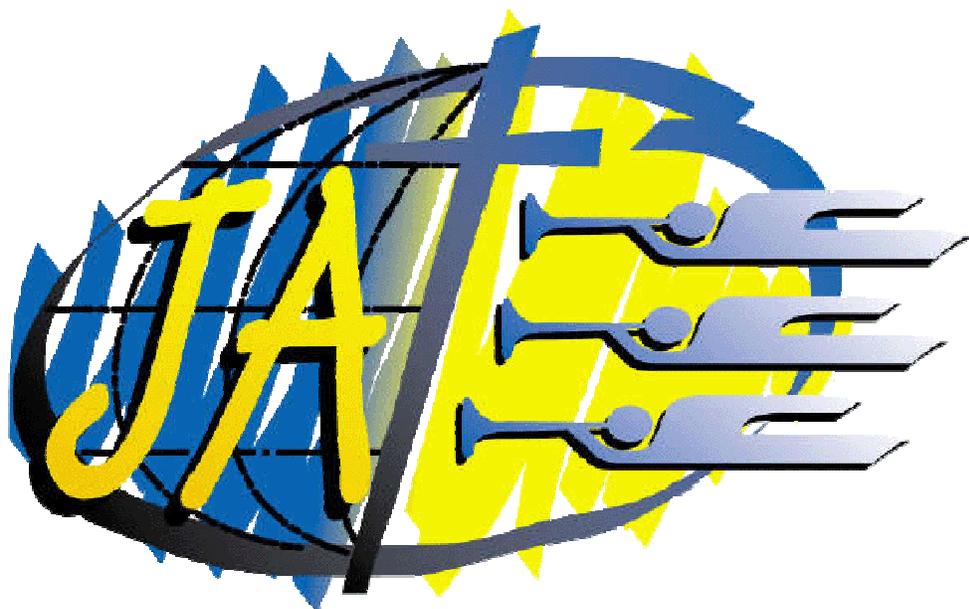


CURSO
LIDERAZGO JUVENIL





CONTENIDO

Directrices generales

Historia de la Sociedad de Jóvenes Adventistas

Organización JA

Establecer Metas

El proceso de Planeación

Motivando Voluntarios

Encontrar Tú Propósito

Test de Temperamento

Test de Inteligencia

Resolución de Conflictos (Extra)

Desarrollo de la Fe (Extra)



CURSO DE LIDERAZGO JUVENIL

DIRECTRICES GENERALES

Compromiso de terminar el curso

Método:

Se utilizará el método participativo experiencial, de manera que los participantes tenga una intervención activa en el proceso formativo. Para ello es fundamental la disposición de aportación de parte de cada uno de los involucrados en el seminario.

Símbolos utilizados en este manual



Ejercicio escrito



Manual anexo



Actividad musical



Video



Dinámica

Justificación del curso:

Una de las necesidades para los Líderes de Jóvenes es conocer los propósitos con que fue creada la Sociedad de Jóvenes, su historia, conocerse a si mismos y tener la habilidad para administrar eficientemente la Sociedad. Este curso de 10 horas, está diseñado para ayudar a los Líderes de Jóvenes a perfeccionar sus habilidades de organización, planeación y administración de la Sociedad de Jóvenes local. El seminario está también diseñado para alentar a los líderes a aprender el arte de la comunicación y el discipulado,



para que puedan dirigir los Jóvenes de manera que cree en ellos un sentido de pertenencia, identidad y compromiso.



Historia de la Sociedad de Jóvenes Adventistas



Organización JA

FORMACION DEL LIDER

Establecimiento de metas

1. El establecimiento de metas ayuda a los líderes a descubrir sus deseos, necesidades para su futuro personal y metas de negocio. Ellos pueden querer aprender una lengua extranjera para que cuando viajen a diferentes partes del mundo y experimente nuevas culturas. Las posibles metas serían aprender francés, viajar a Francia y experimentar la cultura francesa, o ver la Torre Eiffel. Este tipo de meta es innovadora - muy agradable para cumplirla. El objetivo básico serán el mejoramiento de sí mismo.

Escribir un Planteamiento de las Metas

Un planteamiento de metas bien definida es el fundamento del logro de las metas. La meta es solamente buena mientras su planteamiento de intención se base en cómo:

- Cumplir las responsabilidades
- Resolver un problema
- Ser creativo e innovador
- Tener un mejor Ministerio de Jóvenes o mejor vida personal

Un Planteamiento de Metas formaliza:

- QUE debe ser cumplido
- QUIEN deberá estar involucrado
- CUANDO la actividad será completada
- CUANTO cuesta y los recursos que serán usados.

Los lineamientos de las metas no deben dejar lugar para interpretación.

La forma MAS INGENIOSA de asegurar que todos los elementos de una meta bien definida se incluyen en cada declaración de meta. El Planteamiento de Metas INGENIOSAS es Específico, Orientado a la Acción, realista, y Encajado en Tiempo y Espacio. Un planteamiento de metas que contenga cada uno de estos elementos proveerá una base excelente para afianzar y monitorear el progreso y alcanzar las metas.

LAS METAS INGENIOSAS SON *ESPECIFICAS*

ESPECÍFICAS significa “detallada, particular o enfocada”. Una meta es específica cuando todo el mundo conoce exactamente lo que debe ser logrado y cumplido. El ser específico significa deletrear los detalles de las metas. Por ejemplo:

“Incrementar la membresía de los Jóvenes” es demasiado general para un planteamiento de metas porque no provee ninguna información específica acerca de lo que debe ser cumplido o cómo alcanzar la meta.



Para ser más específico, un planteamiento de metas debe decir algo así:

“Incrementar la membresía de los Jóvenes en un 30 por ciento en este año de la Juventud con incremento cada tres meses”.

Este último planteamiento especifica la mejoría deseada y no deja duda acerca de lo que debe ser cumplido o cómo se planea alcanzar esta meta. El especificar el resultado final esperado es el primer paso hacia la creación de una meta INGENIOSA.



EJERCICIOS:
CLASIFICACION DE PLANTEAMIENTOS

PLANTEAMIENTOS ESPECIFICOS



Aguila

LAS METAS INGENIOSAS SON *MEDIBLES*

Las metas *MEDIBLES* son cuantificables. Una meta medible provee un estándar para la comparación, un significado que lleva a un lugar, a un resultado específico. Cada meta debe ser medible - debe tener un método de comparación que indique cuando la meta se alcanza. El hacer algo mejor, con más seguridad y precisión, no provee la medida cuantificable necesaria para determinar el logro de la meta; estas palabras son muy ambiguas para medir un resultado. Por ejemplo , “Incrementar la Membresía de la Sociedad de Jóvenes” es un planteamiento específico, pero para ser medible, necesita la adición de un 30 por ciento este año del Conquistador. Esta adición provee una estándar para la comparación y medida del progreso. El contar la membresía cada año calendario indicará cuando se ha logrado algún progreso y detemrinará cuando el 30% de incremento se haya alcanzado.



EJERCICIO:
RESULTADOS MEDIBLES

Recuerde, los planteamientos *MEDIBLES* deben ser cuantificables, deben ser un estándar para comparación y deben ser limitados.

Escriba un planteamiento medible aquí: _____



LAS METAS INGENIOSAS SON ORIENTADAS A LA ACCION

ORIENTADAS A LA ACCION significa que los planteamientos de metas indican una actividad, una ejecución, una operación o algo que produce resultados. Los planteamientos de metas orientados a la acción dice qué debe hacerse para alcanzar la meta. Esta acción se indica por el uso de un verbo de acción, el cual describe el tipo de actividad a ejecutarse. Aquí hay algunos ejemplos de verbos de acción:

Evaluar Investigar Influencias Informar Restringir Valorar.

Por ejemplo, en el planteamiento “Incrementar la Membresía de la Sociedad de Jóvenes”, el verbo “incrementar” indica que el resultado esperado es aumentar la membresía del nivel existente a un nivel más deseado.

¿Cuáles son algunos verbos orientados a la acción que indican una ejecución esperada?

LAS METAS INGENIOSAS SON REALISTAS

Metas *REALISTAS* son prácticas, alcanzables y posibles. Las metas deben motivar a las personas a mejorarse a sí mismos y a alcanzar resultados posibles. Una meta motivacional hace que la persona que busca la meta sienta que la meta puede ser lograda (“os puedo hacer”). Esta realización debe ocurrir antes de que el esfuerzo y la energía se gasten en alcanzar la meta.

Las metas imposibles quitan la motivación y desaniman el proceso de búsqueda de la meta. Nadie lucha por metas que no puedan ser alcanzadas. Las metas no deben ser muy fáciles - las metas fáciles no motivan al igual que las metas no alcanzables.

Las metas realistas se equilibran entre lo que es muy fácil y lo que es muy difícil de alcanzar. Requieren de un alcance que llega más allá de lo que es fácilmente alcanzable y establece un reto para alcanzar la meta. Es aquello extra que se ejecuta lo que hace que las personas progresen y mejoren. El “alcance” crea el balance necesario entre el esfuerzo requerido para alcanzar la meta y la probabilidad del éxito.

Las metas realistas motiva y animan a alcanzar niveles de ejecución más altos.



EJERCICIO:
METAS REALISTAS

LAS METAS INGENIOSAS CONSUMEN TIEMPO Y RECURSOS

Esto significa programación; regulado por el tiempo y los recursos que se necesitan utilizar e incluye un plazo específico. Las personas generalmente difieren si no se establece un plazo, la naturaleza humana siempre encuentra algo que tiene mayor prioridad. El tiempo involucra la acción de cómo completar las actividades. Los plazos llevan a las actividades. El tiempo y los plazos deben ser precisos para promover la urgencia necesaria con el propósito de lograr la meta.

La mayoría de las metas son fácilmente alcanzables cuando hay recursos monetarios y otros ilimitadamente. Gastamos hasta que alcanzamos la meta. El planteamiento de la meta debe contener los recursos a utilizar con el objetivo de asegurar que hay una relación práctica entre el costo y el beneficio para el alcance de la meta.



EJERCICIO:



TIEMPO – PLAZO

PLANES DE ACCION DE METAS

El primer paso al crear un plan de acción escrito es revisar la información disponible de la meta asegurarse que está bastante completa, clara, y realista para servir como base para la acción y actividad enfocadas. Cuando has juntado la material básico para cada meta y planteamiento de meta, hágase las siguientes preguntas:

- ¿Es la meta complementaria a la misión? ¿Contribuye al propósito de la Sociedad de Jóvenes?
- ¿Es la meta realista? ¿Es práctica, alcanzable y posible?
- ¿Participan los individuos responsables de alcanzar las metas en la creación de las mismas? (El compromiso es el mayor componente del éxito).
- ¿Están definidos los objetivos para el alcance de la meta? ¿Cómo se alcanzará la meta?
- ¿Hay suficientes recursos para alcanzar la meta? Los recursos deben incluir lo humano, los fondos, el equipo, el compromiso, etc.
- ¿Se han identificado los obstáculos potenciales? ¿Se han diseñado los planes de contingencia?

Si su respuesta es “SI” a todas estas preguntas, entonces el plan de acción proveerá un mapa del camino para el alcance de la meta.



EJERCICIO: ACCION DE LA META

Tomado de Metas y Establecimiento de Metas, por Larrie A. Rouillard, Reimpreso con permiso de Publicaciones Crisp, Inc. 1200 Hamilton Court, Menlo Park, California, 94025.

El Proceso de Planeación



Rafting

¿COMO SE SIENTE?

¿Sabe hacia dónde va la Sociedad de Jóvenes? ¿O solamente está afanándose en el camino? ¿Quiere algo mejor para su Sociedad de Jóvenes que lo que tiene ahora mismo? ¿Quiere que sus esperanzas y sueños para su Ministerio de Jóvenes se conviertan en realidad? ¿Está tratando de obtener desde el Punto A, donde está ahora, al punto B, donde quiere estar en el mañana?



EL PUENTE



EJERCICIO: DEL PUNTO A AL PUNTO B

DEFINICION DEL PLAN

La planeación es un método racional y sistemático de toma de decisiones y resolución de problemas. Combina su experiencia, conocimiento y habilidades con fijación realista de donde está usted y donde quisiera estar.



Señala los riesgos que usted afronta al analizar un curso de acción hacia lo desconocido. Ayuda a identificar los riesgos y oportunidades que determinan su oportunidad de éxito. Le muestra cómo tornar las oportunidades en metas alcanzables dentro de períodos de tiempos específicos. Le ayuda a continuar en el camino hacia el éxito. Le hace pensar de su futuro en términos de hechos en lugar de fantasías. Le da el poder que necesita para controlar su futuro.

La planeación toma lo que usted sabe acerca de dónde está, lo condimenta con lo que a usted le gustaría ser en el futuro, lo mezcla liberalmente con su experiencia, conocimiento y habilidad, y le da un estofado de resultados exitosos. La planeación pavimenta el futuro en el cual usted se convierte en la clase de persona que realmente quiere ser.

¿QUE ES ESTO LLAMADO PLANEACION?

La Planeación...

- Es de mente abierta y flexible.
- Anima al cambio y a la modificación.
- Aclara su imagen de la realidad, mejora su visión del futuro.
- Evalúa sus oportunidades de éxito al decirle cuán lejos y cuán rápido necesita ir para alcanzar la meta que realmente quiere.

LOS OCHO PASOS BASICOS

El proceso completo de la planeación puede ser resumido en estos ocho pasos importantes:

1- Evaluación

- Usted tiene un sentimiento acerca de quién es y hacia dónde va.
- Usted decide lo que quiere hacer mejor según lo que está haciendo ahora.
- Usted ve dónde está en la vida y reconoce una necesidad - y un deseo - para cambiar.

1- Compromiso

- Usted prepara su mente de que va a cambiar y la adapta a sus visiones sobre la realización de algo.

1- Investigación

- Usted colecta datos acerca de usted mismo y su mundo.
- Usted estudia cada aspecto de su vida, especialmente su historia de éxitos y fracasos. Usted hace una lista de sus habilidades y sus obstáculos.
- Usted examina las relaciones personales que ha tenido, especialmente en aquellas donde usted ha tenido que competir para salir adelante. Usted piensa cuánto tiempo tendrá para el error y el juicio. Usted identifica riesgos que tendrá que tomar con relación al cambio deseado.

1- Decisión

- Usted tiene la premonición de que lo que piensa va a pasar.
- Usted aplica su intuición a cada cosa que aprendió en su investigación y entonces termina con elecciones alternativas de lo que quiere hacer y cuando quiere hacerlo.

1- Organización

- Usted selecciona las metas que mejor se asientan a sus necesidades.
- Usted elige una estrategia de planeación que hará el mejor trabajo de ayudarle a llegar a donde desea llegar.
- Usted establece prioridades, establece el tiempo, y determina cómo va a evaluar su progreso. Usted selecciona un curso de acción definido.

1- Preparación



- Usted reúne todo lo que necesita para llevar a cabo su plan de acción, incluyendo todo lo que lea en este libro.
- Usted modula su plan y se prepara para manejarse frente a circunstancias no previstas.

1- Implementación

- Usted lleva a cabo una serie de deberes bien definidos, asegurándose de pausar de vez en cuando para ver cuán bien su ejecución se está midiendo con sus expectativas originales.
- Usted se detiene siempre y cuando se meta en problemas. Entonces rápidamente cambia direcciones y desarrolla maneras alternativas de alcanzar su meta de la forma más eficiente.

1- Logro

- Usted logra su meta y entonces comienza el proceso nuevamente mientras continúa escalando la escalera del éxito.



Enciende una Luz

LOS BENEFICIOS DE LA PLANEACION

La planeación puede beneficiarle en tantas maneras que es difícil de mencionarlas todas. Las siguientes son siete características importantes de la planeación:

- 1- **Da dirección:** La planeación le estimula a pensar acerca de la promesa del futuro más que en los fallos del pasado.
- 2- **Coordina:** La planeación une todos sus esfuerzos y aspiraciones en un programa bien balanceado, simple y fácil de entender.
- 3- **Provee estándares:** La planeación le ayuda a aumentar su ejecución, mide su progreso, y le presenta cuán bien le está yendo.
- 4- **Aclara:** La planeación le ayuda a determinar realmente qué es lo que quiere de la vida al eliminar esos momentos confusos que tiene en su mente.
- 5- **Prepara:** La planeación le proporciona las herramientas que necesita para enfrentar problemas repentinos e inesperados que pueden golpearle en cualquier momento desde cualquier posición.
- 6- **Revela:** La planeación le presenta una imagen clara de cuán diferente los deberes y actividades interactúan para asegurarle el éxito en su búsqueda.
- 7- **Estimula:** La planeación le guía hacia adelante y hacia arriba al proveer la estimulación necesaria para evitar calles sin salida en su trabajo, creatividad y relaciones personales.

La planeación mejora su moral, sus actitudes y sus relaciones con otras personas mientras le proporciona un sentido de seguridad acerca de los futuros días. Los beneficios suenan demasiado buenos para ser ciertos, pero una vez que ha empezado el plan, encontrará que es todo lo que ha planeado que sea. Es un potente remedio para muchas enfermedades de la vida. Hay, sin embargo, algunas trampas que debiera de evitar.

PELIGROS EN LA PLANEACION

Ningún proceso está a prueba de equivocaciones, aunque usted haya hecho todo correctamente. Afortunadamente, ninguno de los peligros son tan serios que usted no pueda tomar las medidas de lugar cuando aparezcan.

- 1- **Pérdida de Espontaneidad:** La espontaneidad viene junto a la flexibilidad. Significa tomar ventaja de las oportunidades del momento tan pronto como aparezcan. Usted no puede planear ser espontáneo. Eso es contradictorio. Pero puede planear ser flexible y esa es la clave. Si sus estrategias de planeación son flexibles, ganará espontaneidad, encontrará muchas oportunidades, y tendrá un camino abierto en su viaje al éxito.
- 2- **Demasiado Fe en el Proceso:** Si pone demasiado fe en cómo va a llevar a cabo sus planes, usted podría estar asustado al pensar en romper sus planes y tratar algo nuevo. Su mente no le permitirá ver los



obstáculos y alternativas que puedan afectarle su oportunidad de éxito. En lugar de moverse hacia adelante, sus planes no se desarrollarán.

- 3- **Falta de Crecimiento:** Si usted no crece, se estancará en un lugar. Para crecer, necesita la estimulación de nuevas ideas, nuevo conocimiento y nuevos métodos. Así que no importa que piense cuán buenos son sus planes cuando los empieza por primera vez, aún debiera permitir que la motivación y la mejoría entren en su camino a medida que germinan nuevos conceptos y empiecen a dar frutos.
- 4- **Preocupación Psicológica:** La planeación sin disciplina puede resultar en una visión muy corta, falta de creatividad e inhabilidad para innovar, dejándole tan frustrado e infeliz como si no tuviera ningún plan. La planeación disciplinada puede remover el estrés y hacer de su viaje un viaje muy agradable.
- 5- **Mantenerse con los Métodos:** Si el hecho de cómo se va a realizar llega a ser más importante que se realice, entonces los métodos, las técnicas y procedimientos gradualmente involucrarán el proceso de búsqueda de la meta y sus sueños por el futuro se esfumarán como un romance veraniego.

Los beneficios de la planeación son mayores que los peligros. Puede evitar estos y otros peligros al mantener una mente abierta y no permitirle convertirse en un adicto al proceso.

INGREDIENTES CLAVES PARA UNA PLANEACION EXITOSA

Siempre habrá una diferencia significativa entre las personas que planean y las personas que confían en su destino variable. Las más grandes diferencias pueden encontrarse en los siguientes rasgos de la personalidad. Los buenos planeadores reflejan estos rasgos; los que no planean no los reflejan.

- 1- **Curiosidad:** Los buenos planeadores toman su tiempo para pensar en cómo las cosas son y lo que parecen ser. Ellos miran hacia adelante y tratan de evaluar sus oportunidades para el éxito contra lo desconocido. ¿Es usted curioso?
- 2- **Creatividad:** Los buenos planeadores buscan nuevas ideas, estrategias y formas de aplicar las viejas ideas en el presente. ¿Es usted creativo?
- 3- **Competitividad:** Los buenos planeadores disfrutan de la competencia intelectual y tienen habilidad verbal. Buscan las partes fuertes y débiles en las ideas de otras personas y prueban las posiciones contradictorias contra las de ellos. ¿Es usted competitivo?
- 4- **Espíritu Práctico:** Los buenos planeadores son realistas, entusiastas y muy pragmáticos en relación a sus oportunidades de éxito. Saben lo que puede hacerse, cuán rápido puede ser completado, y qué tienen que hacer para finalizarlo. ¿Tiene usted espíritu práctico?
- 5- **Confianza:** Los buenos planeadores pueden lidiar con la crítica y el rechazo de cualquier posición. La lógica y la razón les ayuda a perseverar sin importar nada. ¿Tiene usted confianza?
- 6- **Sabiduría:** Los buenos planeadores se mantienen actualizados en todos los campos del conocimiento, especialmente aquellos que tienen efecto en sus metas y objetivos. ¿Trata usted de aprender algo nuevo cada día?
- 7- **Persistencia:** Los buenos planeadores están tan comprometidos a sus planes que son capaces de saltar cualquier obstáculo o amenaza que aparezca en el camino. ¿Sigue usted adelante cuando la situación se torna difícil?

Si usted piensa que le falta uno de estos rasgos, prepare su mente para añadirlo a su repertorio. Ellos le darán la energía que necesita para conquistar lo que usted pensó que eran obstáculos virtualmente imposibles.

Escriba una resolución en el espacio debajo. Intento incrementar mi:



Trate de entender la relación entre la oportunidad, la suerte y la planeación.

EL PROCESO DE PROGRAMACION DE LA SOCIEDAD DE JÓVENES

1- PLANEACION:

- Establezca sus prioridades.
- Comprometa a su personal.
- Formule sus metas y objetivos.
- Obtenga su presupuesto.
- Establezca sus planes y programas.

EJECUCION:

Mantenga las cosas organizadas.
Dirija y motive.
Entrene al personal.
Comuniquese.

EVALUACION:

Evalúe su programa.
Evalúe con el personal.
Evalúe con los Jóvenes.
Evalúe con el líder de Jóvenes de la Asociación o Misión.

PLAÑEE SU HORARIO DE LA SOCIEDAD DE JOVENES

Ajuste su horario al realizar un calendario de planeación y escribir sus metas semanal y mensualmente. Incluya las cosas prioritarias en su lista, y trate diariamente de completarlas tanto como le sea posible. Cuando usted establezca sus metas y halla determinado sus prioridades, será más fácil para usted utilizar su tiempo más sabiamente.

DETERMINE LAS PRIORIDADES DE LA SOCIEDAD DE JOVENES

Si se está sintiendo sorprendido por el número de actividades y deberes en su horario, deténgase y establezca sus prioridades. Analice cada una y decida si es realmente importante.

- *Prioridades Mayores* - Estos deberes son necesarios para que usted alcance sus metas. Por ejemplo, si ha hecho un compromiso personal de mejorar su vida espiritual y ha establecido una meta de 30 minutos diarios, entonces ese "tiempo diario" es una prioridad.
- *Prioridades Menores* - Sería bueno cumplir con estos deberes, pero se podrían hacer luego. Por ejemplo, si dice que haría un bizcocho esta noche para la reunión de jóvenes del domingo, pero hoy es Jueves, podría esperar a mañana o el Sábado en la noche.
- *Prioridades No Importantes* - Estos deberes no contribuyen a sus metas, y mientras usted quiera hacerlos, ellos no NECESITAN hacerse, mañana - o quizás nunca. Por ejemplo, si a usted le gustaría volver a arreglar su colección de estampillas, o si a usted le gustaría reorganizar su recetario pero nunca tiene el tiempo, eso no es un gran problema.



EJERCICIO: PRIORIDADES

Tomado de *Planee su Trabajo, Trabaje su Plan*, por James R. Sherman, Ph. D. Reimpreso con permiso de Publicaciones Crisp, Inc., 1200 Hamilton Court, Menlo Park, California 94025.



Motivando Voluntarios



Hormiguitas

La motivación es el problema de todos. No importan qué hacemos o dónde caemos en tal orden, aún tenemos la necesidad - una necesidad crítica - de motivar a otros.

- Como líder, usted necesita tener éxito en obtener los objetivos de la Sociedad de Jóvenes.
- El Concilio de Jóvenes de su Campo Local quiere que su membresía crezca.
- Usted es un consejero y quiere que los padres de los Jóvenes lleguen a ser más activos en el programa de los Jóvenes.
- Le gustaría motivar a sus Jóvenes para que avancen en sus clases.

Desde el momento que nos levantamos en la mañana hasta que vamos a acostarnos, corremos por docenas de situaciones donde necesitamos motivar a otros. Si usted está frustrado en sus esfuerzos, estudie las próximas páginas sobre cómo motivar efectivamente a otros.

UNA CUESTION DE HABITOS

Cerca del 99 por ciento de todo lo que hacemos es un hábito. La competencia es un asunto de hábito. La concentración es un asunto de hábito. La efectividad, la confianza, la actitud positiva, aún el hábito es asunto de hábito. Mucho del proceso de motivación involucra el cambio de los hábitos de alguien. Aquí está la clave: para cambiar un patrón de hábito, tiene que sustituir un mejor patrón de hábitos.

PROVEE UNA MEJOR RUTA

Para salir de la ruta, provea un mejor camino. Frecuentemente a la gente se le ordena cambiar sus patrones antiguos, sin una alternativa. Si usted quiere que la gente cambie, muéstrele una mejor forma; si usted no lo hace, ellos sólo verán una amenaza - y evitarán y no harán caso de sus cambios propuestos.

Pero usted necesita hacer más que proveer una mejor alternativa; usted necesita mostrarles que es mejor. La gente usualmente es muy conforme con sus patrones y conductas establecidas. Así cuando trate de cambiarlos, necesitará mostrarles que su alcance será mejor para ellos.

CAUSANDO UNA INUNDACION

El cambiar los hábitos es como cambiar el lecho del río. Primero, la corriente fluye alegremente por un lecho establecido. Entonces alguien construye una presa en el lecho. Si no hay algún lecho alternativo, se creará una inundación. ¿Y después de la inundación? La corriente usualmente fluye en el lecho original establecido.

SUSTITUCION DE LAS GOTAS DE LIMON

Cuando trate de cambiar los hábitos de alguien, piense de esa persona como un fumador. Un fumador no cambiará sus hábitos a menos que vea los beneficios del cambio. Y tiene que ser un beneficio desde su propio punto de vista, no del punto de vista de otra persona. Usted puede decirle a un hombre todo el día que el fumar es malo para su salud, pero hasta que él perciba sus advertencias como relevantes, él nunca cambiará.

Pero suponga que un fumador decida cambiar sus hábitos. El probablemente no tendrá éxito a menos que halle un sustituto para sus cigarrillos. Quizás pueda masticar chicle o chupar gotas de limón. Cualquier cosa que elija,



es vital que él tenga algo con que reemplazar sus hábitos de fumar. Si él simplemente se detiene sin tener sustituto, él crea vacío. La naturaleza odia el vacío; se apura en rellenarlo.

GUNG-HO JOE

No hace tanto tiempo, un fabricante se preocupó acerca de la ineficiencia de una de sus líneas de ensamblaje. Los trabajadores habían establecido patrones durante los años, arriesgadamente estableciendo un método pobre de trabajo. Así que el fabricante contrató un nuevo administrador para arreglar las cosas. El administrador fue a trabajar con voluntad - gung-ho entendería su entusiasmo. El volvió a arreglar la línea entera, cambiando el flujo de trabajo para incrementar la productividad.

La productividad disminuyó todo el tiempo.

¿Por qué? Porque el administrador estaba interfiriendo con sus patrones de hábitos. El hizo cambios sin convencer a los trabajadores que el cambio era lo mejor, que sería una ventaja. Así que los trabajadores se unieron, al punto de sabotear la planta.

RECETA PARA EL CAMBIO

Hay dos ingredientes para cambiar un hábito - ambos ingredientes deben estar presentes para hacer el cambio efectivo:

- 1- Sustituya un patrón nuevo más deseable.
- 2- Convenza a aquellos involucrados que el nuevo patrón es de seguro mejor para ambos, los del individuo y el grupo.

SOLO CAMBIE SI EL PASADO NO FUNCIONA MAS

Cuando una persona tiene necesidades no cubiertas, se mantendrá tratando de cubrirlas. Puede tener que ajustar su alcance o constantemente tratar nuevas cosas, pero se mantendrá trabajando. Las necesidades no satisfechas dominarán su vida hasta que se satisfagan. Entonces la persona encontrará el balance y estará satisfecho, o dirigirá sus energías hacia otra necesidad no satisfecha.

EL PROBLEMA DE LAS PERSONAS

Toda la tierra se arrastra con ellos. Se meten en los alimentos. Se mezclan con nuestro trabajo. Influencian nuestros viajes. Algunas veces nos hacen felices, y otras veces nos hacen miserables. ¿Qué son ellos? Son nosotros - la gente. No podemos vivir con ellos - pero no podemos vivir sin ellos tampoco. 90 por ciento de nuestras necesidades de alguna forma, se satisfacen con otras personas: por ejemplo, los alimentos, la estima propia, la seguridad y el sexo.

Necesitamos de cada persona para vivir - para estar cómodos. Eso es verdad en una organización como lo es la vida. Toda cosa crítica para funcionar en cualquier organización, es dependiente de las acciones de los otros. Si es un administrador de negocios, un vendedor, un maestro, o un padre, necesita esta interacción para tener éxito.

Cada administrador depende de sus trabajadores - si no puede influenciarlos, estará en problemas. Tendría que confiar en otros, pero sin la influencia no tendría forma de garantizar que sus propias necesidades sean satisfechas.

LA MOTIVACION ES LA RESPUESTA



Sin motivación no hay cambio, no hay aprendizaje y no hay acción. Sin motivación no hay resultado. Afortunadamente, podemos tener influencia. La motivación está influenciando a las personas a satisfacer sus necesidades. Sin embargo, cuando se satisfacen las necesidades de una persona, es más difícil motivarlas.

MINIMAX

Minimax. Significa minimizar la parte débil y maximizar la parte fuerte. Mientras más minimice lo débil, más fuerte será su grupo. Si maximiza lo fuerte, la gente se motivará increíblemente. ¿Cómo usar el minimax? Hay dos formas:

PASO 1: EVITE ENFATIZAR LAS DEBILIDADES

Si usted pasa tiempo tratando de corregir las debilidades, puede gastar mucho tiempo. Si cuando contrata busca las debilidades, probablemente finalizará en la mediocridad. El enfatizar la debilidad destruye la moral - y esto puede destruir su operación completa.

Por ejemplo, un ingeniero investigador trabajó para una compañía importante. Él era extraordinario haciendo su trabajo, uno de los más brillantes en su campo. Pero tenía una debilidad, y sus supervisores eligieron enfatizarla: se vestía muy mal.

Su departamento era un área de orgullo para la administración. Cuando venían visitantes, ellos siempre los llevaban al laboratorio de investigación. Había hecho contribuciones vitales a la ciencia, y el laboratorio era muy interesante para ser mostrado al público. Pero ahí, en el medio del laboratorio estaba este ingeniero harapiento. Los administradores se sintieron humillados grandemente. Se concentraron en la debilidad y empezaron a aplicar más y más presión en el ingeniero para aumentar su estándar de buen vestir. Pronto, los estándares de vestido se convirtieron en una obsesión, y el asedio de los administradores era molesto e interfería con el trabajo. Una compañía de la competencia, la cual enfatizaba los puntos fuertes en lugar de los débiles, pronto llamó al ingeniero a trabajar con ellos. El empleador anterior del ingeniero está aún pagando por este error.

Este problema no está restringido solamente a los negocios. Mire hacia atrás, a sus años escolares. Casi siempre se enfatizaba lo débil mientras que las partes fuertes se ignoraban. Un niño puede ser grande en matemáticas pero débil en la lectura. Así que ¿dónde se colocó todo el énfasis? Correcto - en la lectura. El niño termina el año como fracasado porque es un mal lector y nunca se le ha dado el chance de crecer en matemática.

PASO 2: CONSTRUIR SOBRE LO FUERTE

No es suficiente evitar el énfasis sobre lo débil. El empleado puede estar contento de saber que usted no está sobre él - pero el ignorar las debilidades no le ayudará a crecer. Así que fortalezca los puntos fuertes. Aprenda a que cuando él lo hace mejor, le ayuda más.

Cuando contrató su empleado, hubo algo extraordinario en él, algo que le hizo decirse a sí mismo: Este realmente puede hacer el trabajo. Siempre mantenga ese principio en su mente. ¿Qué trabajo era el que él podría hacer? El responder esa pregunta le dará una buena guía para fortalecer su punto fuerte. Hágalo.

Como mencionaron algunos ejecutivos Japoneses a Peter Ducker: "Mientras menos sepamos sobre los puntos débiles, mejor será. Necesitamos conocer los puntos fuertes de una persona y lo que puede hacer".

TEORIA DE HERZBERG SOBRE LOS DOS FACTORES

Frederick Herzberg es un científico del comportamiento que observa a las personas y sus relaciones con sus trabajos de una nueva forma. Ha hecho estudios extensos, pidiendo a las personas pensar en las veces cuando se sintieron particularmente bien o mal acerca de sus trabajos.



Herzberg aprendió que el dinero no es el principal motivo de que las personas desarrollen mejor su trabajo - aunque puede ser muy importante como método de obtención de cosas que motiven, tales como el prestigio y el reconocimiento. Aprendió que la seguridad no es el motivador principal y que tampoco crea la atmósfera alegre y brillante en el lugar de trabajo.

En su análisis final, Herzberg mostró que cada administrador debe considerar dos factores distintos cuando trate con los trabajadores: la motivación y el mantenimiento. Ambos son absolutamente necesarios para hacer el trabajo, pero no están directamente ligados.

1- Factores de Motivación: Los factores de motivación satisfarán y motivarán a los empleados. Aunque su ausencia no pueda causar insatisfacción, disminuirá la motivación. Los factores:

- **Logro:** El trabajador necesita sentir que él ha cumplido algo.
- **Reconocimiento:** El trabajador necesita sentir que su logro ha sido notado.
- **Deberes Interesantes:** El trabajador necesita interés en el trabajo mismo.
- **Responsabilidad:** El trabajador necesita sentir que es responsable de sí mismo y de su trabajo. La responsabilidad de nuevos deberes es también importante.
- **Oportunidad de Crecimiento:** El trabajador necesita sentir que él tiene potencial de crecer dentro de la organización.

2- Factores de Mantenimiento: Estos factores simplemente mantienen a los trabajadores en el trabajo - ellos lo mantienen alejado del trabajo. La presencia de estos factores causa satisfacción; su ausencia causa insatisfacción. Su presencia o ausencia no tienen efecto, sin embargo, en la motivación. Los factores:

- **Supervisión:** El trabajador siente que el administrador está dispuesto a enseñar y delegar responsabilidades.
- **Administración:** El trabajador siente que la administración tiene buena comunicación con el trabajador. También, el trabajador se siente bien con la compañía y las pólizas de personal.
- **Condiciones de Trabajo:** El trabajador se siente bien con las condiciones físicas del trabajo.
- **Inter-relaciones:** El trabajador se siente bien con la relación que sostiene con sus compañeros, subordinados y superiores.
- **Estatus:** El trabajador siente que su trabajo tiene un estatus y un rango.
- **Salario:** El trabajador se siente adecuadamente compensado por su trabajo.
- **Vida Personal:** El trabajador siente que su trabajo (horas, transferencias, etc.) no afecta su vida personal.

Los factores de mantenimiento deben lograr para mantener a los trabajadores en el trabajo. Los factores de motivación pondrán al trabajador a hacer el trabajo mejor. El administrador sabio usará ambos factores para mantener efectivamente y mejorar la satisfacción y ejecución del trabajador.

NECESIDADES HUMANAS

Mientras más entendamos las necesidades de motivación, usted se podrá convertir en un motivador más efectivo. El sentido de la motivación es satisfacer necesidades. Si las necesidades de una persona se satisfacen, esa persona está totalmente satisfecha con su situación y no es abierta a ningún tipo de cambio. La



persona satisfecha es generalmente motivada por sí mismo - pero si es motivada por sí mismo, será muy difícil de motivar. Pero ¿quién en el mundo está totalmente satisfecho? Probablemente nadie. Mientras más necesidades no satisfechas tiene una persona, más puede ser motivada a satisfacer esas necesidades.

Considera su personal de la Sociedad de Jóvenes, a los Jóvenes mismos, y a sus padres: ¿qué necesidades tienen que usted pueda ayudarles a satisfacer? Mientras satisface sus necesidades, ellos se convertirán hacer lo que usted quiera que ellos hagan. Las necesidades humanas se clasifican en varias categorías:

NECESIDADES PSICOLOGICAS

Las necesidades psicológicas son esenciales para el bienestar de una persona. Ellas lo mantienen vivo. La persona necesita aire, agua, dormir, refugio, eliminar desechos y actividad física. Una persona puede pasar 60 días sin alimento, o sin agua por siete días. Pero una persona no puede vivir sin oxígeno por más de 3 minutos.

Si una necesidad fisiológica no se satisface, la persona utilizará sus energías para satisfacerla. En 1943, el Ejército de los Estados Unidos condujo un estudio para ver cuán vital eran las necesidades fisiológicas. Gradualmente se dejó de alimentar a los voluntarios hasta que perdieron peso, solamente dos tercios de su peso. Se les dio mucho alimento, pero no contenía suficientes nutrientes. Mientras progresó el experimento, las acciones de los hombres cambiaron dramáticamente. La alimentación llegó a ser el centro de la conversación. Pasaban mucho tiempo hablando acerca de las comidas que habían disfrutado en el pasado. Describían sus comidas favoritas con gran detalle. Cuando sus esposas los visitaban, los hombres estaban más interesados en hablar sobre alimento que en el sexo. Se removieron las fotos de los casilleros y se sustituyeron por fotos de comidas suntuosas.

Cuando aún una necesidad fisiológica no se satisface, comienza a dominar los pensamientos y acciones de una persona. Es difícil para un administrador motivar al trabajador hambriento. Pero cuando se satisface el hambre, como eventualmente pasó con el experimento anteriormente descrito, el trabajador puede concentrarse en otras cosas.

NECESIDADES DE SEGURIDAD

Aún el tipo más macho tiene aversión al peligro. Las amenazas hacen fluir la adrenalina. Cuando nuestra seguridad se amenaza, tomamos pasos decisivos y determinados para volver las cosas a la normalidad otra vez.

La necesidad de seguridad puede ser en el área de alto crimen. Mientras se acrecienta el crimen, la productividad de la comunidad disminuye. ¿Por qué? Porque la gente se preocupa más por su seguridad que por trabajar efectivamente. Si alguien se muda a un área más segura, su producción probablemente se incrementará. Si un empleado que le teme a las alturas obtiene un trabajo en un andamio, cuidado! Su productividad disminuirá mientras él se esté concentrando en protegerse a sí mismo.

NECESIDAD DE PERTENENCIA

Todos necesitan sentirse amados y aceptados. Todos queremos ser parte del grupo. El agruparse es un instinto social.

Algunas compañías se aprovechan de esta necesidad. Los Japoneses lo hacen y los resultados son muy impresionantes. Desde que las personas necesitan unirse a un grupo; muchas firmas extranjeras hacen de la compañía un grupo. Ayudan a sus empleados a identificarse con la compañía y se sienten parte importante de ella. Mientras más sienten que pertenecen a la compañía, menos sentirán deseo de pertenecer a grupos externos.

El Dr. Harry Spock, un conocido psiquiatra, identificó la intensidad de esta necesidad: "La soledad es quizás la más llevadera de todas las emociones humanas".



NECESIDAD DE CONTROL

El control nos permite sentir nuestra existencia y ordenar las cosas. La gente busca un entendimiento de Dios y la religión por esta razón. Buscan conocimiento y competencia. El desarrollo de hábitos surge del deseo del orden.

Cuando una persona ve un retrato colgando de lado, casi siempre deseará arreglarlo. La necesidad de orden está profundamente arraigada y es difícil resistirse.

El control también puede verse en la investigación de las personas por su nicho en la vida. El nicho representa orden; ayuda a la persona a desarrollar competencia en áreas particulares; le ayuda a ganar control de esa porción de su vida.

NECESIDAD INDIVIDUAL

Todos necesitamos ser reconocidos como individuos únicos. Una joven 'se había movido a una nueva escuela secundaria y se le dificultó hacer nuevos amigos. Nadie sabía quien era ella. Entonces un día comió un gusano a propósito. Esto la estableció como única. Después de esto, todos le hablaban, y fue más fácil para ella hacer amigos.

NECESIDADES POTENCIALES

No importa cuán lejos nos levantamos, siempre hay otros pasos que podemos tomar. El progreso es un viaje, no un destino. Todos tenemos potencial interno, y la necesidad de ello es básica: todos necesitamos progresar y desarrollarnos. Abraham Maslow llamó a esta necesidad la *actualización propia*. La gente necesita sentir que se convierten en lo que deben convertirse. La clave es convertirse; simplemente mantener una existencia no es suficiente.

El *ficus benjamina*, un árbol indio de higos, crece a alturas impresionantes en la India. Cuando se importó a los Estados Unidos, se plantó en pequeños envases y se mantuvo en ambiente interno, cerrado. Como resultado, el árbol llevado a Estados Unidos es un árbol que solamente crece en pequeños envases.

Si la gente se coloca en envases que son muy pequeños para su potencial, su crecimiento será siempre detenido. Sus necesidades de desarrollo serán ahogadas, y nunca llegarán a ser lo que potencialmente hubieran sido.

Un señor mayor de una compañía observó como un adolescente fue contratado para ayudar en la empresa. "Miren ese chico", dijo el señor. "El se queja en voz baja todo el tiempo y no parece muy brillante. Nunca llegará a mucho". Pero la compañía permitió a sus trabajadores a desarrollar su potencial - y ahora este muchacho (ya no más un muchacho) dirige la compañía. ¿Qué pasó? ¿Estaba equivocado el señor en su declaración? Probablemente no. Si el chico habría mantenido como era cuando empezó en la compañía, nunca hubiera hecho mucho con su vida. Pero cambió. Se desarrolló a sí mismo y desarrollo su potencial. Cuando se toman en cuenta esta necesidad, nadie en ninguna otra compañía puede hacer lo mismo.

NECESIDADES DE CAMBIO

Sin cambio, nos atrofiarnos y decaemos. Aquellos que pasan sus vidas tratando de crear una ambiente seguro y estable, terminan construyéndose así mismos una prisión. Todos necesitamos nuevas experiencias constantemente; necesitamos movimiento emocional, social e intelectual.

Una chica creció en un ambiente atrofiado - sus padres constantemente la protegían de nuevas experiencias. Se le proveyó de todo - ella no tenía que aprender a hacer nada. Sus padres pensaron que estaban haciéndole un favor, protegiéndola del dolor y el sufrimiento. Pero en realidad, el ambiente estéril fue negando sus necesidades básicas. Cuando la chica dejó la casa para ir a la universidad, tuvo un ataque de nervios. Era



incapaz de enfrentar el cambio repentino. Hasta este día, tiene dificultad de satisfacer sus necesidades más básicas.

La universidad McGill condujo una serie de experimentos para ilustrar la importancia de nuevas experiencias. Cada persona fue colocada en un cuarto pequeño, donde permaneció todo el día, excepto cuando tenía que ir al baño. Las personas que desarrollaban el experimento controlaron los ambientes para que hubiera poca estimulación sensual por varios días - vistas monótonas, sonidos, gustos. Entonces descubrieron que cuando a los voluntarios se les privaba de nuevos estímulos, empezaban a hablar y a cantar consigo mismos. Mientras continuaba la privación, empezaron a alucinar. Cuando el cerebro no recibe estímulos, los hace él mismo.

Las nuevas experiencias son una vital necesidad para poder expresarse a sí mismo en muchos niveles. Un trabajador con un trabajo monótono pasará su tiempo soñando despierto en lugar de poner atención a su trabajo. Pero cuando se estimula en el trabajo, su desarrollo - y producción - aumentarán.

NECESIDADES DE LIBERTAD

Una necesidad básica es sentir que uno está en control de su propio destino. Necesitamos sentir que tenemos elecciones y flexibilidad. Aún los niños pequeños necesitan control. A ellos les gusta hacer sus propias decisiones acerca de sus propias vidas. En los primeros años, tratarán de alimentarse a sí mismos (aún si hace un desastre total), vestirse a sí mismos, y escogen cuándo ir a la cama. Los adultos, por supuesto, no son diferentes; ellos también quieren sentirse libres de hacer sus propias decisiones.

Si los músculos no son usados, ellos se atrofiarán y debilitarán. Por otro lado, si la voluntad no es ejercitada, el alma se atrofiará y debilitará. La personalidad no tiene balance, y las necesidades no satisfechas por libertad y control dominan hasta que la situación se rectifique.

LA MOTIVACION ES SATISFACCION DE LA NECESIDAD

Cuando se considera cómo motivar al personal de la Sociedad de Jóvenes al satisfacer sus necesidades, recuerde: cuando usted pide a alguien ser voluntario, no solamente está involucrando su mano - el resto de la persona viene con ello.



Jesús mi Capitán

¿QUE MOTIVA AL MOTIVADOR?

El trabajo del Director de Jóvenes es motivar a las otras personas. ¿Quién motiva al motivador? Según los motivadores suben la escalera, pocas personas los motivan a ellos. Dos cosas pueden pasar: O permanece el Principio de Peter y el director vacila sobre su cabeza, o él se motiva a sí mismo al éxito. La primera respuesta deletrea el fracaso. Pero si una persona llega a motivarse a sí mismo en el sentido más verdadero de la palabra, puede hacer lo que quiera hacer. En ese punto puede efectivamente motivar a otros.

¿Cómo el motivador se convierte en motivador de sí mismo? Toma esfuerzo, pero los métodos son fáciles de encontrar. El mismo método usado para motivar a otros puede ser usado para motivarse a sí mismo. Solamente hay una diferencia: aplicar los factores motivacionales internamente, no externamente. Al aplicar las ideas en esta sección, cualquiera se convierte en un motivador completo de sí mismo, dependiente de nadie. En ese punto, será capaz de motivar a otros como nunca antes.

Conocimiento	+	Estrategia	+	Habilidades de Estrategia	=	Resultados Deseados
Conoce cómo usar gente técnica, afuera		Establece regularmente, claro y fuerte sigue metas.		Resuelve problemas bien, planea a corto y a largo plazo.		La principal razón de hacer lo que hace - resultados -



SECRETOS PARA LOS MOTIVADORES

Cuando la gente se siente bien consigo mismo, es más fácil para ellos ser motivados. ¿Por qué? Porque cuando tienen estima propia alta, no se preocupan acerca de cómo se relacionan con el mundo. No se preocupan acerca de lo que otros piensen de ellos. Ellos “lo tienen todo”. Los demás se beneficiarán de su confianza propia. Aquí hay algunas formas de ayudar a las personas a sentirse bien consigo mismas:

En la conversación, sea casual o formal, brindarles atención. Esto les ayuda a ver que son importantes para usted. Cuando pasa una responsabilidad, hágalo a su manera.

No la tome de vuelta si cree que las cosas no marchan bien. Involucra a los trabajadores en la resolución de conflictos con los compañeros. Aprenda a expresar sus sentimientos honestamente, y deje que los trabajadores hagan lo mismo. Admita cuando cometa errores. Deje que cada trabajador se exprese a sí mismo con creatividad dentro de los parámetros que su trabajo le permita. Busque lo bueno en una persona, no lo malo. Muestre a sus trabajadores que usted confía en ellos. Evite las comparaciones entre los trabajadores. Sea justo. Separe al trabajador de sus actos. Cuando haya un problema, deje que el trabajador conozca que usted no está de acuerdo con lo que hizo, ni con él como persona. Comparta la toma de decisiones. No requiera más de lo que el trabajador sea capaz de dar; si él no puede medirse con los estándares del club, estará haciéndole un favor a todos al ayudarlo a trabajar en otro asunto. Evite el favoritismo. Sea amable y considerado. Establezca reglas - y sea consistente con ellas.

Tomado de *Motivando a las Personas*. Por Kurt Hanks. Reimpreso con permiso de Publicaciones Crisp, Inc. 1200 Hamilton Court, Menlo Park, California, 94025.



EJERCICIO:
QUIZ

Encontrar Tú Propósito

Definición de Propósito: Algo que nadie establece ante sí mismo como un objeto a ser obtenido, un fin o algo a mantenerlo siempre en la vista.

Webster.-

La misión, los valores, el llamado, el significado, la pasión - estas son palabras que describen las necesidades humanas para identificar y expresar nuestro propósito. El encontrar un propósito es una búsqueda espiritual - usando los talentos dados por Dios para servir a los demás. Representa su habilidad para conectarse con algo más que usted.

Satisfacer una pasión es expresar sentimientos profundos. La pasión no es intelectual o racional. Viene del corazón - un llamado. No piense sobre cuál es su propósito. Usted no se lo imagina, lo experimenta. La pasión le inspirará a tomar acción. Una vez identificado, demanda una respuesta. Si no escuchamos, sufrimos estrés, fatiga, frustración o insatisfacción. La pasión compele y crea una sensación interior de urgencia.



¿QUE ES EL PROPOSITO?

De vez en cuando, usted conoce personas cuyo trabajo es inspirado. Exudan entusiasmo. Parecen preocuparse genuinamente de lo que hacen, las personas con quienes trabajan y las personas a las cuales sirven. Expresa un gozo que parece venir desde adentro; no es forzado o superficial. A si alrededor, se siente su autenticidad y cuán genuinos son, y no cree que están haciendo un papel.

Cuando usted conoce estas personas, piensa que su trabajo es consistente con su propósito. Podría decir que están trabajando “a propósito”. Ellos saben por qué están aquí, y quieren hacer la diferencia. Su claridad y foco los hace permanecer más arriba de la muchedumbre.

¿Quiénes son esas personas? Puede ser cualquier, un padre, maestro, ejecutivo, mecánico, secretaria, o una persona miembro del personal de Club de Conquistadores, no importa. Lo que importa es que ellos lo hace con un propósito en mente.

La satisfacción en el trabajo y la satisfacción vienen del corazón y las emociones del individuo. En otras palabras, dos miembros del personal del Club de Conquistadores pueden hacer el mismo trabajo, uno tiene un asignación mientras que el otro influye en la vida de otras personas. Uno se siente estresado, mientras que el otro se siente emocionado, con energía y animado. La diferencia entre ellos es que uno está cumpliendo su propósito y el otro no.

Piense en las personas en su vida que parecen amar lo que hacen. Escriba sus nombres y describa que hay con ellos que le hace pensar que saben y viven su propósito.



EJERCICIO:
PERSONAS QUE AMAN LO QUE HACEN

SIMBOLIZANDO LA PASION

Piense en la pasión como un deseo ardiente, y use una llama para simbolizarlo. Es más fácil simbolizar su pasión que describirla en palabras. Los símbolos hablan al lado correcto del cerebro, donde se experimenta la pasión. Hay muchas razones de por qué una llama es usada como un símbolo:

- **Un fuego proporciona calor.** Cuando usted está rodeada de personas que están viviendo su pasión, usted nota que ellos son cálidos. Los siente disfrutando su trabajo y sirviendo a las personas alrededor de ellas.



- **Un fuego brilla con la luz.** Cuando usted vive su vida con pasión, usted es una fuente de inspiración. La luz significa verdad, sabiduría y conocimiento. Todo esto es apropiado para una vida vivida con un propósito. Seguir su pasión es vivir su verdad y entenderla, desde adentro, con un compromiso personal. Muchas personas pueden tratar de vivir la verdad de sus padres, amigos o supervisores, y esto solamente le llevará a la insatisfacción. La pasión es un don espiritual del Señor para cumplir su voluntad en su vida.
- **Un fuego es consumidor y poderoso.** Cuando usted conoce su pasión, usted encuentra que puede consumirlo. Irónicamente, es una gran meta. ¿Ha intentado hacer un fuego de una vela? Fácilmente puede obtener una llama de una chispa. Después de un tiempo, todo lo demás desaparece y usted parece emerger de la llama. Esta unidad, o sentido de unidad, es un recordatorio de la experiencia espiritual en la cual no estamos más separados de la voluntad de Dios. Cuando usted está completamente alineado con su propósito, su talento será dirigido por el Espíritu Santo, esparciendo el aroma del deseo de Dios para con su vida.

¿PROPOSITO O SIGNIFICADO?

¿Hay alguna diferencia entre el propósito y el significado? Si! Usted puede tener una vida significativa dependiendo de si cree o no que tiene un propósito. El significado es lo que usted une a un evento, persona o situación. Usted puede tener un trabajo significativo, no importa lo que hace, si usted decide hacerlo significativo. Adscribir significado es un acto racional de la parte izquierda del cerebro. Una historia bien conocida que hace esta distinción clara. Dos albañiles estaban trabajando cuando vino un visitante. Curioso, el visitante preguntó al primer albañil qué estaba haciendo. El contestó que estaba cortando una piedra. Entonces preguntó al segundo albañil lo mismo. Su contesta fue: “Estoy construyendo una catedral”. El segundo hombre tenía un trabajo significativo.

El propósito es muy diferente. Usted no reparte el propósito. Es algo que fluye desde dentro. El propósito es el potencial que usted tiene, tanto como la semilla tiene el potencial de convertirse en un árbol. El propósito es lo que usted está llamado a hacer. Es una parte de su ser. El propósito es su expresión de la asignación divina a su vida, dada a usted por el Espíritu Santo.

El significado y el propósito son ambos importantes. Piense en el significado de su vida. Piense en su pasado y recuerde sus experiencias más significativas. ¿Qué pasó? ¿Por qué fue ese evento más importante para usted? ¿Qué impacto ha tenido esta experiencia en su vida?



EJERCICIO:
PROPOSITOS



Tomado de *Encuentre Su Propósito*, por Barbara J. Braham, Reimpreso con permiso de Publicaciones Crisp, Inc., 1200 Hamilton Court, Menlo Park, California 94025.

ANEXO

110 tips para dirigir jóvenes.

1

Toma fotografías (o filma) siempre las actividades de tu grupo de jóvenes. Ponlos en el boletín o en el mural de la iglesia. Deja que los jóvenes hagan buenas tomas.

2

Suscríbete a una revista popular que circulan en forma secular. Ello te ayudará a mantenerte actualizado de las cosas juveniles que están ocurriendo.

3

Usa mucho el correo. Envía tarjetas de cumpleaños y personales, notas de estímulo a cada joven. Envía tarjetas postales y propaganda con regularidad.

4

Usa investigaciones y cuestionarios para saber lo que los jóvenes piensan regularmente

5

Comparte y ten compañerismo con otros ministros y trabajadores de jóvenes. Organiza reuniones periódicas para compartir ideas. Esto puede proveer grandes recursos para ti.

6

No hagas tu reunión en un salón muy grande para tu grupo de jóvenes. Si tu grupo es pequeño, reúnete en un salón de tamaño apropiado. Esto causará que los jóvenes se sientan más acogidos. Procura que el lugar de reunión sea confortable y este decorado.

7

Evita hacer promesas, a los papás, que no puedas cumplirles.

8

Consigue una máquina contestadora de teléfono para tu grupo de jóvenes. Instala una línea para que a través de esa máquina puedan obtener avisos y sea así un centro de información. La gente podrá llamará a cualquier hora y recibirá información de los eventos próximos y actividades por hacerse. Los papás apreciarán esto.

9

Dale a los muchachos la oportunidad de reflejar lo que han aprendido después de cada reunión. Pídeles que escriban Aprendí... o discute en grupos pequeños lo que han aprendido.

10

Nunca ignore una distracción durante una reunión. Cuando una distracción ocurra, reconócela, en la



mejor manera de volver a captar la atención del grupo.

11

Pide a los jóvenes de tu grupo que juntos hagan un anuario. Que incluyan fotografías y artículos de todas las actividades. Esto proveerá de un buen recuerdo de los eventos que compartieron como grupo.

12

Prepara un buen manual de descripción de tu trabajo y sujétate a él.

13

Si tu grupo es pequeño, trabaja junto con otros grupos en algunas cosas. Comparte tus recursos. Comparte costo y gastos. No temas invitar a otros grupos de jóvenes a alguna de tus actividades, aún si son de otra denominación.

14

Siempre enfrenta los problemas como vengan. No esperes que se vayan por sí solos, nunca lo harán.

15

Organiza una cadena telefónica que ayude a correr la voz de los eventos por efectuarse. Si diez jóvenes le llaman a otros diez cada uno, podrás comunicarte con cien jóvenes en una sola noche. El contacto personal es siempre el más efectivo.

16

Si tu iglesia no tiene una buena Biblioteca, empieza una. Esta crecerá cada mes. Incluye libros para niños, adolescentes, jóvenes, papás y líderes.

17

Permite que los jóvenes de tu grupo escojan a un adulto cada uno, para que sea su padrino o socio de oración o patrocinador, es fácil en listar a esos adultos cuando sepan que fueron escogidos por los mismos adolescentes.

18

Permite que los jóvenes de tu grupo escojan a un adulto cada uno, para que sea su padrino o socio de oración o patrocinador, es fácil en listar a esos adultos cuando sepan que fueron escogidos por los mismos adolescentes.

19

Reúnete regularmente con tu grupo de voluntarios y patrocinadores para entrenamiento, oración y compañerismo.

20

Periódicamente haz un alto y toma tu tiempo por una semana para ver por donde estás marchando.

21

Siempre llega al templo o al lugar de reunión temprano para saludar a los jóvenes y a sus padres conforme vayan llegando. Quédate hasta tarde para despedir a todos.



22

Desarrolla programas que reflejan las necesidades, intereses y el nivel de energía de la gente joven de tu grupo, no la de los adultos que trabajan con ellos.

23

Toma dos días fuera de tu oficina para prepararte para los tiempos muy ocupados durante el año.

24

Invita a los estudiantes de alguna escuela cercana para que participen de una cena en su honor. Que cada uno hable de sus metas o deportes favoritos e invítalos a un evento deportivo. Dales una constancia o diploma por ser jóvenes escogidos para esa cena.

25

Planea una actividad mañanera (de madrugada) o una velada nocturna. Habrá pocos conflictos y los muchachos disfrutarán la aventura.

26

Desarrolla metas realistas y buenas expectativas. No dependas de resultados inmediatos para determinar el éxito o la falla. La cosecha es al final del tiempo, no al final de tu reunión. Los resultados reales vienen más tarde. A menudo muy a la larga.

27

Ve a comer con otro líder de jóvenes (de otra iglesia o de una organización para eclesiástica). No hablen acerca de los muchachos.

28

Cuando planees actividades para tu grupo de jóvenes considera las horas de la tarde entre 15:00 y 17:30. muchos jóvenes no tienen nada para hacer dentro de esas horas y no tienen supervisión a causa de que sus padres trabajan en ese lapso.

29

Prevé todo. Nunca uses una película que no hayas visto o invites a un conferencista que no hayas oído. Tus jóvenes no deben ser tratados como conejillos de indias.

30

Procura conocer a los padres de tus jóvenes. Aprende sus nombres y úsalos.

31

Toma tiempo para leer diferentes libros de reciente publicación cada año. trata de leer un libro acerca del ministerio juvenil, un libro acerca de la administración del tiempo, uno de los clásicos y un par de novelas populares.

32

Encuentra caminos positivos a través de los cuales tus jóvenes se involucren en la vida de la iglesia no sólo en la vida del grupo juvenil. Procura que sirvan en comisiones o comités, que trabajen con niños, o participando en la adoración, o con el grupo de ancianos o diáconos de la iglesia, o en algunos eventos o reuniones. Evita crear tu propia Elite.



33

No tengas miedo de sonreír y reír un montón.

34

Visita a cada uno de tus jóvenes en su casa. Nota como está decorada su habitación y que es lo que ellos tienen a la vista. Esto te dará una buena opinión de tus jóvenes.

35

Imprime un tarjeta o un folleto que describa a tu grupo de jóvenes y sus actividades. Incluye fotos, descripciones breves, horas y locales (si lo sabes) y pon estos folletos a disposición de los padres, de los miembros del grupo y de jóvenes que no están familiarizados con el grupo.

36

Planea al menos dos retiros anuales. Un día en un retiro equivale a todos los domingos de un mes.

37

Deja que los jóvenes sean jóvenes. No esperes que actúen como adultos. Si lo haces ellos siempre te desilusionarán.

38

Nunca canceles un evento o una reunión porque no hubo muchos jóvenes. Quizá tengas que adaptarte o cambiar los planes, pero no regreses a nadie a casa.

Deja que aquellos que llegaron al evento o reunión sepan que son tan importantes como aquellos que no vinieron.

39

Escucha la música que tus jóvenes escuchan, de vez en cuando. Diariamente hay programas radiales que te ayudarán a estar al corriente. Discute de la música en una manera positiva con tus jóvenes periódicamente.

40

Toma un curso de primeros auxilios. Anima a otros miembros de tu equipo de trabajo a que lo hagan también.

41

Mantén un archivo de referencia para casos de crisis de consejería. Si no te sientes seguro de ti mismo no vaciles en enviar a tus jóvenes a profesionales que tengan la capacidad y experiencia adecuada.

42

Ofrécete para ser capellán voluntario en la unidad de adolescentes o jóvenes de un hospital de un programa de apoyo en la recuperación del alcoholismo o las drogas.

43

Consigue libros de ideas para actividades juveniles. Nunca podrás usar todas las ideas, pero la próxima vez que necesites una, tendrás un buen número de donde escoger.

44

Establece un closet de vestuarios, ropa vieja, y demás cosas de apoyo, que puedas usar para sketches y



juegos. Pide a la gente de la iglesia que done ropa cómica, y otros artículos. Muchos artículos puedes hallarlos en una tienda económica.

45

Muéstrate disponible. No le des a los jóvenes la impresión de que estás muy ocupado para ellos.

46

Cuando alguien te ayude con un juego enfrente del grupo, no hagas burla de él. Usa rompehielos y juegos adecuados para levantar el ánimo y edificar a los jóvenes.

47

Ten una diversión o algo que te interese. Aprende a tocar un instrumento musical, inicia una colección de algo o practica un nuevo deporte.

48

No hagas todo tu solo, aunque tú lo puedas hacer mejor. Aprende a delegar

49

Ten siempre al menos un programa juvenil a mano, para usos de emergencia. Será muy útil cuando no se presente tu conferencista o no llegue a tiempo la película que ibas a proyectar.

50

Pídele a los adultos de tu iglesia que adopten un adolescente conociéndolo, orando por él, invitándolo a comer, etc. con regularidad.

51

Si tus cantos favoritos no están en un himnario, escribe la letra en acetatos o transparencias y proyéctalos al momento de cantarlos.

52

No descuides a los lentos de tu grupo. Préstales la misma atención que a los listos .

53

Invita al pastor de la iglesia a que asista a alguna actividad de tu grupo ocasionalmente.

54

Enseña a tus líderes con tu propio ejemplo hacer jugadores - entrenadores en el ministerio.

55

Mantén informados a los papás. Publica un boletín para padres u organiza reuniones periódicas para padres en las que puedan hacer preguntas. La falta de comunicación con los papás puede afectar seriamente el ministerio.

56

Usa parejas de adultos como patrocinadores. Dale a los muchachos ejemplos de gente que llevan años de casados y tienen mayor experiencia.



57

Consigue un directorio de recursos de alguna editorial juvenil. Es algo así como la sección amarilla para el ministerio juvenil. Te ahorrará horas cuando quieras encontrar un buen recurso para cualquier situación.

58

Pon un meta para cada actividad y ve si la alcanzaste. Esto te dará dirección para todo lo que hagas.

59

Desarrolla buenas descripciones de trabajo para tus líderes voluntarios. Asegúrate de que ellos sepan exactamente que se espera de ellos y que no. Provéeles buenos recursos para la tarea que les has encomendado hacer.

60

Procura pescar a tus colaboradores haciendo algo bien. Dales un reconocimiento y un cumplido por hacer las cosas bien.

61

Asegúrate que cada reunión o actividad estén bien organizadas. Esto les hará saber a los jóvenes que son importantes, y reducirá los problemas de disciplina.

62

Conduce sesiones de tormenta de ideas con tus jóvenes para fomentar la creatividad.

63

Nunca uses palabras elevadas o términos religiosos, ni modismos que los jóvenes no puedan entender.

64

Di algo positivo a cada uno de lo jóvenes. Di algún cumplido cuando estén solos o en grupo, o enfrente de otros. Esto les ayudará a tener una buena autoestima.

65

Cuando tus jóvenes tengan algún defecto, como complejos, tartamudeo, sobrepeso, o de personalidad, nunca supongas que ya están recibiendo ayuda.

66

Cuando hables con los jóvenes, usa ilustraciones personales para mantener un mensaje activo. Las ideas abstractas necesitan ejemplos concretos.

67

Nunca uses materiales sin antes adaptarlos a las necesidades de tu grupo. Los escritores del material no conocen a tus jóvenes, tú sí.

68

Ten un sitio para guardar dibujos, cartulinas, ilustraciones, formatos y moldes de letras que algunas veces puedas necesitar. Esto puede ser usado para diseñar tus propias publicaciones y anuncios.



69

No te preocupes por el crecimiento numérico. Tamaño no es igual a éxito.

70

Ten un tablero personal en tu oficina en el cual pongas las fotografías de tus amigos, jóvenes del grupo, tarjetas postales, y otras cosas que coleccionas. A los muchachos les encanta mirar y esto da un vislumbre de tu personalidad.

71

No tomes muy en serio tus circunstancias. Nada es tan malo como piensas que lo es, y nada es tan bueno como crees.

72

Aprende a decir: No lo sé. Los jóvenes aprenderán a escucharte mejor que cuando dices que todo lo sabes.

73

Siempre reconfirma cualquier reservación del grupo en autobús, avión, etc., hazlo un día antes del evento.

74

Evita duplicar reglas u órdenes para los consejeros, miembros del equipo y para los jóvenes del grupo. Cualquier cosa que funcione para los muchachos, funcionara para tu equipo de trabajo. (No des privilegios a nadie).

75

Trata con las causas, no con los síntomas, cuando estés enseñando. En lugar de pelear o predicar en contra del comportamiento de una forma determinada, encuentra cuál es la causa del comportamiento que deseas corregir.

76

Asiste a algún evento nacional, regional, ya sea un seminario, congreso o taller, o a algún evento de entrenamiento acerca del ministerio juvenil, por lo menos una vez al año. Nunca pienses que ya lo has aprendido todo.

77

No hagas promesas que no puedas cumplir. No hagas ofertas que no puedas llevar a su realización.

78

Mantén unos cuantos juegos, dinámicas, o artículos recreativos en la cajuela de tu automóvil siempre. Nunca sabes cuando vas a necesitar un balón, un globo, o un disco volador de plástico.

79

Asegúrate de tener siempre un adulto y una dama adulta trabajando en apoyo con tu grupo de jóvenes.

80

Siempre, sirve refrigerios en tus reuniones y actividades. Es algo fácil de hacer y a los jóvenes les gusta. Esto hace que permanezcan un rato más para mantenerse en contacto personal.



81

Saca provecho de las películas gratuitas que ofrecen las Bibliotecas, videotecas o casas de renta de vídeo, cuyos temas son adecuados tales como: Aborto, SIDA, Eutanasia, Pena de Muerte, etc.

82

No te preocupes por los problemas. En lugar de ello, provee buenas oportunidades para que cada uno de estos.

83

Mantén un archivo en el que guardes datos de cada joven. Consigue información familiar y personal, estadísticas importantes, fotografías, notas de entrevistas personales, observaciones y demás información que sea útil. Mantenla a nivel confidencial. No solamente beneficiará tu ministerio sino que será un hermoso regalo para tu sucesor.

84

Cuando trates de mejorar la Iglesia, empieza contigo.

85

Evita aconsejar a alguien del sexo opuesto en un lugar privado. Si tienes que aconsejar a gente del sexo opuesto, evita rumores y mal entendidos desafortunados reuniéndote con esa persona en un lugar público o a la vista de los demás.

86

Ten un grupo de adultos a los cuales puedas recurrir para pedirles asesoría o apoyo. Tu necesitas la responsabilidad y el apoyo que esto provee.

87

Ten un grupo de adultos a los cuales puedas recurrir para pedirles asesoría o apoyo. Tu necesitas la responsabilidad y el apoyo que esto provee.

88

Nunca reveles una confidencia que un joven o sus padres te hayan compartido. No importa cuan bien intencionado puedas ser, el hacerlo siempre traerá resultados desastrosos. Hay excepciones tales como situaciones que pongan en peligro una vida, pero estas excepciones son raras.

89

Lleva a tus líderes a un retiro para hacer planes y para integrarlos en equipo

90

Graba el vídeo de la final de un campeonato deportivo y muéstralo al grupo, si puedes conseguirla, en una pantalla gigante, invitando a muchos amigos.

91

No trates de entrometerte en la vida de jóvenes donde puedes no ser bienvenido.

92

Si tienes jóvenes que tocan guitarra, déjalos que toquen durante la alabanza. Esto no sólo edificará su



confianza y habilidad para el liderazgo, sino posiblemente mejorará su canto.

93

Visita las escuelas donde estudian tus jóvenes. Si es posible, preséntate al director, maestros y entrenadores. Permite que sepan quién eres.

94

Mantén como prioridad el memorizar los nombres de los jóvenes. No los podrás ministrar en tanto no los conozcas ni sepas sus nombres.

95

Evita disciplinar a los jóvenes enfrente de los demás. Es mejor manejar los problemas disciplinarios en privado y frente a frente.

96

Consigue una lámpara de repuesto del proyector que usas para exhibir tu próxima película o transparencias.

97

Aprende el arte de la espontaneidad. Llama a algunos muchachos e invítalos a la playa contigo, o a una caminata, o a ver una película. Organiza una gran fiesta, pijamada o similar, en tu casa. Haz algo impredecible. Las sorpresas siempre son agradables.

98

No confíes en las instalaciones del campamento o de cualquier lugar que vayas a usar. Siempre visita el lugar antes de promoverlo o publicitarlo. Pregunta acerca de las facilidades, flexibilidad, costos adicionales, disponibilidad de espacio extra. Come allí si es posible, para probar.

99

Cuando dirijas una discusión, abstente de hacer comentarios positivos o negativos cuando los jóvenes estén dando sus opiniones. Permanece tan neutral como sea posible. Esto animará la apertura y la honestidad.

100

Aprende a decir NO. Toma tiempo para tu familia, tus intereses y tu crecimiento personal.

101

Reúnete , de vez en cuando, en la casa de algún miembro de la directiva para que ellos puedan ver, de primera mano, como está el grupo de jóvenes.

102

Sácale provecho a la TV. Graba y discute programas de buena calidad. Discute y evalúa los programas que son más populares con los jóvenes.

103

Haz que tu grupo de jóvenes provea café o refresco y donas, o una ensalada, después del servicio de alabanza de la Iglesia. Lo pueden hacer como una cortesía o con el fin de recaudar fondos.



104

Consigue un calendario en blanco que te permita planear las actividades de tu grupo al menos con un año de adelanto. Si no sabes hacia donde vas nunca llegarás.

105

Aprende a escuchar. Aprende a retener tu opinión en todo, antes de tiempo, y escucha solamente, así podrás ser más útil.

106

Haz que tu grupo se involucre, al menos, en un proyecto de servicio al año. Los proyectos de servicio no sólo le dan a los jóvenes la oportunidad de hacer una contribución positiva a la vida de otra persona, sino que permiten incrementar la comunión entre ellos.

107

Monta una obra al año. Esto da a los jóvenes la oportunidad de usar su talento y estar a la vista del público.

108

Comienza un ministerio en el Reclusorio Juvenil de tu localidad. Ofrece ayuda al Capellán ya sea con consejería o en los cultos de capilla, si es que los hay. Si no los hay establece uno a la semana.

109

No temas ser ejemplo para tus jóvenes. Cuando puedas, toma a un joven contigo. Deja que sea un testigo de tu vida, de las cosas comunes y de cada día, tales como ir de compras, lavar el carro, ser papá, etc. Deja que te vean como una persona real o de verdad (tal y como eres).

110

No trates de ser uno de los jóvenes. Si eres un adulto, se un adulto. Se tan sólo un adulto que ame a los jóvenes.