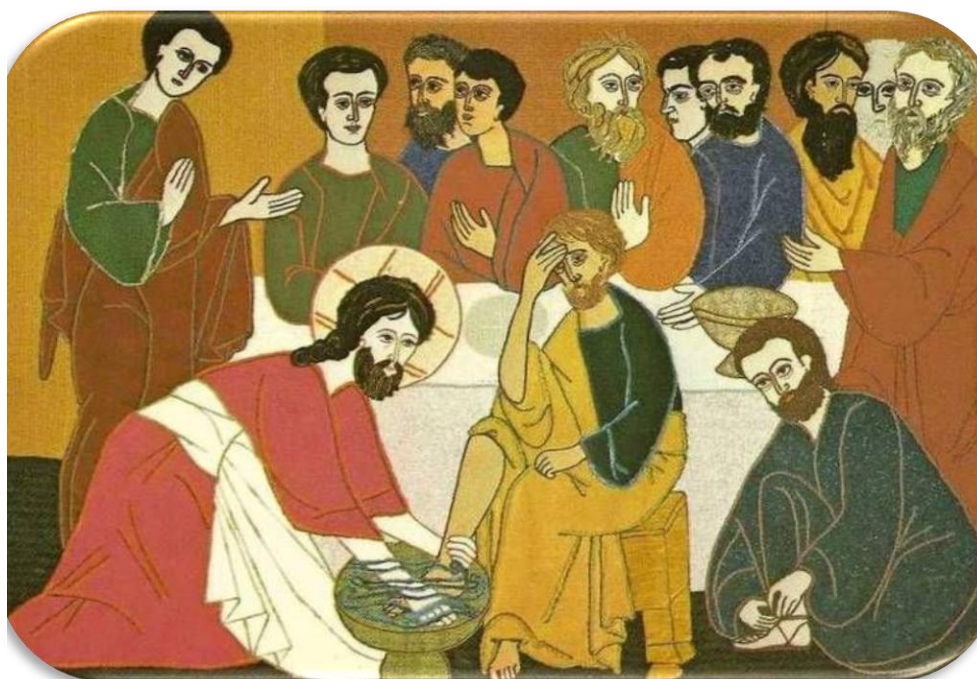




Ser líder en la AIC: una misión, un servicio a la luz del Evangelio



Contenido

Introducción al tema	1
1. Responsabilidad Espiritual	1
2. Responsabilidad de la unidad	2
3. Responsabilidad de apertura	3
Oración	4



Introducción al tema

Esta primera ficha sobre el tema del liderazgo nos invita a reflexionar sobre la siguiente pregunta: ¿cómo concebir y, sobre todo, vivir nuestra misión de liderazgo como un **servicio**?

Como miembro de un movimiento eclesial, nuestro liderazgo tiene necesariamente un color evangélico. Debe ser vivido como una misión de la **Iglesia**: lo hemos recibido, no nos pertenece, es por un tiempo determinado.

Este fundamento evangélico, **la imitación de Cristo Servidor**, que mostró el ejemplo de lavar los pies a sus apóstoles para que nosotros pudiéramos hacer lo mismo con nuestros hermanos, nos permite establecer principios y algunas pautas concretas sobre cómo ejercer esta **responsabilidad**:

- Una responsabilidad **espiritual**, base de la misión
- Una responsabilidad de la **unidad**, base de la fraternidad
- Una responsabilidad de **apertura**, de avanzar hacia el exterior

1. Responsabilidad espiritual

Como base de nuestra misión, esta responsabilidad espiritual nos invita a estudiar la Palabra de Dios para aprender constantemente a dar lo mejor de nosotros mismos al estilo de Jesús.

*“Cuanto más tomes este ritmo regular de encuentro con Jesús,
más escuchas lo que te susurra en el silencio.”*

Sor Françoise Petit, HC

“Habla Señor, tu siervo te escucha.” (1 S 3.9)

Orar, escuchar al Espíritu nos hace crecer en la caridad, la humildad, la sencillez....

Dios nos muestra el camino, con nuestros dones y limitaciones.

*“Si el Señor no construye la casa, en vano se esfuerzan los albañiles.”
(Salmos 126)*

Poco a poco, nuestro crecimiento espiritual construye en nosotros una cierta unidad de vida, fuerza y serenidad de Dios que nos permite:

- ✓ crear **una relación más justa** con cada uno,
- ✓ **sacar lo mejor** del otro,
- ✓ **tomar la distancia** necesaria en situaciones de conflicto,
- ✓ **analizar** los hechos de la vida **a la luz del Evangelio**,
- ✓ **profundizar en** nuestra comprensión de las cuestiones sociales, políticas, éticas y de otro tipo.



*"Una persona sin oración no tiene fuerza."
(San Vicente, 13 de octubre de 1658 - X, 571)*

2. Responsabilidad de la unidad

San Vicente y Santa Luisa entendieron que era necesario estar unidos y vivir la comunión fraterna para amar y servir mejor a nuestros hermanos y hermanas.

Es responsabilidad alentar a los equipos a crear este clima favorable.

Algunos ejemplos de prácticas a fomentar:

- ✓ proporcionar oportunidades para reuniones informales,
- ✓ motivar a los miembros a interesarse en lo que otros equipos, otros países, están pasando,
- ✓ compartir su fe y la Palabra de Dios,
- ✓ atreverse a pedir perdón,
- ✓ dar gracias juntos por las alegrías recibidas.



*"Vivan juntos como si tuvieran un solo corazón y una sola alma,
para que a través de esta unión de espíritu
puedan ser una verdadera imagen de la unidad de Dios.*

*Ruego al Espíritu Santo para que (...)
que nos dé una profunda paz en las contradicciones y dificultades,
que sólo suele ser frecuente alrededor de los pobres."*

(San Vicente, IV, 235-236)

3. Responsabilidad de apertura

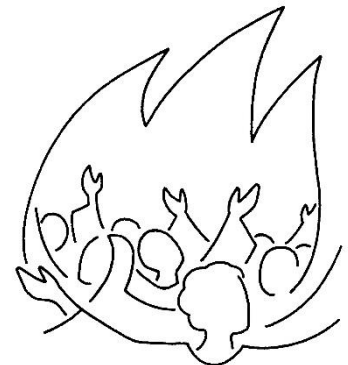
Hoy en día, ninguna función de responsabilidad puede ser considerada como un ejercicio solitario, a ningún nivel. Las decisiones se toman **juntos**.

El modo de ser y de hacer de San Vicente y Santa Luisa muestra que tenían esta intuición. Su colaboración, entre ellos y con otros, mostró que vivían según unos principios que ahora llamamos **corresponsabilidad, delegación, información, participación...**

Para vivir estos principios esenciales, es nuestra responsabilidad permanecer constantemente **abiertos, receptivos, escuchando y respetuosos** con aquellos que confían en nosotros en los servicios que desempeñamos. Se trata de querer construir continuamente un **clima de diálogo, confianza, profunda reflexión** sobre las formas de hacer las cosas.

La función del líder también requiere **desprenderse** de sí mismo, **de sus propias ideas o de lo que siempre se ha hecho**. A nosotros nos corresponde leer con lucidez, y en coherencia con nuestro carisma, lo que nos impide avanzar hacia una visión más creativa para construir el futuro. La apertura del corazón y de la mente despierta **la audacia y el celo** que son parte de nuestro ADN como miembros de la Familia Vicentina.

*"Sí el amor de Dios es un fuego, el celo es su llama;
sí el amor es un sol, el celo es su rayo.
El celo es la cosa más pura en el amor de Dios."
(San Vicente, 22 de agosto de 1659)*



Propuestas de AIC para la reflexión del equipo

1

Responsabilidad espiritual: ¿Cómo se toman el tiempo para recargar sus baterías individualmente y en equipo?

2

Responsabilidad de la unidad: ¿Cómo puedes ayudar a los miembros de tu equipo a crear un clima fraterno que sea apoyo para la unidad? ¿Cómo vivir la unidad en la vida de los grupos y en el nivel nacional? ¿Qué medios pueden utilizarse?

3

Responsabilidad de apertura:

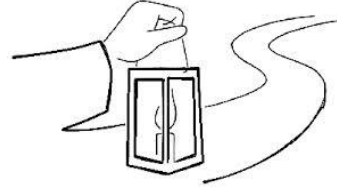
- a) ¿Cómo podemos avanzar hacia una mejor participación de todos?
- b) ¿Cómo podemos evitar estar encerrados en hábitos, manteniendo prejuicios?
- c) ¿Nunca he sido un obstáculo? ¿Por qué? ¿Cuáles eran mis temores? ¿Qué me ayudó a superarlos?
- d) ¿Dónde estoy de mi audacia misionera para apoyar a mi equipo en este camino?

Oración: Ser un Sirviente

Ser un sirviente no es una profesión, es un regalo.

Ser siervo en el seguimiento de Jesús es una ofrenda de amor.

El Siervo no se presenta.



Él no es la luz, es la mano que eleva la llama en alto.

No habla para dar órdenes, sino para ayudar.

Su papel es permitir el bienestar, reducir el dolor,
para crear las condiciones adecuadas para que nazca la felicidad,
para preparar el terreno, para cantar música que él no inventó.

Su tiempo ya no le pertenece

Uno no es nombrado siervo, uno es llamado, uno es invitado
y elegimos convertirnos en uno en respuesta a esa llamada.

Ser un sirviente es un gran riesgo

porque todo lo que queda es el don de sí mismo.

Señor, tú nos llamas a ser siervos, a ser del Evangelio

Pon en nosotros tu respuesta, haznos "servidores del amor".



Ser líder en AIC: un compromiso

Siguiendo las huellas de San Vicente



Contenido

Introducción del tema	1
1. Liderazgo de servicio	1
2. Para un liderazgo de servicio eficiente	2
3. Las cualidades de un buen líder vicentino	3
Oración	4



Introducción del tema

Después de reflexionar sobre cómo concebir y vivir la misión de líder como un servicio inspirándonos en el Evangelio (ficha 1), esta segunda ficha sobre el tema del liderazgo propone profundizar la noción de liderazgo como un compromiso que se toma siguiendo las huellas de San Vicente.

En esta ocasión, nos centraremos en primer lugar en la noción de liderazgo en un contexto de servicio. Luego nos interesaremos en los diferentes estilos de liderazgo, lo que nos llevará a abordar la cuestión de la eficiencia del liderazgo de servicio.

Finalmente, concluiremos con una reflexión sobre las diferentes cualidades de un buen líder en general y, más específicamente, de un buen líder vicentino al servicio de los demás.

1. Liderazgo de servicio

El **liderazgo** es una dimensión presente en cualquier grupo humano que se fija objetivos que desea alcanzar con éxito en cualquier campo que sea.

Una definición simple de liderazgo podría ser la **capacidad de una persona para:**

- ✓ **motivar** y **unir** a un grupo de personas,
- ✓ a fin de lograr un **objetivo común**,
- ✓ en una **relación de confianza mutua**.



En el contexto del liderazgo de servicio, el líder **se pone al servicio de su equipo**. Lo guía con una visión inspiradora, define claramente los objetivos buscados y encarna los valores proclamados¹. Respeta la subsidiaridad y **fomenta la responsabilidad** social de todos². Busca alcanzar metas comunes reconociendo y valorando lo que cada miembro del equipo puede aportar.

¹ Greenleaf & Steven Covey, p. 10.

² Robert Greenleaf – AT&T “The Servant as Leader”, 1970, p.16.



2. Para un liderazgo de servicio eficiente

En la literatura sobre este tema se enumeran varios estilos de liderazgo. Cada uno de ellos implica una forma particular de dirigir a su equipo. Les presentamos aquí cuatro estilos principales con sus ventajas y desventajas.

Estilo	En pocas palabras	Ventajas	Desventajas
1. Autoritario, Autocrático	Yo decido: "Haz lo que digo"	Permite obtener resultados rápidos en tiempos de crisis; útil para manejar a una persona que se niega a colaborar.	Baja participación y autonomía del equipo: puede desmotivar; no es apropiado en situaciones complejas.
2. Referente Persuasivo Visionario	Yo decido explicando mis decisiones, dirijo a los demás hacia un objetivo general elevado: "Sígueme"	Carisma; accesible, directo, relacionado con el trabajo; movilización hacia un objetivo concreto; útil cuando se necesitan cambios.	Difícil de aplicar si la visión es poco realista; Falta de autonomía y responsabilidad del equipo.
3. Participativo, Colaborativo	Decidimos juntos	El equipo es lo primero; uso de la inteligencia colectiva; desarrollo de habilidades, cohesión, armonía, creatividad.	Proceso a menudo largo y lento; no funciona en tiempos de crisis ni para lograr resultados rápidos.
4. Delegativo	Ustedes deciden ("Laissez-faire")	Distribución de tareas entre los miembros de acuerdo a sus habilidades; responsabilidad que genera una alta motivación.	No se puede utilizar si los miembros del equipo no son lo suficientemente competentes y motivados.

¡No existe un "mejor" estilo de liderazgo! Cada tipo de tarea requiere un estilo de liderazgo diferente. **Para un liderazgo eficiente** es importante **adoptar el estilo de liderazgo** que mejor se **adapte a la situación y al entorno** laboral del momento.

El líder "**servidor**" utiliza principalmente el **estilo participativo**, pero puede aplicar **otros cuando es necesario**. Por lo tanto, debe ser capaz de adaptarse al contexto y a las personas.

Para una mayor eficiencia, también es importante asegurarse, en cada momento, que los miembros del equipo **desarrollen su autonomía**. Esto es especialmente importante en nuestros equipos AIC, donde se recomienda prever una **limitación de tiempo** para el ejercicio de los cargos de responsabilidad y una **rotación** entre los miembros.

Nuestros equipos AIC están conformados por miembros que ya han ocupado un cargo de responsabilidad, miembros que lo ocupan actualmente y otros que lo ocuparán en el futuro.

Este sistema, que beneficia tanto al equipo como a cada uno de sus miembros, permite aprender, practicar y mantener un liderazgo de calidad, a la vez que brinda oportunidades de **desarrollo individual y colectivo**. De este modo se logra mejorar o mantener la calidad de los servicios que ofrecemos a las personas que acompañamos.

3. Las cualidades de un buen líder vicentino

La **calidad del liderazgo**, más que cualquier otro factor, determina el **éxito** o el **fracaso** de una organización. San Vicente lo había observado muy bien cuando fundó la primera "Caridad", origen de nuestros equipos AIC de hoy.

*“A los pobres les ha faltado más **organización** en la caridad que personas caritativas para ayudarlos.”*
San Vicente

Un estudio³ muestra que lo que más apreciamos de un líder es que sea:

- 1) **Honesto**: confiable; mantiene coherencia entre sus palabras y sus acciones; muestra un fuerte compromiso con los valores y las normas éticas;
- 2) **Previsor/visionario**: preocupado por el futuro; comunica la dirección (visión a medio/largo plazo, misión, objetivos);
- 3) **Inspirador**: entusiasta; enérgico; positivo; alentador; tiene una pasión sincera por la misión de la organización; es un ejemplo carismático;
- 4) **Competente**: capaz; eficiente; tiene las habilidades para realizar el trabajo; tiene experiencia relevante y la habilidad de trabajar con otros; tiene habilidades interpersonales y redes eficaces.

Por supuesto, hay otras cualidades importantes que tener como líder. Algunas son más específicas del líder vicentino que es invitado a seguir el ejemplo de Jesús (ver ficha 1), convirtiéndose primero en un **"servidor"** del equipo, apoyándolo y centrándose en sus miembros.



Un buen líder vicentino será, pues, una persona que:

- ✓ Elige **servir/guilar**, **poniendo al equipo en primer lugar** y no a sí mismo;
- ✓ Fomenta una **comunicación fluida** y sabe **escuchar**, estar presente para todos;
- ✓ Es capaz de **delegar**, consulta e involucra a todos los miembros revelando sus talentos;
- ✓ Construye un **ambiente fraterno** y solidario dentro de su equipo;
- ✓ Es **coherente**: una vez tomada la decisión, no cambia de opinión para que los miembros sepan adónde ir/qué hacer;
- ✓ Tiene una actitud **humilde**: si una decisión es errónea, puede corregir el rumbo rápidamente explicando al equipo por qué; no duda en pedir ayuda;
- ✓ **Reconoce** las contribuciones de todos y agradece por las tareas realizadas;
- ✓ Enraíza sus acciones en la **oración**.

³ James M. Kouzes and Barry Z. Posner, *The Leadership Challenge*, 4th ed. 2007.

Buena noticia: ¡El liderazgo se puede aprender!

Si bien es cierto que algunas personas nacen con mayores dones naturales que otras para guiar y liderar, la capacidad de liderazgo es un **conjunto de habilidades** que casi todas pueden aprenderse **y ser mejoradas**.

Propuestas AIC para la reflexión en equipo:

1

Estilos de liderazgo:

- ¿Qué estilo(s) de liderazgo utilizas?
- ¿Qué tipo de liderazgo valoras más y por qué?

2

Cualidades de un buen líder vicentino:

- ¿Qué cualidades crees que tienes y/o necesitas adquirir para ser un buen líder vicentino?
- ¿Qué te gustaría mejorar en tu liderazgo? ¿Cómo podrías lograrlo?

Oración

El liderazgo es difícil de definir.

Señor, que seamos nosotros los que lo definamos con justicia.

El liderazgo es como un puñado de agua.

Señor, que seamos personas que lo compartan con los que tienen sed.

El liderazgo no consiste en mirar y corregir.

Señor, recuérdanos que se basa en escuchar y conectar.

El liderazgo no consiste en decir a los demás lo que tienen que hacer.

Señor, ayúdanos a descubrir lo que los demás quieren.

*El liderazgo tiene poco que ver con el amor al poder
y mucho con el poder del amor.*

*Señor, mientras sigamos asumiendo el papel de líder,
Haz que nos sintamos afirmados por el liderazgo de servicio
del que nos dio testimonio tu hijo Jesús.*

*Ayúdanos a seguir por el camino que Él nos ha marcado y a dejar caminar por él a los que
vengan detrás.*

*Que nuestra mayor pasión sea la compasión, nuestra mayor fortaleza, el amor, nuestra mayor
victoria, la recompensa de la paz.*

*En liderar, que nunca dejemos de seguir,
En amar, que no fallemos nunca.*

Amén



Ser líder en la AIC: 3 prioridades

Trabajo en equipo, comunicación fluida y preparación de la próxima generación



Contenido	
Introducción al Tema	1
1. Trabajar en equipo	1
2. Comunicarse bien	2
3. Preparar la sucesión	4
Oración	5

Introducción al Tema

Después de reflexionar sobre cómo concebir y vivir la misión de líder como un servicio inspirado en el Evangelio (ficha 1) y sobre la noción de liderazgo como un compromiso después de San Vicente (ficha 2), esta tercera y última ficha está dedicada a 3 prioridades a las que todo buen líder vicentino debe estar atento.

Por lo tanto, esta ficha aborda sucesivamente:

- ✓ Las reglas básicas del trabajo en equipo,
- ✓ La importancia de una buena comunicación interna y externa
- ✓ La preparación de la próxima generación.



1. Trabajar en equipo

Uno de los elementos esenciales de cualquier proyecto vicentino es que es el resultado de un trabajo en equipo armonioso y eficaz, liderado por una comunidad de voluntarios.

La **colaboración armoniosa** no ocurre por casualidad. Es el resultado de la confianza y el respeto que se muestran mutuamente los miembros del equipo.

- ✓ La **Confianza** se construye día tras día. Aprendemos a confiar observando en otros, valores seguros, una actitud positiva, habilidades, promesas mantenidas y un comportamiento confiable. Cuando es recíproca, esta confianza promueve un excelente espíritu de equipo y un alto nivel de motivación entre todos los involucrados en el trabajo.

"Cuando existe confianza, da alas a la creatividad."

Diploma AIC 2017, Módulo 3

- ✓ **El respeto** se basa en el reconocimiento de que todos somos iguales a los ojos de Dios, pero también todos somos diferentes porque tenemos características y experiencias propias. Todas las ideas aportadas por los miembros del equipo son valiosas y valen la pena ser escuchadas. Tenemos que estar abiertos a diferentes puntos de vista.

Para obtener un **trabajo en equipo eficaz**, el líder garantiza una buena **coordinación** del grupo y **delega las responsabilidades**. Esto requiere conocer a los miembros de su equipo y tratar de ver el potencial y las habilidades de cada uno para poder confiarles las tareas que mejor les convenga.



De hecho, cada miembro del equipo tiene sus propios talentos y sus diferencias los hacen **complementarios**. Cada persona ocupa una función propia, gestiona una parte específica del proyecto, siendo cada parte esencial para el conjunto.



San Pablo afirma, en el capítulo 12 de la primera carta a los Corintios, que dentro de una comunidad no todos son cabezas, manos o pies... pero todos trabajan juntos como un solo cuerpo y Cristo es su cabeza.

Diploma AIC 2017, Módulo 3

El líder se asegurará de que cada miembro esté **comprometido** con el objetivo común, cada uno contribuyendo con lo mejor de sus habilidades.

Un buen líder es, finalmente, cuidadoso para asegurar una **comunicación fluida** con y entre los miembros de su equipo (*ver punto 2*) y para **preparar al equipo del mañana** (*véase el punto 3*).

2. Comunicarse bien

Una buena comunicación a todos los niveles es esencial

La comunicación dentro de la red Internacional AIC se lleva a cabo en **muchos niveles**. Existe una comunicación **interna** entre los equipos locales, entre los equipos locales y el consejo nacional, entre las asociaciones nacionales de la red internacional, entre la asociación nacional y la AIC International. En cada uno de estos niveles también hay comunicación **externa**, con respecto a las personas fuera de la AIC.

En todos estos niveles una buena comunicación es esencial. Ella es la que va a **dar vida a nuestros equipos, a nuestras asociaciones, a nuestra red internacional**. Un equipo donde nos comuniquemos bien será un equipo en donde es bueno vivir, donde queremos quedarnos y comprometernos. Por lo tanto, la calidad de la comunicación influirá naturalmente en la vida de nuestros equipos y en su renovación.

Comunicarse bien también significa saber escuchar

Comunicarse bien no es sólo dar información. **Informar** es necesario, pero no suficiente. Comunicarse también significa **escuchar, estar interesado en el otro**, en lo que tiene que decirnos. Es saber dar la bienvenida a nuevas ideas, tomar tiempo para escuchar lo que está yendo bien, pero también lo que no es tan bueno.



Escuchar no siempre es fácil. Cada persona escucha de manera diferente, dependiendo de su historia y experiencia.

Hay algunas maneras de promover una **buena escucha**:

- ✓ Asegurarnos de que hemos entendido bien reformulando lo que la otra persona nos acaba de decir;
- ✓ No dudar en hacer preguntas, pedir aclaraciones;
- ✓ Encontrar el momento adecuado para cada uno de nuestros interlocutores.

¿Por qué es tan importante tener una buena comunicación con la AIC Internacional?



Tener una buena comunicación con las 53 asociaciones nacionales de la red AIC permite al equipo internacional de la AIC cumplir su misión de **apoyar a los voluntarios** de todo el mundo en su servicio a los más desfavorecidos, incluso proporcionándoles capacitación continua, y **coordinando la red internacional** para que juntos tengamos un **mayor impacto en nuestra lucha contra la pobreza y la injusticia**.



Además, tener una buena comunicación sobre las **acciones locales** del terreno que se llevan a cabo a lo largo de la red internacional también es fundamental, por varias razones:

- Internamente, esto nos permite **compartir las experiencias** y mejores prácticas de los voluntarios con toda la red de AIC, ya sea a través de nuestro sitio web y/o página de Facebook o durante visitas o reuniones internacionales.
- A nivel externo, tener información sobre las acciones de campo permite:
 - a) **Mejorar la visibilidad de las acciones** y de los servicios de los voluntarios AIC, que es esencial para **atraer nuevos voluntarios** y **motivar a los donantes** a apoyar nuestras acciones;
 - b) **Alimentar el trabajo de los Representantes de la AIC** que, dentro de las organizaciones internacionales, se esfuerzan por sensibilizar al público sobre los problemas de la pobreza y la exclusión, proporcionando el testimonio de los voluntarios locales de la AIC para llevar la voz de los más pobres a los órganos de decisión y luchar así contra las causas de la pobreza.



¡Somos los portavoces de nuestra Asociación!

Como voluntarios de AIC, a menudo somos discretos.

Puede que hayamos sido educados para no hablar de nuestros éxitos.

Sin embargo, no se trata de hablar de nosotros, sino más bien de:

- **miles de voluntarios de AIC** que trabajan desde hace más de 400 años siguiendo las huellas de San Vicente;
- **nuestros hermanos y hermanas más pobres** que viven en la pobreza y necesitan ser escuchados, alentados y apoyados para construir una vida mejor;
- **nuestra Asociación** que nos necesita para darse a conocer y atraer nuevos voluntarios que nos permitan asegurar la continuidad de nuestros servicios y así continuar la **misión** que Dios nos confió para seguir los pasos de San Vicente.

¡Así que no dudemos en hablar de nuestra Asociación a nuestro alrededor!

3. Preparación de la próxima generación

En nuestra Asociación las tareas o **responsabilidades no son permanentes**. Los mandatos se dan por tiempo limitado. San Vicente lo había previsto desde el primer Reglamento.



Además de crear oportunidades para el desarrollo individual y colectivo, este modo de funcionamiento permite **preparar al equipo que tomará el relevo**; es un paso esencial para asegurar la **continuidad** de nuestros servicios y acciones de acompañamiento a nuestros hermanos y hermanas que viven en la pobreza.

¡Es una responsabilidad esencial del líder!

Propuestas de la AIC para la reflexión del equipo



1

Trabajar en equipo:

- a) Compartan algunos ejemplos de **experiencias** positivas y/o difíciles de trabajo en equipo.
- b) ¿Cómo logran superar las dificultades y **mejorar** la calidad del trabajo de su equipo?

2

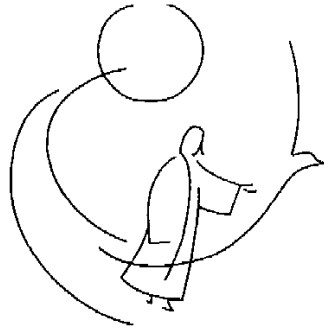
Comunicarse bien:

- a) ¿Cuáles son los **desafíos** que enfrentan en el campo de la comunicación?
- b) ¿Cómo se podría **mejorar** la comunicación dentro de su equipo/asociación con AIC International? ¿con respecto a terceros?

3

Preparar la próxima generación:

- a) ¿Cuál fue **mi experiencia** cuando me convertí en líder: mis motivaciones? ¿Quién me ayudó?
- b) ¿Has pensado en **quién te sucederá**? ¿Qué puedes hacer para prepararla y acompañarla?

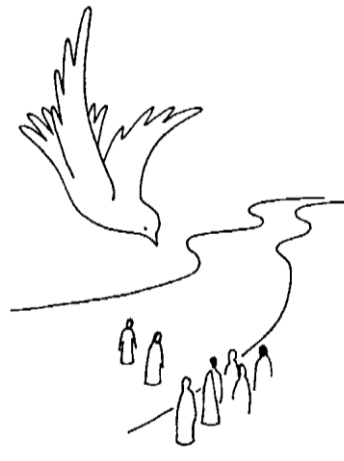


Oración

Señor, danos **tu Espíritu de compartir.** Que durante el día, en cualquier momento y encuentro, nos preocupemos por compartir. Ayúdanos a compartir nuestra alegría y amistad; Ayúdanos a compartir nuestras experiencias e ideas. Ayúdanos Señor a darnos, y ayúdanos para saber recibir; porque compartir no sólo es dar a los demás, también es, y a veces más aún, aceptar recibir. Ayúdanos a darnos cuenta de que tenemos mucho que aprender de los demás, porque lo que nos pueden enseñar puede ser un desafío para nosotros.

Señor, danos **el Espíritu de búsqueda y de escucha.** Ayúdanos a percibir el mensaje que otros nos traen de ti. Que nuestras mentes y corazones estén alerta y buscando. Ayúdanos a cuestionar nuestras formas tradicionales de pensar y actuar; ayúdanos a entender que nuestras tradiciones son sólo un valor y una fuerza en la medida en que tu Espíritu las renueve constantemente.

Señor, danos **el Espíritu de Fe.** Danos la convicción de que nuestra tarea es importante, y cuando dudemos de nosotros mismos, recuérdanos que nos ayudarás a lograrla.



Amén