



Dimensiones de Liderazgo

Capacidades, Habilidades y Competencias para un Liderazgo Efectivo

**Informe de un Grupo de
Reflexión sobre el
Desarrollo de Liderazgo
Patrocinado por la
Conferencia
de Liderazgo de
Mujeres Religiosas
(LCWR)**

Introducción

Un grupo de actuales y ex líderes de institutos religiosos se reunieron en Washington, DC, del 10 al 12 de enero, 1997, invitadas por la LCWR para formar un Grupo de Reflexión sobre el Desarrollo de Liderazgo. Su tarea era identificar las capacidades, habilidades y competencias necesarias para un liderazgo eficaz en el entorno actual y en el futuro.

Las suposiciones compartidas eran:

- El liderazgo es un proceso de desarrollo orgánico.
- Las líderes designadas llevan a sus ministerios ciertas habilidades bien desarrolladas. Ellas han demostrado una capacidad para el crecimiento.
- El liderazgo entusiasta se basa más que en habilidades y competencias. Al igual que ocurre con la vida religiosa en sí, siempre existe el "más" que es misterio, gracia y el poder del Espíritu de Dios.

Además, las participantes reconocieron que en el centro del liderazgo se encuentra la habilidad para reflexionar, digerir y aprender de las experiencias vividas y hacerlo en soledad y en comunidad.

Aunque este grupo de reflexión se enfocó en las necesidades del liderazgo actual, el grupo era consciente de la necesidad de desarrollar líderes futuros y estimular un deseo por el desafío que ofrece el liderazgo. Es la esperanza de LCWR que este esfuerzo estimulará conversaciones generativas entre la membresía en general como también dentro de los equipos de liderazgo.

Explorando el Entorno: Presente y Futuro

En un tiempo de cambios sin precedentes, es esencial que las líderes religiosas tengan una aguda conciencia de los efectos de las fuerzas mundiales en los ámbitos sociales, económicos, culturales y espirituales. Tal ambiente exige la ampliación de la conciencia del mundo y un reconocimiento de la realidad de los recursos limitados y decrecientes.

Brechas cada vez mayores entre ricos y pobres, evidencias en todo el mundo de pobreza y violencia, creciente vulnerabilidad de los miembros más débiles de la sociedad, materialismo desenfrenado y un hambre espiritual generalizada que claman por una persistente atención a la justicia social. Sobrecarga institucional, explosión tecnológica, alienación e individualismo caracterizan esta era como una "edad de la ansiedad." Al mismo tiempo, la iglesia está envuelta en luchas y división interna. Estas realidades requieren una respuesta profética del Evangelio.

En el contexto de tal entorno las líderes religiosas encuentran ante decisiones críticas. Ellas deben tener un rol mayor en arenas que están formando el entorno. En

lugar de debilitarse por las crisis mundiales y la experiencia de cambios caóticos constantes, líderes religiosas efectivas aprenderán a abrazar el cambio en lugar de resistirlo o simplemente tolerarlo. Ellas serán aprendices durante toda su vida, y las instituciones a las cuales ellas dedican sus energías serán organizaciones de aprendizaje marcadas por altos niveles de participación e inclusión.

La tecnología será vista por estas líderes tanto como un recurso y una oportunidad para construir relaciones, uniendo brechas y haciendo que la información sea accesible en todos los niveles económicos. La espiritualidad de las líderes efectivas las motiva a ver la tecnología como una herramienta para ser usada para el beneficio de todos los pueblos, en vez de ser usada para dominar.

Las líderes efectivas comprenden la importancia de la búsqueda humana de sentido, propósito y fin. Ellas llevan al mundo exterior las fortalezas de sus mundos interiores y desencadenan espontaneidad, diversidad e imaginación creativa en otros. Su sensibilidad a los desafíos de los tiempos y a los deseos espirituales más profundos de la humanidad las obliga a mejorar la pertinencia de los carismas de sus congregaciones y el compromiso con la contemplación y la armonía con la tierra. Líderes de ahora y en el futuro estarán particularmente atentas a las urgentes necesidades de mujeres y niñas y niños y a aprender de las culturas indígenas. La convicción en el sentido y propósito de la vida religiosa las llevara a ser mentoras de líderes futuras, a promover la educación teológica y cultivar la apertura al pluralismo y al multiculturalismo.

Dimensiones del Liderazgo

Dimensión Simbólica/Hacer que tenga sentido.

Una dimensión central del liderazgo espiritual es la habilidad de conectar las riquezas del mundo interior con los cambios y movimientos significativos de cualquier tiempo. La dimensión Simbólica/Hacer que tenga sentido atiende a los urgentes deseos humanos de Dios, plenitud, sentido y armonía.

Las líderes que desarrollan esta dimensión del liderazgo simbólica/hacer que tenga sentido pueden:

- Articular profundo arraigo en Dios, su carisma y el Evangelio
- Conectar el alma de la congregación con el alma de la iglesia global y el alma del mundo
- Articular un sentido dinámico del carisma de una manera convincente en tiempos cambiantes y complejos
- Apoyarse en la fe de las miembros
- Mirar de frente a la realidad y también comunicar esperanza

- Sacar sabiduría de la información/ datos y articular su relevancia
- Ver no solo los hechos sino también al significado de patrones, tendencias y eventos
- Reconocer y apoyarse en el potencial de múltiples perspectivas de la realidad.

Tales líderes tienen una capacidad para la reflexión teológica y análisis social. Ellas desarrollan habilidades para su rol público: escribiendo, hablando, presentándose ellas mismas y su comunidad de una manera creíble. Son capaces de lograr resultados en servicio de profundas convicciones. Ellas son mujeres valientes con la habilidad de actuar a pesar de los obstáculos.

Dimensión Relacional

Líderes espirituales ponen una alta prioridad en desarrollar y animar habilidades relacionales en ellas mismas y en otros.

Las líderes que desarrollan la dimensión relacional de liderazgo tienen una capacidad:

- De conocer y estar a gusto con ellas mismas.
- De proyectar una presencia sin ansiedades.
- De desarrollar y mantener relaciones personales saludables.
- De escuchar, influir, inspirar confianza, reconocer y recompensar el servicio.
- De crecer y desarrollarse como equipo.
- De comunicar que las personas son importantes y expresar y demostrar afecto.
- De formar un "nosotras" que incluye y vivifica a las miembros.
- De llevar a las miembros al diálogo sobre temas que importan, temas conflictivos, decisiones por hacer, significado de lo que es ser miembro de una congregación.
- De facilitar grupos y estar en aprendizaje continuo.
- De relacionarse con múltiples públicos como portavoz.
- De animar y movilizar las energías colectivas y dirección del grupo.

Tales líderes desarrollan habilidades para ser agentes de cambio, cambio planificado, para hacer procesos y relacionarse con otros. Ellas tienen la capacidad para hacer frente a las diferencias, para vivir con la diversidad y para distinguir las realidades de promoción de la vida, negación de la vida y realidades neutrales. Tienen una capacidad para conciencia transcultural y global.

Dimensión Organizacional/ Estructural

Líderes espirituales tienen una habilidad para percibir la cultura y el clima del grupo y para moldear organizaciones aprendices.

Las líderes que desarrollan la dimensión organizacional/estructural del liderazgo tienen una habilidad:

- Para entender la vida de las organizaciones incluyendo aspectos legales y financieros.
- Para llevar a la vida la agenda de la congregación.
- Para coordinar piezas separadas como un todo cohesivo y para enfocar estrategias.
- Para administrar efectivamente.
- Para negociar, mediar, escuchar, delegar, colaborar, facilitar, reconocer prioridades, integrar, hacer decisiones, hacer preguntas y pensar estratégicamente
- Para resolver conflictos y trabajar con disminución
- Para integrar y asignar eficazmente los recursos
- Para trabajar con la iglesia institucional (por ejemplo, para entender nuestra relación con ella, cómo dar nuestros puntos de vista y cómo reclamar nuestro lugar en ella.)

Preguntas de Discusión

- ¿De qué manera las suposiciones que se han compartido reflejan mi experiencia de liderazgo? ¿Cómo describen estas suposiciones lo que observo en mis mentoras en el liderazgo religioso?
- ¿Qué aspectos del entorno resuenan con los desafíos con los que me enfrento como líder?
- ¿Qué cualidades necesitaré desarrollar al continuar mi liderazgo, para poder responder a las expectativas que se describen aquí?
- ¿De qué manera utilizo las cualidades simbólicas/significativas que se describen aquí en mi práctica de liderazgo?
- ¿De qué manera yo/mi equipo de liderazgo revelo/ revelamos las cualidades de la dimensión relacional descritas aquí?
- ¿De qué manera yo/mi equipo de liderazgo continuaré/ continuaremos percibiendo la cultura y el clima de mi/nuestro grupo para poder darle forma a una organización en aprendizaje?

©1997



8808 Cameron Street
Silver Spring, MD 20910

tel: 301-588-4955

www.lcwr.org

Las participantes del grupo de reflexión de la LCWR sobre el desarrollo del liderazgo fueron:

Marcia Allen, CSJ, Concordia, KS
Kay Ashe, OP, Berkeley, CA
Regina Bechtle, SC, Bronx, NY
Julianne Brockamp, PBVM, Oglala, SD
Andree Fries, CPPS, O'Fallon, MO
Helen Garvey, BVM, Lexington, KY
Julianna Haynes, SBS, New Orleans, LA
Margaret Michaud, OSB, Eau Claire, WI
Anne Munley, IHM, Scranton, PA
Nancy Schreck, OSF, Dubuque, IA
Yolanda Tarango, CCVI, San Antonio, TX
Miriam Ukeritis, CSJ, Latham, NY
Ruby Cribbin, facilitadora