

GUÍA *del* LÍDER

JOHN C. MAXWELL

PAQUETE DE  
Incluye  
Guía para  
el líder con  
2 videos  
ENTRENAMIENTO

DESARROLLE los  
LÍDERES que  
están ALREDEDOR  
de USTED

«La clave del éxito se  
encuentra en la  
capacidad para  
dirigir a otros  
satisfactoriamente».

*John C. Maxwell*



## CONTENIDO

Un mensaje de John C. Maxwell.....	4
Perspectiva.....	5
El papel del líder.....	5
Preparación.....	6
Introducción.....	6
Sesión 1.....	7
Sesión 2.....	12
Sesión 3.....	17
Sesión 4.....	22
Respuestas.....	30

## UN MENSAJE DE JOHN MAXWELL

Estimado amigo:

¡Qué privilegio tan grande y qué oportunidad tan emocionante tiene usted de impactar las vidas de las personas!

Recuerde esto durante las siguientes semanas mientras cubre el material en este curso.

Usted y yo seremos compañeros mientras descubrimos los secretos de *Desarrolle los líderes que están alrededor de usted*.

Conforme estudia y enseña lo que va aprendiendo, usted alcanzará nuevos niveles de sabiduría y crecimiento. Estoy seguro que usted inspirará a otros para llegar a esos mismos niveles.

Los principios que se encuentran en esta guía han sido comprobados una y otra vez. Le animo para que lea, estudie y se familiarice con las ideas de esta guía sobre cómo dirigir un grupo a través de este material. Las sugerencias dadas fueron diseñadas para hacer su trabajo como líder lo más sencillo y efectivo posible.

He dedicado mi vida a capacitar personas y es mi deseo que usted disfrute tanto como yo en dirigir a las personas hacia una comprensión más grande sobre estos temas cruciales de liderazgo y a la vez ayudarles a alcanzar nuevas alturas en el liderazgo.

Su amigo:

John C. Maxwell

## PERSPECTIVA

Como líder del grupo, usted debe familiarizarse con esta información. Dedique tiempo en prepararse. Usted tiene la flexibilidad de añadir preguntas de discusión para el grupo, ejercicios y de aplicar otras técnicas de enseñanza que le sirvan de apoyo en el curso con su propio grupo.

Cada una de las lecciones en esta guía del líder está diseñada para ser presentada en forma secuencial. Nosotros le sugerimos este orden:

1. **Dinámica inicial**— Esto incluye una actividad que le ayudará a iniciar la sesión antes de mirar el video. Le dará un buen comienzo para comprender de qué se trata la sesión además de ser una gran manera de romper el hielo en el grupo.
2. **Haga preguntas de discusión en grupo**— Antes de cada sesión hemos incluido algunas preguntas de discusión en grupo que se pueden hacer para iniciar la lección. Esto también ayudará a romper el hielo con el grupo y fomentará el diálogo.
3. **Observe el video**— De acuerdo a la guía del líder, observe cada sesión en su totalidad y complete las preguntas de evaluación al final de cada sesión. La sección de evaluación puede ser hecha individualmente o con el grupo completo.
4. **Práctica**— Este es el momento para animarlos a que vayan al exterior y pongan en práctica la teoría.

## EL PAPEL DEL LÍDER

Como líder del grupo, es imprescindible que se familiarice bien con todo el material en esta serie de evaluaciones. Le recomendamos que analice profundamente cada lección y se prepare bien para cada sesión.

Enfatice en los participantes que se esfuercen en tomar apuntes y en participar en las discusiones de grupo para asegurar que se logre un beneficio máximo del curso.

El elemento más importante para el éxito de este curso está en usted. El dominio que usted tenga en el contenido será lo que marque la diferencia. Esta guía del líder está diseñada para proveerle un marco de estudio y de actividades. Queda en sus manos:

- ❖ Asegurarse que los conceptos claves sean comprendidos
- ❖ Facilitar los ejercicios de grupo
- ❖ Inspirar discusiones significativas
- ❖ Iniciar la aplicación del contenido y más importante aún
- ❖ Establecer una atmósfera para el aprendizaje y el cambio

La preparación es normalmente diferente para cada líder, pero queremos recomendarle una estrategia comprobada: dedique tiempo en la planeación, la preparación y la práctica.

## PREPARACIÓN

**Paso 1:** Lea el libro *Desarrolle los líderes que están alrededor de usted*

**Paso 2:** Vea los videos.

**Paso 3:** Estudie todos los elementos de esta guía del líder y del cuaderno de trabajo del estudiante.

**Paso 4:** Enséñese a usted mismo la clase. Recorra cada elemento de la misma forma en que lo harán sus estudiantes.

**Paso 5:** Asegúrese que tenga un cuaderno de trabajo para cada persona en su grupo.\*

**Paso 6:** Estudie a las personas que forman su grupo. Trate de anticipar sus expectativas y tomar notas sobre los puntos que se deban enfatizar, preguntas de grupo adicionales que quiera desarrollar y cualquier cosa que considere apropiada.

\*Usted puede obtener una copia de este cuaderno de trabajo en el sitio web [www.liderlatino.com](http://www.liderlatino.com)

## INTRODUCCIÓN

Esta guía está diseñada para enfatizar lo que usted debe aprender de las lecciones. Mire los videos, tome notas en su cuaderno de trabajo. Lea *Desarrolle los líderes que están alrededor de usted* para que pueda tener una mayor comprensión de los principios que aquí se enseñan. Al hacerlo, su comprensión de cómo desarrollar a otros líderes aumentará.

Una vez terminado este libro, le servirá como guía de referencia en su responsabilidad como líder o miembro del equipo y para mejorar en el funcionamiento de ese papel.

Inicie este curso con el conocimiento de que al finalizarlo, usted tendrá la sabiduría para ayudarse a sí mismo y a otros a ser mejores líderes.

# DESARROLLE LOS LÍDERES QUE ESTÁN ALREDEDOR DE USTED

## SESIÓN 1

### **Preguntas del líder**

1. ¿Cuál es la meta o el sueño que usted está tratando de lograr? Hasta el día de hoy, ¿Ha sido parte de su plan desarrollar otros líderes?
2. ¿Qué clase de beneficio ve usted en desarrollar otros líderes?
3. Describa su ambiente ideal de liderazgo.
4. ¿Qué puede usted hacer ahora para ayudar a crear un ambiente de crecimiento de liderazgo?

## SESIÓN 1

Las dos preguntas más importantes que los líderes se hacen a sí mismos:

1. ¿Estoy desarrollando \_\_\_\_\_ potencial como líder?
2. ¿Estoy ayudando a \_\_\_\_\_ líderes a desarrollar su potencial?

**Nota:** ¡Muchos de los productores no son \_\_\_\_\_ !

### ¿Por qué los líderes necesitan reproducir líderes?

1. El crecimiento de una organización está \_\_\_\_\_ con el potencial de su personal.

**Si crece la gente, crece la organización**

**La ley del crecimiento explosivo:** «Para crecer \_\_\_\_\_, guíe seguidores;

para \_\_\_\_\_ el crecimiento, guíe líderes»

—Las 21 leyes irrefutables del liderazgo

2. Los que están más cerca del líder, sus más allegados \_\_\_\_\_ el éxito de dicho líder.

**La ley de la cadena:**

«Todo equipo es tan fuerte como lo es su eslabón más débil».

—Las 17 leyes incuestionables del trabajo en equipo

$$\begin{array}{l} 10 + 10 + 10 + 10 + 10 = \underline{\hspace{2cm}} \\ 10 + 10 + 10 + 10 + 5 = \underline{\hspace{2cm}} \\ 10 \times 10 \times 10 \times 10 \times 10 = \underline{\hspace{2cm}} \\ 10 \times 10 \times 10 \times 10 \times 5 = \underline{\hspace{2cm}} \end{array} \left. \begin{array}{l} \vphantom{10 + 10 + 10 + 10 + 10} \\ \vphantom{10 + 10 + 10 + 10 + 5} \\ \vphantom{10 \times 10 \times 10 \times 10 \times 10} \\ \vphantom{10 \times 10 \times 10 \times 10 \times 5} \end{array} \right\} \begin{array}{l} \text{Pérdida del 10\%} \\ \text{Pérdida del 50\%} \end{array}$$

### **Mi diario del éxito:**

- 1) Quiero hacer una \_\_\_\_\_
- 2) Quiero hacer una diferencia con la \_\_\_\_\_
- 3) Quiero hacer una diferencia con la gente que \_\_\_\_\_ hacer una diferencia.
- 4) Quiero hacer una diferencia con la gente que quiere hacer una diferencia y que \_\_\_\_\_ hacer una diferencia.
- 5) Quiero hacer una diferencia con la gente que quiere hacer una diferencia y que puede hacer una diferencia haciendo \_\_\_\_\_ que haga una diferencia.

3. \_\_\_\_\_ organización tiene falta de líderes.

Una encuesta de la organización Gallup: «Cuando la gente deja una organización, el \_\_\_\_\_ % en realidad está dejando a su gerente».

*«Mucho de lo que llamamos gerencia o administración consiste en dificultarle a la gente hacer su trabajo».*

—PETER DRUCKER

### **El liderazgo es:**

Liderazgo es el valor de asumir uno un riesgo.

Liderazgo es el valor de abrirse a nuevas ideas.

Liderazgo es estar insatisfecho con la realidad actual.

Liderazgo es asumir la responsabilidad donde otros crean excusas.

Liderazgo es ver las posibilidades en una situación donde otros ven las limitaciones.

Liderazgo es crear en otros la capacidad de soñar.

Liderazgo es inspirar a otros con la visión de lo que pueden aportar.

Liderazgo es su alma llegando a la de los otros.

Liderazgo es la integración de mente, cuerpo y alma.

Liderazgo es el poder de uno hecho muchos y de muchos hecho uno.



## SESIÓN 1 (CONTINUACIÓN)

Liderazgo es la capacidad de interesarse en los demás y con ello desarrollar las ideas, la energía y la capacidad de otros.

Liderazgo es el deseo de sobresalir del grupo.

Liderazgo es la habilidad de dejar el ego en aras de lo que es mejor.

El liderazgo es mucha valentía.

El liderazgo es una mente y un alma abiertas.

El liderazgo es un sueño hecho verdad.

### Repaso:

#### ¿Por qué los líderes necesitan reproducir líderes?

1. El crecimiento de la organización está directamente ligado al potencial de su personal.
2. Los más cercanos al líder determinarán el éxito del líder.
3. Toda organización tiene falta de líderes.
4. Los líderes atraen a otros \_\_\_\_\_

El líder \_\_\_\_\_ a otro líder.

El líder \_\_\_\_\_ a otro líder.

Sólo un líder hace \_\_\_\_\_ a un líder.

**La ley del magnetismo:** «Quien es usted es a quien atrae»

*«El crecimiento y el desarrollo de las personas es la tarea más importante del liderazgo».*

—HARVEY FIRESTONE

## SESIÓN 1 (CONTINUACIÓN)

### Evaluación

1. Haga una lista de los cinco o seis miembros del equipo que usted dirige que son más íntimos para usted.

---

---

---

2. Haga una lista de las tres cualidades más sobresalientes que los ha atraído hacia usted.

---

---

---

3. ¿Los está usted desarrollando como líderes? ¿Tiene usted un plan para ellos? ¿Están creciendo? ¿Han podido ellos aligerar su carga? ¿Por qué?

---

---

---

4. ¿Tiene su organización, como prioridad, desarrollar líderes? ¿Por qué? ¿Por qué no?

---

---

---

5. En su actual situación, ¿Qué puede usted hacer para ayudar a desarrollar a los líderes?

---

---

---

### Póngalo en práctica

Los líderes atraen a otros líderes. Antes de que usted pueda dirigir a otros, usted primero debe poder dirigirse a sí mismo. Si usted no se encuentra actualmente en el proceso de crecimiento de liderazgo, dedique algún tiempo a desarrollar un plan de crecimiento personal que le ayude a convertirse en un mejor líder. Puede ser a través de libros, grabaciones de entrenamiento, revistas, etc. pero sea cual fuere el plan, debe ser ejecutado en corto tiempo.

# DESARROLLE LOS LÍDERES QUE ESTÁN ALREDEDOR DE USTED

## SESIÓN 2

### **Preguntas del líder**

1. Describa las cualidades que usted buscaría en un líder potencial.
2. ¿Cuáles fueron las cualidades que sus mentores en liderazgo vieron e hicieron que ellos lo desarrollaran como líder?
3. ¿Qué cree usted que es lo más importante que un líder conozca para poder desarrollar a otros líderes?
4. ¿Dónde busca usted a otros líderes potenciales?

Es más fácil despedir gente que entrenarla. Ningún buen líder se ha creado reputación despidiendo a la gente. Muchos han creado su reputación desarrollando gente.

## El reto del liderazgo

Es difícil \_\_\_\_\_ líderes.

Es difícil \_\_\_\_\_

Es difícil \_\_\_\_\_

Es difícil que se \_\_\_\_\_

## La imagen de un líder potencial

1. El líder \_\_\_\_\_

«En ningún empleo hay futuro.

*El futuro está en la persona que tiene el empleo»-*

—GEORGE CRANE

Toda organización tiene cuatro tipos de personas que afectan el ímpetu.

1) \_\_\_\_\_ —Ellos dicen y hacen cosas que \_\_\_\_\_ el ímpetu.

2) \_\_\_\_\_ —Ellos dicen y hacen cosas que \_\_\_\_\_ el ímpetu.

3) \_\_\_\_\_ —Ellos dicen y hacen cosas para \_\_\_\_\_ el ímpetu.

4) \_\_\_\_\_ —Ellos dicen y hacen cosas que \_\_\_\_\_ el ímpetu.

## Benda no corija

Un vendedor nuevo le dio su primer informe de ventas a la oficina e impactó mucho a la gerencia del departamento ya que era obvio que ese nuevo vendedor era un ignorante. Les escribió:

«Fui a mirar un tipo que nomas nunca nos a compra ni uno solo sentabo de na'a y le bendi arta mercansia. Aora, boy pa' chikago».

Antes de que el gerente pudiera amonestarlo, llegó una carta de Chicago:

«Pos a esta jente le bendí medio miyon».

Sin saber si despedir o no al ignorante vendedor, el gerente de ventas le dejó el problema al presidente. Al día siguiente a todos en el departamento de ventas les impresionó ver en cartelera las dos cartas escritas por el vendedor y un memo del presidente:

«Pazamos arto tiempo corijiendo en lugar de bendiendo. nomas bendamos mas. Quiero que todos lean estas dos cartas de Juan que está bendiendo revien.. Todos deven salir pa'bender comoel».

## SESIÓN 2 (CONTINUACIÓN)

2. El líder \_\_\_\_\_ en \_\_\_\_\_

**¡El liderazgo es influencia!**

### Los líderes tienen dos características:

- 1) Ellos \_\_\_\_\_
- 2) Ellos son capaces de \_\_\_\_\_ a otros de seguirlos

### Tres preguntas sobre la influencia que se deben hacer

- 1) ¿En quién \_\_\_\_\_ los líderes? (Quien los siguen)
- 2) ¿Quién \_\_\_\_\_ en \_\_\_\_\_? (A quien siguen)
- 3) ¿Están los líderes \_\_\_\_\_ o \_\_\_\_\_ influencia? (Líder anterior o potencial)

### Niveles de influencia

Máximo      Ellos influyen a \_\_\_\_\_  
Ellos influyen a sus \_\_\_\_\_  
Ellos influyen en sus \_\_\_\_\_  
Ellos influyen en sus \_\_\_\_\_

Mínimo      Ellos \_\_\_\_\_ influyen a \_\_\_\_\_

Un líder no solamente ve a la persona; él o ella ve a toda la gente en la que esa persona influye.

3. El líder \_\_\_\_\_

*«La mayor diferencia entre la gente exitosa y la que fracasa es su manera de pensar».*

—THINKING FOR A CHANGE (Pensar por variar)

### Los líderes

- 1) Piensan \_\_\_\_\_
- Los líderes ven todo \_\_\_\_\_ que los demás.
- Los líderes ven \_\_\_\_\_ los demás.

2) Piensan bien \_\_\_\_\_

*«El camino a la grandeza exige sencillez».*

—JIM COLLINS

3) Piensan \_\_\_\_\_

«No importa tu capacidad actual, la creatividad puede hacer que seas capaz de hacer aún más»

¿Cuál es el valor de la creatividad? \_\_\_\_\_

4) Piensan de manera \_\_\_\_\_

*«La primera responsabilidad de un líder es definir la realidad».*

—MAX DEPREE

5) Piensan con \_\_\_\_\_

La estrategia es el enlace entre donde está y donde desea estar.

6) Piensan en \_\_\_\_\_

*«No hay nada más embarazoso que ver a alguien haciendo algo que tú creíste imposible».*

—SAM EWING

7) Piensan \_\_\_\_\_

El pensamiento reflexivo convierte la experiencia en conocimiento.

8) Piensan \_\_\_\_\_

*«Ninguno de nosotros es más inteligente que todos nosotros juntos».*

—Ken Blanchard

9) Piensan \_\_\_\_\_

*«Aquí no hay regla alguna. Estamos intentando lograr algo».*

—THOMAS EDISON

10) Piensan sin \_\_\_\_\_

*«Aprender-Ganar-Devolver. Estas son las tres fases de la vida».*

—JACK BALOUSEK

## SESIÓN 2 (CONTINUACIÓN)

### Evaluación

1. ¿Cómo describirían aquellos que están bajo su dirección, su relación con ellos?

---

---

---

2. ¿Qué tan precisa es su evaluación de los líderes potenciales? ¿Se equivoca con frecuencia? ¿De vez en cuando acierta? o ¿Acierta siempre? ¿Qué lo hace pensar así?

---

---

---

3. Haga una lista de los miembros de su equipo y bajo cada nombre escriba lo que percibe son los tres estilos de pensamiento más sobresalientes de la sesión.

---

---

---

4. Basado en la forma de pensar de los miembros de su equipo: ¿Los ha colocado usted en el lugar correcto donde ellos puedan obtener su máximo potencial y así obtener los mejores resultados y crecimiento?

---

---

---

5. ¿A quién están influenciando los miembros de su equipo?

---

---

---

### Póngalo en práctica

Según lo que ha aprendido en esta sesión y las respuestas dadas, ocupe un tiempo significativo en analizar y evaluar a su equipo. ¿Quiénes parecen ser sus mejores líderes potenciales basándose en lo que usted ha aprendido? ¿A quién están ellos influenciando? ¿Cómo están pensando? ¿Están generando un momento oportuno? Etc. Dedique tiempo para trabajar con estas personas y determine si son individuos que usted pudiera desarrollar como líderes. Este es su próximo paso para desarrollar líderes.

# DESARROLLE LOS LÍDERES QUE ESTÁN ALREDEDOR DE USTED

## SESIÓN 3

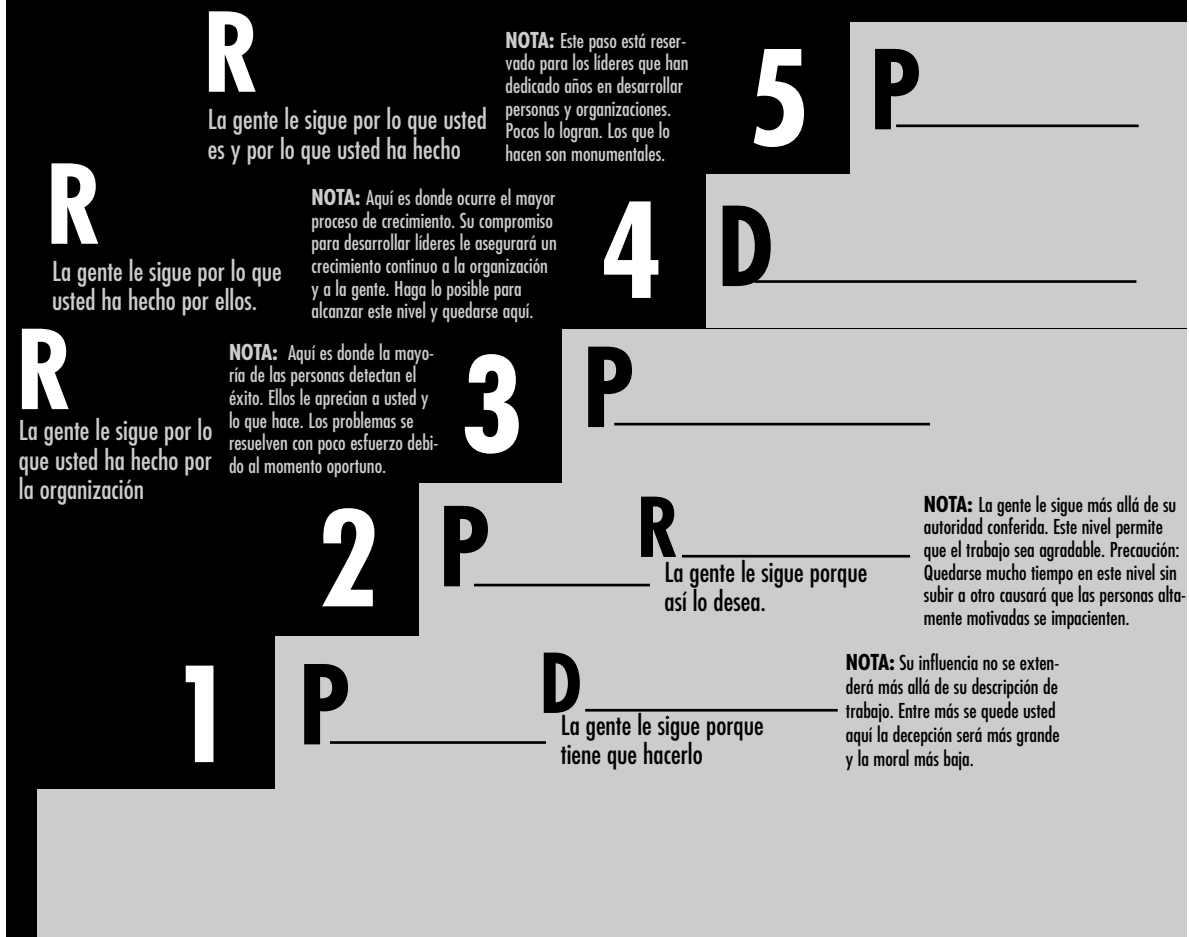
### **Preguntas del líder**

1. ¿Cómo modela usted el liderazgo a su equipo?
2. ¿Qué ha hecho usted para poder conectarse con la gente de su equipo? ¿Qué ha hecho usted para poder desarrollar una relación con su equipo?
3. ¿Cómo obtiene credibilidad con su equipo?
4. Haga una lista de las cosas que ha hecho para crear confianza entre los miembros de su equipo.



## SESIÓN 3

### 5 niveles de liderazgo



## Cómo aprende la gente

Los investigadores dicen que nosotros recordamos

\_\_\_\_\_ % de lo que oímos

\_\_\_\_\_ % de lo que vemos

\_\_\_\_\_ % de lo que decimos

\_\_\_\_\_ % de lo que oímos, vemos, decimos y hacemos.

## El proceso de cinco pasos para hacer que los productores se vuelvan reproductores

1. \_\_\_\_\_

Los demás \_\_\_\_\_ lo que \_\_\_\_\_

### Cinco reflexiones sobre ser modelo

1) Es más fácil \_\_\_\_\_ qué es correcto, que \_\_\_\_\_ lo correcto.

«No importa cuánto le enseñes a un niño, él insistirá en comportarse como sus padres».

Dos tipos de líderes: \_\_\_\_\_

manda a los demás a su destino.

\_\_\_\_\_ lleva a

la gente a su destino.

{ Cuando lo que digo y lo que hago es lo mismo, el resultado es \_\_\_\_\_ }  
{ Cuando lo que digo y lo que hago es diferente, el resultado es \_\_\_\_\_ }

*«Nada es más confuso que las personas que dan buenos  
consejos pero muestran malos ejemplos».*

—NORMAN VINCENT PEALE

2) La gente hace lo que ve.

Litro = Galón: Un litro de \_\_\_\_\_ es igual a un galón de \_\_\_\_\_

Cómo aprendemos: \_\_\_\_\_ % visual

\_\_\_\_\_ % audio

\_\_\_\_\_ % otros sentidos

Hay que ser líder para \_\_\_\_\_ a un líder.

Hay que ser líder para \_\_\_\_\_ a un líder.

Hay que ser líder para \_\_\_\_\_ a un líder.

### SESIÓN 3 (CONTINUACIÓN)

3) Mejórese usted \_\_\_\_\_ de mejorar a los demás.

¡El líder es el \_\_\_\_\_ !

#### **Preguntas que me hago a mí mismo antes de hacérselas a otros.**

1) ¿He hecho antes lo que le voy a pedir a los otros que hagan?

Si la respuesta es «sí», esto me otorga \_\_\_\_\_

2) ¿Estoy haciendo lo que le voy a pedir a los otros que hagan?

Si la respuesta es «sí», esto me da \_\_\_\_\_

3) ¿Estoy dispuesto a volver a hacer lo que le voy a pedir a los demás que hagan?

Si la respuesta es «sí», esto me da \_\_\_\_\_

4) ¿Puedo hacer bien lo que le estoy pidiendo a los demás que hagan?

Si la respuesta es «sí», esto me da \_\_\_\_\_

El resultado de contestar «sí» a las cuatro preguntas es la ¡ \_\_\_\_\_ !

4) Trabaje en usted mismo \_\_\_\_\_ de lo que trabaja en los demás.

¡La mayor parte de mis retos como líder empiezan en \_\_\_\_\_ !

¡La mayor parte de mis cambios como líder empiezan en \_\_\_\_\_ !

#### **Repaso:**

#### **Cinco reflexiones sobre ser modelo.**

1. Es más fácil enseñar lo correcto que hacer lo correcto.

2. La gente hace lo que ve.

3. Mejórese a sí mismo *antes* que a los demás.

4. Trabaje en sí mismo *más* que en los demás.

5) El ejemplo de los \_\_\_\_\_ me influencia profundamente a \_\_\_\_\_

## SESIÓN 3 (CONTINUACIÓN)

### Evaluación

1. ¿A quién está usted modelando su estilo de liderazgo actualmente? ¿Por qué? ¿Está usted modelando lo que está comunicando como una expectativa hacia los demás?

---

---

---

2. ¿Modelar su liderazgo desarrolla o ha desarrollado a otros líderes?

---

---

---

3. ¿Qué está usted haciendo para crear confianza en su equipo?

---

---

---

4. ¿Es usted abierto con su equipo? ¿Confía en ellos? ¿Los anima? ¿Cómo está haciendo eso? ¿Cómo responderían ellos esta pregunta acerca de usted?

---

---

---

5. ¿Contestó usted afirmativamente a las cuatro preguntas que se le hicieron acerca de usted mismo antes de pedir algo a los demás? Si no es así, ¿Qué puede usted hacer para cambiar esas respuestas y responderlas de manera afirmativa?

---

---

---

### Póngalo en práctica

En esta sesión, ocupamos la mayoría del tiempo en hablar de ser modelo. Dar el ejemplo es un paso muy importante en el desarrollo de otros ya que ellos harán primeramente lo que ven. Piense con atención en qué forma está usted reflejándose ante su equipo y ante el individuo que usted desea enseñar siendo su mentor. Si es necesario use un diario para registrar en qué forma usted está modelando las características de liderazgo que usted quiere desarrollar. Ocupe tiempo en escoger expresamente los rasgos que usted va a modelar y desarrollar. Haga una lista y repáselos diariamente.

# DESARROLLE LOS LÍDERES QUE ESTÁN ALREDEDOR DE USTED

## SESIÓN 4

### **Preguntas del líder**

1. ¿Qué preguntas se hace usted mismo antes de decidir ser el mentor de otros?
2. ¿Cómo evalúa el crecimiento de aquellos que usted está enseñando?
3. ¿Qué ha hecho usted para recompensar el progreso de un líder en desarrollo?
4. ¿Cómo se siente con la idea de desarrollar líderes que lleguen más allá de su nivel de liderazgo?

## SESIÓN 4

### Repaso:

### El proceso de cinco pasos para hacer que los productores se vuelvan reproductores

1. Ser modelo
2. \_\_\_\_\_

«Nuestro mayor deseo en la vida es hallar a alguien que haga de nosotros lo que podemos ser»

—RALPH WALDO EMERSON

### Dos preguntas para el aprendiz:

- 1) \_\_\_\_\_ —¿Puede él o ella hacer lo que se le pide?
- 2) \_\_\_\_\_ —¿Hará él o ella lo que se le pide?

### Dos preguntas para el mentor:

- 1) \_\_\_\_\_ —¿Él o ella tienen suficiente experiencia?
- 2) \_\_\_\_\_ —¿Él o ella son modelos de excelencia?

### Dos preguntas para el aprendiz y el mentor:

- 1) \_\_\_\_\_ —¿Son compatibles entre sí?
- 2) \_\_\_\_\_ —¿Existe respeto mutuo?

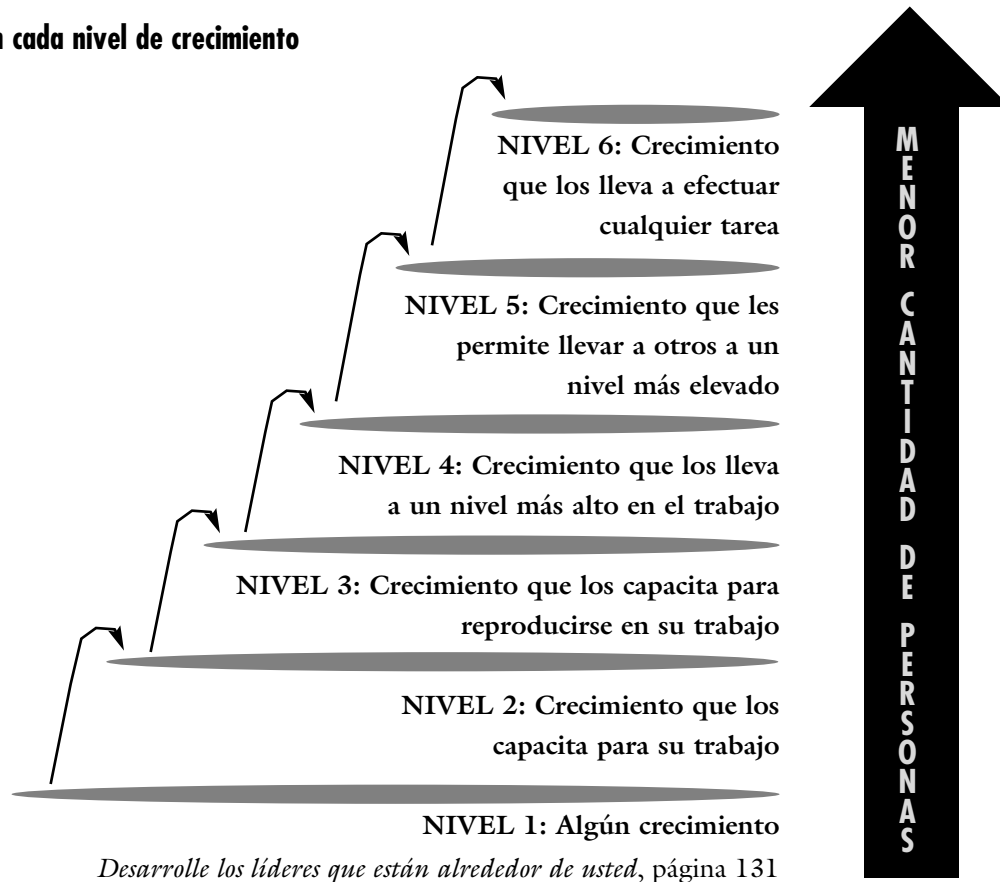
### Características de un mentor eficaz:

- ❖ \_\_\_\_\_, la sabiduría que viene con la edad.
- ❖ \_\_\_\_\_, la capacidad de escuchar lo que los demás están tratando de expresar, sin juzgarlos.

- ❖ \_\_\_\_\_ genuino hacia los demás, hacia su historia y hacia su época un respeto que empieza con una reflexión sobre mi propia historia
- ❖ La capacidad de saber guardar una \_\_\_\_\_
- ❖ La \_\_\_\_\_, es la voluntad de compartir ciertas partes de la experiencia propia cuando sea apropiado y la disposición para ser honesto
- ❖ La capacidad para \_\_\_\_\_ el nivel de desarrollo de una persona

La gente responde diferentemente al desarrollo y yo me he dado cuenta por mi experiencia personal que cada persona que aumenta su desarrollo caerá en uno de los seis niveles de desarrollo:

### Personas en cada nivel de crecimiento



## SESIÓN 4 (CONTINUACIÓN)

### Observaciones:

1. Los niveles 1 y 2 posiblemente proveerán productores pero no reproductores.
2. El nivel 3 es el lugar donde un productor se convierte en un reproductor.
3. El nivel 4 es el resultado del potencial de crecimiento de una persona y su reproducción.
4. El nivel 5 es donde un reproductor se convierte en el jugador más valioso.

### Repaso:

#### El proceso de cinco pasos para hacer que los productores se vuelvan reproductores

1. Ser modelo
2. Ser mentor
3. \_\_\_\_\_

#### Éxito personal

*«El éxito es utilizar al máximo la capacidad que uno tiene».*

—Zig Ziglar

#### Éxito organizacional

*«El éxito es utilizar al máximo la capacidad que tienen los demás, dentro de la organización».*

-John C. Maxwell



## Lo que necesitan los líderes potenciales

1. **Soporte**— Aquí usted desglosa verdades en pequeños fragmentos que se puedan convertir en principios aplicables. Todo buen mentor puede resumir una lección de vida en pedacitos que se puedan transferir.

**Pregunta:** «¿Está desarrollando el aprendiz esos principios transferibles?»

2. **Laboratorios**— Se debe proveer un lugar donde pueda practicar los principios que está aprendiendo; usted debe señalarle donde puede hacerlo.

**Pregunta:** «¿He provisto yo ese ambiente seguro? Y ¿Está el aprendiz tomando riesgos?»

3. **Mapas**— Todo buen mentor provee instrucciones para la vida. Estas «brújulas» o estos «mapas» dan opciones para llegar mejor a su destino.

**Pregunta:** «¿Está el aprendiz siguiendo el plan propuesto y demostrando creatividad?»

4. **Raíces**— Esto significa que usted le da una base sólida sobre la cual el futuro líder pueda construir su vida, y que tenga la estabilidad y la seguridad necesarias para crecer y florecer.

**Pregunta:** «¿Ha demostrado el aprendiz la seguridad que promueve el crecimiento?»

5. **Alas**— Representan la capacidad para ver nuevos horizontes y así capacitar al aprendiz para que pueda volar y alcanzar mucho más de lo que imaginó haber hecho solo.

**Pregunta:** «¿Se da cuenta el aprendiz que su desarrollo es el resultado de una relación con un buen mentor?»

-Tim Elmore

## SESIÓN 4 (CONTINUACIÓN)

4 \_\_\_\_\_

### Evalúese a sí mismo como líder que otorga el poder:

Agregue un número del 1 al 10 al final de cada pregunta 1 = nunca 10 = siempre

1. ¿Creo en la gente y siento que son el bien más valioso de una organización? \_\_\_\_\_  
Es maravilloso cuando la gente cree en los líderes.  
Es más maravilloso cuando los líderes creen en la gente.
2. ¿Creo que el liderazgo en equipo puede lograr más que el liderazgo individual? \_\_\_\_\_
3. ¿Busco a los líderes en potencia y los integro rápidamente a la organización? \_\_\_\_\_
4. ¿Deseo elevar a otros por encima de mi propio nivel de liderazgo? \_\_\_\_\_
5. ¿Invierto tiempo en desarrollar personas que tengan potencial de liderazgo? \_\_\_\_\_  
El crecimiento no es un proceso automático
6. ¿Me agrada ver que los demás reciban elogios por hacer lo que les enseñé? \_\_\_\_\_  
*«Es asombroso lo que puede lograrse cuando  
no importa quien se lleva el mérito».*  
-MARK TWAIN
7. ¿Permito que los demás tengan libertad de personalidad y de acciones o siempre debo tener el control? \_\_\_\_\_
8. ¿Doy mi apoyo públicamente a los líderes potenciales tanto como sea posible? \_\_\_\_\_
9. ¿Planeo que otros ocupen mi cargo actual? \_\_\_\_\_
10. ¿Soy capaz de pasar el liderazgo a un compañero de equipo y de abrirle camino a él o ella? \_\_\_\_\_

**Vaya a la gente,**

viva entre ellos,  
aprenda de ellos,  
ámelos.

Comience con lo que saben,  
edifique sobre lo que tengan.  
Pero de los mejores líderes,  
cuando su tarea sea cumplida,  
y su trabajo sea hecho,  
la gente comentará:  
«Lo hemos hecho nosotros mismos».

**(Poema chino)**

5 \_\_\_\_\_

**Niveles de liderazgo:**

- ❖ Nivel de entrada-El líder \_\_\_\_\_ hacia donde se dirige.
- ❖ Nivel de credibilidad-El líder es capaz de llegar \_\_\_\_\_ hasta allá.
- ❖ Nivel de aceptación-El líder es capaz de tomar y guiar a sus \_\_\_\_\_ hasta allá.
- ❖ Nivel máximo-El líder puede llevar a \_\_\_\_\_ junto a él.

Equipar es un proceso de tres pasos.

1. \_\_\_\_\_ — \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_ — \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ como líder
3. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Los líderes deben de recordar las palabras que Andrew Carniege tenía inscritas en su lápida: «Aquí yace un hombre que supo cómo enlistar en su servicio a hombres mejores que él».

## SESIÓN 4 (CONTINUACIÓN)

### Evaluación

1. ¿De qué manera está incluyendo usted a sus aprendices en el proceso? ¿Les está permitiendo estar junto a usted y apoyarle? ¿Les está explicando no solo el cómo sino el por qué?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. Haga una lista de las formas en que usted provee oportunidades de crecimiento para sus aprendices. ¿Cómo están progresando? ¿Está usted dándoles una retroalimentación inspiradora? ¿Está usted ayudándolos y corrigiéndolos de una manera positiva?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. ¿Qué está usted haciendo para motivar a sus aprendices? ¿Qué cualidades hay en ellos que usted recompensa?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. ¿Están empezando sus aprendices a modelar y a entrenar a otros líderes? ¿Por qué? ¿Por qué no?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. ¿Qué tipo de líderes está usted capacitando? ¿Están avanzando tal como lo había planeado? ¿Está encontrando el grupo de personas adecuado? ¿Está usted colocándolos en lugares donde pueden ser eficaces? ¿Cuál ha sido el resultado dentro de su equipo?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### Póngalo en práctica

En esta última sesión, hablamos de los cuatro pasos finales para hacer que los productores se vuelvan reproductores. Ahora que ha modelado el ejemplo, es hora de tomar los siguientes pasos para capacitar a sus líderes potenciales. Usted necesitará tener una fuerte comunicación, respeto y confianza. Haga una agenda de lo que usted realizará con sus líderes potenciales y manténgase en ella. No los sobrecargue. Anímelos constantemente. Durante el proceso usted podrá hacerse sistemáticamente a un lado de la operación de tal forma que ellos puedan seguir haciéndolo por ellos mismos. Enséñeles cómo pueden guiar a otra persona en la jornada. Finalmente, siga evaluándolos y pronto tendrá nuevos líderes capaces de desarrollar a otros.

## SESIÓN 1

**Las dos preguntas más importantes que los líderes se hacen a sí mismos:**

1. mi
2. otros

Nota. reproductores

**¿Por qué los líderes necesitan reproducir líderes?**

1. directamente ligado más multiplicar
2. determinan  
50                      45  
100.000                50.000

**Mi diario del éxito:**

- 1) diferencia
- 2) gente
- 3) quiere
- 4) puede
- 5) algo
3. Toda  
65%

**¿Por qué los líderes necesitan reproducir líderes?**

4. líderes  
reconoce  
guía  
crecer.

## SESIÓN 2

**El reto del liderazgo**

- hallar
- agruparlos
- unirlos
- queden

**La imagen de un líder potencial**

tiene la habilidad de hacer que las cosas sucedan

- 1) Anti-ímpetu paran.
- 2) Roba-ímpetu roban.
- 3) Simula-ímpetu simular.
- 4) Crea-ímpetu crean.

2. influye otros

**Los líderes tienen dos características:**

- 1) tienen rumbo
- 2) persuadir

**Tres preguntas sobre la influencia que se deben hacer**

- 1) influyen
- 2) influye ellos
- 3) ganando perdiendo

**Niveles de influencia**

- todos
- superiores
- colegas
- subalternos
- no nadie
- 3. piensa distinto

**Los líderes**

- 1) muy grande  
antes  
más que
- 2) centrado
- 3) creativamente  
Opciones
- 4) Realista
- 5) estrategia
- 6) posibilidades
- 7) reflexivamente
- 8) compartidamente
- 9) en resultados
- 10) egoísmo

## SESIÓN 3

**5 niveles de liderazgo**

- Respeto
- 5 Personalidad
- Reproducción
- 4 Desarrollo de la gente
- Resultados
- 3 Producción
- 2 Permiso                      Relaciones
- 1 Posición                      Derechos

**Cómo aprende la gente**

- 10    50
- 70    90

**El proceso de cinco pasos para hacer que los productores se vuelvan reproductores**

1. Ser modelo  
hacen ven

**Cinco reflexiones sobre ser modelo**

- 1) enseñar hacer  
El agente de viajes  
El guía turístico  
claridad  
confusión
- 2) ejemplos consejos  
89    10                      1  
reconocer  
enseñarle  
desarrollar

- 3) antes  
primero

**Preguntas que me hago a mí mismo antes de hacérselas a otros.**

- 1) credibilidad
- 2) liderazgo
- 3) conexión
- 4) respeto  
¡Motivación!  
Más  
mí  
mí  
5) demás mí

## SESIÓN 4

**El proceso de cinco pasos para hacer que los productores se vuelvan reproductores**

2. Ser mentor

**Dos preguntas para el aprendiz:**

- 1) Capacidad
- 2) Dedicación

**Dos preguntas para el mentor:**

- 1) Experiencia
- 2) Excelencia

**Dos preguntas para el aprendiz y el mentor:**

- 1) Compatibles
- 2) Respeto

**Características de un mentor eficaz:**

- Madurez
- Compasión
- Respeto
- confidencia
- Auto revelación  
evaluar

**El proceso de cinco pasos para hacer que los productores se vuelvan reproductores**

3. el monitoreo
4. motivar
5. Nos multiplicamos  
sabe  
solo  
seguidores  
otros líderes  
1.— El que equipa  
2. Persona que se equipa — Persona que se desarrolla  
3. Persona que ha sido equipada, equipa a otros



CARIBE-BETANIA

Una división de Thomas Nelson, Inc.  
The Spanish Division of Thomas Nelson, Inc.  
*Since 1798 · desde 1798*

[caribebetania.com](http://caribebetania.com)