

DESARROLLE

el

LÍDER

que está en

USTED

GUÍA DEL
FACILITADOR

basado en el libro por
John C. Maxwell

The JOHN MAXWELL **Team**



ESQUEMA DEL MASTERMIND:

SECCIONES

FECHA

- | | |
|--|-------|
| 1: La definición de Liderazgo: Influencia | _____ |
| 2: La clave del Liderazgo: Prioridades | _____ |
| 3: El fundamento del Liderazgo: Carácter | _____ |
| 4. La prueba esencial del Liderazgo: Crear Cambios Positivos | _____ |
| 5. La forma más rápida de ganar Liderazgo: Resolución de Problemas | _____ |
| 6. El plus extra del Liderazgo: Actitud | _____ |
| 7. El corazón del Liderazgo: Servir a las Personas | _____ |
| 8. La cualidad indispensable del Liderazgo: Visión | _____ |
| 9. El precio del Liderazgo: Autodisciplina | _____ |
| 10. La expansión del Liderazgo: Crecimiento Personal | _____ |

VALORES DEL PARTICIPANTE:

- ESTÁ Comprometido con el grupo.
- ESTÁ Listo para agregar valor a cada miembro.
- ESTA A Tiempo.
- ESTÁ Libre de su celular.
- ES Motivador.
- ESTÁ Dispuesto a aprender de los demás

EXPECTATIVAS: Este será un Mastermind que cambiará su vida si YO:

INTRODUCCION:

John dice:

Desarrollarse a sí mismo para llegar a ser el líder que tiene el potencial de ser cambiará todo para usted. Sumará a su eficacia, restará a sus debilidades, dividirá su carga de trabajo, y multiplicará su impacto.

¿Qué pudiera cambiar en su vida si se desarrolla como líder?

¿Cuáles efectividades pudiera agregar?

¿Cuáles debilidades pudiera restar?

¿Cómo pudiera dividir su trabajo?

¿Cómo pudiera multiplicar su impacto?

Capítulo 1:

LA DEFINICION DE LIDERAZGO: INFLUENCIA

Discute esta declaración: El mundo se convierte en un mejor lugar cuando las personas se vuelven mejores líderes.

¿POR QUÉ MUCHAS PERSONAS NO SE DESARROLLAN COMO LÍDERES?

1. No he “nacido líder”, de modo no puedo liderar.
2. Un título y la veteranía me harán ser un líder automáticamente.
3. La experiencia laboral automáticamente me hará un buen líder.
4. Estoy esperando hasta que consiga una posición para comenzar a desarrollarme como un líder.

¿Cuáles de las razones de arriba es la que automáticamente usas para no desarrollarse como líder?

¿COMO DESARROLLARÁ EL LIDER QUE ESTA EN USTED?

La influencia es el inicio del verdadero liderazgo.

¿Mientras evalúa su vida, dónde puede aumentar su influencia para mejorar su liderazgo?

PERSPECTIVAS DE LA INFLUENCIA

1. Todo el mundo influencia a alguien.
2. No siempre sabemos a quién o cuanto influenciamos.
3. La mejor inversión para él mañana es desarrollar su influencia en el presente.

¿Dónde está liderando a alguien ahora que pudiera expandir su influencia?

LOS CINCO NIVELES DEL LIDERAZGO

1. Nivel 1: Posición.

Líderes posicionales, buscan la seguridad basándose en los títulos más que en talento.

Líderes posicionales, se apoyan en la influencia de su líder en lugar de apoyarse en la propia.

Líderes posicionales, no pueden conseguir que la gente los siga más allá de su autoridad definida.

¿En qué manera un líder posicional para el que trabajó obstaculizo su crecimiento?

2. Nivel 2: Permiso.

Si a usted se le ha asignado una posición de liderazgo, entonces ha recibido de su jefe para liderar.

Si ha ganado influencia en el nivel 2, entonces ha adquirido el permiso de su gente para liderar.

¿Cómo ganas el permiso para liderar a otros?

3. Nivel 3: Producción.

Sea consciente que la mayoría de las personas gravitan de modo natural hacia el nivel de permiso o de producción en el liderazgo, basándose en si tienen tendencia a ser personas de relaciones o personas de resultados.

¿Es más impulsado por las personas o por resultados?

4. Nivel 4: Desarrollo de Humano.

Los líderes llegan a ser sobresalientes no por su poder, sino por su habilidad de empoderar a otros.

Preguntas claves que debes hacerte a sí mismo en el nivel 4.

- a. ¿Me apasiona mi crecimiento personal?
- b. ¿Tiene credibilidad mi viaje de crecimiento?
- c. ¿Las personas se sienten debido a mi crecimiento?
- d. ¿Soy exitoso en las áreas que quiero desarrollar a otros?
- e. ¿He traspasado la línea de gastar tiempo / invertir tiempo?
- f. ¿Tengo un estilo de vida educable?
- g. ¿Estoy dispuesto a ser un modelo a seguir y un entrenador vulnerable?
- h. ¿Tiene éxito las personas a las que desarrollo?

5. Nivel 5: **Pináculo** _____.

¿Aparte de su familia, quién ha hecho la mayor inversión en tu éxito y desarrollo?

¿Cuál es su relación con ellos cuando se trata de seguirlos?

APLICACION: Desarrolle al influyente que está en usted.

¿Quiénes son las 5 personas que más influencia en su vida personal? ¿Su vida profesional? ¿Cuál cree que es la razón por la que tiene influencia en ellos?

¿A quién va a elegir en su vida profesional y personal para determinar en qué nivel esta?

Determine en qué nivel estas con cada uno de ellos.

Profesional: _____ Nivel _____.

Personal: _____ Nivel _____.

Establece un plan para llegar al próximo nivel (revise la última página del capítulo)

¿Qué puede hacer para “ganar” más influencia?

Discute esto con el Mastermind la próxima semana.

Capítulo 2:

LA CLAVE DEL LIDERAZGO: PRIORIDADES

¿Cuál ha sido su mayor desafío en mantenerse enfocado en sus prioridades?

PRESIONES DE LA PRIORIDAD

1. La mayoría de la gente sobreestima la importancia de la mayoría de las cosas.
2. Tener demasiadas prioridades paraliza a las personas.
3. Cuando les prestamos demasiada atención a las demandas pequeñas, surgen problemas grandes.
4. Hacer que todo sea prioritario significa que nada es prioritario.
5. A veces es necesaria una emergencia para forzar a la gente a priorizar.

¿En qué momento una crisis ha demandado que ajuste sus prioridades?

PRINCIPIOS DE PRIORIDADES

1. Trabajar con más inteligencia tiene una remuneración más alta que trabajar más duro.
2. No se puede tener todo.

3. Lo bueno es siempre el enemigo de lo mejor.

4. Ser proactivo vence a ser reactivo.

Revisa la tabla que esta abajo y evalúa si eres más un iniciador que un reactor.

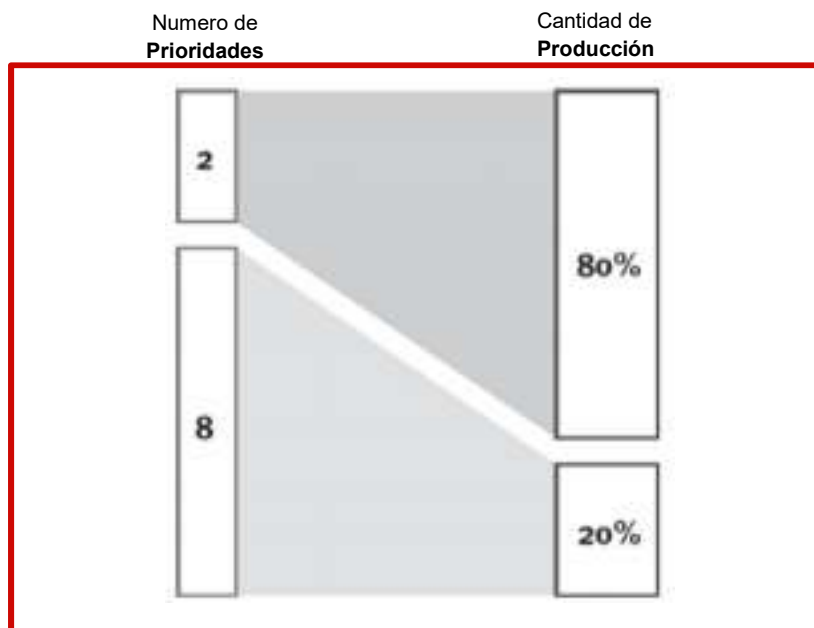
Iniciadores	Reactores
Preparan	Reparan
Planifican con antelación	Viven el momento
Toman el teléfono y contactan	Esperan a que suene el teléfono
Anticipan los problemas	Reaccionan ante los problemas
Aprovechan el momento	Esperan a que llegue el momento oportuno
Colocan sus prioridades en su agenda	Colocan las peticiones de otros en su agenda
Invierten tiempo en la gente	Pasan tiempo con la gente.

¿Cuáles son las dos áreas donde puede dar pasos para moverse del lado derecho al izquierdo?

5. Lo importante debe preceder a lo urgente.

Solución proactiva de prioridades # 1:

El Principio de Pareto.



Solución proactiva de prioridades #2: Las Tres R's

1. ¿Qué se requiere de mí?
2. ¿Qué me da el mayor retorno?
3. ¿Qué me aporta la mayor recompensa?

¿Cómo balancea para mantener sus prioridades y las expectativas de las demás personas?

¿Cuáles son las tareas que siente requieren de ti, pero prefiere que otra persona las haga porque no le dejan con un sentido de satisfacción o logros? ¿Qué tiene que cambiar para que las delegue?

¿Cuáles son las tareas que, si dependieran de usted, estarías feliz de pasar más tiempo en ellas, pero siente que no son muy productivas?

Solución proactiva de prioridades # 3: Deje espacio para el margen.

1. El margen mejora la conciencia de uno mismo.
2. El margen nos ofrece el tiempo tan necesario para pensar.
3. El margen nos provee renovación de la energía.

¿En cuál de estos tres puntos puedes tomar acción para aumentar sus márgenes?

En una escala del 1-10 con el 10 siendo bien organizado, ¿Cómo se calificarías a sí mismo en la capacidad superar sus tareas diarias y aun así poder satisfacer las demandas de emergencias que puedan surgir durante el día?

¿Qué puedes hacer mañana para aumentar eso por uno?

¿COMO CREAR MARGEN?

1. Evaluar y eliminar de continuo.

¿Cuándo fue la última vez que hizo una evaluación profunda de su agenda?

2. Luche por mantener el 20 por ciento de su calendario como espacio en blanco.

¿Cómo puedes poner 20 por ciento de nuevo en su agenda?

ACEPTE LOS PRINCIPIOS PRIORITARIOS

Hoja de trabajo sobre el Principio de Pareto.

Haga una lista de sus diez prioridades principales en la tabla que está a continuación.

Ahora identifique cuáles son las dos principales que le darán ochenta por ciento de retorno.

ABC	#	Nombre

En la siguiente página complete la hoja de trabajo de las Tres R.

Hoja de Trabajo de las Tres R.

#	Responsabilidades	Requisito	Retorno	Recompensa	Resultados
					=
					=
					=
					=
					=
					=
					=
					=
					=
					=

APLICACION: Desarrolle el Priorizador que hay en usted

Conteste las siguientes cinco preguntas basadas en los principios de prioridades del capítulo:

1. ¿Dónde tengo trabajar de forma más inteligente en vez de más duro?
2. ¿Qué debo cambiar para dejar de intentar tenerlo todo?
3. ¿Qué cosas buenas puedo dejar de hacer para poder hacer las mejores?
4. ¿Qué debo hacer para ser más proactivo en vez de reactivo?
5. ¿Qué puedo hacer para dejar de hacer cosas urgentes, pero no importantes?

Hoja de Trabajo para el Principio de Pareto.

1. Escribe los nombres de todas las personas de su equipo en los renglones de abajo.
2. En la columna más a la izquierda junto a cada nombre, escriba las siguientes letras para completar esta frase: Si esta persona tuviera que dejar el equipo o trabajar en contra mía, eso...
 - a. Formaría o destruiría al equipo, e impactaría en gran manera nuestra eficacia.
 - b. Afectaría negativamente nuestra eficacia, pero no destruiría al equipo
 - c. No afectaría negativamente al equipo, e incluso podría mejorarlo.
3. Ahora califica la importancia de sus A escribiendo un 1 al lado del nombre de la persona que más impacto causaría, un 2 al lado de la siguiente más impactante, y así sucesivamente. Después califica a sus B y después a sus C.
4. Ponga un asterisco (*) junto a los nombres de su 20% principal (un nombre si tiene un total de en su lista, dos nombres si tiene diez, etc....)
5. En otra hoja de papel, escribe entre dos a cinco formas en que podría dales valor a esas personas principales y desarrollarlos.
6. Busque a los que están marcados con una C. Si tiene la autoridad, intente ayudar a cada una de estas personas a encontrar un lugar en otro equipo donde pueda ser más eficaz

Discute esto con el Mastermind la próxima semana.

Capítulo 3:

EL FUNDAMENTO DEL LIDERAZGO: CARÁCTER

¿Soy un líder saludable? Revise la lista a continuación, ¿Dónde está haciendo bien y donde necesita prestar más atención?

¿Me siento superior a los que trabajan para mí?

¿Demuestro una falta de equilibrio entre el trabajo y otras áreas de la vida?

¿Sustituyo la formalidad por la verdadera intimidad humana?

¿Confío demasiado en planes y no lo suficiente en la intuición y la improvisación?

¿Empleo muy poco tiempo destruyendo silos y construyendo puentes?

¿Fallo en reconocer regularmente la deuda que tengo con mis mentores y otros?

¿Dejo que me satisfagan mucho mis privilegios y ventajas?

¿Me aisló de los clientes y los empleados de primera línea?

¿Denigro los motivos y logros de otros?

¿Exhibo o animo la diferencia indebida e inferioridad?

¿Pongo mi éxito personal por delante del éxito de los demás?

¿Fallo en cultivar un entorno de trabajo divertido y lleno de alegría?

¿Muestro egoísmo cuando se trata de compartir recompensas y alabanzas?

¿Fomento la estrechez mental en vez de la comunidad?

¿Me comporto de formas que les parece egocéntricas para quienes me rodean?

¿Está de acuerdo o no con la siguiente declaración? Explique su respuesta.

“La realidad es que dirigirnos a nosotros mismos suele ser la tarea más difícil que enfrentamos cada día.”

FRASES DE VALOR DEL CARACTER

¿Cuáles áreas de su carácter necesita desarrollar?

1. Un buen carácter desarrolla una confianza fuerte.

*La confianza es un juego de riesgo. Los líderes deben ser los primeros en hacer su parte. -
Kouzes & Posner*

¿Qué tan dispuesto está a compartir con otros los momentos cuando cometes un error? ¿Cuál ha sido el resultado cuando lo ha hecho?

¿Dónde necesita anticipar para desarrollar mayor confianza con su equipo?

- Pensaba que era “bonito” tener confianza.
- Pensaba que la confianza dependía de otros.
- Pensaba que la confianza solo podía crecer lentamente.
- Pensaba que un solo error automáticamente destruía la confianza.

Una gran parte del liderazgo está basado el buen carácter.

La confianza es creada por él. Talento es protegido por él.

La paz interna es fomentada por él.

Piense en alguien en quien confía mucho. ¿En su opinión que la hace tan confiable?

¿Cómo puedes proteger su carácter para asegurar la efectividad de su liderazgo?

¿Qué hace activamente para desarrollar confianza con los demás?

2. Los líderes exitosos aceptan las cuatro dimensiones del carácter.

- Autenticidad.

¿Cómo definiría autenticidad?

¿Cuándo ha experimentado quebrantamiento?

- Autogestión.

Discute estas declaraciones:

Preparamos a los líderes jóvenes para una caída si los animamos a visualizar lo que pueden hacer antes de considerar el tipo de personas que deberían ser. - Ruth Haley Barton

Para seguir con los pies en el suelo, me hago algunas preguntas:

Coherencia: ¿Soy la misma persona independientemente de con quién esté?

Decisiones: ¿Tomo decisiones que son las mejores para otros, aunque otra opción me beneficie a mí?

Mérito: ¿Estoy presto a reconocer a otros por sus esfuerzos y contribuciones a mi éxito?

- Humildad.

¿Cómo define humildad?

¿Cómo desarrolla humildad?

- Valor.

Valentía hace posible el carácter.

3. El carácter lo hace más grande por dentro que por fuera.

¿Se identifica con la tensión que John discute en esta declaración?

La voz interna quiere hacerlo más grande por dentro. La voz exterior quiere hacerle más grande por fuera. La voz que usted escuche es la que ganará la batalla. La voz exterior lo anima a parecer más grande por fuera, a menudo a costa de quien es usted por dentro.

¿De qué manera ayudo corregir el problema de carácter a los Chicago Cubs a ganar la serie mundial?

APLICACION: Desarrolle la persona de carácter que está en usted

ABRACE LOS BUENOS VALORES.

- ¿Qué cosas no son negociables para usted?
- ¿Qué líneas se rehusaría cruzar?
- ¿Qué defenderá?
- ¿Ha cambiado algo?
- ¿Hay algo que deba añadir?
- ¿Hay algo que eliminar?

PRACTIQUE EL AUTOLIDERAZGO

- ¿Que debe hacer para colocarse posiciones mejores a fin de gestionar sus decisiones y seguirlas?

VALORE A LA GENTE

- ¿Que puede hacer cada día para valorar a otra persona, especialmente a aquellas con las que no tiene afinidad o que no le caen bien en particular?

Capítulo 4:

LA PRUEBA ESENCIAL DEL LIDERAZGO: HACER UN CAMBIO POSITIVO.

“He entrenado a buenos jugadores buenos y he sido entrenado a malos jugadores. Soy un mejor entrenador con buenos jugadores.” — Lou Holtz

¿Cuándo lee la historia de John compartiendo con Lou Holtz, como describe su estilo de liderazgo?

¿Qué pudiera aprender acerca de hacer cambios?

CAMBIO DE ENTRENAMIENTO

“Lou poseía tres cualidades que tienen los grandes entrenadores: no daba nada por hecho, era un maestro excelente, y era maravillosamente organizado.” — George Kelly

¿Cuáles cualidades necesita como líder para cambiar la dirección de su equipo?

LIDERAR EL CAMBIO PUEDE SER DIFICIL

1. Las personas se sienten incómodas y cohibidas haciendo algo nuevo.
2. Las personas inicialmente se enfocan en aquello a lo que tendrán que renunciar.

“Por cada cosa que usted gana, pierde algo.” — Ralph Waldo Emerson

¿Es usted ahorrador o desparramador?

¿Cuáles son algunas de las creencias, hábitos o cosas buenas que tiene que dejar para poder escalar?

¿A qué se está aferrando que le está impidiendo apasionarse a algo nuevo?

3. Las personas tienen miedo de ser ridiculizadas.

¿Por qué Wilt Chamberlain cambio su forma de tirar, aunque la nueva le dio éxito?

¿Qué se reusa a cambiar por miedo de ser avergonzado?

¿Cuáles son algunos de los cambios más grandes que ha hecho en su vida?

¿Cómo fuera su vida hoy si no hubiera hecho esos cambios?

4. Las personas personalizan el cambio y pueden sentirse solas en el proceso.

Describe un momento cuando inició un cambio y no salió bien.

¿Escriba el nombre de cada miembro y como ellos reaccionaron a los cambios?

¿Cuándo recibe más resistencia a sus decisiones de parte de los demás?

¿Usualmente cómo responde a la resistencia?

SOBREVALORAMOS EL SUCESO Y MENOSPRECIAMOS EL PROCESO.

Necesita PLAN AHEAD

P redeterminar el cambio necesario.

¿Qué aprendió de la historia del Ferrocarril Británico?

- Si ha hecho algo durante un año — mírelo con cuidado.
- Si lo ha hecho durante dos años — mírelo con recelo.
- Si lo ha hecho durante cinco años — deje de mirarlo y haga algo para cambiarlo.

L istar los pasos.

¿Cuándo considera su próximo cambio en la vida/negocio? ¿Cuáles son los pasos que ha determinado debe considerar?

Ajustar sus **prioridades.**

Discuta la diferencia entre cambios cosméticos y cambios críticos.

Notificar a las personas **clave.**

Cuando esté identificando a su personal hágase estas preguntas:

¿Quién necesita empujar esto para que esto funcione?

¿Y quién tiene que volar la nave realmente?

¿Por qué es importante que sus líderes clave estén de acuerdo con el cambio o el Proyecto?

Apartar tiempo **para la aceptación.**

Las fases de la aceptación:

1. No funcionará.
2. Costará mucho.
3. Siempre pensé que era una gran idea.

¿Por qué es un desafío esperar a que otros acepten el cambio que quiere hacer?

Como darle tiempo a la gente.

1. Frenar

Suposiciones negativas acerca de su liderazgo:

- Le falta preparación.
- Está escondiendo la verdadera agenda.
- Está llevando a cabo tu propia agenda.
- No le importa lo que la gente piense o sienta.

¿Cuándo le ha asignado alguna de estas suposiciones negativas a un líder pasado?

2. Hablar de manera clara y sencilla.

Preguntas que debe hacerte a sí mismo para asegurar una comunicación clara:

- ¿Entiendo lo que voy a decir?
- ¿Entenderán ellos lo que yo voy a decir?
- ¿Serán capaces de contarles a otros lo que yo digo?
- ¿Entenderán otros lo que ellos dicen?

¿Cómo puede garantizar que la gente le ha escuchado claramente?

3. Dejar tiempo para que la gente procese las ideas.

¿Cómo pueden sus reuniones darle más influencia si usa el formato que John usa para dirigir una reunión?

Hacia la acción.

Nunca sabe el nivel de compromiso de su gente hasta que los llama a la acción.

Discute esta declaración: Visión divide la gente.

Se requiere cambio para hacer que los cambios sucedan. ¿Qué tanto cambio emocional tiene en su bolsillo para liderar su próximo proyecto?

Esperar a que surjan problemas.

¿Cómo ser proactivo con anticipación?

- Pensar primero en lo peor.
- Hablar primero lo peor.
- Responder primero lo peor.
- Animarlos en medio de lo peor.

¿Cuál es su actitud hacia los problemas?

¿Cómo puede anticipar problemas ayudarte?

Apuntar siempre a los éxitos

La gente necesita tiempo para enfocarse en lo que está verdaderamente cambiando en vez de sus miedos de moverse adelante.

¿Qué puede hacer para ayudar a su gente a ver lo positivo en vez de estar distraídos por lo negativo?

Diariamente revisar su progreso.

En primer lugar, le lleva a asegurarle que está en buen camino y avanzando hacia delante.

En segundo lugar, le recuerda a seguir comunicando el mensaje de cambio a su gente.

¿Cómo puede encontrar tiempo para revisar diariamente?

LA PALABRA FINAL ES CREDIBILIDAD

La credibilidad crea autoridad, y esta viene de todo lo que hemos hablado hasta este momento: influencia, prioridades, e integridad. Si su gente lo apoya, entonces ellos querrán lo que usted quiere, porque confían en usted. Y se alinearán a su visión, aunque eso requiera cambio.

¿Cómo calificaría su credibilidad con su equipo?

APLICACION: Desarrolle el agente de cambio que hay en usted

- **Predeterminar el cambio que necesite.**

Describa con detalles el cambio que se necesita y por qué es necesario.

- **Listar los pasos**

Escriba todos los pasos que se necesitaran para completar el cambio. Comience declarando dónde se encuentra ahora y bosqueje, paso por paso, el proceso lógico necesario para llegar al punto final. Esto puede llevarle una cantidad de tiempo significativa.

- **Ajuste sus prioridades.**

¿Qué prioridades se deben cambiar para alinear la organización y a las personas con el cambio que viene?

- **Notificar al personal clave.**

¿Quiénes son las personas claves con las que debe hablar primero? Escriba dos listas: Los que influyen y los que implementan.

- **Aparte tiempo para la aceptación.**

Esto será difícil de estimar con antelación. Planifique tiempo para que la gente procese los asuntos, y después use sus ojos, oídos, e intuición para juzgar cuándo las personas han tenido suficiente tiempo para subirse al tren.

- **Hacia la acción.**

Describa cuáles serán los primeros pasos y cómo impactará el equipo o la organización.

- **Esperar a que surjan problemas.**

Describa cuáles serán los problemas que probablemente tendrá que afrontar mientras se implementa el cambio.

- **Apuntar siempre a los éxitos.**

Comience a planificar formas de reconocer y celebrar logros a mientras se produce el cambio.

- **Diariamente revisar su progreso.**

Describa el método que usará para revisar el progreso del cambio. ¿Qué medidas usará? ¿Con qué personas hablará regularmente para evaluar la moral? ¿Qué información específica señalará de que el cambio se ha sido producido con éxito?

Ca

Capítulo 5:

LA MANERA MAS RAPIDA DE ALCANZAR LIDERAZGO: RESOLUCION DE PROBLEMAS

¿Si la vida es difícil para individuos, por qué dudamos que sea difícil para un líder?

Describe un día cuando un problema “muy retador para atender” llegó a su escritorio.

LOS PROBLEMAS NOS PRESENTAN A NOSOTROS MISMOS

1. Nuestras decisiones a menudo están impactadas por nuestra proximidad al problema.

¿De qué manera la historia de los astronautas ilustra esto?

2. Nuestros platos como líderes siempre estarán llenos de problemas.

La parte más difícil de ordeñar vacas es que nunca se quedan ordeñadas.

¿En qué se parecen las vacas y los líderes?

3. El pragmatismo nos sirve bien como líderes.

¿Cómo define el pragmatismo?

*“Hay un sentimiento de alegría que viene de enfrentar directamente las duras verdades y decir:
“No abandonaremos. Nunca nos rendiremos. Puede que tardemos mucho, pero encontraremos
la manera de prevalecer.”— Jim Collins*

4. Creer que siempre hay una respuesta es un ventaja.

¿Qué tan ágil es su mente cuando enfrenta problemas?

¿Cómo ha evolucionado su forma de resolver problemas?

5. Nuestras acciones pueden hacer que nuestros problemas aumenten en número y tamaño.

Mis problemas tienden a multiplicarse cada que yo...

- Perdía mi perspectiva.
- Abandonaba un valor personal importante.
- Perdía mi sentido de humor.
- Sentía lástima por mí mismo.
- Culpaba a otros de mi situación.
- Deseaba que se desaparecieran en vez de trabajar para eliminarlos.

Describe un problema cuando su reacción a ese problema empeoro el problema

6. Los problemas que se manejan bien con frecuencia nos hacen mejores.

La promesa del problema: Cuando lo manejas bien, los problemas prometen hacerte mejor.

Discute esto: Lo que enfrenta le ayuda a enfrentarse a sí mismo, y lo que puede cargar le define.

¿Qué ha aprendido de sí mismo a través de enfrentar problemas?

LOS PROBLEMAS NOS PRESENTAN A OTROS.

“No soy capaz de opinar sobre su carácter. Nunca lo he visto manejar la adversidad”

¿De qué manera el carácter de otra persona le ha sorprendido cuando ellos han tenido adversidades?

1. Personas que empeoran los problemas.

¿Cómo reaccionan las personas a su alrededor a las chispas de la vida?

¿Son ellos encendedores de fuego que aumentan las cosas, o son apaga fuegos que calman las cosas? Haga una lista de cada grupo en su vida. ¿Cómo puede ayudarlos?

2. Personas que atraen los de problemas.

¿Busca sus problemas o posibilidades?

“Se atrae a quien es como uno mismo.”

La Ley del Magnetismo en las 21 Leyes Irrefutables del Liderazgo.

¿Tiene imanes de problemas en su vida, o en su negocio?

3. Personas que se rinden ante los problemas.

¿Tiene una historia de “Rolodex” (archivo de teléfonos)?

4. Las personas que usan los problemas como peldaños para el éxito.

Como líder debe poner atención a como usted responde a los problemas, y debe ayudarles a responder correctamente si es posible.

¿Quién en su equipo debe ayudar a responder a los problemas correctamente?

¿Cuál es la mejor parte de compartir sus problemas con otros? ¿Y cuál es la peor?

LOS PROBLEMAS NOS PRESENTAN A LAS OPORTUNIDADES

“En medio de la dificultad reside la oportunidad.” Albert Einstein

1. Reconozca un posible problema antes de que se convierta en un problema real.

¿Qué potenciales problemas puede ver en su mundo, y cuál es su plan de juego para solucionarlos cuando sucedan?

2. Tenga una imagen clara del problema.

Larry Maxwell dijo, “John, no basta con esperar. Enfrenta la realidad, y haz que tu primera pérdida se convierta en la última”

¿Cuándo fallo en identificar un problema con anticipación?

3. Haga preguntas que lo ayuden a resolver problemas.

La pregunta de información: “¿Quién es el que sabe más acerca de este problema?”

La Pregunta de la experiencia: “¿Quién sabe lo que yo necesito saber?”

La Pregunta del reto: “¿Quién quiere afrontar este problema?”

La Pregunta de magnitud: “¿Quién tiene que comprometerse, y cuánto tiempo se tardará?”

La Pregunta de la confianza: “¿Hemos ganado la suficiente confianza para hacer los cambios necesarios?”

La Pregunta personal: “¿Qué preguntas tengo que hacerme?”

4. Establezca marco de referencia para examinar problemas y soluciones.

Mi marco de referencia tiene seis claves críticas:

Liderazgo: ¿Cómo afecta este problema a nuestra gente?

Personal: ¿Tenemos nosotros las personas adecuadas para que nos ayuden con este problema?

Tiempo: ¿Es este el momento oportuno para una solución, y tenemos nosotros tiempo suficiente para ello?

Visión: ¿Cómo afecta este problema a donde estamos intentando llegar?

Prioridades: ¿Nos están alejando de mis problemas a mí o a mi equipo nuestras prioridades?

Valores: ¿Está comprometiendo este problema mis valores o los de mi equipo?

5. Valore la resolución compartida de problemas.

De los tres puntos que John hace en las páginas (120-123), ¿Cuáles de esos necesita desarrollar?

6. Consiga siempre más de una solución

¿Tiene un enfoque de hoy o un enfoque de ayer? – Mire la gráfica en p.123

7. Cultive una preferencia por la acción

¿No piense “podré yo” más bien piense “cómo podré yo” y luego empiece a moverse hacia al frente?

8. Busque activamente oportunidades y lecciones en cada problema.

APLICACION: Desarrolle el solucionador de problemas que hay en usted.

Enliste a otros como solucionadores de problemas.

Empezando esta semana, cuando enfrente problemas, empiece usando preguntas para aprender más acerca de los miembros de su equipo, colecte información, discuta las ideas, y encuentre múltiples soluciones para los problemas.

- ¿Cuándo comenzó el problema?
- ¿Donde comenzó?
- ¿Quién fue el primero en verlo?
- ¿Cuáles son varias de las posibles causas del mismo?
- ¿Cuál es el impacto del problema? ¿Quién se ve afectado?
- ¿Qué otras posibles consecuencias negativas podrían tener?
- ¿Es este problema parte de un problema más grande? Si es así, ¿de qué forma?
- ¿Quién ha tratado un problema de este tipo con éxito?
- ¿Cuáles son algunos posibles enfoques para solucionarlo?
- ¿Qué cantidad de tiempo, experiencia y recursos serán necesarios para estas soluciones?
- ¿Aceptarán la gente estas soluciones?
- ¿Cuánto se tardará en implementar cada una de estas soluciones?
- ¿Cómo podrían darnos estas soluciones futuras ventajas?
- ¿Cuáles lecciones se pueden aprender de todo esto?

Capítulo 6:

EL PLUS EXTRA EN EL LIDERAZGO: Actitud

¿A quién admiras más?

Escribe 5 cosas acerca de la persona que admiras...

Lo destacada es que cada día tomamos una decisión con respecto a la actitud que adoptaremos ese día — Charles Swindoll

ACTITUD DE LIDERAZGO – HACER LO QUE SEA NECESARIO

La actitud de un líder debe ejemplificar resolución, tenacidad, enfoque, determinación y compromiso. Debe demostrar coherencia, ver posibilidades, y luchar por las victorias durante los tiempos difíciles.

¿Mientras revisa esta frase, en qué áreas es fuerte y en qué áreas debe mejorar?

1. Deshágase de su incapacidad

¿Cuándo fue la última vez que sacaste la “tarjeta de victima” y usaste?

La actitud que posee puede empoderar a otros. Mire como:

- Nunca poner excusas.
- Crear un entorno de “puedo-hacerlo” donde se espera que la gente resuelva sus problemas.
- Modelar una actitud de hacer lo que sea necesario ante su equipo
- Proporcionar entrenamiento que capacite a los miembros del equipo para tener éxito.
- Desafiar a la gente a asumir responsabilidad por su desempeño.
- Hacer que todos se sientan valorados e importantes como parte del equipo.
- Proporcionar una retroalimentación sólida cuando los miembros del equipo intenten abordar un reto.
- Celebrar con los miembros del equipo que están teniendo éxito.
- Procurarle a la gente retos mayores para probar su crecimiento y darles victorias.

Revise esta lista y pregúntese a sí mismo, “¿qué tan bien estoy mejorando a otros?”

2. Agarre el toro por los cuernos

No hay nada brillante ni destacable en mi registro, salvo quizá una cosa: hago lo que creo que se debe hacer... y cuando me mentalizo para hacer algo, actúo. — Theodore Roosevelt

¿Cómo la ilustración que John usa, cuando ha tenido que sentarse en un banquillo en medio de un terreno esperando que la vaca venga hacia ti?

Claves para el éxito – Danny Cox

- ¿Qué quiero realmente?
- ¿Cuánto me costará?
- ¿Estoy dispuesto a pagar el precio?
- ¿Cuándo debería comenzar a pagar el precio?

¿Aceptaría el desafío de 30 días para decir cada mañana y noche “Hazlo Ahora”?
SI o NO elige otro miembro del Mastermind para que te llame a cuentas para hacer esto: _____

3. Entra en la “Zona de sin quejas”

¿Eres un ganador o eres un quejón?

¿Cómo cambiar de quejarte al agradecimiento?

- Exprese gratitud independientemente de sus sentimientos.
- Exprese gratitud por las cosas pequeñas y comunes.
- Exprese gratitud especialmente en el medio de la adversidad.

¿Cuál expresión le acercara más a la gratitud?

4. Póngase un par zapatos nuevos.

¿Tienes una imagen clara de la perspectiva de tu gente?

5. Alimente su pasión.

“La visión no enciende el crecimiento, la pasión sí. La pasión impulsa la visión y la visión es el enfoque de la pasión. Los líderes que están apasionados con su llamado crean visión.”

— Ken Hemphill

¿Cómo calificaría su pasión por lo que estás haciendo?

6. sobrepase las expectativas.

Dondequiera que esté, con quien esté, haga lo que haga, y donde quiera que tenga la oportunidad, situaré el listón de mis expectativas más arriba de lo que los demás esperan.

¿En qué áreas de vida, negocio, relaciones, necesita elevar sus expectativas?

7. Nunca se conforme.

¿Qué puede mejorar de su actitud, su equipo, y su negocio?

PONER EN ACCION LA ACTITUD DE HACER LO QUE SEA NECESARIO

1. Prueba

¿Típicamente espera por “el momento perfecto” para empezar?

• Desafíe toda suposición.

• No deje de hacer preguntas.

¿Hay una manera mejor de hacer lo que hacemos?

¿Qué podemos aprender de otros que hacen lo que nosotros hacemos?

¿Quién nos puede ayudarnos a hacer mejor lo que hacemos?

¿Los números actuales son los mejores que podemos conseguir?

¿Estoy creciendo año tras año al hacer lo que hago?

¿Cómo puedo ser mejor para ayudar a mi equipo a ser mejor?

• Tenga como referencia su potencial, no su pasado.

¿Cómo luciría si eleva la barra para si en su área fortaleza?

2. Fracaso

¿Qué cree usted del fracaso?

¿Cómo se calificaría cuando se trata de tomar riesgos?

“Resulta esencial que el líder modele y el equipo acepte la disposición a fracasar.” — Paul Martinelli

Discute la siguiente declaración.

La mayoría de las personas, los líderes incluidos, hacen todo lo posible según sus fuerzas para evitar el fracaso. Y hacen bien, pero no deberían evitar hacer grandes apuestas, asumir grandes riesgos, o iniciar los nuevos esfuerzos que los pondrán a ellos y a sus equipos en la posición de fracasar, para que así puedan buscar las recompensas del crecimiento. Creo que lo que nos ha llevado a algunos de nuestros mayores logros no ha sido mi disposición ni la de mi equipo a hacer nuestro mejor esfuerzo. Siempre deberíamos estar haciendo nuestro mejor esfuerzo. Más bien, es nuestra disposición a dar todo de nosotros mismos. Probar cada oportunidad posible, probar cada nueva innovación, probar la habilidad de cada persona— Paul Martinelli

¿Cómo mantiene una actitud positiva mientras fracasa?

- Vea el fracaso como un compañero constante del éxito.
- Vea el éxito como una colorida variedad, no “monocromático”.
- Tenga un plan de juego para sobreponerse al fracaso – la regla de 24 horas.

¿Qué significa el fracaso para ti y como respondes a él (se honesto contigo mismo)?

¿Cómo aceleraría su crecimiento si usted fuera amigo del fracaso?

3. **Aprender** _____ :

Un error es solo un fracaso sino aprendemos de él. — Roland Niednagel

Ellos determinaron no cometer un error de nuevo, eso es tonto.

Ellos permitieron que los errores los convirtieran en cobardes, eso es fatal.

Ellos desarrollaron la seguridad de aprender de sus errores, eso es fructífero.

¿Cuál fue la lección que aprendió de su último error?

4. **Mejorar** _____.

El éxito a menudo formula la pregunta, “¿Que estoy consiguiendo?”

La mejora siempre cuestiona, “¿En qué me estoy convirtiendo?”

¿Cuál mentalidad mayormente posee? ¿Sea bueno o hasta mejor?

5. **Reingresar** _____.

¿Cuándo te has hecho de seguir siendo probado tu más grande compromiso?

LA CLAVE ES EL COMPROMISO

Hasta que no me comprometo hay una reticencia, la probabilidad de volver atrás. Pero en cuanto me comprometo definitivamente, entonces Dios también actúa y comienza a brotar una nueva serie de acontecimientos. Todo tipo de incidentes imprevistos, reuniones, personas y ayuda material que nunca jamás hubiera soñado tener comienzas a llegarme....en el momento en que hago un compromiso.

¿Qué le desafía cuando lee el “El manifiesto del perseguidor del león?”

¿Está dispuesto a empezar anotaciones de gratitud para mantenerse creciendo en su actitud?

APLICACION: Desarrolle el Creyente Positivo que hay en usted

¿Nacido ganador o perdedor?

¿Cuál es su inclinación natural?

¿Un vencedor o una víctima?

Para aumentar su gratitud, desarrolle anotaciones de gratitud.

¿Cuáles son cinco cosas por las que puede estar agradecido ahora mismo?

1 –

2 –

3 –

4 –

5 –

¿Dónde vas a fallar a propósito en esta semana?

Capítulo 7:

EL CORAZON DEL LIDERAZGO: Servir a las Personas.

“Si usted ayuda a las personas a conseguir lo que quieren, ellas lo ayudarán a conseguir lo que usted quiere” - Zig Ziglar

¿Tiene algún ejemplo de esta frase en su vida o negocio?

CAMBIO DE CORAZON

“El verdadero líder sirve. Sirve a la gente. Sirve a sus mejores intereses, y al hacerlo no siempre será popular, quizá no impresione. Sin embargo, como los verdaderos líderes están motivados por una amorosa preocupación en vez de un deseo de gloria personal, están dispuestos a pagar el precio.”- Eugene Habecker’s El otro Lado del Liderazgo.

Después de haber leído este libro, John tomó dos decisiones:

Primero, pondría los intereses de otros por delante de los míos.

Segundo, amaría a la gente incondicionalmente.

¿Cómo le desafían estas dos decisiones?

¿Cómo ser un mejor líder servidor?

Revise estas cinco estrategias y conteste las preguntas.

1. No confío en mi posición o título:

¿Cómo debe cambiar su forma de liderar para encontrar las personas en terreno común en vez de depender de su posición?

2. Decido creer en la gente y en su potencial:

¿Cómo puede celebrar el éxito de la gente a su alrededor, aun aquellos que no le agradan?

3. Intento ver las cosas desde la perspectiva de los otros:

¿Cómo puede conectar con alguien que no le agrada mucho o es frío para compartir su perspectiva?

4. Trabajo para crear un entorno de ánimo:

¿Qué cosas positivas puede decir a su equipo todos los días para motivarles e inspirarles?

5. Mido mi éxito por la cantidad de valor que añado a otros:

¿Qué debe cambiar para que mida el éxito de su día por el éxito de los demás?

EL PODER DE SERVIR A OTROS

“Los líderes servidores deberían escuchar sin emitir juicios, ser auténticos, edificar la comunidad, compartir el poder y desarrollar a la gente.” - Cooper & Trammel

¿Qué está haciendo ahora mismo para desarrollar a la gente a su alrededor?

¿De las cinco cosas mencionadas arriba, cuáles de esa necesita desarrollar para servir mejor a otros?

PREGUNTAS PARA AYUDARLO A SERVIR MEJOR A LA GENTE

1. La pregunta sobre añadir valor: “¿Qué puedo hacer por la gente para ayudarla a tener éxito?”

¿Dónde agrega el mayor valor?

2. La pregunta diaria: “¿Que necesitan las personas de mí diariamente que quizá no quieran pedir?”

¿De qué manera esta pregunta cambia su actitud hacia el equipo?

3. La pregunta de la mejora: “¿En qué puedo trabajar que me ayude a servir mejor a la gente?”

“El valor de un líder siervo está en por qué lo que hace y cuan bien lo hace, no en lo que hace o en la cantidad de veces que lo hace. Esto le permite encontrar valor en quien él o ella es.” - Mark Cole

¿Qué empezará a hacer hoy para sacar lo mejor de usted?

4. La pregunta de la evaluación: “¿Cómo sabré que estoy sirviendo bien a la gente?”

¿Cómo sabe que le está sirviendo bien a la gente?

5. La pregunta del punto ciego: “¿Cómo se sienten las personas que trabajan conmigo?”

¿Cómo se siente estar en el otro lado de la mesa?

¿Está usted trabajando para servir a la gente a su alrededor o por su ganancia personal?

6. La pregunta del respeto: “¿Cómo puedo conseguir mientras añado valor a otros sirviéndoles?”

¿Cómo servir purifica sus motivos?

7. La pregunta de los dones: “¿Qué es lo que mejor hago que me permite servir mejor a la gente?”

- ¿Cuáles son mis fortalezas? ¿Cómo puedo usarlas para servir a otros?
- ¿Cuál es mi trasfondo? ¿Cómo puedo usarlo para servir a otros?
- ¿Cuáles son mis experiencias? ¿Cómo puedo usarlas para servir a otros?
- ¿Cuáles son mis oportunidades? ¿Cómo usarlas para servir a otros?
- ¿Qué me apasiona? ¿Cómo puedo usarlo para servir a otros?
- ¿Dónde estoy creciendo? ¿Cómo puedo usarlo para servir a otros?

¿Cuáles son sus tres talentos más fuertes para ofrecerles a otros?

8. La pregunta del ejemplo: “¿Cómo puedo servir a la gente en una manera forma que les inspire a servir a otros?”

¿Cómo puede servir fuera de su organización desarrollarse usted mismo y a su equipo, como líderes servidores?

APLICACION: Desarrolle el siervo que está en usted

Desarrolle el Corazón de un Siervo

- ¿Se preocupa genuinamente por las personas y quiere ayudarlas a ser lo mejor que puedan ser?
- ¿Quiere que otros tengan éxito al menos tanto como quiere el éxito propio?
- ¿Dónde se identifica a sí mismo en este proceso?
- ¿En qué área debe enfocarse para aumentar su corazón de servidor?

1. No confíe en su posición o título: ¿Cómo debe usted cambiar su modo de liderar para reunirse con la gente en terreno común en vez de confiar en su posición?

2. Crea en la gente y su potencial: ¿Cómo puede animar el éxito en las personas que lo rodean, incluso en los que no le caen bien?

3. Vea las cosas desde la perspectiva de otros: ¿Cómo puedes conectarse con quien choca de frente o lo deja helado cuando escucha su perspectiva?

4. Cree un entorno lleno de ánimo: ¿Qué cosas positivas puede decir cada día a la gente de su equipo para motivarlos e inspirarlos?

5. Mida su éxito por cuanto valor añade a otros: ¿Que debe cambiar para qué mida el éxito de su día por cómo tuvieron éxito los demás?

CAPÍTULO 8

LA CUALIDAD INDISPENSABLE DEL LIDERAZGO: Visión

“Visión le da importancia a los detalles de nuestra vida que de lo contrario serían insignificantes... La visión enfoca su mundo. La visión pone orden en medio del caos. Una visión clara le permite ver todo de otra forma diferente.” Andy Stanley

¿Ve el mundo de la misma manera que lo veía hace 10 años atrás? ¿20 años atrás?

¿Con el paso de los años que ha cambiado para usted en cómo ve el mundo? ¿Qué se quedó igual?

¿De qué manera su visión le da un mapa para el desarrollo de su liderazgo?

AFIRMACIONES SOBRE LA VISION

“Si el líder no ve la visión, la gente nunca lo hará.”

¿En su experiencia cuando ha visto esto ocurrir?

1. Lo que usted puede ver determina lo que puede ser.

- Personas que nunca lo ven: son vagabundos.
- Personas que la ven, pero nunca la persiguen por sí mismas: son seguidores.
- Personas que la ven y la persiguen: son realizadores.
- Personas que la ven, la persiguen y ayudan a otros ayudar a otros verla y perseguirla: son líderes.

¿En cuál categoría se pondrías a sí mismo?

¿Cómo puede llegar a la próxima categoría?

2. Usted solo ve lo que está preparado para ver.

Distingue la perspectiva del Cardenal Wright y Orville y Wilbur.

¿Cómo se estas preparando para poseer su visión?

3. Lo que usted ve es lo que logra.

Los líderes entienden que ellos deben creerlo para verlo, mientras que la mayoría de la gente se pasan toda la vida diciendo, “Tengo que verlo para creerlo.”

Discute como la ilustración de Coca-Cola y Walt Disney describen la importancia de la visión.

¿Qué cree que el futuro guarda para usted? ¿La gente a su alrededor?

COMO AUMENTAR SU “MAS Y ANTES”

“Cuide de sus visiones y sueños como si fueran los hijos de su alma: las huellas de sus últimos logros” – Napoleón Hill

¿Cuáles pasos puedes tomar para aumentar su capacidad de visión?

1. Sepa que hay más “más y antes” allá fuera.

¿Cómo están las demás personas determinando su visión?

2. Desarrolle un proceso para encontrar más “más y antes”

- **Prueba:** Salga de su zona de comodidad compartiendo su visión.

¿Dónde puede compartirla que no la haya hecho antes?

- **Fracaso:** El fracaso le permite descubrir lo que no funciona.

Nunca eliminará lo que no funciona hasta que no sepa lo que es ¿Por qué no hacemos eso más veces?

- **Aprender:** ¿Un espíritu dispuesto a aprender más humildad fomenta la experiencia de aprendizaje que es esencial para ampliar su visión?

- **Mejorar:** Como líder, tiene que preguntarte continuamente: ¿Estoy mejorando?”

- **Reingresar:** Nada de esto importa a menos que vuelva a entrar al juego.

3. Pase tiempo con personas que lo inspiren a ver “más y antes”

¿Con quién puede compartir sus sueños?, ¿dónde puedes usted y su visión ser expandidos?

4. Haga preguntas que lo ayudarán a aumentar su “más y antes”

- Las preguntas nos permiten conocer a las personas cuando los encontramos y si debemos hacer el viaje con ellos.

- Las preguntas también abren las puertas para el intercambio de grandes ideas, las cuales te ayudaran a formar e informar tu visión.

¿De qué manera hacer preguntas elimina asunciones preconcebidas?

5. Crezca intencionalmente cada día aumentando su capacidad de “más y antes”

No Pregunte: cuánto tiempo se tomará?

Empiece a preguntar: qué tan lejos puedo ir?

“Si está trabajando en algo emocionante que en realmente le importa, no tendrán que empujarlo. La visión tira de usted.” – Steve Jobs

¿Cómo le está halando su visión hacia el futuro?

DUEÑATE DE LA VISION

Revise las dos listas en la página 186 y determine si está viviendo su sueño o el sueño de otros

- Mire en su interior: ¿Qué siente?

“Para poder inspirar con emoción, usted, mismo debe estar saturado de ella. Para poder sacar las lágrimas de los demás, deben fluir las tuyas. Para convencer a otros, usted mismo debe creer” – Winston Churchill

¿Por qué es tan importante que su visión se origine desde adentro?

- Mire a hacia atrás: ¿Qué ha aprendido?

¿Qué experiencias de su pasado modelan su visión?

- Mire a su alrededor: ¿Qué le está sucediendo a otros?

¿En qué te enfocas para saber que tu gente está contigo?

Los buenos líderes observan las personas para saber cuándo y cómo presentar la visión.

Escuchan a la gente, aprenden de ella, y después disciernen como liderarla.

¿Cómo puede este proceso empoderarle para guiar a otros?

• Mire hacia arriba: ¿Qué espera Dios de ti?

John, define el éxito como:

- Conocer a Dios y sus deseos para mí.
- Crecer hasta mi mayor potencial.
- Sembrar semillas que beneficien a otros.
- Mire hacia adelante: ¿Cuál es el cuadro general?

¿Con los cambios diarios que suceden?, ¿cómo hace usted, como líder, hacer juegos malabares mirando hacia adelante y tratando de acomodar lo desconocido?

DIBÚJALES UNA IMAGEN DE LA VISION

No ocurrirá nada a menos que esté dispuesto y sea capaz de dibujar un cuadro claro de su visión para las personas y las movilice a fin de que se unan a usted ti.

¿Qué tan claro puede dibujar su visión para la gente?

APLICACION: Desarrolla el visionario que está en usted

Identifique su visión

¿Cuál es su respuesta a estas cinco preguntas?

Mire dentro de su interior: ¿Que siente?

Mire hacia: ¿Qué ha aprendido?

Mire a su alrededor: ¿Qué le está ocurriendo a otros?

Mire hacia arriba: ¿Que espera Dios de usted?

Mire hacia delante: ¿Cuál es el cuadro general?

Aumente su visión

¿Ve usted más y antes que la gente a la que lidera?

¿Tiene claro el cuadro general y percibe los problemas antes que otros? ¿O a menudo tiene puntos ciegos?

¿Su gente le tiene que mencionar los problemas y retos que les esperan?

¿En cuáles de estas áreas necesita enfocarse en esta semana?

CAPÍTULO 9

EL PRECIO DEL LIDERAZGO: Autodisciplina

Definición de autocontrol: (en Griego es egkráteia) que significa “dominarme a mí mismo.”

¿En qué área de tu vida estás perdiendo el control?

¿Por qué crees que esto le está pasando a usted?

¿Qué ha hecho para sobrepasar ese autodesafío?

¿Qué es lo más difícil que ha hecho para mejorarse a sí mismo o sus circunstancias?

LA AUTODISCIPLINA HACE POSIBLE LA ESCALADA HACIA DEL LIDERAZGO

Todo lo que vale la pena es cuesta arriba .

- **Todo** es inclusivo.
- **Vale la pena** las cosas deseables, apropiadas, buenas para usted, atractivas, beneficiosas.
- **Cuesta arriba** es desafiante, agotadora, trabajosa, extenuante y difícil.

¿Comparte con el grupo una experiencia que refleje esa declaración?

¿Qué se te hace más difícil dejar?

¿Qué montaña debes escalar para llegar al próximo nivel de éxito?

¿CÓMO LLEGAR HASTA EL TOPE?

1. La autodisciplina le permite hacer la subida.

¿Quiere mejorar su vida?

¿Cómo hace que suceda?

¿Cómo puede el cambio de “estoy pasando” a “que voy hacer” ayudarle en autodisciplina?

2. Autodisciplina determina la diferencia entre el éxito temporal y el éxito sostenido.

“Haga lo que debería hacer, cuando debería hacerlo, tenga ganas o no de hacerlo.”– Thomas Huxley

¿Cómo se relaciona la paradoja del dolor con usted en este momento?

Revise la docena diaria de John y discuta qué incluirá en su lista diaria.

3. Autodisciplina hace que el hábito sea su siervo y no su amo

¿Cuáles son sus hábitos descendientes?

Un desafío de líderes:

- ¿Cómo puedo convertir mis hábitos descendientes en hábitos ascendentes?
- ¿Cómo puedo ayudar a las personas a cambiar sus hábitos descendientes por hábitos ascendentes?

Cambiar sus hábitos es cambiar sus pensamientos.

Si mi pensamiento es negativo desarrollo los hábitos de postergar y poner excusas.

Si mi pensamiento es positivo entonces asumo la responsabilidad y el paso a la acción

¿Cuál actitud adopta por defecto?

Revise la siguiente grafica e identifique en cuál de los dos lados pasa mayor parte de tu tiempo. ¿Qué puede mejorar?

Ascenso cuesta arriba	Descenso resbaladizo
Todo lo que merece la pena	Nada de lo que merece la pena
Gana	Pierde
Prepara	Repara
Moral alta	Moral baja
Gran respeto a uno mismo	Poco respeto a uno mismo
Auto mejora	No hay mejora
Con propósito	Sin propósito
Recompensa	Vacío
Produce un impacto	No produce un impacto
Acciones intencionales (hacer)	Buenas intenciones (saber)
Hábitos ascendentes	Hábitos descendentes

4. Autodisciplina se desarrolla, no se recibe

*“Bobby dominó el golf a los catorce años, pero se dominó a sí mismo a los veinte y uno” –
Abuelo Bart*

¿Porque era necesario que Bobby ganara control de sí mismo?

El primer paso en desarrollar autodisciplina es la conciencia.

- Las personas autodisciplinadas evitan la tentación.

Las personas que desarrollan autodisciplina y hábitos positivos no se ponen en la línea de fuego.

Las personas autodisciplinadas saben cuándo emplear sus energías.

“Asegúrese de que cada día ... sepa qué es lo más importante.” – Gary Keller

¿Cuándo tengo que estar en mi mejor momento?

• Las personas autodisciplinadas entienden y practican el principio de pagar ahora y disfrutar después.

¿Dónde practica esto con buen éxito?

5. La autodisciplina se desarrolla más fácilmente en áreas de fortaleza y pasión

Lo que le encanta y aquello en lo que usted es bueno por lo que general le indican qué es lo correcto para usted.

Quizá es el momento para...

- Dejar algo que no hace bien para hacer algo que hace bien
- Dejar algo que no le apasiona para hacer algo que lo llena de pasión.
- Dejar algo que no está produciendo un impacto positivo para hacer algo que sí
- Dejar de algo que no es su sueño para hacer algo que sí lo es.

¿Cómo puede esto explicar su lucha por el autocontrol en ciertas áreas?

6. Autodisciplina y el respeto están conectados

“Disciplinarse a uno mismo para hacer lo que sabes que es lo correcto y lo importante, aunque difícil, constituye el camino del éxito para el orgullo, la autoestima, y la satisfacción personal.”

– Brian Tracy

Personas dirigidas por la disciplina	Personas dirigidas por la emoción
Hacen lo correcto, después sienten bien	Se sienten bien, después hacen lo correcto
Están dirigidas por el sentido del compromiso	Están dirigidos por la conveniencia
Toman decisiones basadas en principios	Toman decisiones basadas en lo popular.
La acción controla su actitud	La actitud controla la acción.
Lo creen, después lo ven.	Lo ven, después creen
Crean ímpetu	Esperan a que llegue el ímpetu
Preguntan “Cuales son mis responsabilidades.”	Preguntan “Cuales son mis derechos.”
Continúan cuando surgen los problemas.	Abandonan cuando surgen los problemas.
Son firmes	Son cambiantes
Pueden ser Lideres	Serán seguidores

Evaluase a sí mismo y sus compañeros usando la gráfica que está arriba.

7. La autodisciplina hace posible la constancia y la constancia edifica

¿Dónde hay un área en su liderazgo que se beneficiaría de una mayor consistencia?

En la cultura de hoy, la gente está se cautiva más con el carisma, el genio, la emoción, la creatividad y la innovación.

¿Por qué es difícil de modelar la consistencia con esta visión del mundo?

- La consistencia establece su reputación.
- La consistencia es un prerrequisito para la excelencia.
- La consistencia les provee seguridad a otros.
- La consistencia refuerza su visión y valores.
- La consistencia suma

¿Dónde podría una mayor consistencia permitirle desarrollarse gradualmente?

¿Cómo modela John los compuestos de consistencia?

APLICACION: Desarrolla la persona Autodisciplinada que hay en usted.

¿En qué áreas de su vida tiene buena autodisciplina?

¿En qué áreas de su vida verdaderamente tiene lucha con la autodisciplina?

¿Qué hábito o hábitos tiene ahora mismo que si los dejara le darían un mejor futuro?

Comience en algún lugar; tenga victorias en su haber – Escoge un área donde tiene luchas y siga los siguientes pasos:

- Evite las tentaciones
- Pague ahora, disfrute después.
- Vuelva a la carga

Desarrolle disciplina en sus fortalezas

- ¿Qué hace bien?
- ¿Cuáles son sus talentos?
- ¿Qué lo apasiona?
- ¿Cómo puede hacer uso de esas cosas para su vida y su liderazgo?

Discute esto con la mente maestra la próxima semana.

Lea el Capítulo 10 para la próxima reunión.

CAPÍTULO 10

LA EXPANSION DEL LIDERAZGO: Crecimiento Personal

¿En qué gasta más tiempo pensando? ¿Ayer, hoy o mañana? ¿Por qué es eso?

¿Cómo afectan las personas que le rodean a su enfoque? ¿De qué manera su capacidad de crecer ha afectado tu capacidad de liderar?

EL CRECIMIENTO IMPORTA

1. El crecimiento es la única garantía de que el mañana será mejor.

¿Qué necesitas aprender, desaprender y volver a aprender para hacer que el mañana sea mejor que hoy? ¿Cuándo ha visto puertas abrirse como resultado de haber crecido personalmente?

¿Cómo puede esto crear un impulso en su vida / negocio?

- Un hábito de crecimiento fortalece la esperanza.
- El crecimiento sostenido en el tiempo hace realidad la esperanza.

¿Cuándo ha visto el mayor cambio en su vida?

¿Cuáles son los factores que contribuyen a esto?

2. Crecimiento significa cambio

“Cada nivel de crecimiento necesita un nuevo nivel de cambio.” Gerald Brooks

¿Dónde ha tenido que enfrentar un nuevo desafío con un nuevo nivel de crecimiento?

“Los analfabetos del futuro no serán los que no sepan leer ni escribir, sino los que no puedan aprender, desaprender, y volver a aprender.” Herbert Gerjuoy

¿Puede describir un momento cuando practicó aprender, desaprender y volver a aprender en su crecimiento personal?

3. El crecimiento es el gran separador entre los que tienen éxito y los que no.

¿A medida que lee el artículo de ser “Promedio” como altera su forma de pensar con respecto de sus metas y crecimiento personal?

Discute si estás de acuerdo o no con la siguiente declaración: La mayor recompensa del crecimiento no es lo que obtenemos, sino en lo que nos convertimos. Explique tu respuesta.

Describe la diferencia entre estas dos listas:

Consciente de la meta	Consciente del crecimiento
El enfoque está en un destino	El enfoque está en el viaje
Motiva a la gente	Madura a la gente
Las metas son estacionales	El crecimiento es de por vida
Desafía a la gente	Cambia a la gente
Cuando se logra la meta, nos detenemos	Cuando se logra la meta, seguimos creciendo
Pregunta de la meta: ¿Cuánto tardaré?	Pregunta del crecimiento: ¿Hasta dónde puedo llegar?

4. Para maximizar el crecimiento, este debe ser estratégico

El cuadro general: ¿Dónde tengo que enfocar mi crecimiento?

- ¿Que constituye su cuadro general?
- ¿Dónde quiere ir?
- ¿Cuáles son las fortalezas que puede desarrollar?
- ¿Cuáles elecciones puede hacer en áreas fundamentales que le harán mejor?
- ¿Cuáles valores centrales necesita incluir en su proceso de crecimiento?

Medición: ¿Cómo puedo medir y afectar mi crecimiento?

¿Quién me hizo extender?

DESARROLLE EL LIDER QUE ESTA EN USTED 2.0

Mastermind basado en el libro por John C. Maxwell

Capítulo: 10
La Expansión del Liderazgo.
Crecimiento Personal

Consistencia: ¿Cómo puedo crecer diariamente?

¿Cuál es su regla de 5 para su crecimiento personal?

Aplicación: ¿Puedo ponerlo en práctica?

5. El crecimiento es gozo

El crecimiento no vendrá a usted sino que debe perseguirlo. El liderazgo efectivo no sucede por sí solo, usted debe ir tras él.

¿Cómo puede haber alegría en crecer cuando todo es cuesta arriba?

¿A qué quieres ir? ¿A dónde lo llevará su viaje de crecimiento?

Recuerde

- Tome el camino a donde sea que te lleve.

Tome las mejores decisiones en cada momento.

- Permanece enseñable.

¿Cómo puede esta estrategia ayudarle a grandemente avanzar en su liderazgo?

APLICACION: Desarrolla el aprendiz que está en usted

Adopte una mentalidad de aprendiz

- ¿Cuál es su mentalidad con respecto al crecimiento?
- ¿Qué debe cambiar en su actitud para convertirse en un mejor aprendiz?

Desarrolle una estrategia específica de crecimiento.

- Cuadro general: ¿Dónde tengo que enfocar mi crecimiento?
- Medición: ¿Cómo puedo medir y afectar mi crecimiento?
- Constancia: ¿Cómo puedo crecer diariamente?
- Aplicación: ¿Puedo ponerlo en práctica?