

Tres cualidades de un líder al que todos quieren seguir.

Los grandes líderes no siempre son los más ruidosos ni los más listos de la mesa. Pero son los que todo el mundo quiere seguir.



IGLESIAS
IRRESISTIBLES

En esta serie de tres partes vamos a descubrir las 3 cualidades que debes desarrollar para convertirte en el tipo de líder que a la gente le encanta seguir.

1

Preocúpate por tu gente



«No se trata de estar al mando. Se trata de cuidar de los que están a tu cargo».
– Simon Sinek

¿Con cuál de estos estilos de liderazgo te identificas más?

- Un líder que es querido por su gente pero que lucha por conseguir grandes resultados. (Tu organización suele no alcanzar los objetivos... le falta ese grado de excelencia).
- Un líder que no es tan bueno con su gente pero es muy estricto con que todos cumplan sus responsabilidades. (Tu organización está súper enfocada y obtienes sistemáticamente grandes resultados).

En mi experiencia, los líderes de las iglesias se inclinan principalmente por uno de estos dos estilos.

O bien damos prioridad a nuestro equipo, pero nos cuesta obtener resultados (las fechas límite no son realmente importantes para nosotros), o bien nos dejamos llevar por los resultados (tenemos una reputación de calidad y siempre «lo conseguimos»), pero perdemos gente muy rápido: ¡simplemente no pueden seguir nuestro ritmo!

Quizá la pregunta más importante sea: ¿Qué estilo de liderazgo es mejor para un líder de iglesia?

¿Un líder que se preocupa por su gente pero no por sus resultados? ¿O un líder que se preocupa por los resultados pero no por su gente?

¿La respuesta?

Ninguno... y ambos.

El liderazgo inteligente y eficaz pertenece a los líderes que se preocupan por los resultados Y las relaciones.

Los líderes orientados a los resultados se centran naturalmente en preguntar a su gente QUÉ están haciendo. Los líderes orientados a las relaciones naturalmente sólo preguntan CÓMO están.





Los líderes inteligentes hacen ambas cosas.

Convertirse en un líder que hace ambas cosas requiere que seamos amables con la persona pero firmes con el problema.

Este es un proceso de tres pasos que puedes utilizar con tu equipo y que te ayudará a ser amable con la persona y duro con el problema.

- 1. Afirma en lo que son buenos:** puede que estés frustrado con ellos, ¡pero tú los contrataste! Así que busca lo bueno que viste en ellos la primera vez, recuérdalo y empieza a construir sobre ello.
- 2. Afirma sus intenciones:** «Veo lo que intentas hacer, y me encanta. Sólo que me preocupa que no nos esté dando lo que necesitamos, ¿podemos hablar sobre eso?»
- 3. Sé claro con lo que les está faltando:** Si nos lanzamos a decir «aquí todo va mal», no obtendremos los resultados que buscamos. Están pidiendo a gritos que les aclares lo que esperas de ellos. Enfadarse y frustrarse no ayuda a nadie.

Así que cuando estés con tu equipo, sé claro sobre lo que hace falta, pero empieza siempre preguntando **CÓMO** están antes de preguntar **QUÉ** están haciendo.

Porque las personas que saben que te preocupas por ellas se preocuparán más por tu misión.

Algunos líderes te harán pensar que **ELLOS** son importantes. Los mejores líderes te ayudarán a ver que **TÚ** eres importante.

En la segunda parte descubrirás la diferencia clave entre motivación e inspiración.

«Porque las personas que saben que te preocupas por ellas se preocuparán más por tu misión.»

