

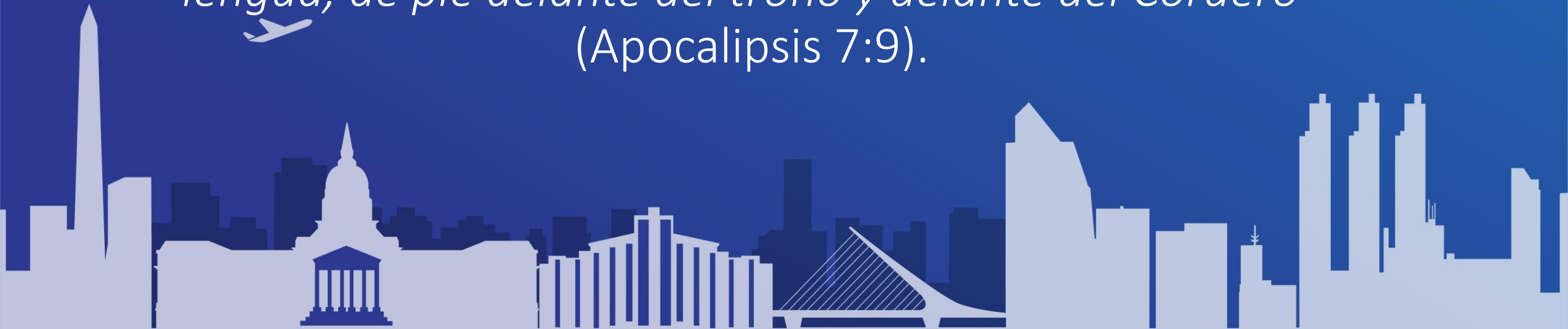
“UNA MENTALIDAD ESTRATEGICA PARA EL CRECIMIENTO” DIA –SeLD 2022



Pr. Billy Biaggi
VP Asociación General
27 de Julio de 2022



Una mentalidad de crecimiento es natural y fomentada en las Sagradas Escrituras, y Cristo tuvo una experiencia maravillosa (dándonos ejemplo), comenzando con el llamado a 4 discípulos, y luego a 12, y luego (después de Su resurrección) fueron alrededor de 120 (Hechos 1:15), 500 (1 Corintios 15:6), y luego +3,000 (Hechos 2:41), y luego +5,000 (Hechos 4:4). Hoy nuestra Iglesia +22 millones. Y salvados vestidos con túnicas blancas: ***“Una gran multitud, que nadie podía contar, de toda nación, tribu, pueblo y lengua, de pie delante del trono y delante del Cordero”*** (Apocalipsis 7:9).



Mentalidad estratégica de Crecimiento:



“Por la fe mirad las coronas preparadas para los que venzan, escuchad el canto alborozado de los redimidos: ¡Digno es el cordero que ha sido inmolado y nos ha redimido para Dios! **Tratad de considerar estas escenas como reales.**” (Elena G. de White, Consejos para la Iglesia, p. 101.3).

Literatura – Liderazgo - Crecimiento:

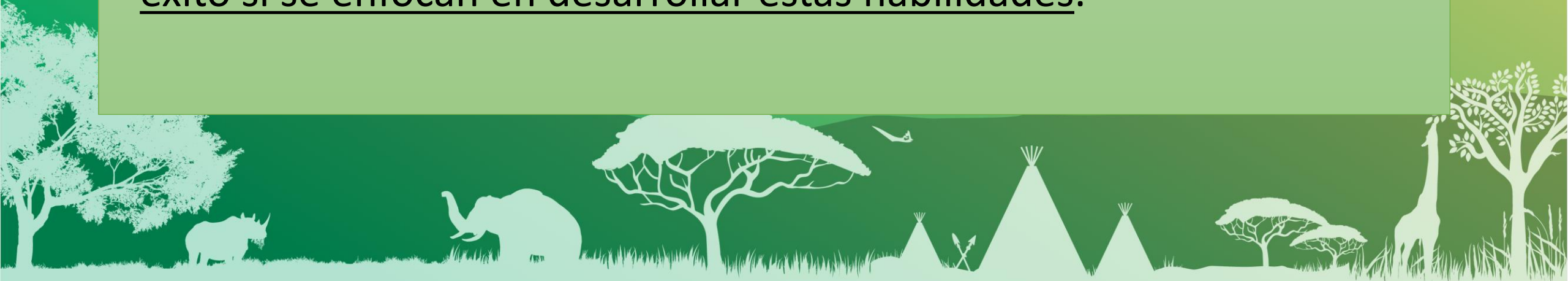
Una mentalidad de liderazgo implica tener ciertas actitudes, creencias y expectativas que crean la base de quién eres, cómo lideras a los demás y cómo interactúas e influyes en tus colegas.

(<https://www.dameleadership.com/research-and-insights/tips-for-leadership-mindset/>)



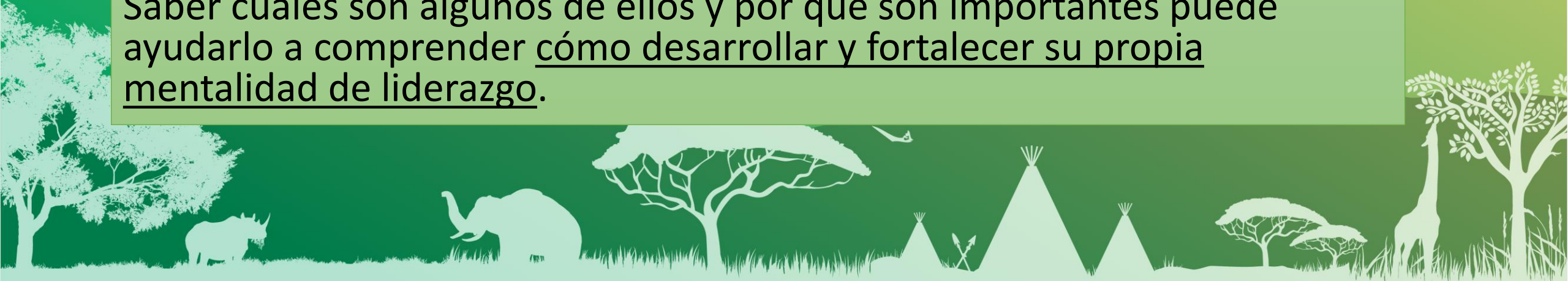
LIDERES: Mentalidad de Crecimiento

- Los principios de la mentalidad de crecimiento en el liderazgo **organizacional** tienen como objetivo que los líderes estratégicos tengan la capacidad de movilizar a las personas, acelerar los esfuerzos y mantener el progreso, y a medida que se implementa el plan, mantienen a su gente alineada e informada. El pensamiento estratégico no es simple ni fácil, pero los líderes tendrán mucho más éxito si se enfocan en desarrollar estas habilidades.



1. ¿QUÉ ES UNA MENTALIDAD DE LIDERAZGO?

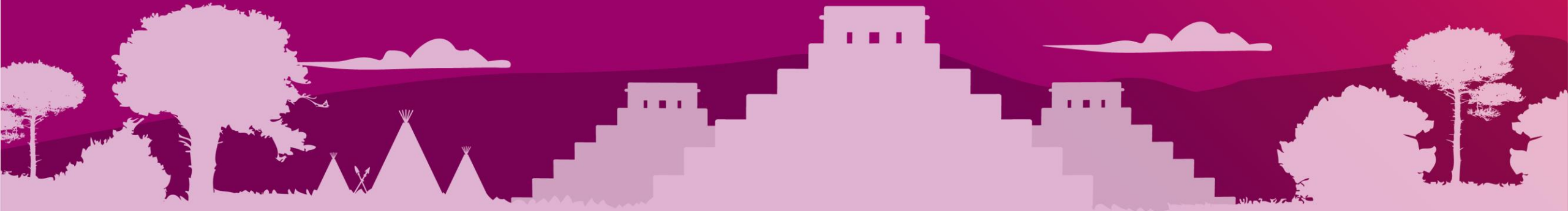
- Una mentalidad de liderazgo implica tener ciertas actitudes, creencias y expectativas que crean la base de quién es usted, cómo lidera a los demás y cómo interactúa e influye en sus colegas.
- Es importante perfeccionar esta mentalidad porque es el **componente impulsor de todo lo que hace en su trabajo**. Gobierna sus opiniones, decisiones y acciones, e impacta a todos los que le rodean en el entorno laboral. Sus patrones de pensamiento influyen en su relación con los demás, cómo logra sus objetivos y el éxito de su desempeño general.
- Varias **características conforman la mentalidad de liderazgo ideal**. Saber cuáles son algunos de ellos y por qué son importantes puede ayudarlo a comprender **cómo desarrollar y fortalecer su propia mentalidad de liderazgo**.



2. CARACTERÍSTICAS DE UNA MENTALIDAD DE LIDERAZGO:

a. Disposición para enfrentar desafíos:

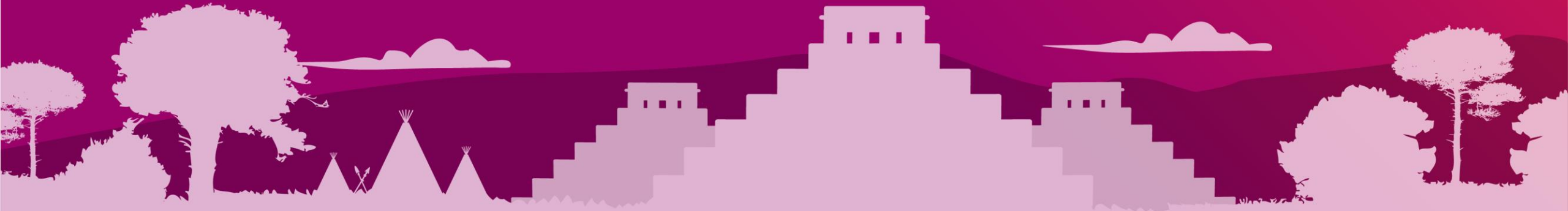
Uno de los elementos más importantes de una mentalidad de liderazgo es **no tener miedo de enfrentar los desafíos y enfrentarlos de frente**. Un líder reconocerá proactivamente los obstáculos y los enmarcará como oportunidades para aprender y crecer. Cuando una situación se vuelve difícil, una persona con un enfoque de liderazgo apoyará a sus colegas y los ayudará a mantenerse enfocados en el objetivo final. Una actitud de liderazgo le permitirá mantener el progreso mientras mantiene la moral de su equipo en cualquier situación.



2. CARACTERÍSTICAS DE UNA MENTALIDAD DE LIDERAZGO:

b. Humildad:

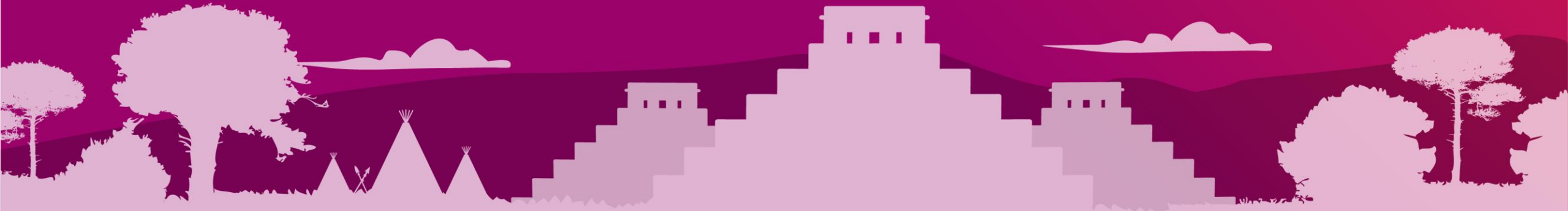
Ser un buen líder es un delicado **equilibrio entre confianza y humildad**. Puede ser difícil convencer a los empleados de que sigan a aquellos que parecen débiles o no involucrados dentro de su organización. De la misma manera, pocas personas quieren tratar con un líder arrogante. **Una actitud de liderazgo ideal lo colocará justo en el medio.** Te permitirá ser alguien que no tiene miedo de admitir cuando está equivocado y hará todo lo posible para trabajar en sus defectos. También le permitirá valorar y considerar activamente los pensamientos, habilidades y contribuciones de todos en el lugar de trabajo, sin importar su posición en la organización. Comprenderá el concepto de que realmente no hay un "yo" en "equipo".



2. CARACTERÍSTICAS DE UNA MENTALIDAD DE LIDERAZGO:

c. Inventiva:

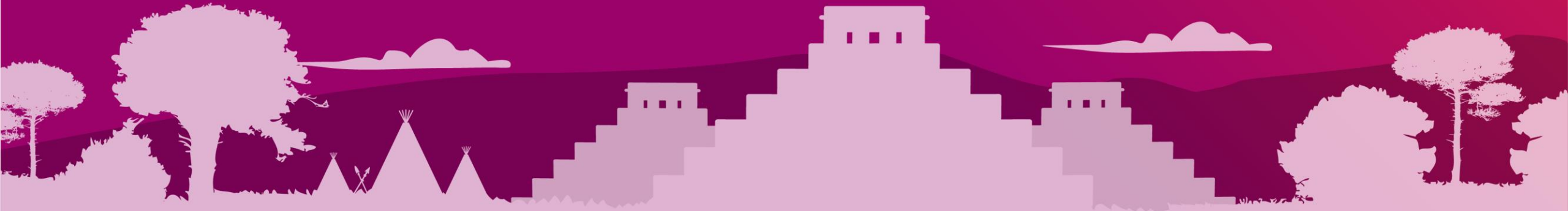
Obtener una actitud de liderazgo también implica aprender a desarrollar una mentalidad de crecimiento. Si bien puede sentir que tiene algunos de los mejores métodos para asumir ciertos desafíos o hacer las cosas, siempre hay más que aprender y nuevas formas de crecer. **Los líderes encomiables están abiertos a diferentes formas de abordar las situaciones y no tienen problemas para aprender cosas nuevas.** Si bien muchas personas sin una mentalidad de crecimiento pueden tener dificultades para salir de la caja, un enfoque orientado al líder puede ayudarlo a reconocer la importancia de utilizar todos los recursos disponibles. Los líderes exitosos conocen el valor y la ventaja de trabajar con otras empresas, incluidos los competidores, para descubrir nuevas formas de realizar mejoras. **Están dispuestos a considerar diversas perspectivas para ayudar a su organización y colegas a ser lo mejor que pueden ser.**



2. CARACTERÍSTICAS DE UNA MENTALIDAD DE LIDERAZGO:

d. Decisión:

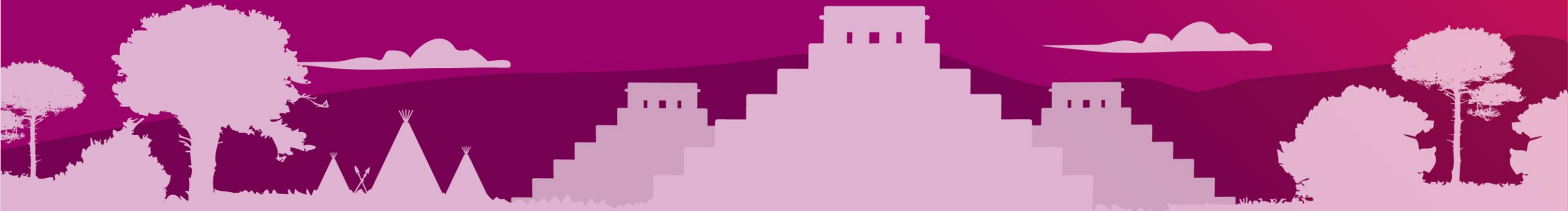
Los líderes a menudo se colocan en posiciones en las que **deben decidir las cosas con poca antelación, si no de inmediato**. Es importante que pueda respaldar con confianza sus decisiones sabiendo que son las mejores opciones para tomar. Cuando se cuestiona a sí mismo o se apresura demasiado, la duda y el miedo pueden colarse y, en última instancia, dificultar su juicio. **Un líder que puede tomar decisiones informadas rápidamente en función de la información que tiene a mano es alguien a quien otros querrán seguir.**



2. CARACTERÍSTICAS DE UNA MENTALIDAD DE LIDERAZGO:

e. Mentalidad basada en el futuro:

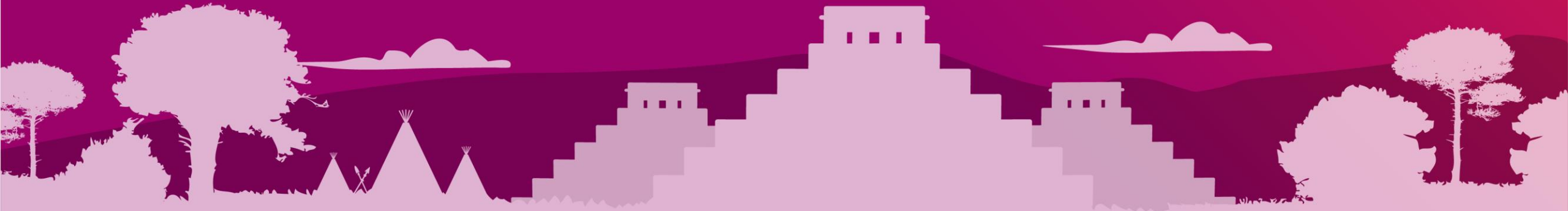
Al liderar a otros, es **importante adaptarse al cambio**. Las cosas pueden cambiar rápidamente, y la voluntad de ver el cambio como una forma de progresar puede marcar la diferencia entre las empresas exitosas y las que pueden fallar. Una mentalidad fija lo detendrá como líder al obstaculizar sus oportunidades para seguir avanzando. Como resultado, es posible que se quede atrás y quede corto para usted, su empresa y sus colegas. **Aunque el futuro es una incógnita, anticipar cosas nuevas y afrontarlas sin desgana te permitirá mantenerte al día.** Puede ser fácil quedarse atascado en la misma forma en que se hacen las cosas: se convierte en una zona de confort. Sin embargo, el mundo en constante cambio no espera a nadie, y la visión de futuro es un componente clave para tener éxito.



2. CARACTERÍSTICAS DE UNA MENTALIDAD DE LIDERAZGO:

f. Apertura y Honestidad:

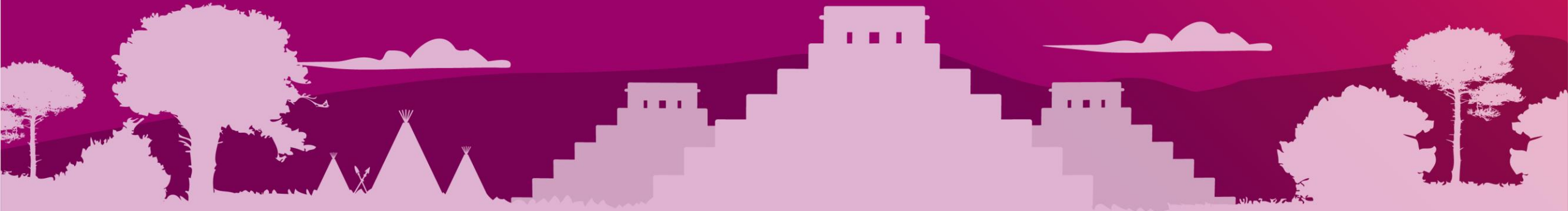
Todo líder debe tener una base sólida de transparencia y honestidad. Ya sea que esté tratando con sus colegas o clientes, estas características son dos elementos fundamentales para ser confiable y respetado. Considere los momentos en los que puede haberse encontrado con alguien en quien sintió que no podía confiar o con quien no podía ser abierto. Situaciones como estas pueden provocar sentimientos de incomodidad que preferiría no tener. El mismo concepto se aplica al lugar de trabajo, especialmente cuando estás en una posición de liderazgo. **Sus colegas deben sentir que pueden confiar en usted y discutir casi cualquier cosa con usted si eso significa resolver un problema o realizar mejoras.** Siempre debe esforzarse por ser abierto y honesto con ellos. Un líder de confianza fomenta las relaciones positivas con los colegas, lo que **conduce a mejoras en el estado de ánimo y la productividad en el trabajo.**



2. CARACTERÍSTICAS DE UNA MENTALIDAD DE LIDERAZGO:

g. Aceptación de responsabilidad:

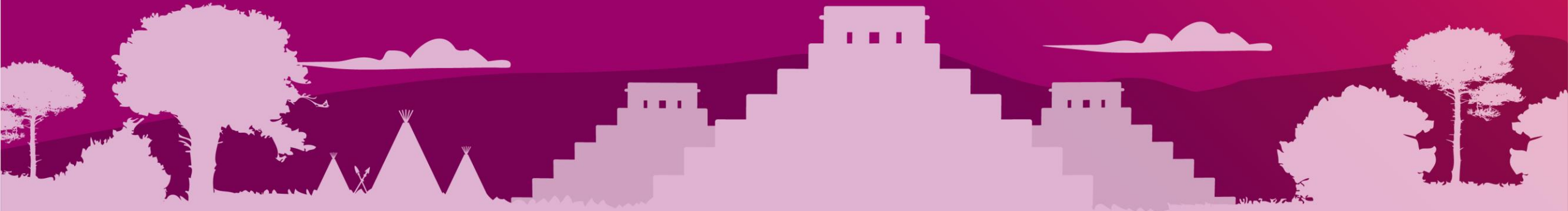
Un líder debe demostrar integridad y ser responsable de sus acciones para generar confianza entre las personas que lo rodean. Un buen líder comparte los éxitos y logros en el lugar de trabajo con todos sus colegas, asegurándose de que el crédito se distribuya de manera uniforme y no se otorgue únicamente a una sola persona. Si algo sale mal dentro de la empresa, un líder positivo está dispuesto a aceptar toda la responsabilidad para trabajar en una solución para remediarlo. Lo ven como una experiencia de aprendizaje y trabajan arduamente para comprender qué mejoras se pueden hacer y qué se puede hacer para aprovechar estos desarrollos en el futuro. **Asumir la responsabilidad es un componente clave de la mentalidad de liderazgo cuando se trata de resolver problemas.**



2. CARACTERÍSTICAS DE UNA MENTALIDAD DE LIDERAZGO:

h. Interés genuino en el éxito de los demás:

Con sus colegas, los líderes positivos quieren verlos crecer y tener éxito en todos sus esfuerzos. Los líderes deben ser capaces de reconocer cuándo tomarse el tiempo para comprender las dificultades que puedan estar experimentando los colegas, ya sea que ocurran dentro o fuera del lugar de trabajo. Un poco de amor duro puede hacer maravillas en ciertos casos en los que usted, como líder, está en condiciones de tener una conversación sincera con un colega sobre su desempeño. No tiene que ser demasiado directo al dar sus comentarios, pero debe reconocer las áreas relevantes que podrían mejorar su rendimiento. Después de todo, será difícil para alguien hacer mejoras si no es consciente de sus deficiencias. También es importante reconocer **los esfuerzos y logros de todos.** Hacerlo hace que cada individuo se sienta visto y apreciado por todo el arduo trabajo que realizan. **Mostrar una gratitud genuina a sus empleados puede darles una razón para continuar dando su mejor esfuerzo en su trabajo.**



3. BENEFICIOS DE TENER UNA MENTALIDAD DE LIDERAZGO:

a. Estudio de investigación:

Los estudios de investigación muestran que las organizaciones **invierten grandes cantidades de dinero cada año para capacitar al personal en el desarrollo del liderazgo (la DIA es un ejemplo)**, con el fin de inculcar con éxito habilidades de liderazgo en sus obreros y líderes. Lograr una mentalidad de liderazgo beneficia a la organización y brinda a los líderes muchas ventajas:



3. BENEFICIOS DE TENER UNA MENTALIDAD DE LIDERAZGO-

Ventajas:

i. Claridad:

Los líderes exitosos saben exactamente quiénes son y hacia dónde quieren ir. Si anteriormente no estaba seguro acerca de este aspecto de su vida, lograr una mentalidad de liderazgo y crecimiento puede ayudarlo a poner todo en perspectiva para usted.

ii. Trayectoria de carrera:

Las empresas quieren personas con buenas habilidades de liderazgo. Cuando una empresa encuentra un candidato potencial con habilidades y logros que se adaptan al marco general de la organización, reconocen el valor de esta persona. **Agudizar sus habilidades de liderazgo le abrirá muchas posibilidades** de carrera para explorar y lo ayudará a crecer hacia sus metas profesionales.



3. BENEFICIOS DE TENER UNA MENTALIDAD DE LIDERAZGO-

Ventajas:

iii. Auto confianza:

A medida que perfeccione su mentalidad de liderazgo, también notará que se vuelve más seguro de quién es. Puede comenzar a cuestionarse menos, volverse más decisivo y sentir una actitud más positiva cuando se enfrenta a obstáculos.

iv. Comunicación:

Una mentalidad de liderazgo fomenta excelentes habilidades de comunicación con todos, incluidos colegas y clientes. Cuando escuchas para comprender en lugar de escuchar para responder, puedes llevar tus habilidades de comunicación al siguiente nivel. Es importante como líder que sepa cómo comunicarse con éxito con todas las edades, orígenes y culturas para ayudar a mantener a los miembros de su empresa en el camino correcto.



3. BENEFICIOS DE TENER UNA MENTALIDAD DE LIDERAZGO-

Ventajas:

v. Inteligencia Emocional:

La Inteligencia Emocional implica ser capaz de identificar, gestionar e influir en las emociones propias y de los demás. Cuatro componentes comunes de esta capacidad incluyen la **autoconciencia**, la **gestión de relaciones**, la **conciencia social** y la **autogestión**. Este concepto es un elemento crucial de lo que implica un gran liderazgo, ya que dictará cómo se relaciona con sus compañeros y clientes y aborda puntos de vista y personalidades contrastantes. Cuanto más fortalezcas tu actitud de liderazgo, más fácil te resultará comprender tus emociones y las de las personas que te rodean. **La empatía puede marcar la diferencia en muchas situaciones.** Saber cómo empoderar y apoyar de manera efectiva a sus colegas ayudará a todos en su lugar de trabajo.



4. CÓMO DESARROLLAR UNA MENTALIDAD DE LIDERAZGO:

Quizás se esté preguntando cómo debe hacer exactamente para lograr una mentalidad de liderazgo. Todo se reduce a tener en cuenta seis disciplinas claves:

a. Cuide siempre a sus colegas:

Cuando te das cuenta de que todas las personas con las que trabajas juegan un papel importante en el avance hacia los objetivos de la empresa, llegas a comprender que todos están juntos en esto. **Tratar a todos con respeto y compasión.** Donde algunos colegas tienen muchas fortalezas, otros pueden tener ciertas debilidades. Ahí es donde entra en juego el trabajo en equipo y, como líder, debe saber cómo equilibrar los rasgos de todos de una manera que conduzca a la productividad y la colaboración efectiva.



4. CÓMO DESARROLLAR UNA MENTALIDAD DE LIDERAZGO:

b. Recuerde trabajar con entusiasmo:

No importa cuánta experiencia tengas o qué tipo de trabajos hayas tenido. Tener **una mentalidad de liderazgo significa recordar siempre dar lo mejor de ti en cualquier cosa que hagas**. Ya sea que sea nuevo en su puesto o que haya estado haciendo este trabajo durante años, siempre debe esforzarse por ir más allá, por la organización y por usted mismo.

c. Sepa que su trabajo es importante y actúe en consecuencia:

La actitud que tienes hacia tu posición significa todo. **Mantenga una mentalidad de liderazgo imponiendo una perspectiva positiva.** Es posible que las cosas no siempre salgan según lo previsto, pero eso solo significa que debe continuar con sus esfuerzos y seguir trabajando duro para lograr el resultado deseado. **Adquiera buenos hábitos, como llegar temprano al trabajo, concentrarse y encontrar nuevas formas de maximizar su eficiencia.**



4. CÓMO DESARROLLAR UNA MENTALIDAD DE LIDERAZGO:

d. Sepa que su título no lo define:

Ya sea que tenga el título de presidente, gerente o director ejecutivo, siempre debe recordar que este rol no lo abarca a usted como persona. Todo el mundo necesita ayuda de vez en cuando, e incluso **los mejores líderes buscan ayuda u orientación cuando es necesario**. Teniendo este punto en mente, también **debe estar siempre dispuesto a ayudar a sus colegas**. A pesar de los títulos y roles, los líderes y sus empleados deben tener una relación igualitaria que no ponga a nadie por encima de los demás en importancia.



4. CÓMO DESARROLLAR UNA MENTALIDAD DE LIDERAZGO:

e. Mantenga una mente abierta:

Tu éxito puede ser tan grande como tú lo permitas. **Adoptar una actitud de liderazgo significa tener la voluntad de aprender cosas nuevas para crecer y mejorar continuamente.** No importa cuán experimentado sea en su área de especialización, siempre hay algo nuevo que alguien más puede enseñarle. Ten confianza en lo que sabes y en lo que eres capaz, pero sé lo suficientemente humilde como para reconocer una oportunidad de reconocer nuevas ideas.

f. Permanezca calmado y sereno:

Los líderes tienen mucha responsabilidad y deben ser responsables de sus equipos. Sin embargo, si sus colegas ven que se desmorona bajo la presión, también pueden comenzar a sentirse preocupados y estresados. Liderar a otros también significa liderarse a sí mismo y comprender que está perfectamente bien tomar las cosas un día a la vez y celebrar incluso los logros más pequeños, por el bien de usted y de todos los que lo rodean.

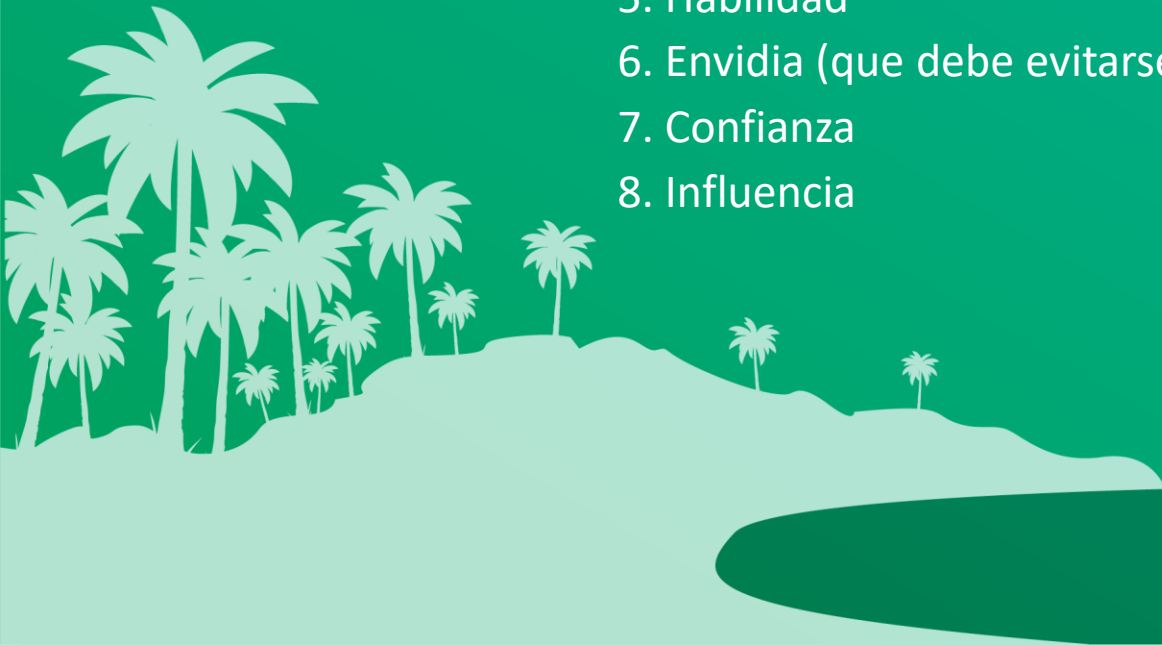


5. ELENA G. DE WHITE DESCRIBE UN LÍDER CRISTIANO (Libro “Liderazgo Cristiano”):



- En este maravilloso libro, que todos deberíamos leer y tener en nuestra biblioteca personal, ella habla de las cualidades de un Líder Cristiano (entre otros temas en los diferentes capítulos, se describe):

1. Bondad, ternura, simpatía
2. Lealtad
3. Humildad
4. Integridad
5. Habilidad
6. Envidia (que debe evitarse)
7. Confianza
8. Influencia



5. ELENA G. DE WHITE DESCRIBE UN LÍDER CRISTIANO (Libro “Liderazgo Cristiano”):



9. Autoridad (vs. Dictadura, que debe evitarse)

10. Trabajo en equipo

11. Delegar

12. Toma de decisiones

13. Elección del personal

14. Formación de líderes

15. Críticas (a evitar)

16. Cooperación



5. ELENA G. DE WHITE DESCRIBE UN LÍDER CRISTIANO (Libro “Liderazgo Cristiano”):



17. Reprobación del error

18. Autodisciplina

19. Superación personal

20. Finanzas

21. Coraje

22. Salud

23. Confiar en Dios



6. PERMITA QUE DIOS GUIE SUS HABILIDADES DE LIDERAZGO PARA EL CRECIMIENTO:



Henri & Richard Blackaby en su libro “Liderazgo Espiritual”, también enfatizan el hecho de permitirle a Dios cuidar nuestras Agendas como Líderes, para promover el Crecimiento del Liderazgo (página 23).



6. PERMITA QUE DIOS GUIE SUS HABILIDADES DE LIDERAZGO PARA EL CRECIMIENTO:



“El hecho de que Dios pueda traer el desarrollo del carácter y el crecimiento personal de cualquier situación, está condicionado a la voluntad de las personas de someterse a la voluntad de Dios. Dios es soberano sobre toda vida, pero aquellos que le rindan su voluntad serán moldeados de acuerdo con Sus propósitos. Cuando Dios dirige una vida para Sus propósitos, toda la vida es una escuela. Ninguna experiencia, buena o mala, se desperdicia jamás (Romanos 8:28). Dios no desperdicia el tiempo de las personas. Él no ignora su dolor. Él trae no solo sanación sino crecimiento incluso de las peores experiencias. Toda relación puede ser instrumento de Dios para madurar el carácter de una persona. El mundo puede ofrecer sus mejores teorías sobre el liderazgo y brindar la capacitación más extensa posible, pero a menos que Dios establezca la agenda para la vida de un líder, esa persona, aunque bien educada, no será un líder espiritual eficaz.



6. PERMITA QUE DIOS GUIE SUS HABILIDADES DE LIDERAZGO PARA EL CRECIMIENTO:

Robert Clinton, profesor del Seminario Fuller, escribió “The Making of a Leader” (“Cómo Hacer un Líder”), en el que presenta un modelo de seis etapas (fases) de cómo Dios desarrolla líderes. Clinton cree que Dios madura a los líderes durante toda la vida. Dios usa las relaciones y los eventos en la vida de los líderes como dos medios principales para convertir a las personas en líderes. Las seis etapas del desarrollo del liderazgo en el modelo de Clinton son:

- Fase Uno: Fundaciones Soberanas
- Fase Dos: Crecimiento de la Vida Interior
- Fase Tres: Maduración del Ministerio
- Fase cuatro: Maduración de la vida
- Fase Cinco: Convergencia
- Fase Seis: Resplandor o Celebración.



6. PERMITA QUE DIOS GUIE SUS HABILIDADES DE LIDERAZGO PARA EL CRECIMIENTO:

- Clinton proporciona un modelo útil que habla directamente del desarrollo de líderes espirituales, pero que también tiene aplicaciones para el desarrollo del liderazgo en general. Fundamentos Soberanos implica la actividad de Dios durante los años formativos de la vida. El amor de los padres, el orden de nacimiento, las enfermedades infantiles, la prosperidad o la pobreza, la pérdida de seres queridos, la estabilidad frente a la agitación constante: todos estos son factores sobre los que los niños no tienen control. **La historia demuestra que la forma en que los líderes emergentes responden a estos factores, determina gran parte de su potencial de liderazgo**” (página 23).

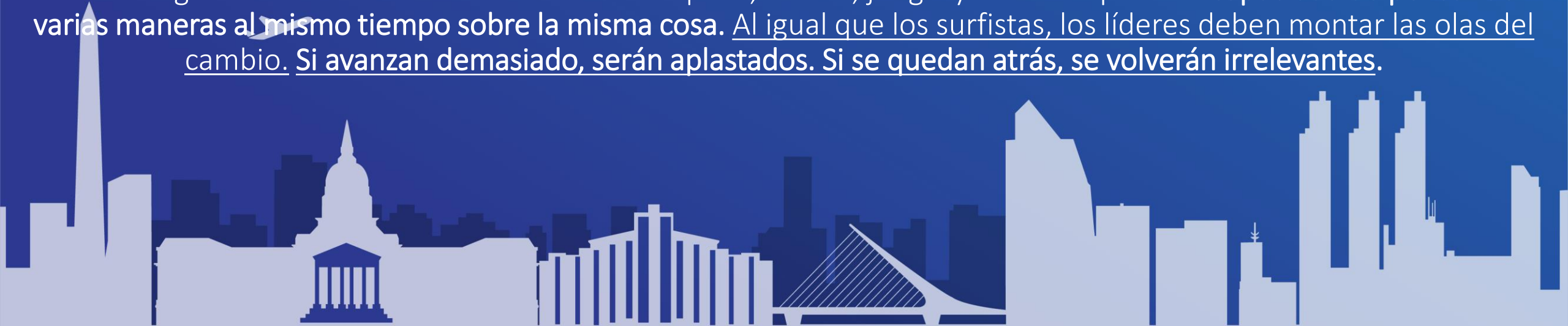


7. ANIMAR A LOS LÍDERES A BUSCAR EL CRECIMIENTO A TRAVÉS DEL PENSAMIENTO MULTIFACETICO: (“Múltiples Marcos”):



Lee G. Bolman & Terrence E. Deal, en su libro: “Reframing Organisations” (“Leading with Soul”-páginas 433-434) sugieren la importancia del Compromiso con las Creencias Básicas y un pensamiento Multifacético:

“El compromiso tanto con valores duraderos como con una estrategia elástica implica una paradoja... Los líderes fracasan cuando tienen una visión demasiado estrecha. A menos que puedan pensar de **manera flexible acerca de las organizaciones y verlas desde múltiples ángulos**, no podrán lidiar con la gama completa de problemas que inevitablemente enfrentan... El **pensamiento de múltiples marcos es desafiante y, a menudo, contradictorio.** Ver la misma organización simultáneamente como máquina, familia, jungla y teatro requiere la **capacidad de pensar de varias maneras al mismo tiempo sobre la misma cosa.** Al igual que los surfistas, los líderes deben montar las olas del cambio. Si avanzan demasiado, serán aplastados. Si se quedan atrás, se volverán irrelevantes.



7. ANIMAR A LOS LÍDERES A BUSCAR EL CRECIMIENTO A TRAVÉS DEL PENSAMIENTO MULTIFACETICO: (“Múltiples Marcos”):



El éxito requiere arte, habilidad y la capacidad de ver las organizaciones como formas orgánicas en las que las necesidades, los roles, el poder y los símbolos deben integrarse para proporcionar dirección y dar forma al comportamiento. El poder de reformular es vital para los líderes modernos. La capacidad de ver nuevas posibilidades y crear nuevas oportunidades permite a los líderes descubrir alternativas cuando las opciones parecen severamente restringidas. Les ayuda a encontrar esperanza y fe en medio del miedo y la desesperación. La elección está en el corazón de la libertad, y la libertad es esencial para lograr las metas gemelas de compromiso y flexibilidad... Son negociadores capaces de diseñar estrategias elásticas que simultáneamente dan forma a los eventos y se adaptan a las circunstancias cambiantes. Comprenden la importancia de conocerse y cuidarse a sí mismos y a las personas con las que trabajan. Son arquitectos, catalizadores, defensores y profetas que lideran con el alma” (páginas 433-434).



8. ¿CÓMO TENER UNA MENTALIDAD DE CRECIMIENTO?:

El famoso autor y declarado número 1 en ventas de su libro "Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva" (1989), Stephen R. Covey, escribió el libro: **"El octavo hábito" (De la efectividad a la grandeza)** (2004). ¿Qué idea podemos aplicar a nuestro tema?

Repasemos la importancia de los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva:

1. Sea proactivo: concéntrese y actúe sobre lo que puede controlar e influir en lugar de lo que no puede.
2. Comience con el fin en mente: defina medidas claras de éxito y un plan para alcanzarlas.
3. Ponga primero lo primero: priorice y logre sus objetivos más importantes en lugar de reaccionar constantemente a las urgencias.



8. ¿CÓMO TENER UNA MENTALIDAD DE CRECIMIENTO?:

4. Piense en ganar-ganar (win-win): colabore de manera más efectiva al construir relaciones de alta confianza.
5. Busque primero comprender, luego ser comprendido: influya en los demás mediante el desarrollo de una comprensión profunda de sus necesidades y perspectivas.
6. Aplique Sinergia: desarrollar soluciones innovadoras que aprovechen las diferencias y satisfagan a todas las partes interesadas clave.
7. Afile la sierra: aumente la motivación, la energía y el equilibrio entre el trabajo y la vida al hacer tiempo para renovar las actividades.



8. ¿CÓMO TENER UNA MENTALIDAD DE CRECIMIENTO?:

El autor dice que **este mundo está “lleno de voces” que necesitamos “escuchar”** (en su libro “El 8vo Hábito”):

- “Estoy atascado, en una rutina”
- “No tengo vida. Estoy quemado, agotado”
- “Nadie realmente me valora o aprecia”
- “No me siento especialmente necesitado...”
- “Estoy frustrado y desanimado”
- “Estoy solo”
- “Estoy estresado, todo es urgente”
- “Estoy micro manejado y es sofocante”
- “Me presionan para obtener los números...”
- “Con un cónyuge que no comprende e hijos que no escuchan ni obedecen, el hogar no es mejor que el trabajo”
- “No puedo cambiar las cosas”



8. ¿CÓMO TENER UNA MENTALIDAD DE CRECIMIENTO?:

“Estas son las voces de las personas en el trabajo y en el hogar, voces de literalmente millones de padres, trabajadores, proveedores de servicios, gerentes, profesionales y ejecutivos de todo el mundo que **luchan por triunfar en la nueva realidad. El dolor es personal y es profundo. Usted mismo puede relacionarse con muchas de las declaraciones” (páginas 1-2).**

“El 8º Hábito, entonces, no se trata de agregar un hábito más al 7, uno que de alguna manera se olvidó. Se trata de ver y aprovechar el poder de una tercera dimensión de los 7 Hábitos que cumple con el desafío central de la nueva Era del Trabajador del Conocimiento. Este octavo hábito es encontrar tu voz e inspirar a otros a encontrar la suya” (páginas 3 y 4).



8. ¿CÓMO TENER UNA MENTALIDAD DE CRECIMIENTO?:

“La voz es un significado personal único, un significado que se revela cuando enfrentamos nuestros mayores desafíos y que nos hace estar a la altura de ellos... La voz se encuentra en el nexo (convergencia) del TALENTO (sus dones y fortalezas naturales), **PASIÓN** (aquellas cosas que naturalmente energizan, te emocionan, motivan e inspiran), **NECESIDAD** (incluyendo lo que el mundo necesita lo suficiente para pagarte) y **CONCIENCIA** (esa pequeña voz interior que te asegura lo que es correcto y te impulsa a hacerlo). Cuando te involucras en un trabajo que aprovecha tu talento y alimenta tu pasión, que surge de una gran necesidad en el mundo que te sientes atraído por la conciencia a satisfacer, ahí radica tu VOZ, tu llamado, el código de tu alma. Hay un anhelo profundo, innato, casi inexpresable dentro de cada uno de nosotros de encontrar nuestra voz en la vida” (página 5).

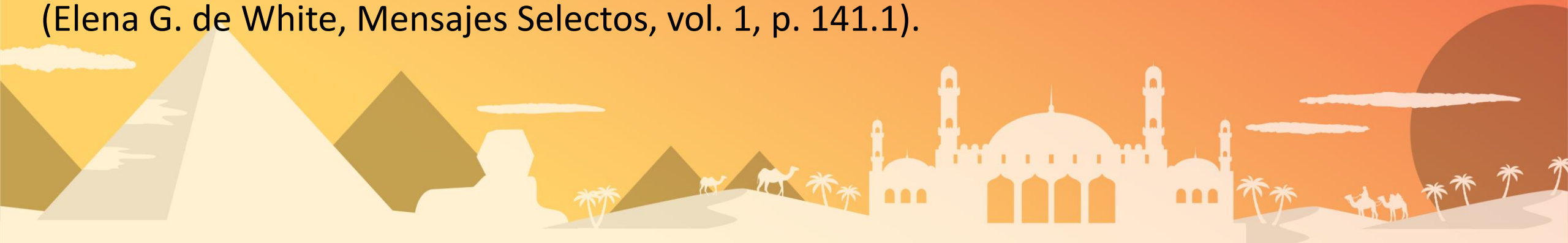


8. ¿CÓMO TENER UNA MENTALIDAD DE CRECIMIENTO?:

Como Iglesia tenemos nuestro Plan Estratégico (2020-2025) “YO VOY”, y cada ministerio (Departamento e Institución), está colaborando para lograr tales metas! Tenemos miles de pastores, ancianos, evangelistas literarios, maestros y profesores, trabajadores de la salud. Comunicadores (y muchos otros trabajadores, voluntarios, empleados, voluntarios de autosostén, estudiantes valdenses, etc.) y millones de miembros de iglesia. ¿Somos capaces de INVOLUCRARLOS en la Misión, a fin de experimentar el Crecimiento que queremos ver, en este período del “tiempo del fin”, de la historia de nuestro mundo?

Elena de White enfatiza:

“La mayor y más urgente de todas nuestras necesidades es la de un reavivamiento de la verdadera piedad en nuestro medio. Procurarlo debiera ser nuestra primera obra”
(Elena G. de White, Mensajes Selectos, vol. 1, p. 141.1).

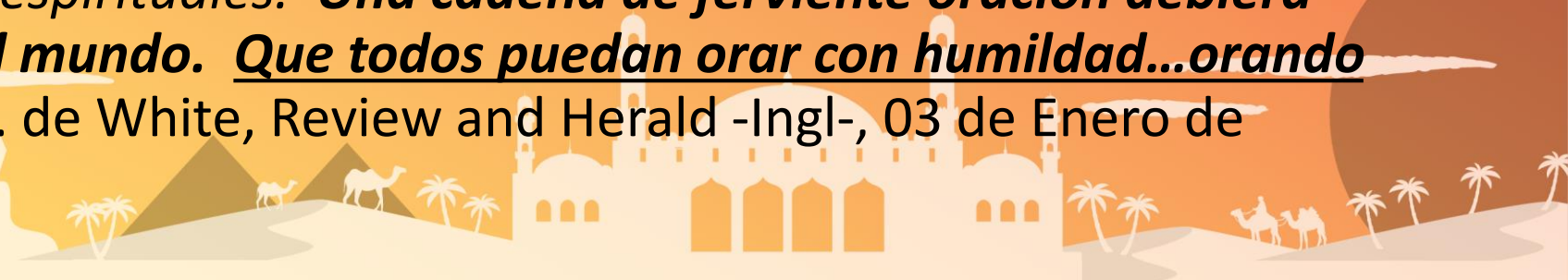


8. ¿CÓMO TENER UNA MENTALIDAD DE CRECIMIENTO?:

*“**Debe haber esfuerzos fervientes** para obtener las bendiciones del Señor, no porque Dios no esté dispuesto a conferirnos sus bendiciones, sino porque no estamos preparados para recibirlas. Nuestro Padre celestial está más dispuesto a dar su Espíritu Santo a los que se lo piden que los padres terrenales a dar buenas dádivas a sus hijos”* (Elena G. de White, Mensajes Selectos, vol. 1, p. 141.1).

*“Sin embargo, mediante la **confesión, la humillación, el arrepentimiento y la oración ferviente** nos corresponde cumplir con las condiciones en virtud de las cuales ha prometido Dios concedernos su bendición. **Sólo en respuesta a la oración debe esperarse un reavivamiento**”* (Elena G. de White, Mensajes Selectos, vol. 1, p. 141.1).

*“Los miembros de nuestras Iglesias necesitan ser convertidos a los efectos de tener una mente que se dirija a las cosas espirituales. **Una cadena de ferviente oración debiera rodear como un círculo todo el mundo. Que todos puedan orar con humildad...orando por el Espíritu Santo**”* (Elena G. de White, Review and Herald -Ingl-, 03 de Enero de 1907).



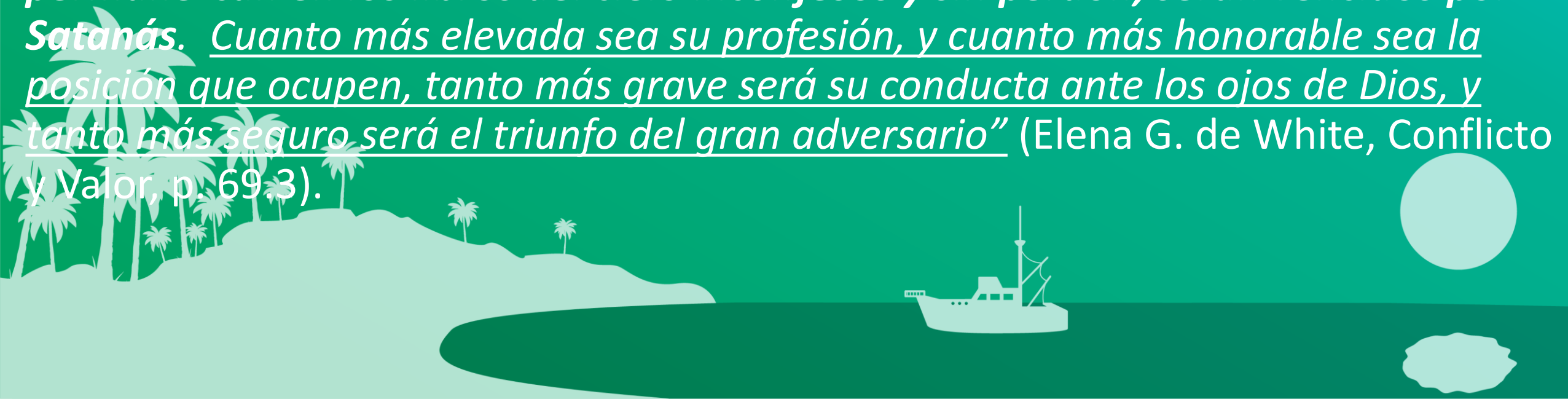
9. SÉ UN EJEMPLO DE CRECIMIENTO ESPIRITUAL:

- Aunque el Enemigo es como un “león rugiente” buscando a quien devorar (1 Pedro 5:8), tengamos la “fe, perseverancia, humildad y consagración” de:
 - David -aunque pecador, fue considerado y perdonado por el Señor (Salmo 51:10-13), y pudo experimentar por la Gracia de Dios, un “**corazón puro**”, para “**enseñar a los transgresores los caminos de Dios, para que los pecadores se vuelvan al Señor**”.



9. SÉ UN EJEMPLO DE CRECIMIENTO ESPIRITUAL:

- **Jacob**: aunque fracasó en sus pecados y transgresiones, **pidió el perdón de Dios** y **“se aferró al Señor” por sus maravillosas promesas y bendiciones: “No te dejaré ir si no me bendices”** (Génesis 32:26). “Tu nombre ya no será Jacob, sino Israel, porque has luchado con Dios y con los hombres y has vencido” (Génesis 32:28).
- Elena G. de White explica la experiencia de Jacob:
“Todos los que tratan de ocultar o excusar sus pecados, y permitan que permanezcan en los libros del cielo inconfesos y sin perdón, serán vencidos por Satanás. Cuanto más elevada sea su profesión, y cuanto más honorable sea la posición que ocupen, tanto más grave será su conducta ante los ojos de Dios, y tanto más seguro será el triunfo del gran adversario” (Elena G. de White, Conflicto y Valor, p. 69.3).



9. SÉ UN EJEMPLO DE CRECIMIENTO ESPIRITUAL:

“Sin embargo, la historia de Jacob es una promesa de que Dios no desechará a los que fueron arrastrados al pecado, pero que se han vuelto al Señor con verdadero arrepentimiento. Por la entrega de sí mismo y por su confiada fe, Jacob alcanzó lo que no había podido alcanzar con su propia fuerza. Así el Señor enseñó a su siervo que sólo el poder y la gracia de Dios podían darle las bendiciones que anhelaba. Así ocurrirá con los que vivan en los últimos días. Cuando los peligros los rodeen, y la desesperación se apodere de su alma, deberán depender únicamente de los méritos de la expiación... Nadie perecerá jamás mientras haga esto” (Elena G. de White, Conflicto y Valor, p. 69.4).



9. SÉ UN EJEMPLO DE CRECIMIENTO ESPIRITUAL:

*“Jacob prevaleció, porque fue **perseverante y decidido...** Este es el tiempo en que debemos aprender la lección de la oración que prevalece y de la fe inquebrantable. Las mayores victorias de la iglesia de Cristo o del cristiano no son las que se ganan mediante el talento o la educación, la riqueza o el favor de los hombres. Son las victorias que se alcanzan en la cámara de audiencia con Dios, cuando la fe fervorosa y agonizante se ase del poderoso brazo de la omnipotencia”* (Elena G. de White, Conflicto y Valor, p. 69.5).



CONCLUSION:

Quiera el Señor permitir que cada uno de nosotros (los líderes que el Señor ha solicitado que actuemos en estos tiempos finales de la historia de nuestro mundo), podamos tener esta “Mentalidad Estratégica de Crecimiento”, a través de la gracia divina y el Poder de Su Espíritu, ¡para completar la MISIÓN que ÉL nos ha encomendado!

“¿A quién enviaré, y quién irá por nosotros?” (el Padre, el Hijo y el Espíritu Santo). “Entonces respondí yo: Heme aquí envíame a mi “(Isaías 6:8). “YO IRE” – “YO VOY” (“I WILL GO”). AMEN.

