

LIDERAZGO  
CONTEXTUALIZADO

# GUÍA DE ACCIÓN

---

PREPÁRESE PARA UN CAMBIO TRANSFORMACIONAL

---

© 2017 por Kent Ingle  
TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS  
Publicado por Salubris Resources  
1445 N. Boonville Avenue  
Springfield, Missouri 65802

Ninguna parte de este libro será reproducida, almacenada en un sistema de recuperación, o transmitida de ninguna manera o por ningún medio –electrónico, mecánico, de fotocopia, grabación, o de cualquier otra manera– sin previo aviso del publicador, con la excepción de breves citas que se usen en comentarios, en revistas o en publicaciones periódicas.

A menos que se indique lo contrario las citas de las Escrituras utilizadas en este libro son tomadas de la Santa Biblia, Nueva Versión Internacional ® NVI®, propiedad literaria © 1999 por Biblica, Inc.™ Usado con permiso.  
Reservados todos los derechos mundiales.



«Sea cual fuere su motivación esencial, sin duda es la materia prima principal para su marco contextual».

## » CAPÍTULO UNO

### RESUMEN DEL CAPÍTULO

- Antes de saber cómo llegar a su destino, debe saber dónde se encuentra hoy y hacia dónde se dirige.
- No es posible guiar con efectividad si no se tiene una buena comprensión del contexto.
- El contexto incluye las personas, los recursos y las circunstancias necesarias para el éxito. También incluye los desafíos, la competencia y las limitaciones que se debe superar.
- El liderazgo contextualizado surge del entorno. Su atributo principal es la clave para establecer su liderazgo contextualizado.

### PRÓXIMOS PASOS

1. Haga una lista de personas de su equipo y sus habilidades, capacidades u otras cualidades que son esenciales para el éxito de la organización.
2. Escriba una limitación o desafío que en este momento se interpone entre usted y lograr una meta importante, y escriba tres posibles estrategias para sobreponerse al mismo o dejarlo sin efecto.
3. Comprométase con un amigo que enfrenta una situación similar o que esté decidido a apoyarlo, a orar juntos una vez a la semana por los asuntos relacionados con su liderazgo contextualizado y contexto. Haga un diario de los temas de sus oraciones y observe las maneras en que Dios responde o lo guía.

«Los grandes líderes escuchan de manera activa, con cuidado, y por completo».

## » CAPÍTULO DOS

### RESUMEN DEL CAPÍTULO

- Escuchar no es lo mismo que oír; escuchar es más deliberado e involucra más atención.
- Escuchar activamente requiere participación y esfuerzo.
- Ser una persona que sabe escuchar es tan importante como ser un buen comunicador.
- Los grandes líderes generalmente saben escuchar.
- Las personas son profundamente influenciadas por aquellos que las escuchan con atención; a la vez, se sienten distanciadas de aquellos que se niegan a escucharlas como corresponde.
- La capacidad para escuchar activamente y con resolución es una herramienta crucial para el liderazgo contextualizado.

### PRÓXIMOS PASOS

1. Tome turnos para escuchar de manera atenta junto a un compañero. En cada una de las declaraciones, opiniones, o sentimientos intente escuchar la declaración completa, entonces repítala a su compañero lo más precisamente posible. Haga un diario de estas sesiones, haciendo hincapié en las dificultades que encuentra mientras desarrolla estas habilidades.
2. Enumere dos o tres desafíos o iniciativas que está considerando: para cada desafío o iniciativa escriba los nombres de una o dos personas con las que quiera participar en una conversación. Luego escriba dos o tres preguntas abiertas (preguntas que no se respondan con sí o no y no tengan respuesta correcta o incorrecta) que planea hacer a cada persona. Cuando usted haga estas preguntas, practique sus habilidades para escuchar de manera activa.
3. Piense en un miembro del equipo u otra parte interesada que tenga una opinión acerca de la organización con la cual esté en desacuerdo. Comprométase en oración a escuchar de manera cuidadosa y activa cuando se exprese el desacuerdo.

«Los líderes hábiles se familiarizan con el contexto casi al punto de ser obsesivos, absorbiendo todo lo que pueden para llegar a comprender plenamente el entorno en el cual trabajan».



## » CAPÍTULO TRES

### RESUMEN DEL CAPÍTULO

- El contexto determina y transforma el sentido.
- El contexto es la materia prima de un liderazgo contextualizado.
- El contexto puede ser objetivo y subjetivo.
- Comprender con precisión el contexto subjetivo es, por lo general, la tarea más desafiante.
- El contexto humano cambia constantemente y requiere de una reevaluación frecuente.

### PRÓXIMOS PASOS

1. Lea y medite en las palabras del Salmo 139:1-3 (NVI), que comienza, «Señor, tú me examinas, tú me conoces... aun a la distancia me lees el pensamiento». Pida a Dios que lo guíe a conocerse mejor, a medida que busca conocer a los demás.
2. Comprométase junto a un compañero a tener tiempos regulares para compartir metas, planes, ideas, y desafíos, note cómo las emociones, la salud general, y otros factores afectan su percepciones y conversaciones. Comparta estas observaciones con su compañero.
3. Comprométase a aprender algo nuevo cada semana sobre el contexto objetivo o subjetivo de su organización. Mantenga un registro de estas observaciones.

«La claridad en el liderazgo contextualizado permite un enfoque preciso, y equipa a la organización para buscar el éxito con incansable concentración».

## ➤ CAPÍTULO CUATRO

### RESUMEN DEL CAPÍTULO

- La claridad es esencial para la comunicación efectiva en el liderazgo.
- Los grandes líderes cultivan la claridad no sólo en ellos mismos, sino también en las personas que los rodean.
- Las críticas constructivas son necesarias para que haya claridad en la comunicación.
- Los grandes líderes dan, reciben y ofrecen críticas constructivas.
- La claridad unifica y ayuda a todos a comprender la contribución de cada individuo para el éxito de la organización.

### PRÓXIMOS PASOS

1. Enumere tres maneras en que sus esfuerzos individuales están contribuyendo al éxito de la misión de su organización.
2. Piense en un área de esfuerzo personal sobre el cual carece claridad. Cuando ore por una mayor percepción y entendimiento, registre sus pensamientos e ideas acerca de ganar una mayor claridad en esta área de su vida.
3. Lea Proverbios 29:18, considere el mensaje implícito acerca de la importancia de la visión y la claridad. Comprométase a una claridad más grande e intencional en su propia comunicación con los demás.

«Los líderes que manejan con cuidado el alineamiento de las personas, las estrategias, los procesos y los recursos generan dinamismo en medio del cambio».

## » CAPÍTULO CINCO

### RESUMEN DEL CAPÍTULO

- El alineamiento no sólo es el resultado, sino también el estímulo del esfuerzo intensificado y sostenido, o «flujo».
- El alineamiento organizacional crea un ambiente de realización, satisfacción y éxito.
- El alineamiento agiliza la adaptación al cambio porque da libertad a los participantes a que respondan según su potencial y pasión.
- El alineamiento es un elemento esencial y también un resultado del liderazgo contextualizado.
- El alineamiento organizacional no viene con garantía vitalicia, sino que requiere de mantenimiento periódico e intencionado.

### PRÓXIMOS PASOS

1. Mantenga un registro de sus pensamientos y oraciones a medida que contempla metas para usted y su organización. Busque maneras en que sus habilidades, intereses, o pasiones se alineen con lo que está proponiéndose hacer.
2. Haga una lista de tres o cuatro personas, de su organización u otros conocidos, que parezca que con frecuencia operan con «flujo». Encuentre un momento para hablar con ellos y averiguar sus percepciones y perspectivas.
3. Debata junto a un mentor respetado las estrategias de su organización y los procedimientos. Evalúelos en términos de alineamiento con su misión y visión.

«Con frecuencia, el avance decisivo depende de que el líder tenga la valentía y la convicción necesarias para dar un paso adelante aunque todo parezca incierto».

## » CAPÍTULO SEIS

### RESUMEN DEL CAPÍTULO

- Es difícil liderar en tiempos de cambio.
- El valor y la convicción catapultan el liderazgo en tiempos de incertidumbre.
- El valor es una característica que puede practicarse y adaptarse a las circunstancias.
- Las organizaciones que mantienen el ímpetu en tiempos difíciles por lo general son las que más se benefician cuando las condiciones mejoran.
- El valor en el liderazgo se edifica sobre un fundamento de preparación minuciosa.

### PRÓXIMOS PASOS

1. Escriba los nombres de cinco líderes a los que admira. Debajo de sus nombres, escriba las cualidades que resaltan de cada uno. Cada semana durante cinco semanas registre las cualidades de uno de los líderes y lo que podría hacer usted para incorporar esas cualidades en su vida.
2. Lea el Salmo 23, ponga atención especial en el versículo 3: «Me guía por sendas de justicia por amor a su nombre». Cuando ore por guía, considere cómo la confianza en el cuidado de Dios podría capacitarlo a salir adelante con valentía.
3. Debata con un mentor respetado o consejero un momento en que esa persona enfrentó la toma de una decisión difícil. Procure captar cómo tomar buenas decisiones en los momentos difíciles.

«Cuando un equipo opera como debe, se valora la individualidad en vez de que se pierda o se suprima».



## » CAPÍTULO SIETE

### RESUMEN DEL CAPÍTULO

- Los líderes no pueden hacer todo solos; necesitan la ayuda de un buen equipo para llevar a cabo la misión.
- El liderazgo contextualizado incorpora las habilidades que se necesitan para reunir un equipo de alto funcionamiento.
- Los mejores equipos incorporan y aprecian la diversidad.
- Los equipos unificados y alineados aceptan el cambio como un catalizador en vez de una amenaza.

### PRÓXIMOS PASOS

1. Cuando reflexione sobre su visión para la organización, haga una lista de las principales áreas donde se siente más vulnerable o con falta de preparación. Luego haga una lista de cualidades en un potencial miembro del equipo que estaría mejor equipado para proveer el refuerzo que usted necesita.
2. Piense en personas en su organización que podrían sentirse menos visibles o apreciadas. Desarrolle un plan para proveer el reconocimiento apropiado por sus esfuerzos.
3. Considere tres organizaciones que negociaron el cambio con éxito. Apunte sus pensamientos en su diario sobre las decisiones del liderazgo o cualidades que posibilitaron a estas organizaciones tener éxito.

«Es la responsabilidad del líder enfocar al equipo en lo importante en vez de dejar que la atención divague en las demandas estridentes de lo urgente».

## » CAPÍTULO 8

### RESUMEN DEL CAPÍTULO

- Los líderes no deben confundir lo urgente (a corto plazo, consideraciones tácticas) con lo importante (a largo plazo, lo estratégico, consideraciones centradas en la misión).
- Puede ser difícil mantener una perspectiva estratégica a largo plazo cuando uno está lidiando con lo urgente, pero los líderes deben mantener su enfoque en lo importante.
- Los líderes deben evaluar con cuidado la magnitud del cambio que quieren implementar en un momento dado, y deben considerar en especial el contexto humano. La capacidad para escuchar, la claridad y pedir críticas constructivas son clave para esta evaluación.
- Los líderes efectivos equilibran el ritmo del cambio con la capacidad de la organización para entender con eficacia e incorporar el cambio que se está haciendo.

### PRÓXIMOS PASOS

1. Escriba cinco razones por las que las personas podrían dudar en aceptar el cambio. Registre las estrategias que podría usar para ayudar a los miembros del equipo con esos sentimientos y para ganar una mejor perspectiva de los cambios necesarios en la organización.
2. Lea Eclesiastés 3:1-8, (que comienza así, «todo tiene su momento oportuno; hay un tiempo para todo lo que se hace bajo el cielo».) Medite en la importancia de hacer lo correcto en el momento indicado, donde su organización está preocupada. Haga una lluvia de ideas junto a un mentor con experiencia para juzgar el momento propicio para varias iniciativas.
3. Anote los tres procesos o esfuerzos más urgentes que su organización necesita iniciar. En cada caso, escriba tres estrategias para comunicar a necesidad de estos con claridad centrada en la misión.

«Como líder, debe prepararse y preparar a su equipo para reconocer que el fracaso es parte integral del proceso de cambio».

## » CAPÍTULO NUEVE

### RESUMEN DEL CAPÍTULO

- Algunas de las personas más exitosas e influyentes del mundo han fracasado de manera drástica y con frecuencia.
- El aprendizaje que surge del fracaso es indispensable para mejorar.
- El fracaso es parte integral del proceso de cambio.
- El fracaso no es necesariamente una crítica de la visión, de la capacidad o las habilidades del líder.
- Los líderes no deben dejar que las dificultades a corto plazo los distraigan de la estrategia a largo plazo.

### PRÓXIMOS PASOS

1. Junto a un mentor en quien confía, debata los episodios en la vida del mentor que pudieran verse como fracasos. Pregúntele al mentor que fue lo que aprendió en estas situaciones, o cómo estas situaciones sentaron la base para el éxito posterior.
2. Piense sobre un proceso estratégico en su organización, identifique un área donde el fracaso sería particularmente problemático. Haga una lluvia de ideas con los miembros del equipo para buscar posibles estrategias para recuperarse de tal escenario.
3. Piense en un fracaso que ha experimentado, ya sea personal o profesional, y escriba tres cosas que aprendió de esta experiencia que lo han ayudado. Ore por sabiduría para discernir con rapidez las lecciones que surgen con el fracaso.

«El líder innovador debe confiar en los miembros de su equipo».

## » CAPÍTULO DIEZ

### RESUMEN DEL CAPÍTULO

- La posición de una organización para un avance implica que uno la guiará a través de un territorio desconocido.
- El cambio trae consigo no sólo posibilidades, sino también temor.
- Los líderes deben equilibrar la incertidumbre y la oportunidad al liderar a través del cambio.
- Cuando hay un gran avance, también habrá cierto riesgo.
- El liderazgo contextualizado habilita la innovación mientras se maneja el riesgo.

### PRÓXIMOS PASOS

1. Anote tres áreas de riesgo que enfrenta su organización. Luego, anote las gratificaciones que lograrán al negociar con éxito esos riesgos. Con un mentor u otro consejero, debata estos riesgos y gratificaciones.
2. Para cada uno de los riesgos de la pregunta anterior, escriba los nombres de las personas de su organización que usted cree que tiene los mejores atributos para ayudar con esos riesgos. Si es apropiado, pase tiempo con esas personas para desarrollar estrategias para mitigar estos riesgos.
3. Registre las incertidumbres que enfrenta en el proceso de cambio que más le preocupan. Entréguelos a Dios en oración y pida sabiduría y percepción para tratar apropiadamente con los cambios.