestra vida, ... Someteos a la dirección del que es Cabeza sobre todos. . Estamos haciendo nuestro trabajo para el juicio. Seamos aprendices de Jesús. Necesitamos Su guía en todo momento. A cada paso debemos preguntarnos: "¿Es este el camino del Señor?"

CITA

- " El éxito no se mide por lo que uno trae, sino por lo que uno deja "
- ~Desconocido~



ACTIVIDAD

- Sugiera dos cosas que crea que se pueden hacer para mejorar el liderazgo de su organización inmediatamente después de la sesión (reunión electoral).



Referencias

- Daft, R. L. (2008). The Leadership Experience 4th. Ed. Thompson South-Western. United States, Vanderbilt.
- Latham, G. P., Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 212–247.
- Pfeffer, J., Salancik, G. R. (1978). The external control of organizations. New York, NY: Harper & Row.
- Katz, D., Kahn, R. L. (1978). The social psychology of organizations (2nd ed.). New York, NY: Wiley.
- White, Elena G. Conflicto y Valor, p. 202
- White, Elena G. Liderazgo Cristiano, p. 8, 94.
- White, Elena G. Hijos e Hijas de Dios, p. 194.
- White, Elena G. Evangelismo, pp. 73, 74.