

LIDERAZGO MORAL

Juanita Hernández¹

La Necesidad del Liderazgo en este Momento Histórico

Vivimos en un momento especial de la historia humana, el cual se caracteriza por dos grandes procesos. El proceso de desintegración lleva a los múltiples problemas sociales que vemos a nuestro alrededor. El proceso de integración se fundamenta en el principio de la unidad de la humanidad y busca nuevas formas de trabajar juntos para construir una sociedad de paz, justicia y unidad.

En el proceso de integración, en vez de hablar de líderes, hablamos de liderazgo. Un líder es una persona que tiene una posición especial dentro de un grupo. En cambio, el liderazgo es ejercido por todas las personas del grupo quienes ayudan al grupo a cumplir con sus funciones. Cuantos más miembros de un grupo ejercen este tipo de liderazgo, mejor funcionará el grupo.

Enfocar al liderazgo de esta forma tiene muchas ventajas. Da buena acogida a las ideas e iniciativas de todos, porque reconoce que las capacidades y la energía de cada persona son necesarias para transformar a la sociedad. En vez de ser moldeada por las fortalezas y debilidades de una sola persona - el líder - la organización se aprovecha de la visión, las capacidades y la energía de todos sus miembros. Por otra parte, se evitan muchos de los problemas que a menudo surgen en las organizaciones a causa del egoísmo y la lucha por el poder.

No se necesita tener ninguna posición para ejercer el liderazgo moral. Más bien, el liderazgo moral no busca ninguna posición o reconocimiento. Únicamente busca servir al bienestar común.

Cuantas más personas ejercen el liderazgo moral en una comunidad, más progreso logrará.

¿Cuáles son los efectos del proceso de desintegración que vemos dentro de la familia y la comunidad?

¿Qué estamos haciendo nosotros para construir una sociedad basada en los principios de justicia y unidad?

Las Funciones de un Grupo

A igual que los individuos, un grupo u organización puede tener buena o mala salud. Para ser saludable, un grupo ha de concentrar sus esfuerzos en tres funciones. Éstas son:

- 1) Mejorar la unidad entre los miembros del grupo.
- 2) Cumplir los objetivos y las tareas del grupo.
- 3) Ayudar a cada miembro del grupo a desarrollar sus capacidades.

“Ningún poder existirá si no es a través de la unidad.”² Si las personas forman organizaciones, es precisamente porque pueden lograr más trabajando juntos que trabajando individualmente. Pero para que esto suceda, el grupo ha de estar unido.

Todo grupo existe para un propósito: Es importante que los miembros del grupo tengan una unidad de visión acerca de su propósito y que trabajen de manera coordinada para llevar a cabo las tareas y los objetivos del grupo.

La capacidad y el poder de logro del grupo depende de la capacidad del conjunto de sus miembros. Cuando el grupo ayuda a cada uno de sus miembros a desarrollar sus capacidades, el grupo se vuelve más eficaz y puede realizar más.

En las próximas páginas leeremos sobre diferentes tipos de líderes que son comunes en la sociedad, con el fin de ver en qué grado cada estilo de liderazgo ayuda al grupo a cumplir con estas funciones.

¿Cómo pueden ayudar más a su comunidad, trabajando solos o como parte de un grupo? Den ejemplos.

Enumeren algunas acciones concretas que contribuyen a la unidad del grupo.

Piensen en diferentes maneras en que se puede ayudar a los miembros del grupo a capacitarse más.

El Líder Autoritario

El líder autoritario da órdenes. Espera obediencia inmediata Y exacta. Evita el diálogo y no permite que nadie le pida una explicación acerca de sus órdenes.

Las personas que trabajan bajo un líder autoritario generalmente sienten resentimiento, el cual puede ser expresado de manera abierta o indirecta. Cuando el resentimiento se manifiesta de manera abierta, puede llegar a la rebeldía o a la rebelión.

Cuando el resentimiento no se expresa, la relación puede estar caracterizada por una conformidad y sumisión aparente. Sin embargo, detrás de esta sumisión aparente a menudo existe una resistencia pasiva, que frena el trabajo que hay que hacer.

La Venganza del Jardinero

En un jardín vivía un bello pavo real, que el jardinero cuidaba con devoción. Un vecino, lleno de envidia porque otro tuviera un ave tan bello y él no, le tiraba piedras. El jardinero lo miró y se encolerizó.

Luego, el vecino trató de exigir al jardinero que le diera un pavo real recién nacido. Pero el jardinero se negó. Entonces, el vecino fue con el dueño y le pidió que le regalara por lo menos un huevo de pavo real. Y el dueño ordenó al jardinero que se lo diera.

Pasaron semanas, pero no nació ningún pavo real del huevo regalado. Por eso, el vecino fue a quejarse con el dueño. Otro empleado escuchó la conversación y preguntó al jardinero: ¿Qué habrá sucedido con el huevo que le regaló?

El jardinero respondió en confianza: “Cociné el huevo antes de dárselo.”

¿Han trabajado ustedes alguna vez con un líder autoritario?

¿Cómo se sentían? ¿Qué comentarios se hacían entre los miembros del grupo?

¿Había unidad en el grupo?

¿Se hacían los trabajos con excelencia?

¿Se ayudaba a las personas a desarrollar sus capacidades?

Representen la forma de actuar de un líder autoritario y la respuesta del grupo.

El Líder Paternalista

Un líder paternalista puede desear sinceramente el bienestar de los otros miembros del grupo y estar motivado por un verdadero sentimiento de cariño.

Trata a los miembros del grupo tal como un padre trata a sus hijos, o más bien, como un padre sobreprotector trata a sus hijos.

Él los cuida, los protege, quita todos los obstáculos de su camino, hace cosas para ellos y les dice que no se preocupen porque él ya ha resuelto todo para ellos.

Pero el líder paternalista no ayuda a los miembros del grupo a desarrollar sus propias capacidades. Probablemente no piensa que tengan muchas capacidades. Simplemente siente satisfacción al saber cuán necesario es para los otros miembros del grupo.

Más bien, el líder paternalista cultiva una actitud de dependencia que paraliza la iniciativa creativa y el sentido de responsabilidad de los demás miembros.

¿Por qué se Mueren Tantos Niños?

Mientras visitaba una comunidad rural, un amigo quedó impresionado por la cantidad de cruces pequeñas en el cementerio, una indicación de que muchos niños

morían. Al preguntar a los comunarios sobre ello, tristemente le confirmaron de que era verdad que muchos niños morían a causa de enfermedades.

“¿Qué está haciendo la comunidad para tratar de prevenir tantas muertes?” preguntó el visitante.

“Estamos esperando que el Gobierno venga a construir un hospital” fue la respuesta.

A nadie se le había ocurrido de que ellos mismos podrían tomar alguna iniciativa para mejorar la salud de la comunidad.

¿Han trabajado ustedes alguna vez con un líder paternalista?

¿Cómo se sentían?

¿Ayudaba a las personas a desarrollar sus capacidades?

¿Qué pasaba si el líder no asistía a una reunión?

Representen la forma de actuar de un líder paternalista y la respuesta del grupo, especialmente en su ausencia.

El Líder Sabelotodo

Este estilo de liderazgo ocurre a menudo cuando existe una marcada diferencia entre los estudios, conocimientos y experiencia del líder en comparación con los otros miembros del grupo. En tal caso, el líder tiende a considerarse un “experto” y trata de impresionar al grupo con sus conocimientos, para que acepte lo que él plantea. Da poca importancia a las ideas, las experiencias y el conocimiento que las personas tengan de su propia realidad.

Esta actitud de superioridad tiende a crear sentimientos de inferioridad entre los otros miembros del grupo. Así, aun cuando el líder pide ideas de los miembros del grupo, muchas veces ellos no se animan a darlas, por temor a que tengan poco valor. Por otra parte, cuando las dan, el líder muchas veces no les da importancia. Toma las decisiones basadas únicamente en sus propios conocimientos.

La Necesidad de un Diálogo de Saberes

Un promotor de salud se encontró con un niño de 13 años, que sufría de parálisis. “Yo voy a hacerte muletas para que puedas caminar,” ofreció el promotor y, pidiendo prestado un machete, salió a buscar ramas. Luego, regresó a la casa y comenzó a fabricar las muletas.

Cuando regresó el padre del niño, miró las muletas y dijo: “Esas muletas no van a servir.” Pero el promotor no le hizo caso. Terminó las muletas. Pero tan pronto el niño las probó, éstas se rompieron.

“Traté de decirle que no iban a servir”, dijo el padre. “Hay que hacerlas de ramas de mara, porque la madera es más fuerte.”

Con la ayuda del padre, encontraron la madera adecuada e hicieron las muletas para el niño. Luego, el padre hizo un acolchado de frutas secas cubierto con algodón, para que las muletas no rozaran las axilas del niño.

¿Han trabajado ustedes alguna vez con un líder sabelotodo?

¿Cómo se sentían?

¿Qué comentarios se hacían entre los miembros del grupo?

¿Había unidad en el grupo?

¿Eran adecuados los planes?

¿Se ayudaba a las personas a desarrollar sus capacidades?

Representen la forma de actuar de un líder sabelotodo y la respuesta del grupo.

El Líder Manipulador

Los que practican los tres modelos anteriores del liderazgo quizás sean sinceros en su deseo por ayudar al grupo o estimular su participación, sin darse cuenta de cómo sus propias actitudes de superioridad obstruyen su capacidad de hacerlo. En cambio, el líder manipulador sólo aparenta pensar en el bienestar de los demás, para esconder sus verdaderos motivos e intereses personales.

A menudo las personas responden a este tipo de liderazgo, que es muy común en la política, con desilusión y falta de confianza.

Cuando las personas se dan cuenta de que han sido manipuladas, a menudo se vuelven cínicas y desconfían de cualquier organización o proyecto posterior que se ofrece a ayudarles.

Después de que se haya dañado seriamente el espíritu de cooperación en un grupo o una comunidad, como resultado de confiar en las falsas promesas de un líder manipulador, tiende a ser sumamente difícil recuperar la confianza de la gente.

¿Han conocido alguna vez un líder manipulador?

¿Cómo les hacía sentir?

¿Qué comentarios se hacían entre los miembros del grupo?

¿Había unidad en el grupo?

¿Se realizaron los planes?

¿Qué problemas surgían?

Representen la forma de actuar de un líder manipulador y la respuesta del grupo.

El Líder Democrático

El líder democrático tiene dos características distintivas. Es elegido por el grupo, y permite mayor participación de los miembros del grupo. Sin embargo, también existen problemas que afectan al liderazgo democrático:

1) Una vez elegido, a veces el líder democrático se comporta como los otros tipos de líderes.

2) Las personas sólo pueden votar entre los candidatos propuestos, y a veces no están de acuerdo con ninguno. Además, el sistema de nominaciones y campañas tiende a favorecer a las personas que buscan el poder y no a los candidatos honestos, que son caracterizados por un espíritu de servicio.

3) Aunque se permite que los miembros del grupo den su opinión, a veces el líder no toma en cuenta estas opiniones a la hora de tomar una decisión.

Se puede lograr que el funcionamiento del líder en su relación con el grupo sea más democrático si el líder adopta las siguientes prácticas:

1) Se considera como el coordinador del grupo y no su líder.

2) Ayuda a todos los miembros del grupo a comprender las ventajas de buscar soluciones que sean justas y que beneficien a todos.

3) Espera hasta que los demás hayan dado sus opiniones antes de proponer la suya, ofreciéndola como una contribución a la consulta y no como una conclusión.

4) Resume periódicamente las opiniones dadas, señalando las diferentes alternativas y las posibilidades de llegar a un consenso.

5) Trata de involucrar a todos en el trabajo, dándoles la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos y capacidades.

Sin embargo, aun cuando se practica el liderazgo democrático de esta manera, todavía tiene limitaciones. Deja de lado muchas otras capacidades que contribuyen a un liderazgo eficaz. Tampoco pone énfasis en el hecho de que todas las personas pueden ejercer el liderazgo, sin necesidad de tener una posición formal. El enfoque del liderazgo moral propone una alternativa que toma en cuenta estos aspectos.

¿Cuáles son los problemas que a menudo surgen con el liderazgo democrático?

¿Cómo debería actuar el líder democrático en relación con el grupo?

¿Cómo contribuye esta forma de actuar a la unidad del grupo?

¿A la realización de los planes del grupo?

¿Al desarrollo de las capacidades de los miembros del grupo?

Representen la forma de actuar de un verdadero líder democrático y la respuesta del grupo.

El Liderazgo Moral

El marco conceptual del liderazgo moral se fundamenta en seis elementos básicos:

- 1) El espíritu de servicio
- 2) El propósito del liderazgo: la transformación individual y la transformación social.
- 3) La responsabilidad moral fundamental: la búsqueda y aplicación de la verdad.
- 4) La nobleza del ser humano
- 5) La trascendencia.
- 6) El desarrollo de capacidades.

Una persona que conscientemente orienta su vida de acuerdo a estos seis elementos, ejercerá un liderazgo moral en la sociedad, en cualquier nivel en que se desenvuelva: en la familia, en el colegio o el trabajo y en las organizaciones a las cuales pertenece. No necesita tener una posición formal de liderazgo.

Para que su liderazgo sea más eficaz y penetrante, también necesita desarrollar ciertas capacidades del liderazgo moral. Algunas de estas capacidades, tal como la capacidad de manejar los asuntos con rectitud de conducta, tienen una dimensión moral en sí. Otras, tal como la capacidad de tomar la iniciativa, contribuyen a una acción eficaz, pero por sí solas, no determinan si el contenido de la acción sea positivo o negativo.

Por eso, es importante primero comprender y comprometerse con los elementos del marco conceptual del liderazgo moral, para luego desarrollar todas las capacidades dentro de ese contexto positivo.

Que cada uno piense en alguna persona que ha ejercido una influencia positiva en su vida o que ha hecho algún bien para la comunidad. ¿Cuáles de los elementos del liderazgo moral puede identificar en su vida?

Comparta su ejemplo con los demás miembros del grupo.

El Espíritu de Servicio

La característica fundamental del liderazgo moral es el espíritu de servicio. El liderazgo moral es ejercido por aquel que sirve más a la comunidad, no por aquel que domina más a la comunidad.

El espíritu de servicio nace del amor y del reconocimiento de nuestra verdadera posición en la vida, como la creación de Dios que somos. Cuando reconocemos que la posición más elevada a la cual podemos aspirar es la posición de servicio y nos esforzamos por llenar nuestros actos de servicio con un amor desinteresado, nos transformamos en canales a través de los cuales fluye el Espíritu divino, uniendo los corazones y contribuyendo al avance de ***“una civilización en continuo progreso”***.

No se debe confundir al servicio con el paternalismo, que hace por las personas lo que ellas deben hacer por sí mismas, ni tampoco con el servilismo, que se caracteriza por una actitud de desprecio hacia uno mismo y de buscar la aprobación de los demás.

El mejor servicio es aquel que ayuda a los demás a desarrollar sus potencialidades, que contribuye a la realización de los objetivos del grupo y que fortalece los lazos de unidad y amistad en el grupo.

Cuando se obra con un espíritu de servicio, no se espera recompensa ni reconocimiento. Se contenta con ejercer un liderazgo invisible, como hace el viento que mantiene en movimiento los barcos. Aspira al tipo de liderazgo al cual se refiere un dicho chino, que afirma: “Cuando un verdadero líder ha terminado su trabajo, la gente dice: ‘Miren cuánto hemos logrado.’”

Sin embargo, el servicio trae recompensas. Dos de las más importantes son: el desarrollo de las capacidades propias y un profundo sentido de satisfacción interior.

¿Qué servicio necesita mi familia, mi organización o mi comunidad que yo realice? Dialoguen sobre sus respuestas y luego tomen pasos concretos para llevar a cabo el servicio en que han pensado.

Hagan una lista de servicios que pueden realizar en grupo.

Algunas Historias acerca del Servicio

La Enfermera

Durante la guerra, una enfermera estaba trabajando en un hospital militar, atendiendo a los soldados heridos en la batalla.

Un día un general hizo una visita al hospital para observar las condiciones y se preocupó por las condiciones espantosas y el olor repugnante. “¡Yo no haría este trabajo ni por cien mil dólares!” exclamó.

La enfermera le miró y respondió. “Yo tampoco lo haría por dinero.”

El Servicio de la Viejita

En una entrevista con una señora que tenía 85 años, un periodista le preguntó qué consejos tenía para las personas de su edad.

“Bien,” respondió la viejita, “a nuestra edad es muy importante seguir usando todo el potencial para que no se marchite. Es importante estar con la gente y, si es posible, ganarse la vida por medio del servicio. Eso es lo que nos mantiene vivos y saludables.”

Un tanto asombrado el periodista preguntó: “¿Y qué hace usted para ganarse la vida a su edad?”

“Yo cuido de una señora en mi vecindad que es más vieja que yo”, vino la respuesta inesperada.

El Propósito del Liderazgo: La Transformación Personal y la Transformación Social

El liderazgo moral promueve tanto la transformación personal como la transformación social. Una persona participa en la transformación personal cuando está en un proceso de desarrollar las capacidades y las cualidades que le permiten servir mejor a los demás. Contribuye al proceso de la transformación social cuando utiliza estas capacidades para colaborar en la construcción de una sociedad más unida y justa.

La transformación personal y la transformación social han de ir de la mano. Una no es eficaz sin la otra. Es imposible construir una sociedad basada en la justicia y la unidad, si los individuos no practicamos éstas y otras cualidades en la vida diaria, participando plenamente en el proceso de transformación personal.

Pero la transformación personal, por sí sola, no es suficiente para resolver los problemas del mundo. Se necesita una visión compartida de la sociedad deseada, que juntos estamos tratando de construir, y un acuerdo sobre los principios básicos que han de regir en dicha sociedad. Algunos ejemplos de estos principios podrían incluir: la educación para todos, la eliminación de los extremos de riqueza y pobreza, la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres, y la eliminación de los prejuicios. Luego, hay que trabajar para contribuir en la realización de nuestra visión.

Existe una relación dinámica entre los dos tipos de transformación. La fuerza dinámica del ejemplo influye positivamente en la transformación social, a la vez que los esfuerzos de transformación social motivan el desarrollo de nuevas capacidades y cualidades.

La transformación se nutre a través del compañerismo en una comunidad. Por lo tanto, un grupo con ideales elevados, que está trabajando en el proceso de la transformación social, puede crear un ambiente de apoyo que estimulará y sostendrá la transformación personal de sus miembros. A la vez, trabajando todos juntos, el grupo podrá realizar proyectos que tengan una mayor influencia en la sociedad de lo que podrían hacer los individuos solos. Como mínimo, cada persona debería buscar a uno - dos personas más con quien pueda compartir sus esfuerzos.

Comenten sobre algunas actividades concretas que pueden realizar para:

- a) desarrollar capacidades y cualidades positivas en su vida,
- b) contribuir al bienestar de la sociedad.

¿Pertenece usted actualmente a un grupo que le sirve como “grupo creativo?” Si no, ¿qué puede hacer al respecto?

La Responsabilidad Moral Fundamental: La Búsqueda y la Aplicación de la Verdad

Nadie sabe toda la verdad. Por lo tanto, siempre es importante tratar de aprender más. En parte, se aprende por medio de leer y tomar cursillos. Pero también se aprende por medio de escuchar a los demás y considerar sus ideas. Luego, hay que pensar en cómo aplicar lo que uno aprende a su propia vida y a la vida de la sociedad.

Existen dos tipos de verdad. La verdad “contingente” se trata de los datos y hechos concretos que suceden en el mundo material. La verdad “ideal” se trata de principios, tales como la unidad y la justicia, que han de guiar nuestras decisiones. Para tomar decisiones sabias, necesitamos averiguar cuáles son los datos y los hechos importantes, identificar los principios que deberían guiar nuestras acciones, y visualizar el resultado que deseamos.

La búsqueda sincera de la verdad requiere que hagamos esfuerzos conscientes para liberar nuestras mentes y corazones de cualquier tipo de prejuicio. Tenemos que cuidarnos de no seguir ciegamente las opiniones de otros, sino a reflexionar sobre todo lo que leemos, escuchamos y vivimos, con el fin de comprender mejor la verdad.

Luego, hay que aceptar las verdades que hemos encontrado y aplicarlas en los procesos de transformación personal y transformación social, aunque a veces sea difícil.

En resumen, uno debe guiar su vida por todo lo que hasta ahora uno ha encontrado como “verdad”, a la vez que se esfuerza siempre por buscar y aprender más sobre la verdad.

Piensen en un problema que existe en la comunidad; por ejemplo: “Muchos niños, y especialmente muchas niñas, abandonan la escuela.”

Dialoguen sobre su visión de la situación deseable.

Hagan una lista de “hechos” que se deben averiguar y tomar en cuenta al tratar el problema.

Hagan una lista de “principios” que deben tomar en cuenta al tratar el problema.

La Nobleza Esencial del Ser Humano

Existen muchos conceptos diferentes sobre la naturaleza del ser humano. Algunos consideran que el ser humano no es más que un animal racional. Por lo tanto, creen que es natural que se deje llevar por sus instintos y pasiones, tales como el enojo, el odio, la codicia y el deseo.

Aunque es claro que el hombre tiene una naturaleza inferior, enfocarse sólo en ésta, da un concepto equívoco del ser humano, ya que también posee una naturaleza superior.

La afirmación de que el hombre fue creado **“a imagen y semejanza de Dios”** se refiere a las potencialidades de esta naturaleza superior. Significa que el ser humano tiene la potencial de desarrollar todas las cualidades espirituales, tales como la bondad, la generosidad, la rectitud, la justicia, el desprendimiento y el perdón.

Una persona puede dejar que sus pensamientos y sentimientos se vuelvan hacia su naturaleza inferior y dejarse arrastrar por sus instintos o, por medio del ejercicio de su propia voluntad, puede volverse hacia su naturaleza superior, buscando guiar sus acciones por medio de los principios espirituales y el amor a Dios. Como consecuencia de este esfuerzo, gradualmente logrará la transformación personal en su vida.

En cada decisión que toma y cada acto que realiza, la persona tiene la oportunidad de dejarse arrastrar por su naturaleza inferior o tomar una decisión basada en principios.

Cuando uno mira a las demás personas **“con el ojo de Dios”**, viendo dentro de ellas las potencialidades de su naturaleza superior, esto les estimula a desarrollar estas potencialidades.

Pídale a cada uno que haga un comentario positivo acerca de otra persona en el grupo, especificando algo bueno que hizo o alguna cualidad positiva que tiene.

Después, se reparten tarjetas de cartulina y marcadores a cada uno, para que puedan elaborar tarjetas recalando las cualidades positivas del grupo.

La Trascendencia

Cuando tratamos de practicar el liderazgo moral, nos encontramos momentos de pruebas, ya que el proceso de transformación no es fácil.

A nivel personal nuestros deseos egoístas, intereses personales y malos hábitos pueden dificultar nuestros esfuerzos por practicar las verdades que hemos aceptado. Sabemos qué debemos hacer, pero a veces nos cuesta hacerlo.

Cuando trabajamos por la transformación social, también encontramos muchas frustraciones. A menudo otras personas no son cumplidas o responsables. La comunidad puede ser muy pasiva y considerar que es imposible mejorar las cosas. Alguien puede oponerse a nuestras ideas y hasta criticarnos.

En esos momentos difíciles, necesitamos buscar la trascendencia, o sea, **“conectarnos con los valores eternos”**. La oración y la meditación, la reflexión sobre nuestra visión y los principios con los cuales estamos comprometidos, el comulgar con la naturaleza, escuchar música, o hablar con una persona que tiene madurez espiritual, son algunos medios de lograr la trascendencia.

La trascendencia nos ayuda a desprendernos de la situación inmediata y a centrarnos en lo que realmente es importante. Nos inspira a tener perseverancia y a no desanimarnos en nuestros esfuerzos por la transformación. Nos ayuda a recordar nuestra visión, para que no nos “ahogemos en un vaso de agua” cuando surgen problemas. Y nos da fuerzas para vivir de acuerdo a los principios elevados en situaciones de tentación.

Cada persona debería buscar lo que le ayuda para lograr la trascendencia y practicarla en los momentos en que la necesita.

¿Por qué es importante la trascendencia en la práctica del liderazgo moral?

¿Qué hace usted cuando se siente desanimado y ya no tiene ganas de seguir adelante?

El Desarrollo de Capacidades

En el pasado se consideraba que una persona moral era una persona que evitaba las cosas malas y que no causaba problemas a los demás. Hoy en día se necesita un concepto más activo de la moralidad. La persona moral ha de trabajar activamente para la transformación personal y social.

Para servir mejor y contribuir a los procesos de transformación ha de desarrollar capacidades que le permitan ser eficaz. Se han identificado a 18 capacidades, las cuales contribuyen a un liderazgo moral eficaz.

Cada capacidad consiste en una combinación de conceptos, destrezas, actitudes y cualidades. En cuanto se comprende los conceptos en los cuales se basa una capacidad, se puede comenzar a practicarla, ejercitando las destrezas, cualidades y actitudes lo mejor que se pueda.

El esfuerzo por practicar una capacidad inicia un proceso de transformación en esta área de su vida. Gradualmente, a través del esfuerzo por practicar una capacidad y la autoevaluación de los resultados, una persona desarrollará cada vez más las destrezas, cualidades y actitudes necesarias para implementar mejor esa capacidad.

“El logro de cualquier objetivo está condicionado al conocimiento, la voluntad y la acción. A menos que estas tres condiciones están dadas, no existe ejecución.”⁶

‘Abdu’l-Bahá

Si uno desea participar en el proceso de transformación personal y social, ¿por qué es importante desarrollar capacidades?

Expliquen la relación entre conocimiento, voluntad y acción.

Capacidades que Contribuyen Hacia la Transformación Personal

Estas capacidades se relacionan con el ser interior de cada persona. Tienen que ver con su integridad básica y con el ejercicio de su voluntad, tanto para vivir de acuerdo con sus principios como para tomar iniciativas y llevarlas a feliz término. Además, incluyen las capacidades relacionadas con la reflexión y el aprendizaje. Estas capacidades forman la base del carácter de la persona e influyen tanto en sus relaciones interpersonales como en el trabajo conjunto para la transformación social. Estas capacidades incluyen:

- * La capacidad de evaluar sus propias fortalezas y debilidades sin involucrar al ego: la autoevaluación.
- * La capacidad de aprender de la reflexión sistemática sobre la acción dentro de un marco conceptual consistente y evolutivo.
- * La capacidad de tomar la iniciativa de manera creativa y disciplinada.
- * La capacidad de mantener el esfuerzo, perseverar y superar los obstáculos en el logro de las metas.
- * La capacidad de oponerse a las bajas pasiones y tendencias egocéntricas por medio de volverse hacia propósitos y capacidades más elevadas: la autodisciplina.
- * La capacidad de manejar los asuntos y responsabilidades con rectitud de conducta, basada en principios morales y éticos.

- * La capacidad de pensar sistémicamente en la búsqueda de soluciones.

¿Por qué es necesario tener tanto un carácter recto como ciertas capacidades desarrolladas para que la gente confíe en uno?

Que cada persona termine las siguientes oraciones: Una capacidad que yo deseo desarrollar (más) para ayudarme en mi transformación personal es: ...

Para trabajar en el desarrollo de esta capacidad, voy a...

Capacidades que Contribuyen Hacia Mejores Relaciones Interpersonales

Estas capacidades influyen en la habilidad de relacionarse con los demás en una forma productiva. También son sumamente importantes en el trabajo conjunto para la transformación social. Estas capacidades incluyen:

- * La capacidad de imbuir con amor los pensamientos y las acciones propias.
- * La capacidad de alentar a otros y brindar alegría a sus corazones.
- * La capacidad de participar efectivamente en la consulta en la toma de decisiones colectivas.
- * La capacidad de ser un miembro cariñoso y responsable de una familia.
- * La capacidad de construir y promover la unidad en la diversidad.

Que cada persona termine las siguientes oraciones: Una capacidad que yo deseo desarrollar (más) para ayudarme en mi transformación personal es: ...

Para trabajar en el desarrollo de esta capacidad, voy a...

Capacidades que Contribuyen Hacia la Transformación Social

Estas capacidades son especialmente importantes en el trabajo conjunto que está encaminado hacia el progreso y el desarrollo de la comunidad. Sin embargo, no traen resultados si se las trata de aplicar en aislamiento de las demás capacidades. Necesitan basarse en la integridad, la iniciativa y perseverancia y el aprendizaje y en las buenas relaciones interpersonales. Estas capacidades incluyen:

- * La capacidad de crear una visión de un futuro deseado basada en valores y principios compartidos y de explicarla clara y sencillamente para que inspire en otros un sentido de compromiso hacia su cumplimiento.
- * La capacidad de comprender las relaciones de dominación y de contribuir hacia su transformación en relaciones basadas en la reciprocidad, el compartir y el servicio mutuo.
- * La capacidad de contribuir al establecimiento de la justicia.

* La capacidad de comprometerse con el proceso de potenciar las actividades educativas.

* La capacidad de servir en las instituciones de la sociedad de manera que ayude a sus miembros a desarrollar y usar sus talentos y capacidades en el servicio a la humanidad.

* La capacidad de percibir e interpretar el significado de los procesos sociales y eventos actuales a la luz de una perspectiva histórica apropiada.

Que cada persona termine las siguientes oraciones: Una capacidad que yo deseo desarrollar (más) para ayudarme en mi transformación personal es: ...

Para trabajar en el desarrollo de esta capacidad, voy a ..

REFERENCIAS

1. Anello, Eloy y Juanita de Hernández. Liderazgo Moral, 2a. edición, Universidad Núr, Santa Cruz, Bolivia, 1996, pág. 31.
2. Bahá'u'lláh. La Consulta, EBILA, Buenos Aires, 1986, pág. 6.
3. Adaptado de Peseschkian, Nossrat. El Mercader y el Papagayo, Los Amigos del Libro, Bolivia, 1994, pags. 134-135.
4. De Mello, Anthony. The Prayer of the Frog, Vol. 11, Anand, India, 1989, pág. 193.
5. 'Abdu'l-Bahá. El Secreto de la Civilización Divina, EBILA, Buenos Aires, 1986, pág. 124 y La Promulgación de la Paz Universal, EBILA, Buenos Aires, 1991, pág. 426.
6. 'Abdu'l-Bahá. La Promulgación de Paz Universal, EBILA, Buenos Aires, 1991, pág. 182.
7. Covey, Stephen. El Liderazgo Centrado en Principios, Ediciones Paidós, Buenos Aires, 1993, pág. 34.
