

## PASOS PARA HACER UN PLAN DE FORMACIÓN DE LÍDERES EN MISIÓN COMPARTIDA



### A. ¿El porqué y el para qué de un itinerario de formación de líderes?

- Porque necesitamos líderes que impulsen la misión con las siguientes condiciones
  - Líderes que **descubran sus dones** para el ejercicio de ese liderazgo.
  - Que los asuman como **vocación** y los desarrolle para el **servicio** de los demás
  - Que **compartan** la vida, la fe y la misión con otros
  - Responsables**, capaces de “hacerse cargo” del reto de liderar la misión y “cargar” con esa misión.
  - Con capacidad para **contagiar** y animar a otros en el proceso de identificación y pertenencia del carisma fundacional.
- Porque el liderazgo se ejerce dentro del **dinamismo de la “comunidad de vida”** que es el eje transversal vertebrador de todo el proceso de formación/crecimiento.
  - En ella, la persona puede descubrir el carácter **intencional**, es decir, decidir explícitamente que quiere formar parte de una comunidad de vida.
  - En ella puede desarrollar el **crecimiento personal** y profesional en el carisma y vida, y la misión...
  - La Comunidad de Vida supone una estructura vital donde se aseguran **espacios y momentos para compartir** oración, formación, ocio-vida y misión (elementos que se retroalimentan entre sí):

**B. Clarificación del perfil del líder en MC (pensar en adjetivos).** (La elección y selección de líderes ya se ha trabajado en el taller anterior)

La **identidad carismática** es el elemento vertebrador del liderazgo en misión compartida. Es ella la que marca el tipo de liderazgo propio de la misión compartida.

- Liderazgo como **servicio**
- Desarrollado con pasión, creatividad, aprendizaje continuo y perseverancia.
- **Liderazgo corporativo**, todos debemos ser líderes creativos y contagiosos; con delegación de responsabilidades

## C. Ámbitos de formación a considerar (¿cuáles?)

Estos ámbitos se deben vertebrar desde la identidad carismática (elementos fundamentales de los que no debemos olvidarnos) y deben permitir a la persona crecer en las siguientes competencias:

### I. Competencia personal: el líder debe madurar **humanamente**

1. **Autoconocimiento:** Conocer sus fortalezas y debilidades.
2. **Autorregulación:** Ser capaz de convivir con la tensión que implica el ejercicio del liderazgo.
3. Con **inteligencia emocional:**
4. Con unos **valores:** honestidad, sinceridad, lealtad, responsabilidad individual, con libertad ante lo que piensen los demás...

### II. Competencias interpersonales que afectan al liderazgo:

1. **Habilidades y recursos humanizadores** (Counselling y coaching) para manejar / gestionar las relaciones y los sentimientos,
2. Capacidad para el **manejo del conflicto** como oportunidad de crecimiento.

### III. Competencia espiritual: el líder debe desarrollar también su dimensión espiritual

1. **Hombre/mujer de fe:** las cosas están en nuestras manos, pero es el Señor el que va abriendo el camino.
2. En **búsqueda continua de la voluntad** de Dios creciendo en libertad cada día.
3. Capaz de **discernimiento**, de analizar las circunstancias y de tomar decisiones para realizar la misión.

### IV. Competencia técnica-profesional para desarrollar el liderazgo en el ámbito de trabajo que le toca (educación, sanidad, social...).

1. Desarrollo de **competencias técnicas** propias del ámbito de trabajo en que se desempeña el liderazgo.
2. Capacidad de **planificación estratégica** para la gestión del cambio para un mejor servicio.

## D. Acompañamiento (formas y cuándo)

- **Durante la formación:** un acompañamiento cercano a las personas: adecuado tanto para el desempeño laboral como para el desarrollo de la misión.
- las personas que se están formando serán **acompañados** para ser después acompañantes capaces de amar y atender a los demás como seres queridos personalmente por Dios.
  - **Cura apostólica:** cuidado de las personas para el mantenimiento de la misión institucional
  - **Cura personalis:** preocupada por la atención a la persona
- Serán **evaluados** para saber evaluar después los procesos de identidad, de pertenencia y de desempeño de los liderados...
- Resulta fundamental la **preparación de formadores** tanto laicos como religiosos que realicen estos procesos de acompañamiento.
  
- **Durante el desempeño de la misión:**
  - El acompañamiento debe ser **continuo**, el líder no puede ser dejado de la mano de Dios.
  - Ayuda a **seguir optando cada día** por una vida de servicio solidario y vivido corporativamente.
  - El liderazgo también implica una “**rendición de cuentas**” ante la familia carismática.

## E. Comunidad de vida y misión (desde dónde y hacia dónde)

Pertenencia o cuando menos referencia a una “**comunidad de vida**” de la familia carismática.

- La Comunidad de Vida supone una estructura vital donde se aseguran **espacios y momentos para compartir** oración, formación, ocio-vida y misión (elementos que se retroalimentan entre sí).

## F. Contenidos del plan de formación (temas, áreas, experiencias)

- Los contenidos están orientados para la animación y el acompañamiento de las personas en el liderazgo de la Misión Compartida.
- Y se han de integrar en **un proceso de personalización y crecimiento individual y comunitario** vivido como un proceso integral, donde entren en juego simultáneamente
  - el **plano de lo relacional** (convivencia, encuentro, diálogo, discernimiento compartido, vivencia comunitaria y fraternidad...),
  - el **plano de lo cognitivo** (ideas, conceptos, principios, valores...),
  - el **plano de la fe** (interioridad, la experiencia religiosa, la transcendencia, la expresión y celebración de la fe...), y
  - el **plano de la praxis transformadora** (acción, compromiso, misión...)

Los contenidos que debe incluir la formación pertenecen a distintos ámbitos.

### I. Ámbito humano social:

- **antropología:** gestión del desarrollo integral de las dimensiones de la persona: biológica, psicológica, sociológica y trascendente...
- **filosofía:** fundamentación de sentido en la vida de las personas...
- **sociología:** conocimiento de la realidad y sus contextos socio-culturales y religiosos... dinámicas de grupo, recursos y habilidades para la gestión de la vida de las personas y de los grupos...
- **psicología:** recursos para el autoconocimiento, la integración y evolución de la personalidad. Gestión de las relaciones interpersonales y habilidades sociales. Habilidades de comunicación y transmisión (técnicas y métodos transmedia, tecnologías para la comunicación, formación y acompañamiento...). Manejo de la dinámica del acompañamiento: principios y habilidades (counselling)...La Psicología humanista aporta a la formación del liderazgo, a través del counselling, actitudes y habilidades para el acompañamiento centrado en las personas y todas sus dimensiones (física, cognitiva, relacional, emotiva y espiritual).

### II. Ámbito teológico:

- **teología fundamental:** libertad humana y responsabilidad. Antropología cristiana. Vocación: llamada y respuesta. Fundamentos bíblicos y cristológicos del acompañamiento para la misión...
- **teología pastoral:** interioridad. Espiritualidad, oración, discernimiento. Diálogo interreligioso. Eclesiología de comunión...

### III. Ámbito carismático-institucional:

- **Los orígenes** del carisma fundacional y la Familia Carismática...
- **La herencia carismática hoy:** carisma, espiritualidad y misión...
- **Acompañamiento en la identidad y pertenencia desde las claves carismáticas...**

### IV. Ámbito técnico:

- Los propios del campo donde se realice la misión: educación, sanidad, social, comunicación...