

PRINCIPIOS DE LIDERAZGO

Presentado por
Oswill E. Williarns

“Mas entre vosotros no será así; sino el que quisiere entre vosotros hacerse grande, será vuestro servidor; y el que quisiere entre vosotros ser el primero, será vuestro siervo”,
(Mateo 20:26.27).

Oración Especial

“Oh Dios, danos un ejército de hombres y mujeres que no teman nada más que a Dios. Hazlos arder con un celo santo tal que ningún grito de fanatismo, engaño del diablo, Manifestación de la carne, o cualquier otra cosa refrene el fervor o impida el progreso hasta que este glorioso evangelio sea publicado hasta lo último de la tierra y la llama completa del poder pentecostal, con todas sus señales, maravillas, y diversos milagros y dones del Espíritu Santo estén ardiendo para la gloria de Dios, como al comienzo de la bendita era del evangelio”.

A. J. Tornlinson

PRINCIPIOS DE LIDERAZGO

Introducción

“El liderazgo incumbe a todos, y el desafío del liderazgo es un desafío para todos”

Siempre ha sido interesante observar la actitud de la mayoría de los miembros de la iglesia en cuanto al tema del liderazgo. Mi experiencia muestra una actitud similar a los que no asisten a la iglesia, y puede ser caracterizada de esta manera:

- Y Cuando todo va bien, el liderazgo es lo último en recibir el mérito. Por cierto, la mayoría de los líderes son solamente considerados "buenos" en retrospectiva, ya sea después de su muerte o después de ser reemplazados.
- Y Cuando vienen los problemas, casi siempre el liderazgo es el primero en ser culpado por cualquier fracaso en resolver los asuntos rápidamente, o restaurar la confianza en un futuro mejor.
- Y Se espera que los líderes sean ejemplo de las normas más altas de conducta ética y moral, y la pérdida de credibilidad es automática y severa por infracciones menores.
- Y Se confía menos en los líderes cuando las condiciones se están deteriorando, cuando justamente es el tiempo en que más se necesita del liderazgo.

En una de las mejores obras sobre el tema del liderazgo, simplemente titulada *Líderes* (Leaders), Warren Bennis Y Burt Nanus hicieron esta interesante observación: “Un negocio con poco capital puede tomar prestado dinero, y uno con una mala ubicación puede mudarse. Pero un negocio sin liderazgo tiene poca oportunidad de sobrevivir. El liderazgo es lo que da a una organización su visión y habilidad para convertir esa visión en realidad”

El liderazgo implica la “dirección” de personas “influyendo, guiando en dirección, curso, acción y opinión.” A diferencia de los ejemplos de liderazgo en el mundo de negocios, los líderes cristianos deben seguir el ejemplo de servicio de Jesús. “... *Mas yo estoy entre vosotros como el que sirve*”, las palabras de Jesús en respuesta al deseo de Sus discípulos de saber quién sería el mayor, proveen una nueva perspectiva sobre el liderazgo. Cuán fácil es alentar el servicio para que otros nos sirvan. Esa no fue la manera en que nuestro Señor anduvo y nosotros tampoco debemos hacerlo. Es poco sorprendente, por lo tanto, que el servicio haya sido desafortunadamente considerado como el ilusorio principio del liderazgo. El servicio comienza en la mente con una simple oración de dos palabras: “*Cámbiame Señor*”.

El ejemplo de Jesús al lavar los pies de los discípulos está lleno de significado para todos aquellos que afirman ser líderes siervos. En un excelente pequeño libro escrito por Max DePree, llamado *El Liderazgo es un Arte*, el caso del liderazgo de servicio es expuesto de esta manera: “Trate de pensar en un líder, según las palabras del escritor del evangelio de Lucas, 'como uno que sirve'”. En estos días cuando se parece usar tanta energía en mantenimiento y manuales, en burocracia y calificaciones sin importancia, ser líder es disfrutar de privilegios especiales de complejidad, ambigüedad y diversidad. Pero ser líder significa, especialmente, tener la oportunidad de hacer una diferencia significativa en las vidas de aquellos que permiten a los líderes dirigir.

Debería ser posible para nosotros, por lo tanto, aceptar que el liderazgo en el cuerpo de Cristo no puede ser comparado con el liderazgo del mundo, ya que Cristo es la cabeza de la Iglesia y Él está en control. Mas los cristianos a menudo critican al liderazgo de la iglesia en la misma manera que los líderes del mundo son castigados. Una implicación de esta respuesta a las dificultades en la iglesia puede sugerir que creemos que los líderes humanos son el factor determinante fundamental del “éxito”. Aunque es importante reconocer a los líderes inspirados y ungidos por Dios, los cristianos no deben olvidar las palabras de nuestro Señor cuando dijo: “*Como me envió el Padre, así también yo os envío*”, (Juan 20:21). A través de los evangelios podemos ver el énfasis que Jesús colocó en demostrar Su dependencia en el Padre. No importa cuán talentosos son, los líderes humanos deben depender de Jesús para su ejemplo de liderazgo y el poder para ejecutarlo. Si el liderazgo incumbe a todos, entonces debería involucrar mucho más que la preocupación y la crítica por parte de los miembros de la iglesia.

Un ejemplo de la actitud de la iglesia del primer siglo con respecto a uno de sus líderes ilustra una respuesta positiva a la realidad que el liderazgo incumbe a todos. En Hechos 12:5 leemos: “*Así que, Pedro era guardado en la cárcel; y la iglesia hacia sin cesar oración a Dios por él*”, (Hechos 12:5). En esta instancia, no hubo indiferencia, nadie dijo que era la culpa de Pedro, ni la iglesia convocó una conferencia para buscar su reemplazo. En lugar de eso la iglesia oró.

La historia de los líderes cristianos indica que Satanás tiene una meta especial de desalentar, desacreditar, deshonorar y destruir de alguna manera al líder cristiano. John Maxwell ha sugerido que la Biblia contiene unos 400 individuos que pueden ser considerados líderes, ya sea por designio (posición) o en actualidad (función). De estos 400, Maxwell sostiene que solamente 80 puede decirse que terminaron bien. Asumiendo que este sea el caso, podemos ver que las probabilidades de que los líderes de la iglesia *acaben su carrera con gozo* no son buenas.

Varios escritores han expresado opiniones sobre las características del líder cristiano que son esenciales para lograr la meta de acabar bien. En general, éstas pueden ser resumidas en cinco importantes cualidades:

- 1) **Humildad** - servicio genuino.
- 2) **Pasión** - profundo deseo de tener intimidad con Dios.
- 3) **Obediencia** - hacer la voluntad de Dios sin importar las circunstancias.
- 4) **Fe** - en las promesas de Dios y Su fidelidad.
- 5) **Aprendizaje** - habilidad para recibir el consejo de otros.

Aunque estamos viviendo en una época cuando los rápidos y frecuentes cambios se han hecho normas, yo creo que las anteriores son cualidades constantes requeridas en todos los líderes bíblicos. Igualmente, es importante colocar al desafío del liderazgo del tiempo presente en su contexto apropiado. En un intrigante libro escrito por Denis Waitley titulado *Imperios de la Mente*, él hace esta observación:

"Lo que funcionó antes no funciona hoy. ¿Por qué?"

- Y Antes los recursos naturales eran poder. Hoy día el conocimiento es poder.
- Y Antes la jerarquía era el ejemplo. Hoy día la unión del trabajo es el mandato.
- Y Antes los líderes imponían y controlaban. Hoy día los líderes capacitan y adiestran.
- Y Antes los líderes eran guerreros. Hoy día los líderes son facilitadores.
- Y Antes los líderes demandaban respeto. Hoy día los líderes alientan el respeto propio.
- Y Antes los supervisores florecían. Hoy día los supervisores se desvanecen.
- Y Antes los empleados tomaban las órdenes. Hoy día equipos toman las decisiones.
- Y Antes el valor era algo extra. Hoy día el valor es todo".

Las actitudes y el valor contemporáneo de la sociedad demandan tanto un estudio cuidadoso como una buena comprensión para que los líderes de la iglesia utilicen al máximo su influencia al mismo tiempo que demuestran el verdadero servicio. De hecho, todos los requisitos anteriormente citados para los líderes de hoy son altamente consistentes con el ejemplo de liderazgo de Jesús.

Charles Swindoll en su libro *La Novia (Renovando Nuestra Pasión por la Iglesia)*, cita la famosa oración de Josiah Holland:

¡DIOS, DANOS HOMBRES! ¡Tiempos como estos demandan mentes fuertes, corazones grandes, fe verdadera y manos listas; hombres a quienes la lujuria del oficio no les afecte; hombres a quienes las corrupciones del oficio no pueden comprar; hombres que poseen opiniones y voluntad; hombres que tienen honor; hombres que no mienten; hombres que se paran delante de un demagogo y condenan sus lisonjas traicioneras sin pestañear! Hombres elevados, premiados, que viven por encima de la neblina en el deber público y su pensamiento privado, porque cuando el populacho, con sus repetidos credos, sus largas profesiones Y sus pocas obras, se unen en disputas egoístas, he aquí cuando la libertad llora, lo malo reina la tierra y la justicia duerme.

A esta oración yo podría agregar: Dios, danos hombres que no temen el progreso, empero no renunciarán a las profundas convicciones de sus almas; hombres de verdadero carácter, que se conocen y que tiemblan ante el pensamiento de poner al

ministerio en duda.

Este curso es un intento para presentar un estudio profundo de los cuatro requisitos fundamentales del liderazgo que son permanentes y vitales para una verdadera expresión del liderazgo bíblico. Al final de este estudio deberá ser posible para cada participante apreciar plenamente las implicaciones prácticas de estos principios fundamentales del liderazgo, y ser capaces de desarrollar un ejemplo de ministerio que esté firmemente basado en estos principios.

CARÁCTER

El Fundamento del Ministerio

"Y Daniel se propuso en su corazón de no contaminarse en la ración de la comida del rey, ni en el vino de su beber: pidió por tanto al príncipe de los eunucos de no contaminarse"

(Daniel 1:8).

"Casi todos los hombres pueden soportar la adversidad, pero si desea probar el carácter de un hombre, dele poder"

→ Abrahm Lincoln

En su libro, *La Novia*, Charles Swindoll usa una lista desarrollada por un equipo de padre e hijo, que contiene diez declaraciones sobre el ministerio que son fácilmente olvidadas. Esta es la lista, pero me gustaría que observe particularmente la primera declaración:

- 1) El fundamento del ministerio es carácter.
- 2) La naturaleza del ministerio es servicio.
- 3) El motivo del ministerio es amor.
- 4) La medida del ministerio es sacrificio.
- 5) La autoridad del ministerio es sumisión.
- 6) El propósito del ministerio es la gloria de Dios.
- 7) Las herramientas del ministerio son la Palabra de Dios y la oración.
- 8) El privilegio del ministerio es crecimiento.
- 9) El poder del ministerio es el Espíritu Santo.
- 10) El ejemplo del ministerio es Jesucristo.

Es mi creencia que sin **Carácter** un líder tiene pocas probabilidades de tener credibilidad en cualquiera de los datos restantes de la lista. La obra de Dios en el desarrollo del carácter en un líder es fundamental puesto que el ministerio eficaz fluye de la persona. La capacidad otorgada por Dios para dirigir tiene dos partes: don y carácter. Nuestro mayor desafío como líder es desarrollar un carácter santo. Separado del carácter, el ministerio es solamente una actividad religiosa, o aún peor, un negocio religioso.

La búsqueda del carácter es una búsqueda noble, aunque a menudo desconcertante y frustrante. Justo cuando pensamos que hemos comprendido su naturaleza, nos evade. Más si deseamos ser juzgados por el contenido de nuestro carácter, debemos decidir el contenido en que deseamos que consista. Hubo un tiempo cuando la piedad, el ascetismo y la vida en un monasterio eran considerados expresiones ejemplares de una vida santa. Podemos identificar ciertas cualidades esenciales en los líderes bíblicos. Por ejemplo:

- 📖 **Enoc...** caminó con Dios y le agradó.
- 📖 **David...** fue un hombre según el corazón de Dios.
- 📖 **Abraham...** creyó en Dios y estuvo listo para obedecer en lo que sea.
- 📖 **Moisés...** escogió sufrir en lugar de disfrutar de los placeres del pecado.
- 📖 **Noé...** se paró firme aun cuando se burlaron de él.
- 📖 **Daniel...** se comprometió a tener comunión con Dios en todo tiempo.
- 📖 **Job...** fue paciente bajo circunstancias extremas.
- 📖 **Esteban...** perdonó a aquellos que le apedrearon hasta morir.
- 📖 **Bernabé...** alentó a otros.
- 📖 **Pablo...** se olvidó de lo pasado y continuó hacia la meta de un llamado más elevado.

Todos estos hombres tenían un profundo deseo de conocer a Dios y un hambre insaciable de intimidad y significado en su relación con Dios. David lo expresó de esta manera: “Dios, Dios mío eres tú: levantaréme a ti de mañana: mi alma tiene sed de ti, mi carne te desea, en tierra de sequedad y transida sin aguas”, (Salmo 63:1).

Una palabra que me viene a la mente al examinar de cerca las vidas de todos los líderes en nuestra lista es la palabra **integridad**. El diccionario define la integridad en términos de solidez de carácter moral, adherencia a principios éticos, y estar intacto. Su raíz está relacionada con **integrar** - unir en un todo - un todo integral, completo. La raíz hebrea de la palabra **integridad** significa completo, sólido, intacto; la cualidad Y el estado de no estar dividido. Es la ausencia de doblez e hipocresía. **La integridad** incluye ser responsable financieramente, digno de confianza personalmente, y limpio en lo privado. La persona con integridad mantendrá un corazón de siervo. La misma estará siempre lista para responder cuando otros preguntan “¿Por qué?”

La integridad no solamente es lo que uno piensa, sino la manera en que actúa. Como dijo Ted Engstrom, “La integridad es hacer lo que decimos que vamos a hacer”. La integridad significa que permanecerá con el cónyuge a quien le prometió fidelidad hasta la muerte. Prometió que siempre daría la gloria a Dios y que continuaría haciendo eso mismo aunque sea reducido a nada o exaltado al punto más alto de la tierra. Regresan las llamadas telefónicas, envía sus reportes a tiempo, y no se retracta cuando otros le dan problemas. Eso es la integridad. (Los niños siempre tienden a exponer la falta de integridad en los adultos.)

La verdadera integridad implica hacer lo correcto cuando nadie te está mirando o cuando el resto cede. Para aquellos que estamos en el ministerio, es tiempo de hacer lo correcto o dejar el ministerio. Como dijo Chuck Swindoll “En todo caso el ministerio es una profesión de carácter; uno puede ser un adúltero y aun ser considerado un buen cirujano cerebral; uno puede engañar a su esposa y ser abogado; pero no puede hacer ninguna de estas cosas y tener integridad.”

Se requiere de carácter para vivir de acuerdo al consejo de Waldo Emerson quien dijo: “Haz siempre aquello que tienes miedo de hacer”. Esto es verdad al considerar los grandes hombres de Dios citados anteriormente. El carácter santo dará al líder su atributo más poderoso – persistencia. En la cadena de hamburgueserías McDonald se da a cada gerente el inspirado mensaje de Calvin Coolidge que declara:

"Nada en el mundo puede tomar el lugar de la persistencia. El talento no lo hará; no hay nada más común que hombres sin éxito con gran talento. El ingenio no lo hará; el ingenio no premiado es casi un proverbio. La educación no lo hará; el mundo está lleno de profesionales abandonados. Sólo la persistencia y la determinación son indispensables para el verdadero carácter"

El líder que escoge tomar el camino seguro en lugar de lo arriesgado o poco popular nunca descubrirá lo que El líder que escoge tomar el camino seguro en lugar de lo arriesgado o poco popular nunca descubrirá lo que yo llamo el "factor Daniel" (vea Daniel 1 :8-21). Los líderes deben siempre aceptar el desafío de "atreverse a ser un Daniel". La verdad es que confiamos en personas que son predecibles, cuya posición es conocida y quienes la mantienen; los líderes que gozan de confianza se hacen conocer y sus posiciones son claras. Me gusta lo que James Kouzes y Barry Posner dicen sobre los cautelosos contra los tensos en su libro, *El Desafío del Liderazgo*:

"Cuando los líderes enfrentan un evento agobiante - sea positivo o negativo - (1) ellos lo consideran interesante, (2) sienten que pueden influenciar el resultado, y (3) lo ven como una oportunidad para el desarrollo. Esta evaluación optimista de los eventos aumenta su capacidad para tomar los pasos decisivos para alterar la situación. En lugar de evitar el problema, prefieren actuar para confrontarlo - y controlarlo." La razón por la cual toman la posición más difícil en cuanto a los temas y eventos es expresada más tarde por Kouzes y Posner al decir que, "Las personas no seguirán a aquellos que evitan los eventos agobiantes y quienes no toman la acción decisiva."

Robert Clinton, en su libro, *La Formación de un Líder*, nos da una interesante definición del líder: "... un líder santo es una persona con una capacidad y responsabilidad dada por Dios para influenciar a grupos específicos del pueblo de Dios para lograr Sus propósitos para dichos grupo. El carácter es fundamental para que un líder pueda influenciar a las personas para los propósitos de Dios."

Ninguna cantidad de reputación puede sustituir al carácter. Fue Dwight L. Moody quien dijo: “Siempre he encontrado por medio de la gracia de Dios que si cuido de mi carácter, mi reputación se cuidará a sí misma.” Me alegré al encontrar lo siguiente en un mensaje de Charles Haddon Spurgeon (1834-1891), que leí por primera vez hace un tiempo:

¿Estoy hablando aquí a algún siervo de Dios que tiene miedo de perder su reputación? Esta no es una razón que perseverará a la inspección. Este no es un temor que me preocupa. He perdido mi reputación varias veces, y no cruzaría al otro lado de la calle para recogerla. Siempre me ha parecido como algo que me gustaría perder, para no estar más presionado por esta enorme muchedumbre. Pastorear una iglesia de 5,000 personas no es algo que puedo manejar. Si la reputación coloca a alguien en la posición que ahora ocupo, ciertamente no es una bendición que se anhela. Pero si tiene que hacer cualquier cosa para Cristo que le haga perder el respeto de buenas personas, y aún así siente que debe hacerlo, nunca piense dos veces en su reputación. Porque si lo hace, ya ha entrado en ese secreto lugar donde se debería atesorarlo más que nada. La más elevada reputación en el mundo es ser fiel - fiel a su Dios y a su propia conciencia.

En cuanto a la aprobación de las multitudes no convertidas o de profesores mundanos, ni siquiera se preocupe en apretar un botón por ello. Puede ser una herencia mortal. Muchos hombres son más esclavos de sus admiradores de lo que se imaginan. El amor a la aprobación es más una esclavitud de lo que sería un calabozo interior. Si ha hecho lo correcto delante de Dios, y no tiene miedo de Su trono de juicio, no tema nada entonces, siga adelante.

¿No es ese un maravilloso consejo? ¡Maravillosamente_liberador! Conuerdo con la declaración de John Maxwell: "Cuando no tiene que sobrevivir, ¡entonces puede DIRIGIR! Si los necesita, no puede dirigirlos." Aunque la mayoría de las personas sólo pueden hacer bien cuando sienten que es lo correcto, el carácter santo permite a un líder hacer lo correcto y sentirse bien. Los líderes hacen lo que tienen que hacer sin importar cómo se sienten.

Encontré este poderoso testimonio en un libro escrito por Rod Handley que lo tituló *El Carácter Cuenta*. Tal vez lo haya leído o escuchado antes, pero merece ser repetido:

La comunión de los No Avergonzados

Romanos 1:16

Estoy separado de la “Comunión de los No Avergonzados”. Tengo el poder del Espíritu Santo. La suerte fue echada. He pisado el límite. Se ha tomado la decisión. Soy un discípulo de Jesucristo. No miraré atrás, disminuiré, retrocederé ni me quedaré quieto. Mi pasado está redimido, mi presente tiene sentido, y mi futuro es seguro. ¡He acabado con la baja vida, siguiendo el sentido de la vista, cortos planes, rodillas suaves, sueños sin colores, conversaciones mundanas, ofrendas tacañas y metas pequeñas!

Ya no necesito más preeminencia, prosperidad, posición, promociones, aclamaciones o popularidad. No necesito tener la razón, ser el primero, reconocido, alabado, considerado o recompensado. Ahora vivo por medio de la presencia, dependo de la fe, amo por medio de la paciencia, me elevo por medio de la oración y trabajo por medio del poder. Mi paso está marcado, mi marcha es rápida, mi meta es el cielo, mi camino es angosto, mi ruta es dura, mis compañeros pocos, mi guía confiable, mi misión clara. No puedo ser comprado, comprometido, desviado, seducido, vuelto atrás, diluido o retrasado. No titubearé frente al sacrificio ni dudaré ante la presencia de la adversidad; no negociaré en la mesa del enemigo ni meditaré en el estanque de la popularidad, ni entraré en el laberinto de la mediocridad.

No me daré por vencido ni retrocederé; no disminuiré ni callaré hasta que haya predicado, orado, pagado, atesorado y permanecido por completo para la causa de Cristo. Soy un discípulo de Jesucristo. Debo continuar hasta que Él regrese, dar hasta morir, predicar hasta que todos sepan, y trabajar hasta que Él venga. Y cuando Él venga para llevar a los suyos, no tendrá problema en reconocerme. Mis colores serán claros”

CREDIBILIDAD

La Base de la Verdadera Influencia

⁵"Dícele Tomás: Señor, no sabemos á dónde vas; ¿cómo, pues, podemos saber el camino? ⁶Jesús le dice: Yo soy el camino, y la Verdad, y la vida; nadie Viene al Padre sino por mi... ¹⁰¿No crees que yo soy en el Padre, Y el Padre en mi? Las palabras que yo os hablo, no las hablo de mi mismo; mas el Padre que está en mi, él hace las obras.¹¹ Creedme que yo soy en el Padre, y el Padre en mi; de otra manera, creedme por las mismas obras", (Juan 14:5, 6, 10, 11).

En el análisis final, habiendo escuchado profundas verdades y recibido grandes y maravillosas promesas, el ejemplo del líder más grande de todos es un recordatorio de dónde la credibilidad del liderazgo debe ser encontrada. No tanto en palabras de esperanza o la promesa de un futuro glorioso, sino al frente de la duda y el escepticismo, la verdadera influencia de un líder es predicada al poder decir, "Creed en mí por la obra que he hecho". Nuestro Señor Jesús confrontó la incertidumbre expresada por el apóstol Tomás en relación al conocimiento de Su destino con la inescapable realidad de las obras milagrosas que Él obró.

Como líderes debemos estar concientes de que a menudo es difícil para aquellos que siguen, de saber a dónde es que se dirigen. Debemos poder decirles, "Miren de dónde vengo", y señalar no tanto a nuestra reputación como a nuestras obras en el ministerio. Porque realmente la credibilidad del liderazgo está arraigada en el pasado. Es algo ganado con el tiempo. El fundamento de la credibilidad es construido ladrillo por ladrillo. El crédito y la credibilidad comparten la misma raíz de origen, *credo*, que significa "Yo creo o confío". Y como no puede haber liderazgo sin confianza, debemos concluir que la credibilidad es un requisito elemental para el liderazgo efectivo. En la sociedad de hoy tenemos la tendencia de revisar la credibilidad de los líderes en lugar de, al igual que un agente de préstamos, revisar la credibilidad de uno mismo, viendo si pueden depender de su palabra. Una verdadera revisión de credibilidad de un líder de la iglesia debería buscar respuestas a preguntas tales como: "¿Tiene él entusiasmo para

mantener a las personas entusiasmadas a lo largo del difícil camino que lleva al futuro?” “¿Inspira ella a otros a hacer los sacrificios necesarios para llegar hasta el final?” “¿Tiene ella la capacidad para llevamos de donde estamos a donde nos gustaría estar” “¿Tiene él un historial de logros que daría confianza sus habilidades?” Yo creo que si la respuesta a estas preguntas esenciales es sí, entonces los miembros estarán más dispuestos a dar su tiempo, talento y esfuerzos.

¿Cuáles son algunas de las principales cualidades que debemos buscar al evaluar la credibilidad de un líder? Sabemos que al evaluar la credibilidad de una fuente de información - sea el presidente del país, un vendedor, o un locutor de noticieros - tendemos a buscar un criterio tal como confianza, experiencia y dinamismo. Aquellos que tienen alto puntaje en estas áreas son considerados como fuentes creíbles de información. Sin embargo, yo concuerdo con los descubrimientos de un estudio realizado por Kouzes y Posner, y reportado en su libro, *Credibilidad*. En el capítulo titulado “Características Claves que Identifican a Líderes Admirados”, ellos dicen: “Los resultados de nuestras investigaciones en la última década han sido increíblemente consistentes. Vez tras vez la gente envió un claro mensaje sobre las cualidades que los líderes deben demostrar si desean participar voluntariamente en una causa común y comprometerse a actuar libremente”. Ellos preguntaron a continuación: “¿Cuáles son estos atributos esenciales?” De acuerdo con nuestro estudio, la mayoría de nosotros busca y admira líderes que son honestos, con visión para el futuro, inspiradores, y competentes. Los resultados de los estudios lo demuestran abajo:

CARACTERÍSTICAS DE LOS LÍDERES ADMIRADOS

CARACTERÍSTICAS	1993 RESPONDIENTE % PERSONAS SELECCIONADAS	1987 RESPONDIENTES % PERSONAS SELECCIONADAS
Honesto	87	83
Visión para el futuro	71	62
Inspirador	68	58
Competente	58	67
Justo	49	40

Apoya	46	32
Mente amplia		
Inteligente		
Directo		
Valiente		
Digno de confianza		

Yo creo que tomadas una a una, encontraremos que las características de ser honesto, con visión para el futuro, inspirador, y competente proveen una guía útil consistentemente para la selección, acción y desarrollo del liderazgo. Tomadas juntas, comunican un poderoso mensaje, uno que ofrece una comprensión más profunda de los fundamentos del liderazgo.

Nuevamente, de su libro *Credibilidad*, Kouzes y Posner tienen esto que decir: Para entender mejor la dimensión de conducta de cómo los líderes admirados ganan credibilidad, pedimos las personas que nos den ejemplos específicos de lo que sus líderes más admirados hicieron para ganar respeto, confianza y una disposición para ser influenciados. En la mayoría de los casos, en las conductas frecuentemente mencionadas, se dijo que el líder:

- Me apoyó
- Tuvo el valor de hacer lo correcto
- Me desafió
- Se mostró y actuó como mentor de otros
- Escuchó
- Elogió el buen trabajo
- Completó sus compromisos
- Confió en mí
- Capacitó a otros
- Tuvo tiempo para las personas
- Compartió la visión
- Abrió puertas
- Venció sus penas personales
- Admitió sus errores

- 📖 Aconsejó a otros
- 📖 Resolvió problemas creativamente
- 📖 Enseñó bien

Esta lista refleja las palabras que la gente usa para describir cómo se sintieron al trabajar con líderes que admiran. De hecho, la gran mayoría de las acciones tienen que ver con hacer al elector el centro de atención. Ellas tienen que ver con servir a otros y ayudar a otros a sentirse importantes, no con hacer al líder verse importante. Ellas se refieren a dar poder a otros, no a adueñarse del poder.

La conclusión que obtenemos de nuestras entrevistas y análisis de casos, es que la credibilidad, el respeto y la lealtad son ganadas principalmente cuando los líderes demuestran por medio de sus acciones que creen en el valor inherente de los demás. Son ganados, apreciando, afirmando y desarrollando a otros”

Los líderes cristianos tienen el desafío especial de servir, apoyar, y establecer una relación sólida con aquellos a quienes proveen liderazgo. Ellos no pueden ser como líderes en el mundo quienes son menos probable que tengan valores y ética esencial que coloca a las personas por encima de todo lo demás. Con razón nuestro Señor Jesús, al referirse a los líderes del mundo, nos dio una advertencia más bien fuerte: “...*No será así entre vosotros.*” En contra de los requisitos de la gente primero, hay muchos líderes que tal vez tengan seguidores leales y creencias firmes sobre la conducta apropiada, pero que no pueden ser calificados como líderes creíbles. En este sentido, líderes tales como Charles Manson, Hitler, Saddam Hussein, Stalin, Jim Jones y David Koresh no podrían ser considerados como nada más que perversos. Por otro lado, Abraham Lincoln, Martín Luther King, Madre Teresa, y Mahatma Ghandi, para nombrar sólo a unos pocos, serían considerados como líderes dignos de confianza.

Los líderes dignos de confianza valoran a la gente, a todas las personas, y continuamente aprenden a apreciar y afirmar la diversidad. Es imposible tener credibilidad bíblica si se exhiben rasgos de hipocresía y estrechez de mente. Algunas veces nos olvidamos del fuerte testimonio del apóstol Pablo cuando dijo: “*Heme hecho a los Judíos como Judío, para ganar a los Judíos; a los que están sujetos a la ley (aunque yo no sea sujeto a la ley) como sujeto a la ley, por ganar a los que están*

sujetos a la ley; a los que son sin ley, como si yo fuera sin ley (no estando sin ley de Dios, mas en la ley de Cristo), por ganar a los que estaban sin ley. Me he hecho a los flacos flaco, por ganar a los flacos; a todos me hecho todo, para que de todo punto salve a alguno”, (1 Corintios 9:20-22).

En este pasaje, Pablo ha expresado uno de los principios bíblicos más cruciales, y es éste: aquellos Individuos con los valores personales más claros que reflejan una pasión por los perdidos, están mejor preparados para hacer elecciones basadas en los principios. Los gerentes buscan ganancias y los líderes cristianos desarrollan una gran pasión por la humanidad perdida y herida. Jesús lo dijo de esta manera: *“Porque el Hijo del Hombre vino á buscar y á salvar lo que se habla perdido”, (Lucas 19: 10).*

Los líderes en el mundo político y de negocios establecen la credibilidad principalmente a través de los logros aún cuando hayan usado una ética cuestionable. En comparación con esto, los líderes cristianos establecen la credibilidad como una directa consecuencia de los valores que colocan a las personas por encima de todo, incluyendo los valores organizativos. Este tipo de ejemplo de liderazgo requiere que los líderes cristianos reconozcan y sean honestos en cuanto al hecho de que ellos no tienen todas las respuestas, que admitan que no siempre están en control, y que son vulnerables. Al hacer esto, estos líderes no tienen miedo de abrigar sus errores y preguntar qué se puede aprender de ellos. Miran hacia adelante Y se preguntan cómo será el mundo en el futuro, especialmente si la visión que tienen es cumplida. Y luchan por sus valores, particularmente a la luz de los cambios en los valores morales y sociales de las personas.

Los líderes dignos de confianza primero se descubren a sí mismos y luego aprecian la diversidad de los demás. Primero encuentran su propia energía y talento, Y luego los encuentran en los demás. De tiempo en tiempo, esta energía y este talento humano necesitan ser refrescados. Y también lo necesita la credibilidad. Renovar la credibilidad es una constante lucha humana y el desafío fundamental del liderazgo.

CAPACIDAD

La Habilidad de Convertir Sus Palabras en Acción

“Mas recibiréis la virtud del Espíritu Santo que vendrá sobre vosotros; y me seréis testigos en Jerusalén, en toda Judea, y Samaria, y hasta lo último de la tierra”

(Hechos 1:8)

Estoy convencido de que existen sólo unas pocas claves para el ministerio exitoso. Una de las características indispensables de un ministerio, que transforma vidas es liderazgo.

La pregunta más frecuente concerniente a la iglesia en nuestra época es, “¿Por qué la iglesia en Estados Unidos tiene tantos problemas?” una respuesta posible podría ser porque no tenemos líderes visionarios batallando por la causa. Sabemos que la visión es el centro de un ministerio exitoso. Mas estoy convencido que en general, cuando el don de liderazgo de un pastor es el factor dominante en el ministerio, las iglesias son más propensas a ser dinámicas e impactantes.

¿Cuáles de los dones que los pastores poseen hoy día? De acuerdo a Barna, los pastores generalmente tienen dones que tienden a ser selectivos, con la mayoría de los pastores alegando que tienen un don singular o principal. Es sorprendente que en un detallado estudio de más de 1 000 pastores protestantes y evangélicos se reveló que el don de liderazgo no fue el factor principal exigido por la mayoría de los pastores. En su libro, Pastores de Hoy, George Barna da la siguiente interesante caracterización de varios dones:

- Υ Dones de equipamiento: Predicación, enseñanza y discipulado.
- Υ Dones de transformación: pastor, evangelismo.
- Υ Dones de relación: exhortación, aliento, misericordia, consejería, hospitalidad.
- Υ Dones estratégicos: administración, liderazgo.
- Υ Dones de apoyo: fe, ofrenda, ayuda, oración, música, servicio.
- Υ Dones de señales: profecía, conocimiento, lenguas, interpretación, sabiduría, sanidad.

Los resultados del estudio sugieren que los pastores que tienen el don de liderazgo tienden a tener la mejor experiencia en la función de pastor. Comparados con pastores sin el don o donde el don de liderazgo no fue desarrollado plenamente, aquellos con el don de liderazgo tuvieron el nivel más alto de satisfacción con su ministerio así como también el nivel más elevado de satisfacción como resultado de su ministerio. Comparados con los pastores con otros dones, aquellos con el don de liderazgo tuvieron el nivel más bajo de tensión como con los pastores con otros dones, aquellos con el don de liderazgo tuvieron el nivel más bajo de tensión como resultado de sus esfuerzos ministeriales.

Los pastores que son dotados como líderes tienden a llegar a ser líderes de grandes iglesias. La iglesia normalmente tiene un sentido de dirección, una visión común para el futuro, un nivel más profundo de compromiso para cumplir esa visión.

Se espera que los pastores de hoy tengan muchas habilidades. Los pastores deben por lo tanto funcionar usando sus dones de liderazgo. Los pastores con dones elementales en las áreas de relación y apoyo no deberían servir como pastor principal de una congregación.

Debemos iniciar un gran cambio en la posición y expectativas de los pastores revisando las descripciones de su trabajo. Considere los beneficios de desviarse de una perspectiva en la cual vemos al pastor como el experto y principal miembro en todas las áreas del ministerio. Y considere los beneficios en donde la principal función del pastor es dirigir a la congregación de tal manera que sea guiada, equipada, y alentada para ocuparse del ministerio

Creando un nuevo modelo para una nueva era.

¿Cómo deberíamos identificar y realizar la tarea de adiestrar a los pastores para dirigir?

Primer paso — identificar a los líderes, prepararlos para dirigir, evaluar al líder, y formar un sistema de apoyo para el líder.

En realidad, toda la iglesia debe comenzar reconociendo y tratando con la diferencia entre *educación y adiestramiento*.

La educación típicamente se refiere al paso de conocimiento y el desarrollo del proceso de pensamiento o maneras de pensar.

El adiestramiento es usado para desarrollar habilidades y perspectivas que se convierten en aplicaciones prácticas, facilitando así el cambio. Se necesita tener un equilibrio claro entre el adiestramiento y la educación.

Todos debemos trabajar para lograr el cambio en las expectativas de la congregación en relación con las funciones del pastor. No importa cuán habilidoso, cuán amoroso, cuán inteligente, o cuán experimentado pueda ser un pastor, si las expectativas de la congregación son diferentes del enfoque del ministerio del pastor, él está destinado al fracaso y la frustración.

Los pastores, especialmente, deben trabajar para reformar las expectativas de la congregación. Si un pastor permite ser percibido como el ministro dominante, y aún peor como el único ministro, las probabilidades de que los miembros sientan un fuerte deseo y sean motivados a comprometerse en la obra de la iglesia son mínimas. Es importante que el pastor inculque en el pueblo el entendimiento de que el liderazgo cristiano es el servicio en práctica. Su función principal es dar al cuerpo dirección, motivación, ejemplo, y profundidad espiritual en la conducta del ministerio de la iglesia. Un enfoque práctico y razonable es que el pastor se presente como el capitán de un equipo en donde cada miembro tiene una responsabilidad vital en la realización del ministerio unido.

Entonces, ¿Cómo exactamente se cambia las expectativas y posiciones de las personas de una que sólo observa al pastor hacer el ministerio a ser inspirados para levantarse de sus bancas y hacer algo para Dios? Por medio del liderazgo que constantemente se enfoca en la importancia de un compromiso personal a Jesucristo a través de la santidad personal y los actos de servicio. El uno sin el otro es una fe incompleta. Se requiere de tiempo para formar un equipo. Una mentalidad de equipo no surge espontáneamente dentro de una iglesia local. Un líder debe inculcar la visión y trabajar duro para cultivar

un medio ambiente donde los miembros sienten que son valorados lo suficientemente como para hacer una contribución.

El paso principal para cambiar la actitud de una congregación para ministrar responsablemente es que el pastor y los miembros traten en forma seria a los dones espirituales. Los dones son mencionados específicamente en el contexto de un cuerpo mezclado de manera que personas con diferentes dones puedan aumentar la participación de cada persona en la obra del Reino. La experiencia de la iglesia primitiva o del Nuevo Testamento como consecuencia del ejercicio pleno de los dones es sorprendentemente diferente a la de muchas de nuestras iglesias locales, donde los dones reciben prácticamente ninguna atención. Nadie puede negar, sin embargo, que el impacto de la iglesia primitiva en su mundo fue mucho mayor del que estamos experimentando en los Estados Unidos hoy día. Tal vez es tiempo que la iglesia descubra de nuevo el potencial completo del cuerpo de Cristo para el ministerio. Descubrir, afirmar, y liberar a los miembros del cuerpo con dones anuncia el comienzo de una excitante nueva era para nuestra iglesia.

Los pastores que son líderes aceptarán el desafío de equiparse continuamente ellos mismos y a los miembros de la congregación. Estos pastores considerarán como su tarea esencial el desarrollar continuamente la capacidad de su congregación para poner en práctica los valores compartidos. Ellos se dan cuenta que los miembros de la congregación que son dotados no pueden ministrar eficazmente a menos que tengan el poder, ni tampoco pueden hacer lo que no saben hacer. Como líder, el pastor reconoce que su credibilidad y la de la iglesia local es justamente medida por su trabajo - transformando las palabras en acción efectiva. La influencia de la iglesia en la comunidad solamente se extenderá cuando el pastor invierta en la congregación aumentando su habilidad para realizar y cumplir sus promesas, edificando así la credibilidad del líder.

La liberación del potencial de los miembros de la iglesia local para el ministerio se ha movido de un estado de experimentación curiosa a lo que ahora es una comprobada estrategia de crecimiento de la iglesia y un requisito necesario para una iglesia local dinámica. Alvin Toffler en su libro Powershift, dijo lo siguiente en relación a esta dinámica: “La antigua división de una firma (iglesia) en 'cabezas' y 'manos' (clero y

laicado) ya no funciona más... la carga del conocimiento y aún más importante, la carga de la decisión, están siendo redistribuidas. En un ciclo continuo de aprender, desaprender y aprender de nuevo, los obreros (miembros) necesitan dominar nuevas técnicas, adaptarse a nuevas formas organizativas, y encontrar nuevas ideas.”

Para poder desarrollar la capacidad de la congregación que aumenta al máximo sus dones y transformar así las palabras en acción, los líderes deben asegurar que existan oportunidades educativas para los miembros individuales para aumentar su conocimiento y habilidades. Los líderes ganan credibilidad por medio del cumplimiento de su promesa de que todos son líderes. El mito dice que el liderazgo es una función de posición. De ninguna manera. El liderazgo es principalmente un don de Dios que es refinado a medida que el individuo adquiere nuevas habilidades y pone en práctica lo que aprende.

El poder es un concepto importante pero que a menudo es mal interpretado como algo que los líderes mágicamente hacen o dan a otros. Lo que a menudo es llamado investimiento de poder es un asunto de quitar las cadenas y liberar a las personas. En realidad el investimiento de poder depende de una cantidad de factores, principalmente capacidad, confianza, elección, clima y comunicación. Estos son cinco elementos esenciales que crean la capacidad de la iglesia para dar poder a los miembros, de manera que todos puedan actuar en una manera libre y responsable. Podemos ver que la capacidad de liderazgo es el requisito básico y ocupa el primer lugar en la lista. Ya no es posible ignorar la habilidad Y capacidad de nuestros líderes. En la práctica, por tanto, nuestra filosofía básica del ministerio debe ser educación, educación y educación. Apenas hemos comenzado.

COMPROMISO

Cómo Terminar Bien

“Y doy gracias al que me fortificó, á Cristo Jesús nuestro Señor, de que me tuvo por fiel, poniéndome en el ministerio;

Habiendo sido antes blasfemo y perseguidor e injuriador; mas fui recibido a misericordia porque le hice con ignorancia en incredulidad.

Mas la gracia de nuestro Señor fue más abundante con la fe y amor que es en Cristo Jesús.

Palabra fiel y digna de ser recibida de todos: que Cristo Jesús vino al mundo para salvar a los pecadores, de los cuales yo soy el primero.

Más por esto fui recibido á misericordia, para que Jesucristo mostrase en mí el primero toda su clemencia, para ejemplo de los que hablan de creer en él para vida eterna.

Por tanto, al Rey de los siglos, inmortal, invisible, al solo sabio Dios sea honor y gloria por los siglos de los siglos. Amén”, (1 Timoteo 1:12-17).

Pocas personas en mi opinión, entran en el ministerio con planes de dejarlo enseguida. Robert Clinton, en La Formación de un Líder, dijo esto:

"No todos los líderes terminan bien. He observado cuatro patrones en cuanto a la respuesta de líderes al proceso en la etapa de desarrollo del ministerio".
Estos patrones incluyen:

1. Retirados - bastante.
2. Líderes que alcanzaron su límite - la mayoría de los líderes.
3. Disciplinados - unos pocos.
4. Aquellos que continúan creciendo y terminan bien - algunos

¿Qué da a un ministerio el poder para permanecer? La palabra para mí es credibilidad. Cuanto más digno de confianza sea, al permanecer más tiempo, más exitoso será su ministerio. Cuanto menos digno de confianza sea, al permanecer más tiempo, menos exitoso será su ministerio - resultando generalmente en una moral baja. Más común aún son los líderes que se vuelven amargados y frustrados, acuñando sentimientos heridos

de la creencia que fueron víctimas de malas acciones. ¿Cómo realmente se puede evaluar si el ministerio de alguien es o no exitoso? En mi experiencia, es el grado al cual el líder o ministro ha multiplicado su visión y ha conseguido a otros que están comprometidos en una causa común. El antiguo dicho de que “Enseñamos lo que sabemos, reproducimos lo que somos” es por lo tanto una consideración clave. Cualquier líder que fracasa en reproducir otros líderes que están poseídos con una pasión y compromiso común para una misión, está invitando a la desilusión y frustración.

En un sentido muy real, el líder que dirige solo está destinado a temer teniendo que terminar, y será dejado sin la satisfacción de ver la continuación de su visión. No es suficiente que un líder tenga un compromiso personal con una visión, sino que los líderes que terminan bien adapten lo que ahora es llamado un estilo "de compromiso" - uno que hace participar a las personas en el viaje. En *El desafío del liderazgo* Kouzes y Posner dicen esto: “El liderazgo que se enfoca en un estilo de compromiso es lo que los eruditos bíblicos llaman ahora un "liderazgo transformativo"

Recibo un gran consuelo del ejemplo ministerial de nuestro Señor Jesús y los discípulos que Él escogió. Muchos de los discípulos ingresaron en el ministerio siendo aún mayores que el mismo Señor. Para el tiempo en que ellos abandonaron el escenario, ciertamente eran mayores de edad que el Señor cuando Él murió. Con excepción del que lo traicionó, todos permanecieron fieles hasta el final - ellos estaban allí pase lo que pase.

Observemos de cerca la misión de Jesús. Podría ser explicado en cuatro simples verbos. Vino, escogió, murió y partió. La misión de nuestro Señor es hermosamente expresada por el apóstol Pablo en 1 Timoteo 3: 16. Se dice que este es un antiguo himno, y también se cree que fue uno de los himnos usados por la iglesia primitiva:

“Y sin contradicción, grande es el misterio de la piedad: Dios ha sido manifestado en carne; ha sido justificado con el Espíritu; ha sido visto de los ángeles; ha sido predicado a los Gentiles; ha sido creído en el mundo; ha sido recibido arriba en gloria”, (RV 1909).

“E indiscutiblemente, grande es el misterio de la piedad: Dios fue manifestado en carne, justificado en el Espíritu, visto de los ángeles, predicado a los gentiles, creído en el mundo, recibido arriba en gloria”, (RV 1960).

Este es un gran ejemplo de compromiso a una causa, de permanecer en la carrera, de terminar bien.

En el proceso de enviar a Sus discípulos (los doce), Jesús bosquejó las características principales del ministerio que lleva a la permanencia en el poder. Lucas registra este significativo evento de la siguiente manera:

“Y juntando á sus doce discípulos, les dió virtud y potestad sobre todos los demonios, y que sanasen enfermedades.

Y les envió á que predicasen el reino de Dios, y que sanasen á los enfermos.

Y les dice: No toméis nada para el camino, ni báculo, ni alforja, ni pan, ni dinero; ni tengáis dos vestidos cada uno.

Y en cualquier casa en que entrareis, quedad allí, y de allí salid.

Y todos los que no os recibieren, saliéndoo de aquella ciudad, aun el polvo sacudid de vuestros pies en testimonio contra ellos.

Y saliendo, rodeaban por todas las aldeas, anunciando el evangelio, y sanando por todas partes ", (Lucas 9:1-6).

El pasaje anterior y aquél cuando Jesús envió a setenta de Sus discípulos como es registrado en Lucas 10, destacan el sentido de responsabilidad que los discípulos demostraron al reportar de su éxito a Jesús. Este desarrollo ha servido siempre para informarme de algunos aspectos claves del liderazgo. A continuación cito algunos de los factores claves para lograr un compromiso genuino para con una misión, y permanecer en el poder en el ministerio dados por Jesús en el capítulo 9. Hay cuatro factores:

1. Equipamiento esencial - v. 2.
2. Consejo realista - vs. 3-5
3. Opinión pública - vs. 7-9.
4. Responsabilidad personal- vs. 10, 11.

Examinemos cada uno de estos factores en mayor detalle.

Equipamiento esencial – poder y autoridad - nadie puede permanecer en el ministerio sin esto. Existen seis palabras en el Nuevo Testamento griego que son traducidas “poder” en varias traducciones españolas. Las dos palabras, principales son *dunamis* y *exousia*. “Poder” puede ser usado al hablar de los motores en un avión. o “poder” puede ser usado para transmitir la idea de autoridad. Podemos considerarlo de esta manera – el oficial de policía, con sus manos levantadas delante de la camioneta que se aproxima, se puede decir que es “poderoso”. Sin embargo, podemos ver que su poder en relación con la camioneta se encuentra más bien en su “autoridad”.

Debemos notar que Jesús dio a sus discípulos *poder* y autoridad, no sobre los demás, sino sobre todos los demonios y para sanar enfermedades. Ellos también debían “predicar el reino de Dios, y sanar á los enfermos”. Jesús reconoció la importancia que tiene para el ministerio el tener un equilibrio entre la proclamación y la ejecución. La credibilidad demanda un equilibrio entre las palabras y las obras del ministerio. Jesús deseaba asegurar que Sus discípulos serían claramente distinguidos de los fariseos, quienes, aunque no decían mentiras, simplemente no hacían lo que decían que iban a hacer.

Observe bien su equipamiento. ¿Es esencial, y son el poder, la autoridad y las palabras respaldadas por las obras?

Consejo realista—Jesús no estaba implicando que Sus seguidores vivirían de la nada, como algunos quieren que se crea. En lugar de eso, yo creo que estaba diciendo que se cuiden de la carga excesiva, y no apegarse demasiado a las cosas. Nuestro Señor sabía cuánto dolor y sufrimiento esperaba al ministro que tenía una mentalidad posesiva en lugar de ajustarse a los principios de la mayordomía.

En resumen, Jesús nos estaba diciendo que debemos despertarnos y ser valientes, liberarnos de la carga en exceso.

Opinión pública—Herodes el Tetrarca estaba perplejo con las historias acerca de Jesús. Era probablemente el pasado de Herodes lo que le molestaba, particularmente cuando escuchó que Juan, a quien él había decapitado, había resucitado de entre los muertos. Lucas 23:8 nos dice: *“Herodes, viendo a Jesús, holgóse mucho, porque hacia mucho que deseaba verle; porque había oído de él muchas cosas, y tenía esperanza que le vería hacer alguna señal”*

Se nos cuenta que Herodes tenía muchas preguntas que deseaba hacer a Jesús. La respuesta de Jesús fue interesante: *“Él nada le respondió”*. Esto, en mi opinión, significa que el cínico o escéptico no merece una respuesta. Como líderes, debemos luchar justamente en relación a quiénes somos, y no tanto con lo que la gente está diciendo. Necesitamos seguir la dirección de Dios, mantener un corazón sensible, caminar humildemente delante de Él, caminar con cautela delante de otros pero no asombrarnos demasiado de lo que están diciendo, bueno o malo.

La credibilidad requiere que los líderes sean reales, auténticos, comprometidos con la Escritura de manera que se preste la mayor atención a la opinión de Dios. Los demás harán que se desvíe - le inflarán o desinflarán sino es cuidadoso.

Responsabilidad personal—Cuando los apóstoles regresaron, reportaron a Jesús lo que habían experimentado en el ministerio. Una evaluación con aquellos que son más antiguos o experimentados ayudarán a uno a mantenerse en orden y dar un poder constante. El respeto por el ministerio está directamente relacionado con el nivel de responsabilidad visible. Demasiados líderes hoy día tienen miedo de formar una relación con otros ministros ante los cuales deban responder.

En su excelente libro *La Novia*, bajo el título, “El Valor Esencial de la Responsabilidad”, Charles Swindoll escribió:

“Recientemente, fue alentador escuchar de un ministro que se reúne una vez por semana con un pequeño grupo de hombres. Ellos están comprometidos unos con otros a vigilar su pureza. Oran juntos Y por cada uno. Hablan abierta y honestamente sobre sus luchas, debilidades, tentaciones y pruebas. Además de estas cosas, se miran a los ojos, y

preguntan y responden por lo menos siete preguntas específicas.”

Dejaré que usted encuentre la exacta naturaleza de estas preguntas; sin embargo, me gustaría compartir con usted la pregunta número siete - "¿Me acabas de mentir?" Invitar la evaluación de aquellos en quienes usted confía y respeta puede ser algo estricto e inclusive doloroso. La verdadera responsabilidad delante de otros ayudará al líder a crecer y no solamente sobrevivir. El diccionario define la responsabilidad como “sujeto a la obligación de reportar, explicar, o justificar algo; siendo responsable o teniendo que responder ante alguien”. Nos estamos engañando si pensamos que podemos correr solos la carrera cristiana de fe. La Escritura nos muestra claramente que Dios designó que tengamos relaciones unos con otros. Ciertamente hay tiempos cuando el líder debe caminar solo y ser una luz brillante para el mundo cuando posiblemente nadie más se le una. Mas necesitamos de una persona que sirva de refugio quien está comprometida a ayudar a restaurarnos, equiparnos, y enseñarnos a caminar en el camino que Él ha puesto delante de nosotros.

Escuché la presentación del hermano Eugene Weakley durante la serie de 1995 de Conferencias de Evangelismo al concluir su presentación con una ilustración que yo anoté como “Yendo con los Gansos”. Larry Holman fue impactado de tal manera con esta ilustración que se sintió impulsado a incluirla en su libro sobre el liderazgo. El siguiente es un extracto del libro de Larry:

“El próximo otoño cuando vea gansos dirigirse hacia el sur para el invierno... volando juntos en una formación de V, tal vez considere lo que la ciencia ha descubierto en cuanto a la razón por la cual vuelan de esa manera.”

HÁBITO: Con un mover de sus alas cada ganso crea un levante para la bandada que sigue. Todos los pájaros reciben una extensión de vuelo 71 por ciento veces mayor volando en una formación en V que si volaran solos.

MORALEJA: Los individuos que comparten una dirección común y un sentido de comunidad pueden alcanzar su destino más rápida y fácilmente viajando impulsándose unos a otros.

HÁBITO: Un ganso que sale de la formación siente repentinamente el arrastre y la resistencia de volar solo. Regresa a la formación tan pronto como sea posible para continuar el suave vuelo con el levante que recibe del pájaro que está delante de él.

MORALEJA: Si somos sensibles como los gansos, permaneceremos en formación con aquellos que se dirigen a donde nosotros deseamos ir. Estaremos dispuestos a aceptar su ayuda y hacer nuestra ayuda disponible a los demás.

HÁBITO: Cuando el ganso líder se cansa, va al final de la formación, permitiendo a otro ganso volar en la primera posición.

MORALEJA: Es ventajoso para todos compartir el liderazgo. Las personas, al igual que los gansos, dependen de las habilidades, energía y experiencias de los demás.

HÁBITO: Los gansos que vuelan detrás graznan para alentar a los líderes a mantener su velocidad.

MORALEJA: Se necesita alentar los graznidos. El nivel de producción se eleva en grupos donde se ofrece aliento. Defender los valores y apoyar los del grupo provee el tipo de aliento que necesitamos.

HÁBITO: Cuando un ganso se enferma o se lastima, un par de gansos deja la formación y le siguen para ofrecerle ayuda y protección. Ellos permanecen con el ganso hasta que muere o se recupere. Luego se unen a otra formación o alcanzan a la bandada original.

MORALEJA: Si somos tan inteligentes y sensibles como los gansos, nos ayudaríamos el uno al otro en tiempos buenos y malos.

A continuación cito algunas de las metas que medirán sus compromisos, y por tanto su habilidad de terminar bien. Recuerde que los líderes son el blanco especial del enemigo.

1. Mantener una relación personal vibrante con Dios hasta el final.
2. Mantener una postura de aprendizaje y buscar aprender de varias fuentes -la vida especialmente.
3. Tratar siempre de demostrar una semejanza a Cristo en Su carácter (santidad genuina – de manera que otros deseen estar alrededor suyo)
4. Vivir la verdad diariamente y adherirse a sus convicciones, permitiendo que otros vean que las promesas de Dios son reales.
5. Dejar un legado de visión y fe en los hombres y mujeres más cercanos a usted.

PRUEBA DE FIN DE CURSO

NOMBRE:..... LUGAR:.....

FECHA: MAESTRO:.....

1. ¿Cuál es la actitud de una congregación en cuanto al tema de un liderazgo?

.....
.....
.....
.....

2. ¿Cuáles son las 5 cualidades más importantes de un líder?

- a.
- b.
- c.
- d.
- e.

3. ¿Por qué lo que funcionó antes no funciona hoy?

- a.
- b.
- c.
- d.
- e.
- f.
- g.
- h.

4. Escribe una oración a favor de liderazgo:

.....
.....
.....
.....
.....

5. ¿Por qué el carácter es el fundamento del ministerio?

.....
.....
.....
.....

6. ¿Cuáles son las 10 declaraciones sobre liderazgo que hace Charles Swindoll en su libro “La Novia”

- a.
- b.
- c.
- d.
- e.
- f.
- g.
- h.
- i.
- j.

7. ¿Cuáles son las cualidades de los siguientes líderes bíblicos?

- a. **Enoc...**
- b. **David...**
- c. **Abraham...**
- d. **Moisés...**
- e. **Noé...**
- f. **Daniel. .**
- g. **Job...**
- h. **Esteban...**
- i. **Bernabé...**
- j. **Pablo...**

8. ¿Qué es la credibilidad?

.....
.....

9. ¿Cuáles son algunas de las principales cualidades que debemos buscar al evaluar la credibilidad de un líder?

.....
.....

10. ¿Cuáles son las características de los líderes admirados?

11. ¿Cuáles son las conductas frecuentes mencionadas sobre los líderes admirados?

- a.
- b.
- c.
- d.
- e.
- f.
- g.
- h.
- i.
- j.
- k.
- l.
- m.
- n.

- 12. ¿Qué es capacidad?
- 13. ¿Cuáles son las características de los siguientes dones?
 - a. Dones de equipamiento:.....
 - b. Dones de transformación:
 - c. Dones de relación:
 - d. Dones estratégicos:
 - e. Dones de apoyo:
 - f. Dones de señales:
- 14. ¿Cuál es el paso principal para cambiar la actitud de una congregación para ministrar responsablemente?
.....
.....
.....
- 15. ¿Qué es el compromiso? Y ¿Que texto resume mejor dicho compromiso?
.....
.....
.....
- 16. ¿Cuáles son los cuatro patrones en cuanto a la respuesta de líderes al proceso en la etapa de desarrollo del ministerio?
 - a.
 - b.
 - c.
 - d.
- 17. ¿Qué da un ministerio el poder para permanecer?
.....
.....
- 18. Resumir o hacer un cuadro sinóptico sobre el análisis del autor con respecto a Lucas 10:1-11

19. Escribir la moraleja a los siguientes hábitos:

- a. HÁBITO: Con un mover de sus alas cada ganso crea un levante para la bandada que sigue. Todos los pájaros reciben una extensión de vuelo 71 por ciento veces mayor volando en una formación en V que si volaran solos.

MORALEJA:.....
.....
.....

- b. HÁBITO: Cuando el ganso líder se cansa, va al final de la formación, permitiendo a otro ganso volar en la primera posición.

MORALEJA:.....
.....
.....

- c. HÁBITO: Cuando un ganso se enferma o se lastima, un par de gansos deja la formación y le siguen para ofrecerle ayuda y protección. Ellos permanecen con el ganso hasta que muere o se recupere. Luego se unen a otra formación o alcanzan a la bandada original.

MORALEJA:.....
.....
.....

- 20. ¿Cuáles son las metas que medirán sus compromisos y por tanto su habilidad de terminar bien?

.....
.....
.....
.....
.....