**Ministerios de la Mujer**

**Certificación de Liderazgo**

4

**Preparando Líderes**

**para el éxito**

**Potenciales**

**Nivel**

**Por: Rosa Taylor Banks**

Guión del Presentador

DIVISIÓN SUDAMERICANA

**Acerca del Autor**

La Dra. Rosa María Taylor Banks, una Ministra acreditada, ha trabajado para la Iglesia Adventista del Séptimo Día durante 40 años. Sirvió en Oakwood College por 22 años como una profesora, asistente ejecutiva del presidente y como vicepresidenta del Departamento de Administración y Desarrollo, siendo este último, el primero para mujeres en esa institución. Ella ha trabajado para la División Norteamericana durante 16 años como directora de Relaciones Humanas donde ayudó a crear 11 reglamentos y pautas para los Ministerios de la Mujer y los discapacitados; y como secretaria asociada, fue distinguida como la primera mujer del cuerpo directivo de la División. En el año 2005 fue elegida como secretaria asociada de la Asociación General, la primera mujer a ocupar esta posición en los 142 años de historia de la iglesia. En su cargo presente, ella sirve como enlace entre la Asociación General y dos Divisiones Africanas: Centro Oeste del África y Centro Este del África, las cuales cubren 32 países con unos tres millones de miembros de iglesia.

Ella es autora, creadora de reglamentos, presidenta y tesorera de dos organizaciones de Liderazgo; está casada con Halsey Banks y son padres orgullosos de tres hijos adultos y abuelos de cinco hermosas niñas. Son miembros de la Iglesia Adventista de Mitchellville donde ambos sirven como ancianos de iglesia.

**TABLA DE CONTENIDO**

Introducción 4

Estrategia 1: Cree que Dios también llama a las mujeres para ser líderes 4

Estrategia 2: Mírese como una de aquellas líderes que Dios ha llamado 6

Estrategia 3: Desarrolle las habilidades de liderazgo que Dios le ha concedido 7

Estrategia 4: Lidere como una mujer y no como un hombre 8

Estrategia 5: Mantenga sus ojos y sus oídos abiertos para evitar conflictos, generalmente

con otras mujeres 9

Estrategia 6: Identifique los obstáculos que pueden prevenirle de conseguir el éxito 10

Estrategia 7: Identifique estrategias prácticas para superar obstáculos en el liderazgo 11

Estrategia 8: Dirija con convicción, limitando expresiones de emoción 11

Estrategia 9: Sea abierta a las oportunidades de promoción 12

Estrategia 10: Atrévase a asumir riesgos 12

Resumen 13

Media docena de preguntas 13

Recursos 14

**PREPARANDO LÍDERES PARA EL ÉXITO**

**INTRODUCCIÓN**

Tal vez el asunto más sensible y divisivo en el evangelismo de hoy es el papel de la mujer en el liderazgo de la iglesia. El propósito de este seminario no es debatir este asunto. Más bien, es apoyar la visión de la Iglesia Adventista del Séptimo Día como un ambiente inclusivo, donde la justicia, la paz, la salud, la dignidad humana, la libertad y el cuidado de todos sus miembros son promovidos y sostenidos.

La Iglesia Adventista del Séptimo Día ha sido bendecida por los dones y talentos de las mujeres antes y después de su creación. Esta es una Iglesia que cree que el desarrollo, la edificación y el fomento de las habilidades de liderazgo de las mujeres en las comunidades de todo el mundo, es la mejor manera de asegurar un futuro para nuestras comunidades, naciones y de hecho nuestro mundo.

Este seminario de liderazgo emocionante, comparte diez estrategias básicas que ayudarán a las mujeres en general y a las mujeres adventistas en particular, a superar algunos de los obstáculos que enfrentan en el trabajo y en los cultos.

Cabe señalar también que hay muchos mecanismos que proporcionan estrategias para el éxito del liderazgo. La mayoría están dirigidas a profesionales y organizaciones comerciales, mientras que algunas ideas también pueden ser útiles para las mujeres en el liderazgo de la iglesia. Este seminario comparte información que se ha considerado útil para las mujeres en el liderazgo de muchas iglesias, ya que tienen experiencia en enseñar y orientar a las nuevas generaciones de líderes.

**(PP-1)** Preparar a otras personas, especialmente mujeres, es esencial para el éxito de una líder. Las diez estrategias básicas del seminario revelarán las formas de habilitar a otras, así como también proporcionará información sobre el concepto del trabajo en equipo en el liderazgo. Las preguntas para reflexionar al final de cada estrategia, involucrarán a las participantes en los diálogos interactivos que serán de gran beneficio, en cuanto cada mujer continúa descubriendo, desarrollando y fomentando la líder dentro de sí misma.

**(PP-2) ESTRATEGIA 1: Creer que Dios también llama a las mujeres para ser líderes**

Todos formamos creencias sobre el mundo, sobre nosotros mismos y sus interacciones en el mundo. Esas creencias crean una intrincada red denominada “puntos de vista” o “creencias ventana” mediante la cual vemos eventos y personas. No solamente creamos nuestra propia realidad, sino que también nos aferramos a ella, porque otras personas, muchas de las cuales conocemos, experimentan realidades similares. Cuando hay consenso, nos aferramos a viejas realidades, no solamente porque los otros apoyan esa realidad, sino también porque tenemos miedo de que los otros piensen que estamos actuando fuera de las realidades o normas. Esta es una de las razones que muchas mujeres han determinado dentro de sí mismas, lo que pueden y no pueden ser.

Muchas líderes dirán que sus más grandes oponentes han sido mujeres quienes no creen que el liderazgo es un don de Dios dado a las mujeres. Por lo tanto, el primer obstáculo para las mujeres en general y específicamente para aquellas que han sido llamadas para servir, es la creencia de que las mujeres no pueden servir a la iglesia o a sus organizaciones como líderes, que el liderazgo es un don sólo asignado a los hombres.

Las mujeres que aún piensan así, son aquellas que necesitamos recordarles que mujeres seleccionadas tuvieron una participación vital en el liderazgo en el antiguo Israel, a pesar de su estatus y libertades, y siendo severamente limitadas por la ley y las costumbres judías. (Tres ejemplos de mujeres que Dios utilizó en posiciones de liderazgo en el Antiguo Testamento fueron María, Débora y Hulda). Las mujeres también necesitan recordar que en los tiempos de Cristo, Él derribó siglos de costumbres, leyes y tradiciones que las mujeres sostenían solas en roles serviciales. Por ejemplo:

**(PP-3, 4, 5, 6)**

▪ Él ignoró rituales y leyes relacionadas a la impureza, tales como en el caso de la mujer a quién Él curó de hemorragia menstrual (Marcos 5:25-34).

▪ Él ignoró la regla que a los hombres no se les permitía hablar a una mujer en público, aparte de sus esposas o hijas, cuando habló a la mujer samaritana (Juan 4:7).

▪ Su experiencia con María, hermana de Lázaro y Martha, mostró que Él aceptaba a las mujeres como estudiantes, en un tiempo cuando las mujeres, no eran enseñadas (Lucas 10:38-42).

▪ Él aceptó a las mujeres en su círculo íntimo, de acuerdo a Lucas, quién describe las muchas mujeres partidarias que seguían a Cristo (Lucas 8:1-3).

▪ Las mujeres estuvieron presentes en su crucifixión (Mateo 27:55-56).

▪ Él apareció a una mujer después de su resurrección, demostrando que las mujeres podrían ser testigos creíbles también.

▪ Él expresó gran preocupación por las viudas (Lucas 4:26; 7:11; 18:1; 20:47; y 21:1).

▪ Trató a las parejas casadas por igual en asuntos que concernían al divorcio (Marcos 10:1).

▪ Sus historias con frecuencia incluyen a mujeres como también a los hombres.

a) Simeón y Ana (Lucas 2:25-28).

b) La oveja perdida. La mujer y la moneda perdida y el Hijo Prodigo (Lucas 15).

c) Ananías y Safira (Hechos 5:1-11).

d) Lidia y la conversión del carcelero (Hechos 16:14-34).

e) Dionicio y Dámaris (Hechos 17:34).

Como una líder, usted puede encontrar que algunas de las mujeres que estará preparando, aún es escéptica a que las mujeres estén en puestos de liderazgo. Usted podrá identificarlas por sus conversaciones, por sus opciones a asistir a los seminarios organizados por hombres, o de otras maneras. Usted debe hacer lo mejor posible para ayudar a estas mujeres a crecer, compartiendo la mayor información posible sobre las mujeres en el liderazgo y mediante el intercambio de una lista de recursos y/o referencias que examinen todos los asuntos desde una perspectiva teológica.

**(PP-6)** En el libro, Mujeres en la Iglesia: Una teología bíblica de Mujeres en el Ministerio, escrita por Stanley Grenze y Denise Muir Kjesboo, 1995, p.86, los autores hacen las siguientes declaraciones que pueden ser útiles cuando confronten a mujeres que tienen una visión tan dudosa.

▪ “El ministerio de Jesús aclaró decisivamente el valor y la igualdad esencial de las mujeres. Jesús se opuso a la cultura de su tiempo, al tratar a las mujeres tan igual que a los hombres”.

▪ “La agenda radical de Jesús fue aplicada en el período posterior a Pentecostés. Las mujeres, como los hombres, funcionaban como profetas de autoridad en la comunidad” (Hechos 2:16-17; 21:8-19; 1 Corintios 11:5).

▪ “La enseñanza de Priscilla sobre Apodos, muestra que las mujeres funcionaban como profesoras de autoridad”.

▪ “Las mujeres también funcionaban como compañeros de trabajo (Romanos 16), y Pablo pide a los creyentes a someterse a tales colaboradoras” (1 Corintios 16:6), y por lo tanto hombres y mujeres creyentes tenían que honrar a esas mujeres como líderes y someterse a su autoridad.

Debe también entenderse de que hay mujeres quienes nunca serán convencidas de que a las mujeres también se les ha dado los dones de liderazgo. Dé a esas mujeres una lista de publicaciones adicionales para que lean en su tiempo libre, para que les sirva de ayuda en el futuro.

**(PP-7)** PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR Y DEBATIR:

1. ¿Usted cree que Dios llama a las mujeres para que sean líderes? ¿Ha estado usted siempre convencida de esto?

2. ¿Quiénes son algunas de las mujeres líderes tanto antiguas como modernas que son sus modelos?

3. ¿Hay roles de liderazgo que no son adecuados para las mujeres cristianas?

**(PP-8) ESTRATEGIA # 2: Mírese como una de aquellas líderes que Dios ha llamado.**

Cuando usted percibe que Dios la está llamando a una tarea de liderazgo, se necesita valor para avanzar y aceptar el papel que Él le está asignando. Esto será particularmente alarmante si se tiene que mudar fuera de su zona de bienestar a territorios desconocidos. Habrá resistencia a cada paso, y la más grande pregunta será “¿Por qué a mí?”

Usted no quiere creer que Dios la está llamando para atender las necesidades de la época. Así como Esther se dio cuenta de lo que fue puesto en su conocimiento, que estaba allí en el Reino Persa para un momento como este, “las mujeres deben de darse cuenta que Dios ha levantado a las mujeres a través del tiempo, para atender las necesidades de los tiempos. Si usted es una de tales mujeres que Él está llamando hoy, siéntase bendecida. Así como Dios no dejó a muchas otras, Él no la dejará sola hacer la tarea. Él solamente necesita manos humanas - manos femeninas, para hacer el trabajo a mano, sin juegos de palabras previsto.

**(PP-9)** David Cottrell y Eric Harvey, en su libro Liderazgo Coraje (Dallas, TX, 2004) nos recuerdan que “Para cada persona en cada organización, hay un momento cuando él o ella debe tener el coraje de dar un paso adelante y atender las necesidades de la época. Independientemente de si el momento es ahora o en el futuro, usted debe estar preparada y dispuesta a aprovechar ese momento como una líder valiente”.

Siendo que las mujeres están sólo recientemente comenzando a ser alentadas a utilizar sus habilidades de liderazgo en la organización de la iglesia, parecerá un poco temeroso dar un paso adelante y servir en áreas donde pocas mujeres han servido antes, aún cuando las puertas se han abierto más ampliamente. Muchas mujeres le dirán que se resistieron a la oportunidad de cambiar porque tenían miedo de lo que podría suceder en el futuro, la oposición era uno de sus mayores temores.

A las mujeres se les debe enseñar que este tipo de resistencia es natural, no importa quién usted es. Como seres humanos, todos nosotros, hombres y mujeres, queremos permanecer en nuestras zonas de comodidad, queremos estar en control; y el cambio nos hace renunciar a ese control, al menos hasta que hayamos dominado lo que ahora resistimos. Y si hemos sido productivos todo el tiempo, podría ser motivo para cambiar de nuevo.

**(PP-10)** Si el Señor la ha llamado para liderar, en vez de hacer la pregunta, “¿Por qué a mí Señor?”, piense “¿Por qué no yo?”. Recuerde que si Dios la está llamando, Él no la está llamando para hacer la tarea sola. Él ha prometido estar con usted todo el camino. Entonces déjese guiar y simplemente sígalo. Esto significa estar de rodillas y pidiendo su orientación constante. Así como Cottrell y Harvey sugieren, “Dé por lo menos un paso hacia delante – siempre centrada en los resultados a alcanzar. Abrace el cambio, porque cuando usted deja de cambiar, deja de mejorar”. (Cottrell y Harvey, p. 26).

**(PP-11)** PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR Y DEBATIR:

1. ¿Usted se ve como una mujer que Dios la ha llamado para liderar? Si es así ¿En qué áreas?

2. ¿Cómo puede una mujer saber que Dios la ha llamado para realizar cierta tarea?

3. ¿Cuán cómoda usted se siente siguiendo a una mujer líder?

**(PP-12) ESTRATEGIA # 3 – Desarrolla las habilidades de liderazgo que Dios te ha concedido.**

No hace falta decir que cuando usted se da cuenta que Dios la ha llamado a dirigir, necesitará aprender más sobre si misma para que pueda cambiar, crecer y convertirse en la líder que Dios ha puesto dentro de usted. Una de las cosas que puede hacer, es estudiar modelos bien desarrollados que le ayudarán a recrear o reinventar su enfoque de liderazgo. Algunas de las cosas que necesitará descubrir son:

▪ Cómo conducir brillantemente, de manera que refleje sus propios valores y personalidad.

▪ Cómo liberar los rasgos personales y energías que usted nunca supo que tenía.

▪ Cómo conectarse tanto en el ambiente del grupo como en cada uno de los contextos.

Si usted nunca ha liderado antes, le será útil asistir a seminarios de liderazgo o incluso tomar una clase de liderazgo. Si desea tener éxito al más alto nivel, tanto usted como quienes la rodean, deberán aprendan lo suficiente del liderazgo para guiar a los demás de manera eficaz. Una de las maneras más rápidas para desarrollarse usted misma, podría ser la de contactarse con por lo menos 10 a 12 mujeres que usted conoce y cree que pueden ayudarle a alcanzar sus objetivos de liderazgo. De vez en cuando repase su lista y por cada persona que haya nombrado, hágase las siguientes preguntas:

a. ¿Por qué esta persona debería apoyar mi visión?

b. ¿Qué esta persona tendría que darme? En otras palabras ¿Cuánto le costaría?

**(PP-13)** PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR Y DEBATIR:

1. ¿Cuáles son las habilidades de liderazgo que usted siente que ahora posee?

2. ¿Cómo usted continuará desarrollándolas para que sean usadas en el servicio de Dios?

3. ¿Cómo está usando actualmente sus habilidades de liderazgo?

**(PP-14) ESTRATEGIA # 4: Lidere como una mujer y no como un hombre**

Uno de los más grandes errores que una líder puede hacer, es tratar de liderar como un hombre que ella no lo es. Siendo que son pocos los modelos de rol femenino que pueden existir en el área donde ellas han sido llamadas a liderar, muchas mujeres imitan a los únicos modelos que han visto – hombres. Mientras que unos pueden aprender mucho del liderazgo de los hombres, las mujeres necesitan saber cómo pueden conseguir más de lo que quieren, por ser más de lo que son. Liderazgo es averiguar lo que usted quiere realmente, sentirse cómoda pidiéndolo y luego aprovechar una fuente desatendida de poder para realizarlo.

Ronna Lichtenberg llama a esto “Lanzándose como una niña”. En su libro de ese mismo título, ella dice: “Todos nosotros nos lanzamos, en distintos momentos y en diversas situaciones para conseguir lo que necesitamos y queremos en la vida. Pero generalmente no reconocemos lo que estamos haciendo cuando nos lanzamos”.

¿Qué es lanzarse? Ronna dice: “Un lanzamiento no es nada más o nada menos que usar su influencia, habilidades y poderes de persuasión para ganar apoyo y lograr que las personas hagan lo que usted quiere que ellas hagan. Lanzarse es obtener el apoyo de alguien para sus objetivos. Esto es tratar de afirmar su visión de lo que debería ocurrir, pidiendo apoyo y dejando claro a la otra parte por qué es de su mejor interés venir junto con usted para el recorrido. Cuando usted se lanza, está básicamente diciendo a alguien, ‘necesito sus recursos para hacer que mi idea acontezca’”.

**(PP-15)** Hacemos bien en recordar de vez en cuando, que Dios hizo al hombre y a la mujer a su imagen y semejanza (Génesis 1:26), así hay una perspectiva femenina. Durante siglos ha estado vacío este liderazgo, donde pocas o ninguna de las mujeres participaban de la toma de decisiones en los niveles administrativos más altos. La mayor ventaja competitiva que las organizaciones tienen hoy, viene de llenar este vacío no sólo con mujeres competentes, sino de hacer que sus equipos de liderazgo reflejen la diversidad que hay dentro de la organización.

**(PP-16)** PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR Y DEBATIR:

1. ¿Cuáles son algunas de las habilidades de liderazgo que ha observado en las mujeres líderes que usted conoce?

2. ¿Cuál es por lo menos una de esas habilidades que necesita desarrollarla por usted misma?

3. ¿Qué habilidades de liderazgo le han dicho que usted tiene?

**(PP-17) ESTRATEGIA # 5: Mantenga sus ojos y oídos abiertos para evitar conflictos generalmente con otras mujeres.**

El concepto de un equipo de trabajo es muy importante en el liderazgo. En la formación de equipos debe reconocerse que las diferencias de opiniones y los conflictos que vienen con ellos son inevitables, especialmente en los ambientes laborales y de adoración. Siempre y cuando que las personas interactúen en estos trasfondos, ideas, puntos de vista, enfoques, sentimientos, agendas, prioridades y metodologías, están obligadas a chocar. El líder no puede dejar estos asuntos sin resolver, porque si se permite que persistan, estos problemas serán devastadores, particularmente para una líder. Esto es definitivamente un área donde la habilidad y el carácter de una líder son puestos a prueba.

Siendo que las mujeres sólo recientemente han sido invitadas al liderazgo, muchas no esperan cometer los errores de sus contrapartes. Entonces, el consejo es mantener los ojos y los oídos abiertos para evitar muchos conflictos potenciales como sea posible. También, desarrollar la habilidad de resolver los conflictos en forma oportuna y no permitir que ningún problema salga sin resolver, especialmente en lo que se refiere a otras mujeres. Las mujeres pueden ser sus más grandes defensoras como también sus mayores críticos, cuando el cuadro gira.

Todos hemos oído decir que los líderes deben elegir sus montañas; es decir, decidir entre los asuntos que tendrán que luchar hasta el final y los que se superarán por sí mismos. En una resolución de conflictos conocemos que lo último en como evitarlos. Algunas veces es difícil decir si un problema es realmente una montaña (un gran desafío) o un grano de arena (un reto pequeño). Cottrell y Harvey (p.65) nos recuerdan que ignorar un grano de arena no hará que desaparezca, sino que continuará recibiendo más y más, y si lo ignora un tiempo suficiente, con el tiempo se convertirá en una montaña.

Ellos sugieren que el siguiente concepto de grano de arena a montañas, el cual se aplica a muchas situaciones, debe ser un conflicto interpersonal entre dos miembros del equipo o una simple falta de comunicación. Tengan en cuenta que estas cuestiones tienen por lo menos dos cosas en común:

▪ Todos ellos impactan negativamente en las personas y en el desempeño del equipo en general y

▪ En vez de arreglarse entre si, ellos aumentan rápidamente en el tiempo.

**(PP-18)** En resumen, las encuestas han indicado que más del 80% de los problemas encontrados por los líderes de la organización, implican conflictos interpersonales dentro del grupo de trabajo. Estos conflictos no pueden ser descuidados con la condición de que se procesarán por sí mismos. No ocurrirá. La gente siempre tiene problemas y siempre serán necesarios los dirigentes para resolverlos.

**(PP-19)** PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR Y DEBATIR:

1. Hace algún tiempo la declaración fue hecha en círculos administrativos, “las mujeres son sus peores enemigos”. ¿Qué significa esta declaración para usted?

2. ¿Usted cree que es más fácil para las mujeres apoyar a líderes mujeres hoy? ¿Por qué? ¿Por qué no?

**(PP-20) ESTRATEGIA # 6: Identifique los obstáculos que pueden prevenirle de conseguir el éxito.**

Como la mayoría de las mujeres no han estado en posiciones de liderazgo público antes, pueden haber algunos obstáculos que deben ser identificados y tratados para que puedan tener éxito. Uno de los obstáculos más evidentes es el **MIEDO.**

Otro obstáculo tiene que ver con la **RESPONSABILIDAD.** En otras palabras, el reconocimiento de que “los problemas se solucionan aquí”, porque no hay nadie a quien echar la culpa si algo sale mal. Cuando la responsabilidad llega a ser un obstáculo, puede ser que no haya tiempo en sus ya repletas agendas profesionales y personales, para añadir esta tarea de liderazgo.

El tercer obstáculo puede ser **FALTA DE CORAJE**. Como una líder usted necesita coraje para hacer lo que debe hacerse en el momento en que se debe hacer. Cottrell (pp. 8, 9) define el coraje como teniendo agallas, nervios y corazón para hacer las cosas que fomentan y apoyan el progreso. Para llegar a ser una líder valiente, debe tener un compromiso innegable, indiscutible y firme para hacer lo mejor que se puede hacer. Él concluye que la verdadera medida de su liderazgo es la habilidad de verse en el espejo y conocer que tuvo el coraje de hacer lo que sentía que era lo correcto.

Un cuarto obstáculo puede ser el **EQUIPAJE PERSONAL**. Muchas mujeres han sido incapaces de dar un paso adelante en papeles de liderazgo debido a las circunstancias que tuvieron en su pasado. Debemos darnos cuenta que todos tenemos un equipaje del pasado que desearíamos que no estuviera allí. Este fue el equipaje que nos llevó a la pileta bautismal o a la orden de humildad. Si permitimos que estas cosas continúen impidiéndonos de seguir adelante, nunca llegaremos a ser las líderes eficaces que Dios quiere que seamos.

El equipaje es como los pesos que el autor de Hebreos explica que vamos a dejar a un lado (Hebreos 12:1-2). Nunca vemos a velocistas corriendo por todo el terreno con pesos pesados a sus espaldas. No necesitamos tener un doctorado para saber que correr con pesos nos desacelera. La carrera no puede ser corrida y ganada de esta manera. Debemos ocuparnos de nuestro equipaje personal de modo que nos permita librarnos de él y no ser disuadidos por el pasado, aún cuando continuamente seamos señalados por los demás. El pasado ocurrió en el pasado y si permitimos quedarnos allí, nunca avanzaremos. Busque maneras de aliviarse usted mismo de su equipaje personal y emocional. Cuanto más rápido lo haga, más rápido podrá ascender por la escalera del liderazgo.

**(PP-21)** PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR Y DEBATIR:

1. ¿Cuáles son algunos de los obstáculos no personales que ustedes creen que tendrán que superar? (Mencione obstáculos personales también, si usted quiere).

2. ¿Ustedes creen que las mujeres tienen que saltar más obstáculos en el liderazgo que los hombres?

3. Explique por qué usted cree o no cree que las mujeres enfrentan más obstáculos.

**(PP-22) ESTRATEGIA # 7: Identifique estrategias prácticas para superar obstáculos en el liderazgo.**

Lo primero que tiene que saber una vez que ha identificado los obstáculos que pueden afectar negativamente a su liderazgo, es que no es necesario que resuelva todos los problemas de una vez. Sin embargo, usted debe aparecer con dos o tres pasos específicos, aún si ellos son pasos cortos, debe dejar que ellos le ayuden a avanzar en una dirección positiva.

Puede ser que uno de los pasos que ha identificado para llegar a ser una líder más eficaz es tomar un curso, hacer algún estudio espiritual, leer más libros sobre el tema, asistir a seminarios, etc. Las mujeres en el nivel de iglesia local, que quieren participar en el servicio, puede ser que no tengan idea de cómo llevar a cabo un estudio bíblico por ejemplo. Tal vez un pequeño paso podría ser invitar a un grupo de mujeres a su hogar y comenzar a estudiar juntas allí. Luego, cuando se siente lo suficientemente cómoda comparezca ante las mujeres y presente un tema determinado, esto le permitirá más tarde, pararse delante de la membresía de la iglesia y conducir un tema. Con esta experiencia usted también puede incluso pararse detrás del púlpito algún día.

Muchas mujeres le dirán que su primera experiencia en el liderazgo fue leer la Biblia en voz alta en su casa. Luego presentaron resúmenes de su estudio y lecturas en voz alta a los miembros de la familia. Ahora algunas de esas mujeres se presentan en campañas de evangelismo público. Todo esto comenzó dando pasos pequeños. Incluso un paso de bebé es bueno. Sólo necesita moverse.

**(PP-23)** PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR Y DEBATIR:

1. En los obstáculos mencionados en la Estrategia # 7, identifique maneras como las mujeres pueden superarlos.

2. Comparta cómo usted superó por lo menos un obstáculo personal.

3. ¿Cuáles son algunos pasos pequeños que usted puede recomendar a las mujeres que quieren moverse del punto A al punto B?

**(PP-24) ESTRATEGIA # 8:** **Dirija con convicción limitando expresiones de emoción.**

Las mujeres tienen un acceso más fácil de procesar y hablar sobre las emociones que los hombres. Sin embargo, la mayoría de las mujeres, tienen que tomar una decisión consciente sobre cuanta emoción mostrar, si muestran demasiado, parecerán agresivas, lo que lleva a pensar comúnmente que son líderes dominantes, insistentes y autocráticos que operan en una organización de predominio masculino.

Entre los dos extremos de pasivo y agresivo está el enfoque administrativo ganador eficaz, conocido como el estilo asertivo. Se trata de un enfoque equilibrado que le asegura que manejará a la gente, conseguirá las cosas hechas y comunicará – todo en el mismo nivel, dirigido de manera segura.

Las mujeres líderes deben mantener sus emociones bajo control. El llorar o aparecer vulnerable algunas veces, serán vistos como falta de poder y autoridad. Por otro lado, mostrar muy poca emoción, puede ser interpretado como si hubiera perdido toda la feminidad. Generalmente, un poquito puede llegar muy lejos. Entonces usted puede apostar por el negocio.

**(PP-25)** PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR Y DEBATIR:

1. ¿Hubo momentos en su experiencia cuando usted se sintió que estaba siendo fuerte y los otros pensaron que estaba siendo agresiva y hostil?

2. ¿Qué puede hacer una mujer para mantener sus emociones bajo control?

3. ¿Qué significa para una líder mantener sus emociones bajo control?

**(PP-26) ESTRATEGIA # 9: Sea abierta a las oportunidades de promoción**

Si planifica aceptar el desafío, ya sea en una empresa o una iglesia, usted tendrá que salir continuamente de su zona de bienestar. Es decir, que de vez en cuando se le pedirá dar un paso hacia lo desconocido. Entonces usted debe comprometerse a ser una estudiante de por vida. Cuando la oportunidad llama, abra la puerta para alcanzar la cumbre de lo que el Creador ha diseñado para usted. No cierre las puertas a las oportunidades, a menos que esté físicamente incapaz de caminar.

**(PP-27)** PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR Y DEBATIR:

1. Cuando mira su vida pasada ¿hubieron oportunidades que usted dejó pasar?

2. ¿Cómo puede diferenciar una oferta de una oportunidad?

3. ¿Por qué es importante no dejar pasar una oportunidad?

**(PP-28) ESTRATEGIA # 10: Atrévase a asumir riesgos**

Los líderes eficaces tienen muchas características en común. Las dos más importantes son:

▪ Tienen el coraje de hacer decisiones difíciles, cuando es necesario realizar decisiones difíciles, y

▪ Están dispuestos a hacer sacrificios personales en beneficio de otros.

En la historia de la Reina Elizabeth de Inglaterra, se afirma que ella siempre se pone al servicio de la Corona antes que de sus propios deseos personales. Muchos de los líderes eficaces en toda la historia han hecho lo mismo. Han hecho decisiones difíciles porque creían que era correcto, a pesar del curso de sus antecesores.

**(PP-29)** En el liderazgo cristiano, ponemos los deseos de Dios para nuestra vida, por encima de los nuestros, porque sólo Él sabe lo que es mejor para nosotros. A lo largo de la historia bíblica hemos leído sobre las personas que tenían una educación limitada, pero con Dios en el control de sus vidas, lograron mucho para su obra y su gloria. Ellos decidieron seguirlo a dondequiera los guiara, y sin lugar a dudas, el éxito llegó a ser suyo.

**(PP-30)** En este Seminario hemos compartido diez estrategias que son útiles a las mujeres a quienes Dios ha llamado al servicio del liderazgo. Ellos son:

▪ Cree que Dios también llama a las mujeres para ser líderes.

▪ Mírese como una de aquellas líderes que Dios ha llamado.

▪ Desarrolle las habilidades de liderazgo que Dios le ha concedido.

▪ Lidere como una mujer y no como un hombre.

▪ Mantenga sus ojos y sus oídos abiertos para evitar conflictos, generalmente con otras mujeres.

▪ Identifique los obstáculos que pueden prevenirle de conseguir el éxito.

▪ Identifique estrategias prácticas para superar obstáculos en el liderazgo.

▪ Dirija con convicción, limitando expresiones de emoción.

▪ Sea abierta a las oportunidades de promoción.

▪ Atrévase a asumir riesgos.

**(PP-31)** PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR Y DEBATIR:

1. Nombre y describa brevemente por lo menos una mujer en la Biblia que tuvo el coraje de hacer decisiones difíciles.

2. Nombre y describa brevemente por lo menos una mujer de los tiempos modernos que es aclamada como una que ha hechos sacrificios personales para el beneficio de los demás.

3. ¿Qué es coraje?

**RESUMEN**

**(PP-32)** Las cualidades que las mujeres han aportado y continúan aportando al liderazgo de las organizaciones, incluyendo aquellas que están basadas en la fe, son obviamente valiosas: atención constante, habilidad espacial, resistencia física y mental, espiritualidad, conducción competitiva fuerte, y un deseo sincero de estar al servicio de Dios, de sus familias y de otras personas.

**MEDIA DOCENA DE PREGUNTAS QUE PUEDEN GUIAR A ALGUIEN QUE ESTÁ HACIENDO EL LIDERAZGO POR SU CUENTA COMO UN CURSO DE ESTUDIO PERSONAL.**

1. ¿Cómo puede una mujer saber si Dios la está llamando a ser una líder? ¿Cuáles son algunas señales que ella debería esperar?

2. ¿Cómo una mujer puede promoverse por sí misma y pedir lo que desea sin sentirse incómoda?

3. ¿Qué pueden hacer las mujeres para prepararse para futuros roles de liderazgo en la Iglesia?

4. ¿Cuáles son algunos juegos de fuerza de las empresas que enseñan a las mujeres a valerse por sí mismas para lograr el éxito en el liderazgo?

5. ¿Cómo pueden las mujeres aceptarse quiénes son, aportar su máximo de sí mismas a la empresa y comercializar?

6. ¿Cómo una líder puede “cerrar” un acuerdo, sin sentir que ha puesto una buena relación en riesgo?

**RECURSOS**

1. Bennis, W. *On Becoming a Leader* (Convirtiéndose en Líder). Reading, MA: Addison-Wesley, 1989.
2. Cottrell, D., y Harvey, E. *Leadership Courage: Leadership Strategies for Individual and Organizational Success*. (Estrategias del Liderazgo para el éxito de la Organización y los individuos) Dallas, TX: The Walk The Talk Company, 2005.
3. DePree, M. *Leadership Is an Art*. (El Liderazgo es un Arte) New York: Doubleday, 1987.

4. Lichtenberg, R. *Pitch Like a Girl.* (Lánzate como una niña) New York: Basic Books (Perseus Books

Group), 2005.

5. Riley, P. *The Winner Within.* (El Ganador por dentro) New York: Berkley Books, 1993.

6. Segonzac, N. de. *The Leader Within.* (El Líder por dentro) New Jersey: Prentice-Hall, 2005.

7. Yuki, G.A. Leadership in Organizations. (Liderazgo en las Organizaciones) Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1981.

1. Wheatley, M. J. Leadership and the New Science: Learning about Organizations from an Orderly Universe. (Liderazgo en la Nueva Ciencia: Aprendiendo sobre las Organizaciones desde un universo ordenado) San Francisco, CA: Berrett-Koehler, 1992.
2. Zigarmi, D., O’Connor, M., and Blanchard, K. H. The Leadership Bridge: Situational Leadership II and DISC. (El Puente del Liderazgo: Liderazgo Situacional II y DISC). Escondido, Ca: Blanchard Training and Development, Inc., 1992.