

LIDERAZGO

LECCION

6

El Liderazgo de Servicio

⇒ Propósito de la Lección

El propósito de esta lección es discutir la importancia y las implicaciones de la servidumbre como una actitud del liderazgo en los movimientos para plantar iglesias.

⇒ Puntos Principales

- El liderazgo es el “qué” y la servidumbre es el “cómo”.
- El liderazgo servicial es el modelo bíblico para los líderes Cristianos.

⇒ Resultados Deseados

Cuando el contenido de esta lección haya sido dominado, cada participante debe:

- Saber la diferencia entre el liderazgo del mundo y el liderazgo servicial.
- Comprometerse a liderar como siervo en vez de jefe.

⇒ Apéndice

INTRODUCCIÓN

Una de las necesidades más grandes en los movimientos de fundación de iglesias es el liderazgo motivado bíblicamente. Cuando las perspectivas del mundo acerca del liderazgo son incorporadas a la Iglesia, o cuando la gente depende de sus inclinaciones naturales en lugar de la Palabra de Dios, la tendencia es hacia la motivación por el poder de los líderes que desean el control. Si no rompemos éste yugo de liderazgo no bíblico y utilizamos los recursos del Cuerpo de Cristo, hay poca esperanza de que el mundo pueda ser evangelizado y traído al Señorío de Cristo en el tiempo de nuestra vida.

Cristo nos dejó con un ejemplo de cómo guiar a otros, y nuestro modelo del liderazgo debería venir de Su ejemplo. Su perspectiva del liderazgo implicaba el darse a Sí mismo a Sus seguidores.

I. LIDERAZGO DEL MUNDO

Hay una tendencia a mirar el liderazgo como asunto de autoridad. Algunos sienten que la autoridad les da el permiso de dirigir gobernando a otros. Pensar de esta manera puede resultar en un liderazgo desviado y de autoservicio. Vemos ejemplos de esto en política, educación, negocios, etc., lo cual puede crear en nosotros la tendencia de dirigir de acuerdo a la manera del mundo, debido a que esos caminos son muy familiares a nosotros.

El mundo mira el liderazgo como asunto de autoridad.

El liderazgo en el mundo está motivado por ciertas suposiciones de cómo las personas son motivadas, tales como:

- No puedes confiar en que la gente hará lo que quieras que hagan.
- Si confías demasiado en los demás, se aprovecharán de ti.
- Los líderes asumen autoridad basados en su posición, o por el poder de su personalidad.
- La gente hará lo que quieras que hagan solo cuando se les motiva con una recompensa o cuando se les amenaza con un castigo.
- Los líderes deben evitar el contacto cercano con sus seguidores, o ellos les verán como débiles.

¿Está de acuerdo con alguna de éstas declaraciones? ¿Por qué si o por qué no?

Las suposiciones de arriba son comunes en muchos líderes. Puede que no lo digan abiertamente, pero en su interior, podrían pensar en su tarea de liderazgo desde una perspectiva egoísta y despótica. Escuche a los siguientes líderes hablarse a sí mismos y discuta como es que cada uno es egoísta:

- ♦ *Yo conozco mejor lo que se tiene que hacer. Después de todo, soy el mejor entrenado, más experimentado y mejor informado acerca de nuestra tarea que ninguno. Mis seguidores esperan en mí como el líder.*

- ♦ *Como el líder no puedo hacerlo todo yo mismo, por lo que necesito la ayuda de mis seguidores, pero no necesito sus ideas o planes para implementar lo que se tiene que hacer.*
- ♦ *Supongo que debo escuchar a mis seguidores. Ultimamente esperan esto de mí. Pero no espero oír nada nuevo. Estoy confiado en que terminaremos haciéndolo a mi manera.*
- ♦ *Por supuesto, yo soy quien maneja las funciones y controla el ritmo durante las reuniones. Después de todo, la agenda es mía y ya he considerado cada punto.*

II. LIDERAZGO DE SIERVO

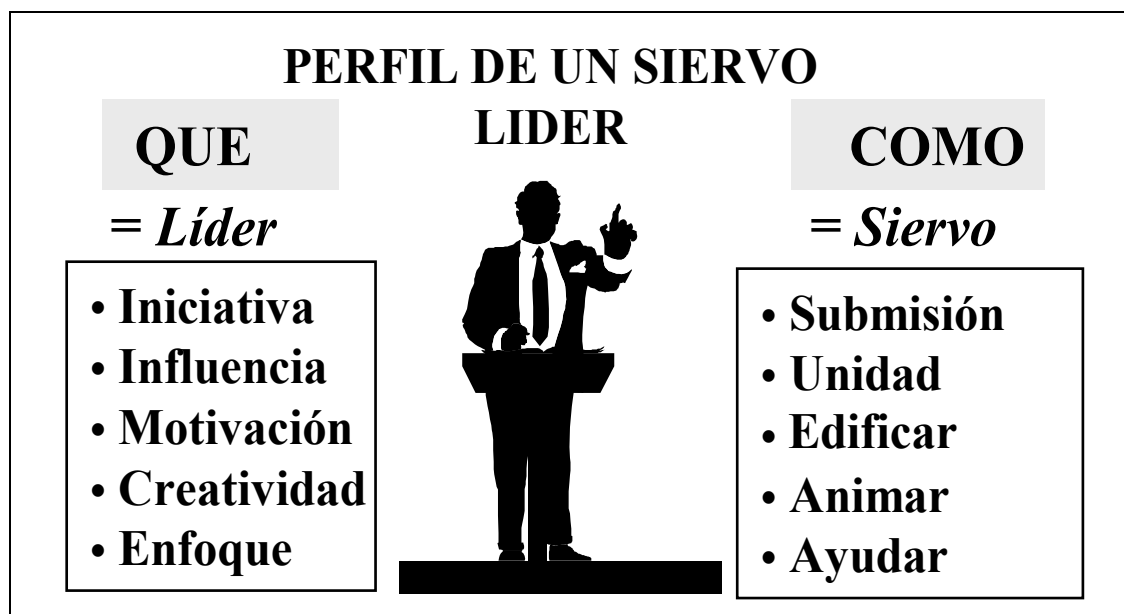
Jesús tomó tiempo para explicar la forma del mundo de dirigir (Mt 20:25-28). Él pronunció “No así vosotros”, y dejó en claro que los discípulos nunca deberían emplear métodos de manipulación egoísta de liderazgo. En lugar de ello, los que siguen a Jesús deben ser “siervos de todos”.

A. Servicio y Liderazgo Pueden Coexistir

Una mirada inicial a las palabras “servicio” y “liderazgo” parece de alguna manera contradictoria. Por un lado, un siervo es una persona empleada por otra, y que hace la voluntad de su patrón. La seguridad de su trabajo depende de esto, así como su honor como un siervo contratado. Servicio implica actividad responsable, posición subordinada y espíritu sumiso.

Por otro lado, *Liderazgo* implica iniciativa. Envuelve dirección, influencia y motivación. Requiere actividad previa, creatividad, enfoque y la edificación de otros para que juntos puedan producir más de lo que cada persona puede hacer individualmente. Liderazgo es *saber a donde se dirige uno, y tener la habilidad de inspirar a otros a ir en esa dirección.*

Figura 3.1- El Siervo Líder



¿Cómo pueden unirse estos dos conceptos? Mientras el liderazgo describe el “que” de nuestro trabajo, el servicio dirige fundamentalmente el “como” de nuestro trabajo (las necesidades de los demás). Dirigimos como siervos. Ser un “líder” en el sentido del mundo no requiere servicio. Sin embargo, en la tarea de los movimientos de fundar Iglesias, es una obligación.

B. Principios Cristianos Concernientes a La Motivación y El Liderazgo.

- Las personas son hechas a la imagen de Dios y por lo tanto tienen un valor intrínseco (Gn 1:27-28).
- Las personas son motivadas para realizar sus actividades con excelencia en reconocimiento de que todas las cosas son hechas para la gloria de Dios (Col 3:23).
- Las personas no crecerán y no se desarrollarán a menos que se confíe en ellas y se les dé libertad para fallar y lograr el éxito.

- Un líder es puesto por Dios y asume autoridad por Él (Ro 13:1).
- Los líderes exitosos ven a los demás como sus amigos, no como sus subordinados, e interactúan con ellos con un espíritu de apertura y humildad (Jn 15:15).

III. LA ENSEÑANZA DEL NUEVO TESTAMENTO SOBRE EL LIDERAZGO DE SERVICIO

Jesús y los Apóstoles no sólo enseñaron sobre el liderazgo de servicio, sino también lo demostraron con sus vidas. Su ejemplo debe de retornos mientras ministramos hoy día.

A. El Ejemplo y la Enseñanza de Jesús

Jesús enseñó y modeló el liderazgo de servicio durante Su ministerio terrenal (Jn 8:28-29). Él claramente enseñaba que el liderazgo no debería ser para servirse a sí mismo (Mt 20:25-28; Jn 13:1-16). Jesús puso a un lado Su propia honra para servir, para finalmente llevarle en Su ministerio único a morir por aquellos a los que dirigía (Fil. 2:1-11). Él tomó la forma de siervo para llevar nuestra carga de pecado. Él invitó a los perdidos venir a Él para encontrar el reposo de sus cargas. Él dijo, *“Venid a mí todos los que estáis trabajados y cargados, y yo os haré descansar. Llevad mi yugo sobre vosotros, y aprended de mí, que soy manso y humilde de corazón; y hallaréis descanso para vuestras almas; porque mi yugo es fácil, y ligera mi carga.”*

Como un gran líder, Jesús inició el más asombroso movimiento de todos los tiempos, el movimiento de Su Iglesia mundial. Aunque Jesús era también claramente un siervo. Que irónico es que Jesús iniciara este movimiento del que hablamos hoy desde Su posición como siervo.

Jesús llama a sus discípulos "amigos" y a si mismo "siervo" (Jn 15:15). Los discípulos no demandaron esto de Él. El rol de discípulos era uno de los de mayor respeto y obediencia. En relaciones ordinarias, estos roles son frecuentemente revertidos. El líder demanda respeto y obediencia, mientras los seguidores buscan un amigo y un siervo.

Jesús también les enseñó a sus discípulos la importancia de ser líderes-siervos. En Mateo 20:25-28, Él les advirtió no seguir el sistema de liderazgo del mundo. Sino, Él les retó seguir Su ejemplo, dando sus propias vidas para buscar y salvar a los perdidos.

B. El Ejemplo y Enseñanza de Pablo

Quizá el mejor ejemplo del corazón servicial de Pablo se ve en su primera carta a los Tesalonicenses. Mire como él describió su servicio entre ellos:

“ni buscamos gloria de los hombres; ni de vosotros, ni de otros, aunque podíamos seros carga como apóstoles de Cristo. Antes fuimos tiernos entre vosotros, como la nodriza que cuida con ternura a sus propios hijos. Tan grande es nuestro afecto por vosotros, que hubiéramos querido entregaros no solo el evangelio de Dios, sino también nuestras propias vidas; porque habéis llegado a sernos muy queridos.” (1Tes 2:6-9)

Claramente Pablo sentía que su posición como apóstol le obligaba a servir a otros y llevar sus cargas, en vez de ser servido. Él nos enseña hacer lo mismo:

- *“los que somos fuertes debemos soportar las flaquezas de los débiles, y no agradarnos a nosotros mismos.”* (Rom 15:1)
- *“También os rogamus, hermanos, que amonestéis a los ociosos, que alentéis a los de poco ánimo, que sostengáis a los débiles, que seáis pacientes para con todos.”* (1Tes 5:14)
- *“Hermanos, si alguno fuere sorprendido en alguna falta, vosotros que sois espirituales, restauradle con espíritu de mansedumbre, considerándote a ti mismo, no sea que tu también seas tentado. Sobrellevad los unos las cargas de los otros, y cumplid así la ley de Cristo.”* (Gal 6:1,2)

C. El Ejemplo y Enseñanza de Pedro

En su primera epístola, Pedro deja bien en claro que se espera que los líderes de la Iglesia sean siervos-líderes (1P 5:1-4). Pedro apela como uno que vio los sufrimientos de Cristo de primera

El liderazgo de servicio significa que el líder antepone el bienestar de sus seguidores al suyo propio.

mano y aún alude a la enseñanza de Jesús en cuanto al liderazgo (Mt 20:25-28) al instruir a los ancianos a no 'enseñorearse' de los que les han sido confiados.

La vida de Pedro confirma que él creía lo que enseñaba. Él sufrió grandemente en el servicio del Señor. La tradición dice que Pedro fue crucificado al revés *a su pedido*, porque él no se sintió digno de ser crucificado en la misma posición que Cristo.

IV. APLICACIÓN

El liderazgo de servicio es la perspectiva bíblica del liderazgo. En términos simples, el liderazgo de servicio significa que **el líder antepone el bienestar de sus seguidores al suyo propio**. Los líderes Cristianos son los primeros y principales siervos. La intimidación, superioridad y el forzar a los demás nunca deben caracterizar a un líder Cristiano (Mt 20:25-28, 1Ped 5:1-7). El líder Cristiano no es un "gobernante" en el sentido de dictador [la palabra "gobernar" (raíz griega 'arch') nunca se usa en el Nuevo Testamento para describir las relaciones entre Cristianos]. En vez de ellos, él es un siervo.

Cualidades Y Características De Un Líder-Siervo

- El líder-siervo mantiene y edifica la unidad (Ef. 4:3). Evita discusiones innecesarias acerca de posesiones, crédito o territorio.
- Los líderes-siervos no son amenazados por los logros y habilidades de otros. En lugar de ello, ellos reconocen el valor de esos esfuerzos y los usan para ayudar a lograr los objetivos del grupo.
- Es un "edificador" de los demás. El líder-siervo trabaja para animar y motivar a otros de toda manera posible. Ellos celebran las victorias de los demás, sin importar cuan pequeñas sean.
- Los líderes-siervos promueven el seguimiento de los diferentes asuntos, mientras mantienen un espíritu de mansedumbre y consideración por otros.
- Los líderes-siervos hablan bien de los demás todo el tiempo.
- El líder-siervo busca construir una base de líderes amplia para dirigir junto con él.
- Los líderes-siervos reconocen y usan la autoridad apropiadamente (posicional, relacional, personal o espiritual).
- Un líder-siervo no obtiene su significado dignidad o reputación de la posición que ocupa.
- Un líder-siervo no hace decisiones basado en su progreso, desarrollo, comodidad, aumento de autoridad o posición a expensas de aquellos a los que sirve.
- El compromiso de un líder-siervo con sus seguidores para su progreso, sus ministerios, y su crecimiento personal es una expresión clave de su amor.
- Un líder-siervo desarrolla a otros líderes-siervos, con lo que provee una base fuerte de liderazgo para nuevas iglesias que se reproducen.

CONCLUSIÓN

La actitud de un líder-siervo es que su trabajo es guiar a otros a hacer lo que Dios quiere de ellos. Su trabajo no es 'enseñorearse' de los demás, o manipular a las personas para hacer lo que él piensa que es mejor. En lugar de ello, está para edificar a los demás en todas las áreas de la vida y del ministerio. El éxito de un líder-siervo es medido por los logros en las vidas de aquellos a los que él dirige..

Un líder-siervo se da cuenta que ante Dios está al mismo nivel de aquellos a los que dirige. Su autoridad para guiarlos no es realmente suya, sino de Dios, por lo que él no es libre de usar esta autoridad en lo que él desee. Él debe usar esa autoridad de la misma manera que Jesús lo hizo, como un siervo para aquellos a los que dirigía.

El líder siervo debe de edificar a los demás en todas las áreas de la vida y del ministerio

PREGUNTAS PARA CONSIDERACIÓN, REVISIÓN Y APLICACIÓN

- ¿Por qué es difícil para un líder ser un líder -siervo?
- ¿Cuáles son algunas de las cargas que un sembrador de iglesias debe estar dispuesto llevar por otros?
- Describa el perfil de un sembrador de iglesias que es un siervo-líder.
- ¿Qué cambios en su propia vida y ministerio necesita hacer para ser un mejor líder-siervo?

PLAN DE ACCIÓN

Complete el apéndice 6ª, "La Lista de Prueba del Líder". Evalúe su propio estilo de liderazgo basado en los resultados de esta prueba. Como líder, determine cuales áreas en su vida y ministerio que deben cambiar.

BIBLIOGRAFÍA

Engel, J. F. *Leadership: Making Human Strength Productive*. The Center For Organizational Excellence, Eastern College. St. David's, PA, 1996.

LIDERAZGO

6a

Lista de Prueba del Líder

Evalúa sus cualidades de liderazgo como sembrador de iglesias utilizando la siguiente escala. Seleccione el número (de 1 a 5) que representa mejor cómo cada frase le describe a usted. Puede ser útil permitir a una persona quien le conoce muy bien evaluarle honestamente también, como a su esposa o a un amigo cercano. Luego, comparen los resultados para determinar los puntos de acuerdo y desacuerdo. Al terminar el análisis quizá querrá hacer algunos cambios en su estilo de ministrar para ser más efectivo.

Seleccione un número para cada declaración.

	Pobre----- Excelente				
1. Siempre estoy dispuesto a correr riesgos por Dios.	1	2	3	4	5
2. Tengo la habilidad de formular y comunicar una visión dada por Dios. Hacer a otros ver una necesidad.	1	2	3	4	5
3. Estoy comprometido al evangelismo, el comienzo de grupos pequeños y la fundación de iglesias	1	2	3	4	5
4. Me gusta tomar la iniciativa.	1	2	3	4	5
5. Estoy dispuesto y capacitado para trabajar y resolver un conflicto interpersonal.	1	2	3	4	5
6. Puedo crear un sentido de pertenencia de ministerio en otros. (hacerles pensar que el ministerio pertenece a ellos)	1	2	3	4	5
7. Puedo utilizar las habilidades de otros.	1	2	3	4	5
8. Camino con Cristo.	1	2	3	4	5
9. Soy un líder-siervo.	1	2	3	4	5
10. Tengo la cooperación y apoyo total de mi familia.	1	2	3	4	5
11. Me relaciono bien con las personas fuera de la iglesia y con los inconversos.	1	2	3	4	5
12. Yo veo retos como "oportunidades" en vez de "problemas".	1	2	3	4	5
13. No abandono las metas que he fijado con otros.	1	2	3	4	5
14. Soy resistente cuando me enfrento con tiempos difíciles.	1	2	3	4	5
15. Tengo un "llamado de Dios" para hacer la plantación de iglesias.	1	2	3	4	5
16. Sé como delegar a otros.	1	2	3	4	5
17. Soy un entrenador de otros en su área de habilidad.	1	2	3	4	5

LIDERAZGO

7

LECCION

Dinámicas del Liderazgo

⇒ Propósito de la Lección

El propósito de esta lección es explicar como el líder, el grupo y la tarea están interrelacionados, y como juntos ellos influyen en el proceso de plantar iglesias.

⇒ Puntos Principales

- El líder, el grupo y la tarea contribuyen al éxito del liderazgo.
- Varios estilos del liderazgo son apropiados en diferentes situaciones, pero el liderazgo de un grupo para plantar iglesias se debe centrar en el grupo.

⇒ Resultados Deseados

Cuando el contenido de esta lección haya sido dominado, cada participante debe:

- Saber su estilo natural del liderazgo.
- Comprometerse a estar mas 'orientado hacia el grupo' en su liderazgo

INTRODUCCIÓN

¿Por qué es que algunos lideres fracasan y otros tienen éxito? ¿Por qué muchos lideres sobresalen en algunas situaciones y fallan en otras? De la misma manera, ¿es realmente posible describir al tipo de líder genérico que será exitoso en cada situación y en cada cultura? ¿Podemos hacer comentarios atrevidos como “Un líder siempre debe...”? Muchas personas han tratado de hacer exactamente eso y han fallado. A un estudio del liderazgo que solamente examina las habilidades y cualidades del líder le falta una parte importante de la ecuación.

La respuesta a estas preguntas es muy compleja porque varios factores influyen en la eficacia de los lideres, y las habilidades del líder es solamente una parte. Al contrario, el liderazgo implica la interrelación de tres factores, como se ven en la figura 7.1:

- Las características del líder.
- Las características del grupo.
- La naturaleza de la tarea.

Para que un líder pueda dirigir exitosamente a su grupo hacia el cumplimiento de su tarea, estos 3 factores se tienen que encajar. El líder debe poder dirigir al grupo y comprender como enfocarse en la tarea. El grupo tiene que ser capaz de completar la tarea y está dispuesto a seguir al líder. Para poder asegurarse de que el grupo que está comprometido a la plantación de iglesias esté bien preparado para la tarea, es necesario evaluar la “química” entre todos estos 3 elementos.

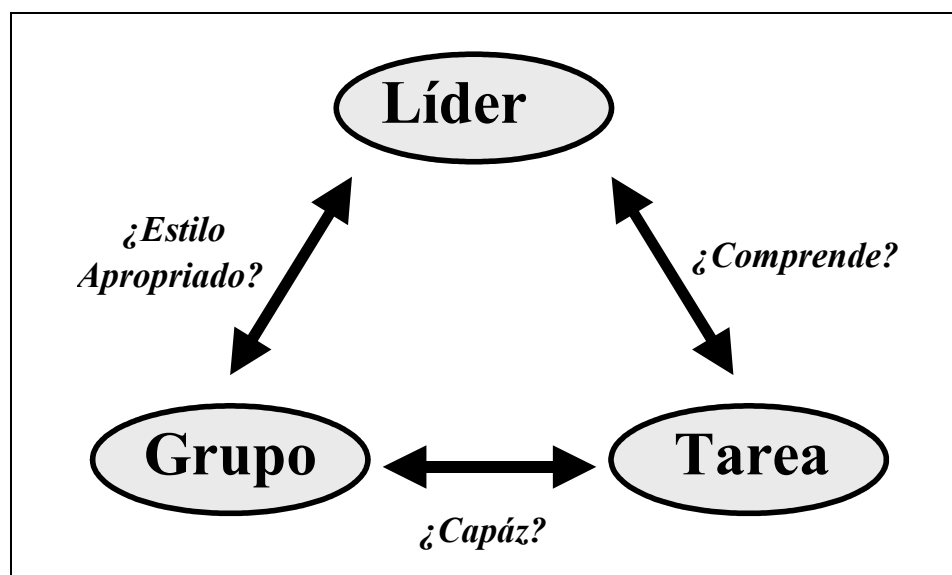
Para que un líder pueda dirigir exitosamente a su grupo hacia el cumplimiento de su tarea, estos 3 factores se tienen que encajar.

1. CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER

El líder, mientras no es el único factor, es la variable más importante en el proceso del liderazgo. Nada sucede sin el liderazgo, y el líder correcto puede hacer una gran diferencia. A veces un grupo no tiene un liderazgo porque no hay un líder evidente. Esto es un problema común del ministerio- nadie surge para tomar el liderazgo. Si, sin embargo, el grupo está cumpliendo la tarea, uno o más miembros del grupo probablemente está cumpliendo el papel de líder—aun si no se reconoce como líder. De hecho, hay situaciones donde varias personas dirigirán la tarea, intencionalmente escogiendo no escoger a ningún líder oficial. Mientras esto funciona ocasionalmente, es difícil progresar en una tarea sin tener a una persona para coordinar y ver que las decisiones del grupo se lleven a cabo. Esta es la razón principal que los comités tienen una mala reputación por no lograr mucho.

Esta lección supone que su grupo tiene un líder—aun si la diferencia en cuanto a la autoridad de ese líder y los otros miembros sea mínima. También se supone que usted probablemente es ese líder, y que usted desea hacer el mejor trabajo de liderar. ¿Cuáles son los factores importantes en la relación entre el líder, el grupo y la tarea?

Figura 7.1- Tres Factores del Éxito en el Liderazgo



1. El Líder Como una Persona

El carácter del líder ya ha sido discutido en lecciones previas, pues apenas tocaremos el tema aquí. Esto no significa que no sea importante. Al contrario, cuando estamos tratando con la tarea espiritual de plantar iglesias, el corazón del líder es probablemente el factor más importante para el éxito del grupo. Es de mucha importancia para el Señor, y debe ser una primera prioridad para nosotros también (1Sam 16:7).

Basado en lo que se ha discutido en las previas lecciones en el Manual Dos, considere lo siguiente:

- ¿Hasta que punto se compagina usted con el perfil del líder en el contexto de plantar iglesias como se discutió en la lección dos, “El Perfil de un Líder”?
- Obviamente nadie se compagina perfectamente con el perfil. ¿Cómo puede usted, como líder, tratar con las áreas en las cuales no tiene dones?
- ¿Sigue usted los principios bíblicos del liderazgo como se explican en la lección uno, “Principios Bíblicos del Liderazgo”?

2. Como el Líder Se Relaciona con el Grupo

Estilos del liderazgo varían de persona a persona y de situación a situación. La figura 7.2 ilustra cinco estilos de liderazgo comunes. El estilo del líder puede oscilar entre “centrado en el líder” a “centrado en el grupo” dependiendo de quien domina en cuanto al involucramiento y el control de las tareas.

Se puede argumentar que hay un tiempo y lugar para cada uno de estos cinco estilos de liderazgo. Sin embargo, el lado de la escala ‘centrado en el líder’ normalmente sería apropiado solamente cuando el grupo falta la madurez o el entendimiento para hacer buenas decisiones, o quizás en una situación de crisis.

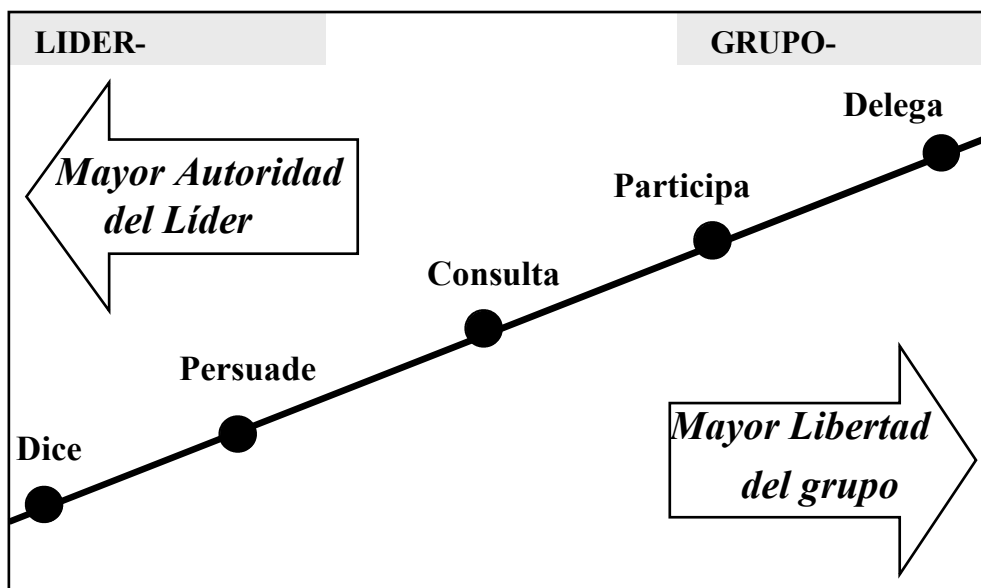
Hay un tiempo y lugar para cada uno de estos cinco estilos de liderazgo.

Para el propósito de plantar iglesias, debe haber un nivel significativo de madurez y espiritualidad de parte de los que están ministrando y dirigiendo la obra. Por eso, un líder de un grupo que planta iglesias debe esperar utilizar principalmente los estilos ‘centrado en el grupo’ del liderazgo. Los problemas surgen cuando el líder solamente está cómodo con los estilos ‘centrado en el líder’. En ese caso, el líder tiene 4 opciones. El puede:

- Aprender a cambiar su estilo.
- Entregar el rol de líder a otra persona.
- Trabajar solo.
- Frustrar el grupo entero y estorbar la plantación de la iglesia.

Mientras mira la figura 7.2 y lee la discusión acerca de cada estilo de liderazgo, evalúe su propio estilo de preferencia. Decimos “preferencia” porque aunque la mayoría de los líderes pueden usar varios, tienden a ser más cómodos con uno de ellos.

Figura 7.2 Los Cinco Estilos Comunes del Liderazgo



1. Dice- Los líderes identifican los problemas, consideran las opciones, escogen una solución y les dicen a sus seguidores que hacer. Quizá consideran las ideas de los miembros, pero los miembros no participan directamente en la toma de decisión.
2. Persuade- Los líderes hacen las decisiones y tratan de persuadir al grupo a aceptarlas. Un líder usando este estilo puede señalar que consideró las metas de la organización y los intereses del grupo. Aun puede señalar como los miembros beneficiarán si llevan a cabo esta decisión.
3. Consulta- Los miembros del grupo tienen la oportunidad desde el principio para influir en la decisión. Los líderes que usan este estilo presentan los problemas y la información relevante. Luego invitan al grupo a sugerir acciones. Los líderes entonces eligen la solución que les parece mejor.
4. Participa- Los líderes participan como miembros en la discusión y se ponen de acuerdo antes de llevar a cabo cualquiera decisión que haga el grupo.
5. Delega- Los líderes definen los límites dentro de los cuales se pueden resolver problemas o lograr tareas. Entonces se los entregan al grupo para solucionar o implementar las tareas.

Recuerde que ningún de estos 5 estilos es inherentemente correcto o incorrecto. El ejército, por ejemplo, ha tenido gran éxito diciendo a los soldados que hacer, sin permitir que discutan la situación. Aun en situaciones de plantar iglesias, puede haber ocasiones cuando es mejor y más simple si el líder toma ciertas decisiones sin consultar al grupo. Normalmente este sucede cuando hay una necesidad urgente para tomar la decisión de inmediato. Sin embargo, en todos menos estos casos extremos, el líder de una plantación de iglesias debe consultar con los que está trabajando. Un buen líder necesita saber cuando cada estilo del liderazgo sería apropiado, y estar creciendo en su habilidad de utilizar los estilos no naturales a él cuando sea necesario.

El líder de una plantación de iglesias normalmente debe consultar con los que está trabajando

3. El Entendimiento de la Tarea de Parte del Líder

Debe ser obvio que el líder tiene que entender la tarea a cumplir y saber como cumplirla. Sin embargo, los líderes a menudo son nombrados únicamente basado en su personalidad y

habilidad para liderar en el pasado, aun si no entienden la tarea a mano. Algunos pueden ser suficientemente inteligentes para aprender rápidamente y tener éxito, pero muchos fracasan en esta situación. Es fuertemente deseable que el líder tenga una comprensión profunda de la tarea.

La plantación de iglesias es una tarea demasiado importante como para confiar a líderes que no la entiendan, o quienes no están dispuestos a aprender acerca de ella. De hecho, un líder que no es un “estudiante” rara vez guiará a un grupo al cumplimiento exitoso de su tarea. Por eso, el líder de una plantación de iglesias *tiene que* entender el proceso de plantar iglesias, y estar creciendo en su conocimiento. El rol del líder es crucial. Si el líder tiene unas suposiciones o ideas falsas, es probable que la plantación fracase.

No es necesario que el líder sepa *todo* acerca de plantar iglesias. Si fuera así ninguna iglesia se plantaría—por la falta de líderes. De la misma manera, no es necesario aun que el líder sepa mas que cualquier otro miembro del grupo. Quizás otro miembro sea un ‘sembrador experto’, pero no es un líder capaz. La solución mejor en ese caso es que el líder más talentoso asuma el liderazgo del grupo, pero que adopte el estilo ‘centrado en el grupo’ para que el grupo reciba el beneficio de la experiencia del miembro con mas conocimiento.

No es necesario que el líder sepa *todo* acerca de plantar iglesias.

2. CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO

Al decir “grupo” significa ‘a quienes el líder lidera’. Puede ser que el líder no tenga control sobre este factor. Puede tener un equipo que no escogió, pero Dios les ha juntado, y si haya escogido a los miembros del grupo o no, puede mejorar su liderazgo y el éxito del grupo al estar consciente de la naturaleza del grupo.

El grupo tiene que mantener vidas piadosas y poder llevar a cabo ciertas funciones básicas tales como el evangelismo, discipulado y la edificación de relaciones. Si los miembros son capaces en estas áreas, su tarea como líder será simplemente mantenerles enfocados en la meta de plantar iglesias. Si hay una deficiencia en una o más áreas, usted necesitará encontrar un medio para desarrollar la competencia en esas tareas. Por eso, una evaluación cuidadosa del grupo será de mucha ayuda, y mejorará sus posibilidades de establecer una iglesia sólida y creciente. Hay varios factores que se deben considerar.

Si el grupo está deficiente en un área, el líder necesitará encontrar un medio para desarrollar su competencia en esas tareas.

A. Las Habilidades y Destrezas de los Miembros del Grupo

Mire el grupo con el cual usted trabaja y considere las siguientes preguntas:

- ¿Cuánta experiencia tienen los miembros en el evangelismo, el discipulado, etc.? ¿Necesita concentrarse en el entrenamiento?
- ¿De cuales maneras están listos para el ministerio?
- ¿Están conscientes de sus dones espirituales?

La respuesta a estas preguntas afectará el progreso del equipo. No puede guiar al grupo adonde no está preparado ir. Si a su grupo le faltan habilidades, usted tendrá que capacitarles con las destrezas que necesitan.

B. El Compromiso a la Tarea del Grupo

Puede ser que tenga un grupo de gente con mucha habilidad. Quizás algunas hayan plantado iglesias; otros tengan experiencia en el evangelismo o siendo líderes de células. Pero quizá no están disponibles para participar en la tarea debido a otros compromisos.

- ¿Interfieren los horarios del empleo con las juntas de ministerio y otras actividades?
- ¿Interrumpen las obligaciones familiares el enfoque de los miembros?
- ¿Creen los miembros que el plantar iglesias es de gran importancia?

Quizá el grupo está comprometido al proyecto pero tiene ideas muy diferentes acerca de en que consiste el proyecto. Ellos pueden esperar un estilo de ministerio diferente, o tienen visiones conflictivas en cuanto a la estructura de la iglesia. Si su equipo no ha definido un plan y estrategia clara, entonces estas circunstancias son el resultado. Tendrá mucha dificultad al mover el grupo adelante hasta que todos estén de acuerdo en hacia donde se deben mover.

C. La Relación Entre los Miembros del Grupo

El liderazgo es principalmente un negocio de “personas”. Una gran parte del ministerio es tratar con otras personas. Si hay un problema entre los miembros del equipo, tarde o temprano interferirá con la tarea. Los líderes necesitan observar las relaciones entre el equipo. Si no hay confianza en el grupo, el progreso se estancará. Si los miembros están compitiendo para el reconocimiento o una posición, entonces la cooperación verdadera será imposible. Una variedad de motivaciones o agendas escondidas pueden interferir con la meta.

También es posible que uno o más miembros del grupo tengan un problema relacional con el líder. Esto sucede muchas veces cuando el estilo de liderazgo está en conflicto con sus expectativas. Un líder puede utilizar un estilo muy directo con un grupo que valora la libertad, de ese modo haciendo a ellos sentirse despreciados. O, en el caso opuesto, un líder puede diferir las decisiones al grupo que preferiría tener una dirección mas fuerte de parte del líder, y así se sienten confundidos o sin dirección. Ambos asuntos se tienen que analizar y resolverse.

A menudo los problemas surgen cuando el estilo de liderazgo está en conflicto con las expectativas del grupo.

¿Cómo trata usted con los conflictos interpersonales de otros? Un líder experimentado ofrece el siguiente consejo:

Cuando siento la tensión entre los que yo lidero, o cuando alguien manifiesta un entusiasmo “perjudicial” para un punto de vista particular, trato de preguntarme “¿qué está pasando aquí?” Muchas veces hay dolores, temores o asuntos interpersonales bajo la superficie que están saliendo de una manera inusual. Quizá he ofendido a esta persona, o quizá se siente menospreciado por el grupo. Al pasar tiempo adicional con la persona “molesta”, quizá dándole la oportunidad para abrirse, muchas veces me permite asegurarme acerca de su valor y aceptación de todo el grupo. A menudo, esto es lo único necesario para mejorar la armonía entre nosotros.

3. LA NATURALEZA DE LA TAREA

El tercer factor en el liderazgo es la tarea. La tarea es el propósito por lo cual existe el grupo. Es importante que la tarea sea clara en la mente de cada miembro. La responsabilidad de mantener esta meta ante el grupo cae en los hombros del líder.

Es la responsabilidad del líder mantener clara la tarea.

Existen dos extremos:

- 1) fallar de mantener clara la tarea ante el grupo
- 2) sobre-enfatizar la tarea al detrimento de las relaciones del grupo

El primer extremo causa que el grupo pierda tiempo haciendo actividades no importantes, o que usted se involucre tanto en el cuidado del grupo que ellos olvidan a los perdidos a los cuales el Señor les ha enviado. El segundo extremo resulta en las relaciones heridas y una inhabilidad de modelar una comunidad Cristiana.

Su tarea es plantar iglesias por saturación. Como el líder, necesita evaluar continuamente si su grupo está progresando hacia la plantación de la iglesia. Su investigación le ayuda a entender su situación particular y enfocar sus esfuerzos en las áreas importantes. En adicción a lo que ha aprendido en su investigación, necesita considerar como los siguientes asuntos afectan la dificultad de plantar iglesias en su zona indicada, y luego ajustar sus expectativas según se necesite.

Como el líder, necesita evaluar continuamente si su grupo está progresando hacia la plantación de la iglesia.

- ¿Están plantando una iglesia entre gente receptiva o resistente?
- ¿Es usted u otros miembros del equipo “extranjeros” o “intrusos” entre esta gente?
- ¿Hay realidades económicas que hacen que este esfuerzo de plantar iglesias sea difícil?
- ¿Tienen suficiente información sobre su contexto? ¿Entienden su tarea?
- ¿Tienen un plan y estrategia clara que toman en cuenta los resultados de la investigación?
- ¿Hay algunas dinámicas espirituales únicas que se tienen que confrontar?
- ¿Existen presiones políticas que están afectando la situación?
- ¿Tienen los recursos necesarios para completar la tarea?
- ¿De qué manera les ha preparado Dios para esta tarea?

- ¿Hay 'puertas abiertas' que se están mostrando eficaces en el trabajo, las cuales deben utilizar mas completamente?
- ¿Están las personas que ya han alcanzado creciendo y siendo discipulado en el Señor? ¿Cuáles correcciones necesitan hacer para mejorar su estrategia para con ellos?

CONCLUSIÓN

Como puede ver, hay muchos factores que afectan el proceso del liderazgo. Como sembrador de iglesias, usted necesita: evaluar sus propias habilidades de liderazgo, pastorear y entrenar a su grupo y monitorear las varias realidades de la tarea. El plan de acción al final de esta lección puede ayudarle.

PREGUNTAS PARA CONSIDERAR

- ¿Cuáles son los tres factores principales que afectan el éxito del liderazgo?
- ¿Cuál es el estilo más típico del liderazgo secular en su país?
- ¿Cuál es el estilo más típico del liderazgo dentro de sus iglesias?
- ¿Qué estilo del liderazgo fue utilizado por los líderes Cristianos que han tenido la influencia mas positiva en usted en el pasado?

PLAN DE ACCION

Redacte un reporte sobre los factores en su situación de liderazgo, contestando las siguientes preguntas. Entregue este reporte a su mentor y discútalos con él antes de la siguiente sesión.

- 1) Descríbase como líder
 - ¿Qué estilo de liderazgo usa más frecuentemente?
 - ¿Cuáles limitaciones tiene en su opinión? ¿Qué puede hacer para compensar estas limitaciones?
- 2) Describa a su grupo
 - Describa sus habilidades y destrezas
 - ¿Cuál es su nivel de compromiso a la tarea?
 - ¿Hay algunos conflictos interpersonales que se deben tratar?
- 3) Describa su tarea
 - ¿Está plantando entre gente resistente o receptiva?
 - ¿Es usted u otros miembros del equipo "extranjeros" o "intrusos" entre esta gente?
 - ¿Hay realidades económicas que hacen que este esfuerzo de plantar iglesias sea difícil?
 - ¿Tiene suficiente información sobre su contexto? ¿Entienden su tarea?
 - ¿Tienen un plan claro que toma en cuenta los resultados de la investigación?
 - ¿Hay algunas dinámicas espirituales que se tienen que confrontar?
 - ¿Existen presiones políticas que están afectando la situación?
 - ¿Tiene los recursos necesarios para completar la tarea?
 - ¿De qué manera les ha preparado Dios para esta tarea?
- 4) Conclusión
 - Como resultado de lo que ha aprendido, ¿en qué necesita enfocar?
 - ¿Cuál estilo de liderazgo debe usar para ser más eficaz en su situación y por qué?

BIBLIOGRAFIA

D'Souza, A., and Engel, J. F. "Leadership Styles, Being a Leader" in Leadership: Making Human Strength Productive. The Center for Organizational Excellence, Eastern College. St. Davids, PA, 1996. (Used by Permission)

LIDERAZGO

LECCION

8

Estilos de Interacción

⇒ Propósito de la Lección

El propósito de este taller es presentar los estilos de interacción y dar al líder un marco de referencia para comprender como él puede trabajar mas eficientemente con otros.

⇒ Puntos Principales

- Los estilos de interacción no son los mismos que los estilos de liderazgo, pero si afectan el liderazgo.
- Todos los estilos de interacción tienen sus puntos fuertes y puntos débiles.

⇒ Resultados Deseados

Cuando el contenido de esta lección haya sido dominado, cada participante debe:

- Saber su propio estilo para interaccionar con otros.
- Comprender como los conflictos surgen debido a los estilos diferentes de interacción.
- Identificar una manera para mejorar su efectividad con otros.

⇒ Sugerecias para los Entrenadores

Esta lección es una combinación de lección y taller. Los estudiantes evaluarán su propio estilo interactivo utilizando la tabla en la Figura 8.1 (permita 15 minutos para esta actividad). Luego, refiérase a los resultados de la evaluación mientras estudian la explicación de cada tipo de estilo interactivo. Esta lección se debe hacer con mucha discusión entre los participantes y el entrenador.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo es un proceso social. Los líderes tratan con personas, y relaciones interpersonales muchas veces determinan la efectividad de ellos. Un buen líder se comprende a sí mismo y a otros y es capaz de adaptarse en forma correspondiente. Como sembrador de iglesias, su efectividad depende, de gran manera, de su habilidad de comprender y relacionarse con la gente. Debe notar que *los estilos de interacción* se enfocan en las relaciones interpersonales, mientras los *estilos de liderazgo* se enfocan en el cumplimiento de cierta tarea. Hay, por supuesto, áreas comunes a los dos tipos, y ambos son consideraciones importantes para un líder. En esta lección examinaremos varios estilos para relacionarnos con otros. Tendrá la oportunidad de descubrir sus propias tendencias en tratar con otros. La herramienta de evaluación en esta lección también será útil para comprender a otros.

I. DESCUBRIENDO SU ESTILO DE INTERACCIÓN

Dios nos ha hecho únicos y nos llama a tareas diferentes. Esto significa **que no todos son como usted**. Quizá esto suena algo ridículo, pero no lo es. Cuando esperamos que otros se comporten como nosotros, que piensen como nosotros, y que vean las cosas como las vemos nosotros, entonces terminamos desarrollando relaciones solamente con personas semejantes a nosotros. Fracasamos a apreciar a otros, y a menudo nos encontramos en conflictos.

Necesitamos tomar una vista objetiva a nosotros mismos para ver como afectamos a otros. Quizá ofendemos sin darnos cuenta. Quizá fallamos al motivar a otros sin entender por qué. Los siguientes párrafos contienen un ejercicio que puede ayudarle a descubrir su estilo para relacionarse con otros. Cuando usted descubre su estilo interactivo, puede comenzar a hacer cambios para maximizar sus puntos fuertes y minimizar sus debilidades. Esto puede reducir los conflictos con otros y ayudarle a ser más eficaz.

Cuando usted descubre su estilo interactivo, puede comenzar a hacer cambios para maximizar sus puntos fuertes y minimizar sus debilidades.

A. Instrucciones para la Evaluación de Su Estilo de Interacción

La tabla 8.1 contiene 4 columnas de frases. Responda a todas las frases en la tabla, poniendo un 0, 1 o 2 en el espacio proveído.

0= Esta frase nunca le describe

1= Esta frase aveces le describe

2= Esta frase le describe bien

Tabla 8.1

Columna 1	Columna 2	Columna 3	Columna 4
Yo comprendo el "gran cuadro" (la idea general panorámica) más rápido que otros a mí alrededor []	Soy una persona quien genera entusiasmo en la gente alrededor []	La gente dice que yo demuestro paciencia y comprensión []	La gente puede confiar que yo haré toda la tarea que me es dada []
Me gusta que las cosas se hagan rápidamente []	Trabajo mejor cuando estoy libre del control de otros []	La gente dice que es fácil para ellos relacionarse conmigo []	Uno de mis puntos fuertes es prestar atención a los detalles []
No soy bueno con los detalles []	Doy más importancia a las personas que los programas []	Soy buen oyente []	Si un trabajo vale la pena hacer, vale la pena hacerlo bien []
A menudo yo desafío las normas (el estatus quo) []	El manejo del tiempo me es difícil []	La gente me importa tanto como el programa del ministerio []	Necesito saber exactamente lo que se espera de mí []
Cuando es necesario, tomo el control para hacer que cosas sucedan []	A la gente le gusta estar cerca de mí []	Soy mejor en situaciones donde la gente trabaja junta en armonía []	No quiero tomar decisiones sin tener todos los datos []
A veces me cuesta ser buen miembro de un equipo []	Tiendo tomarlo como algo personal cuando la gente no esta de acuerdo conmigo []	Soy más eficaz cuando mi situación de trabajo es estable y segura []	Me cuesta expresar mis sentimientos []
Algunas personas dicen que no soy buen oyente []	No tengo facilidad para las cosas minuciosas []	Hago mi mejor esfuerzo cuando las personas me dicen que me aprecian []	Soy una persona cautelosa quien vacila tomar riesgos []
A menudo me aburro cuando mi ministerio se vuelve rutinario []	Lo encuentro fácil expresar mis pensamientos y sentimientos []	Muchos cambios me atemorizan []	Funciono bien dentro de normas y políticas establecidas []
Me frustro cuando otros resisten mis ideas []	Hago mi mejor esfuerzo cuando siento que me aprecian []	Mis superiores pueden contar con mi lealtad []	Soy critico de mí mismo cuando mi ejecución no alcanza las normas []
Me gustan los retos y los cambios- entre mas, mejor. []	Soy eficaz motivando a otros trabajar juntos []	Hago todo lo posible para alcanzar las necesidades de los que están cerca de mí []	A menudo la gente se pregunta exactamente lo que estoy pensando []
Total para la Columna 1:	Total para la Columna 2:	Total para la Columna 3:	Total para la Columna 4:

B. Puntuación

Cuando haya terminado, sume las repuestas para encontrar el total para cada columna y póngalos en los espacios debajo de cada columna. Refiérase a estos números mientras trabaja a través del resto de la lección.

C. Interpretando los Resultados

Hay cuatro estilos básicos de interacción. Las cuatro columnas en la figura 8.1 representan estas cuatro columnas. Estos estilos de interacción son diferentes de los "estilos de liderazgo" presentados en la ultima lección porque se aplican a todas las personas, sean o no sean líderes.

Ahora puede determinar su estilo normal de interacción, llenando los totales de la figura 8.1 en los espacios a lado del "Total de la Columna.." en la tabla 8.2 a continuación. Luego, encuentre el número mas alto y ponga un "1" en el espacio bajo "Rango". Ponga el segundo número más alto como "2", el tercero como "3", etc.

Tabla 8.2- Su Estilo

Totales de la Figura 8.1	Estilo	Rango
Total de la Columna 1:	HACEDOR	
Total de la Columna 2:	MOTIVADOR	
Total de la Columna 3:	JUGADOR EN EQUIPO	
Total de la Columna 4:	PENSADOR	

Ahora sabe cuales de los 4 estilos son los más fuertes y débiles. Está listo para ver lo que cada uno significa, los puntos fuertes y puntos débiles de cada uno y lo que usted puede hacer para mejorar su interacción.

II. LOS CUATRO ESTILOS DE INTERACCION

Ninguno de estos 4 estilos es mejor que los otros. Todos tienen sus propios pros y contras. Dios utiliza a todas las personalidades en Su reino.

A. El Hacedor

“¡Tome cargo y enfrente los retos para llevar a cabo cambios y hacer los ministerios más eficaces!”

Los hacedores suelen ser personas competentes, capaces de aceptar los retos y resolver los problemas de una manera rápida y eficaz. Son personas de acción y se puede depender de ellos para cumplir tareas. Los hacedores no temen correr riesgos; a veces toman demasiado trabajo y pueden mostrarse impacientes cuando no hay progreso aparente.

Ejemplo: Pablo (Fil 4:13)

Desea Situaciones que Permiten:	Responde Mejor a Otros Quienes:
La libertad, autoridad, variedad, tareas difíciles, oportunidad para avances, y que fomentan la individualidad.	Proveen respuestas directas, se mantienen siempre en “los negocios”, enfatizan la lógica, proveen presión
Quienes son similares le ven como:	Quienes son diferentes le ven como:
Decisivo, independiente, eficiente, práctico, determinado	Duro, severo, latoso, dominante

ALGUNOS PASOS DE ACCION

- Aprender a escuchar, ser paciente
- Ser menos controlador
- Desarrollar una mayor preocupación para las personas
- Ser más flexible y apoyar más a la gente
- Explicar por que las cosas son como son

B. El Motivador

“¡Motive e influya a otros para que trabajen juntos para lograr fines importantes!”

Los motivadores son personas optimistas y entusiastas que son aptas en relacionarse con otros. A menudo se expresan con facilidad y pueden explicar ideas y posibilidades de una manera que inspira a otros a involucrarse. Su tendencia de entusiasmarse acerca de cosas nuevas puede hacerlo difícil para ellos perdurar con algunas tareas.

Ejemplo: Pedro (Mat 14:28, 16:16)

Desea Situaciones que Permiten:	Responde Mejor a Otros Quienes:
Prestigio, relaciones amistosas, ausencia de control y detalles, oportunidad para motivar y ayudar a otros, la libre expresión de ideas	Son amistosos y democráticos, proveen por el reconocimiento y aceptación, buscan una participación social
Quienes son similares le ven como:	Quienes son diferentes le ven como:
Estimulante, entusiasmado, dramático, extrovertido, bien parecido	Exaltado, egotista, reaccionario, manipulador, parlanchín

ALGUNOS PASOS DE ACCION

- Ser menos impulsivo—evaluar sus ideas
- Ser más orientado a los resultados
- Controlar sus acciones y emociones
- Enfocarse más en los detalles y hechos
- Ir mas despacio, escuchar, no hablar tanto

C. El Jugador Del Equipo

“¡Coopere de buena gana con otros para llevar a cabo la visión y los planes!”

Los jugadores del equipo son apoyadores, personas leales que son fuertemente sensibles a las necesidades de otros. Son fieles para ejecutar tareas asignadas por sus líderes y no ofenderán a los quienes están comprometidos. Quizás no trabajen bien a solas puesto que a veces les falta la iniciativa personal.

Ejemplo: Bernabé (Hechos 15:37-39)

Desea Situaciones que Permiten:	Responde Mejor a Otros Quienes:
Una especialización individual, identidad del grupo, patrones establecidos de trabajo, seguridad, metas claras y una descripción del puesto	Les tratan como amigos, permiten tiempo para ajustarse a cambios, permiten la libertad de trabajar según su propio ritmo, proveen apoyo
Quienes son similares le ven como:	Quienes son diferentes le ven como:
Apoyador, dispuesto, confiable, agradable	Conformista, extraño, dependiente, lento, reticente

ALGUNOS PASOS DE ACCION

- Ser menos sensible a lo que otros piensan
- Ser más directo
- Concentrarse más en la tarea misma
- Enfrentar confrontaciones y ser más decisivo
- Aprender a decir “no”
- Hacer más para iniciar acción

D. El Pensador

“Motivado a llevar a cabo las visiones y planes con excelencia y una atención al detalle.”

Los pensadores son personas concienzudas y ordenadas, que son cuidadosas con los detalles. Son fieles para cumplir con proyectos que otros encuentran demasiado complejos. Los pensadores son retados por cambios inesperados y tienden a ponerse rígidos estando cara a cara a la ambigüedad.

Ejemplo: Lucas (Lucas 1:1-4)

Desea Situaciones que Permiten:	Responde Mejor a Otros Quienes:
Especialización, precisión, planeamiento, seguridad, riesgo limitado del fracaso	Proveen confianza o consuelo, mantienen un ambiente apoyador, especifican métodos y normas
Quienes son similares le ven como:	Quienes son diferentes le ven como:
Minucioso, persistente, ordenado, serio, aplicado	Critico, remilgoso, exigente, indeciso, legalista

ALGUNOS PASOS DE ACCION

- Enfocarse en hacer las cosas correctas, no sólo hacer cosas de una manera correcta
- Responder más rápidamente
- Comenzar a confiar en su propia intuición y ser menos orientado hacia los datos
- Estar más dispuesto a tomar riesgos
- Ser más abierto y flexible
- No temer desarrollar amistades

¿Le describen los resultados? Quizá quiera compartir sus resultados con su esposa u otra persona quien le conozca bien para que puedan verificar los resultados. Recuerde que los estilos casi nunca corresponden exactamente a la gente. Puede encontrar que usted no encaja perfectamente en uno de estos 4 estilos. Para muchas personas, los 2 grupos con mayor puntuación pondrán a luz su estilo.

Tome tiempo para compartir lo que ha aprendido acerca de sí mismo hasta este punto con otras personas. En un grupo pequeño contesten las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es su ambiente de trabajo preferido?
- ¿A que tipo de gente responde mejor usted?
- Describa su ambiente actual de trabajo. ¿Cómo se asemeja o difiere de su preferencia?

- ¿Ha tenido dificultad influyendo a las personas cuyos estilos son diferentes al suyo?
- ¿Qué ha aprendido acerca de sí mismo que no sabía antes?
- ¿Cuáles pasos puede tomar para ser más eficaz con las personas alrededor de usted? ¿Necesita ser más directo? ¿Necesita escuchar mas? ¿Debe ser más extrovertido?

RESUMEN

¿Qué puede hacer, ahora que ha aprendido algunas cosas nuevas acerca de sí mismo, para ser más eficaz con otros? Como ya se mencionó, cada estilo es único y tiene sus puntos fuertes y también sus puntos débiles. Debe utilizar sus puntos fuertes y aprender a crecer en sus áreas débiles.

PREGUNTAS PARA CONSIDERAR

Para cada uno de los cuatro grupos de personas, describa los puntos fuertes y las debilidades en términos del proceso de plantar iglesias.

Grupo	¿Cómo abordan la tarea de plantar iglesias?	¿Cuáles son sus pros y contras?
Hacedor		
Motivador		
Jugador		
Pensador		

PLAN DE ACCION

- En un intento para comprender bien estas 4 categorías, escoja a 5 personas que usted conozca bien y obsérvelas discretamente en varias situaciones. Anote sus acciones o palabras que verifican su estilo de interacción.
 - Considere la lista de “pasos de acción” al final de cada estilo. Identifique 2 que usted podría implementar conscientemente durante el siguiente mes. Compártalo con su mentor, y pídale que le dé una retroalimentación en cuanto a su progreso.

BIBLIOGRAFIA

Engel, James F., Jane Overstreet, and Terry Sparks. Leadership: Making Human Strength Productive. St. Davids, PA: The Center For Organizational Excellence, Eastern College, 1996. (Used by Permission)

LIDERAZGO

LECCION 9

Necesidades del Liderazgo

⇒ Propósito de la Lección

El propósito de esta lección es ayudar al estudiante a ver qué tipos de líderes y cuántos se necesitan para la iglesia local y para todo el cuerpo de Cristo (La Iglesia) en su nación.

⇒ Puntos Principales

- La tarea de plantar iglesias por saturación requiere una variedad de líderes.
- Cada creyente se debe entrenar para el liderazgo, aunque no todos sobresaldrán en ello.
- Entre más bajo sea el nivel del liderazgo, mas líderes se necesitan.

⇒ Resultados Deseados

Cuando el contenido de esta lección haya sido dominado, cada participante debe:

- Saber los cuatro niveles de líderes descritos en esta lección.
- Poder asesar las necesidades de liderazgo en su ministerio.

INTRODUCCIÓN

Una Iglesia necesita liderazgo. Es probable que estemos de acuerdo con esta declaración. Pero también levanta muchas preguntas importantes. ¿Qué tipos de líderes se necesitan? ¿Quiénes deben ser los candidatos para el entrenamiento de liderazgo? ¿Dónde deberían ser entrenados los líderes de iglesias? ¿Cómo deben ser entrenados? ¿Quiénes deben entrenarles? ¿Qué roles deberían asumir en la vida de la iglesia? Dwight Smith, un líder en el campo de misiones, ha dicho que “sin líderes, no habrá un mañana; sólo habrá una repetición de hoy.”

Cuando preguntas como estas concernientes al liderazgo de la Iglesia son discutidas, hay dos suposiciones comunes falsas. La primera es que los líderes son entrenados en programas especiales (un instituto Bíblico o seminario) y luego son enviados a trabajar en las iglesias locales. La segunda es que liderazgo significa “pastores.” Estas suposiciones solo limitan las opciones disponibles para satisfacer las necesidades de liderazgo. Esta lección intentará proveer una mejor comprensión de las necesidades reales del liderazgo en la iglesia.

I. ¿QUÉ TIPO DE LÍDERES NECESITA LA IGLESIA?

El entendimiento limitado del liderazgo de una iglesia como pastorado solamente, aunque es común, ignora el hecho de que muchos otros tipos de líderes se necesitan en la Iglesia si queremos cumplir la Gran Comisión. Tampoco es la voluntad del Señor que solamente los pastores lleven a cabo el ministerio de la iglesia. Hay por lo menos cuatro niveles de liderazgo en la iglesia que han sido identificados. Al resaltar estos niveles, describiremos las tareas de los líderes junto con los varios tipos de programas de entrenamiento necesarios para prepararles para el servicio.

Muchos tipos de líderes, en adición a los pastores, se necesitan si la iglesia va a cumplir con la Gran Comisión.

Antes de que determinemos cuales líderes la Iglesia necesita, debemos recordar nuestra definición del liderazgo que fue presentado en lecciones previas. El liderazgo es influencia. Tengamos cuidado de no caer en la trampa de pensar que el liderazgo es una posición formal, sino que es la influencia. Utilizando esa definición, podemos pensar en los líderes de iglesias en términos de las personas que pueden influir a otros crecer espiritualmente y alcanzar a los perdidos. Obviamente, la Iglesia necesita una gran cantidad de estos líderes. De hecho, la mayoría, si no todos, de los Cristianos deben poder hacer estas tareas.

Esta nueva manera de ver el liderazgo en la Iglesia muestra la importancia de entrenar mas que solamente ‘unos pocos líderes escogidos’, sino implica un entrenamiento mucho más amplio de creyentes en general. No todos serán capaces del mismo nivel de liderazgo. Algunas personas tienen una habilidad natural de liderar, o tienen dones espirituales para estos roles. Pueden liderar

Es importante entrenar a creyentes en general para el liderazgo, en vez de a unos pocos.

a iglesias muy grandes, o grupos de iglesias. Otros dirigirán de maneras menos sensacional, como en grupos pequeños. Los cuatro niveles de liderazgo son:

A. Líderes de Grupos Pequeños o Grupos Celulares—Los Practicantes

Estos líderes tienen un rol menos formal del liderazgo que los otros líderes de iglesia o pastores, pero es una de las posiciones más vitales. Son los que trabajan mas cerca con los perdidos, y con los creyentes nuevos y maduros. Ellos son en muchas maneras la 'línea delantera'. Los niveles "superiores" de liderazgo realmente existen para ayudar con el entrenamiento, movilización y la creación de visión de este grupo, porque ellos llevan a cabo la mayoría del trabajo en la plantación de iglesias. Mientras tal líder debe ser un Cristiano creciente, parece que no existen las mismas pautas estrictas para líderes de este nivel que para los ancianos. Este es un buen lugar para utilizar a creyentes un poco menos maduros en el ministerio. Será una experiencia retadora para ellos, y conforme maduran y tienen éxito, les pueden ser dadas mayores responsabilidades. Mucho del ministerio de la iglesia primitiva sucedió en grupos pequeños que tenían este tipo de liderazgo (Hechos 2:46-47).

B. Líderes de la Iglesia Local—Los Entrenadores

Los líderes de la iglesia local tienen la responsabilidad de capacitar a la entera congregación local para el ministerio, y para guiarles en esa tarea. Nunca fue la intención de que ellos hicieran el ministerio solos. Sin embargo, su papel es demasiado importante para pasar tiempo "sirviendo a las mesas". Las personas en esta categoría se les pueden llamar ancianos, diáconos, pastores u otra cosa, dependiendo de la asociación particular de iglesias a la cual pertenecen. Tienen una asombrosa responsabilidad ante el Señor, y se deben escoger cuidadosamente. Solamente los de carácter probado y vidas piadosas se deben considerar para este nivel de liderazgo.

C. Líderes Regionales de Iglesias—Los Movilizadores

Al llegar a este nivel de liderazgo, estas personas deben estar pasando la mayoría de su tiempo motivando a otros a hacer el trabajo del ministerio. De este modo, pueden multiplicar sus esfuerzos y maximizar el impacto de su experiencia. A las personas en este nivel de liderazgo se les pueden llamar supervisor, obispos, presbíteros, o muchos otros títulos. El nombre es mucho menos importante que el rol que cumplen. Este nivel quizás es el más vulnerable al pecado de orgullo, y por eso se debe escoger con mucho cuidado.

D. Líderes Nacionales de Iglesias—Los Visionarios

Los líderes nacionales son los que ayudan a otros a visualizar lo que puede ser. Ellos pasan su tiempo aclarando la meta de nuestras actividades para el resto de nosotros. Mientras los *movilizadores* mantienen el movimiento de la maquina, los *visionarios* nos dirigen hacia el blanco de llevar el Evangelio a cada nación. La unidad y la cooperación entre los creyentes es clave para el cumplimiento de la Gran Comisión. Jesús oró que la unidad de los creyentes fuera un testimonio que mostraría al mundo que Él fue enviado por el Padre, y que Él nos ama (Jn 17:23). Sin embargo, el mantener esa unidad sin comprometer la verdad del Evangelio es una tarea monumental. Pocos líderes tienen la sabiduría para poder cumplir este rol como líderes nacionales.

Pocos líderes tienen la sabiduría para poder ser un líder nacional de la iglesia.

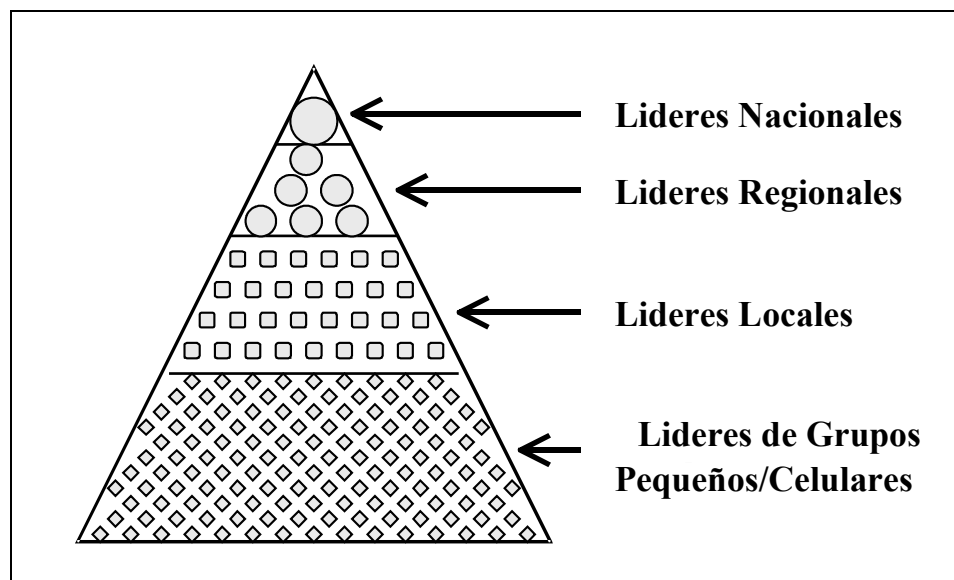
Se debe aclarar que hay una línea borrosa natural y apropiada entre las tareas de los cuatro tipos de líderes. Estas categorías representan las funciones *primarias* de cada nivel de liderazgo. En la realidad, todos los cuatro niveles deben cumplir otros roles a un grado menor. Por ejemplo, un pastor también debe fomentar la visión. Un líder de grupo pequeño debe capacitar. Un líder nacional debe movilizar, etc. Sin embargo, deben pasar la mayor parte de su tiempo, y tener la mayor parte de sus dotes en las áreas mencionadas para su nivel de liderazgo.

Hay varias maneras para clasificar los niveles de liderazgo, pero para nuestros propósitos, utilizaremos estas cuatro. Aunque estos materiales de entrenamiento se enfocan en los primeros dos niveles, esto no significa que los otros dos no son importantes. Los líderes regionales y nacionales normalmente inician sus ministerios en los primeros dos niveles, y se les da mas responsabilidad conforme se reconocen sus habilidades.

También se debe notar que una variedad de personas se necesitan para llenar los roles de liderazgo. Para que suceda un movimiento de la plantación de iglesias, muchos diferentes grupos se tienen que motivar y ser liderados. Mientras hombres calificados se necesitarán para muchas posiciones, también habrá una necesidad para líderes femeniles y juveniles. En algunas situaciones, hombres y mujeres solteros pueden mejor disponer del tiempo y la energía necesaria para que el movimiento se extienda. Esto fue el caso en el Nuevo Testamento, donde el Señor usó grandemente al Apóstol Pablo como hombre soltero.

II. ¿CUÁNTOS LIDERES NECESITA LA IGLESIA?

Las necesidades del liderazgo en la Iglesia se ilustran en la pirámide de la figura 9.1. Esta figura demuestra el hecho de que muchos mas líderes se necesitan en la parte inferior de la pirámide que en la parte superior. Esto se debe a que incrementa el número de grupos que se tienen que liderar al bajar por la pirámide. Hay una cantidad relativamente baja de iglesias nacionales, pero cada una puede tener varias regiones. Cada iglesia regional puede ser compuesta por una gran cantidad de iglesias locales. Cada iglesia local sana tendrá varios grupos pequeños y/o grupos celulares que se reúnen para edificación, oración, adoración, evangelismo, y otras actividades y necesidades.



Pues, la respuesta a la pregunta “¿Cuántos líderes necesitamos?” es “¡Tantos como podamos entrenar!” Cuando consideramos todos los niveles del liderazgo, vemos que la necesidad es masiva, y se aumenta conforme la gente es ganada para el Señor, se forman grupos pequeños, y nuevas iglesias locales se establecen. Esto nos dirige lógicamente a la siguiente pregunta.

A. La ‘Tabla de Arena’

El ministerio se levantará o caerá sobre su liderazgo. Antes de que una Iglesia pueda añadir nuevos miembros, debe expandir su base de liderazgo. Esto es análogo a apilar arena sobre una mesa. Sólo podemos apilar arena sobre la mesa hasta que ésta es cubierta. Cuando no hay más espacio en la mesa entonces es cubierta por completo y la arena asume la forma de una pirámide con toda la arena extra cayendo de la mesa. Si se quiere añadir más arena a la mesa y construir una pirámide más grande, debe expandir la base de la mesa.

El punto del principio de la pirámide es simple. Si se quiere crecer, se debe empezar por expandir la base. Los líderes potenciales pueden ser encontrados justamente en sus grupos celulares y en la iglesia. Simplemente necesitan ser identificados y entrenados. Entrene nuevos líderes y su iglesia será capaz de crecer en salud y número. Si su iglesia no está creciendo es muy probable que no tenga los líderes suficientes en cierto nivel. Por ejemplo, ¿tiene su iglesia suficientes líderes de grupos pequeños? Si no es así, quizá necesite concentrarse en el desarrollo de liderazgo para que su iglesia pueda ser más efectiva en alcanzar a otros para Cristo.

Los líderes potenciales pueden ser encontrados justamente en sus grupos celulares y en la iglesia.

B. El ‘Principio de Jetro’

Los expertos seculares en liderazgo han dicho que para la acción efectiva de un grupo, sea éste en lo militar, mundo de negocios o en una esfera social, del 10-15% del grupo debe estar en posiciones de liderazgo. Este porcentaje de líderes asegura que el grupo tenga una comunicación apropiada, supervisión e interacción para poder cumplir con algo. En otras palabras, debe haber un líder para cada siete a diez personas siendo supervisadas.

No debería sorprendernos que esta simple idea, solo descubierta recientemente por los sociólogos, fuera entendida en los tiempos bíblicos y reflejada en el piadoso consejo de Jetro a su yerno Moisés. En Éxodo 18, Moisés estaba agotado de liderar al pueblo de Israel. Su suegro, Jetro, vio la situación y recomendó una manera mejor para guiar a la gente. Este ejemplo que llamaremos el 'Principio de Jetro', todavía es válido. Él aconsejó a Moisés a asignar líderes de millares, centenas, cincuentenas y decenas. ¿Cuántos líderes son? Vamos a sumar los líderes para un grupo de 1000 personas:

Figura 9.2 Número de Líderes Requeridos por 1000 Personas

Por Cada 1000 Personas	Tipos de Líderes	Número Necesario
1000 ÷	1000 =	1
1000 ÷	100 =	10
1000 ÷	50 =	20
1000 ÷	10 =	100
Total de Líderes Necesarios por 1000		131

De la tabla 9.2, puede ver que según el 'Principio Jetro' debe haber 131 líderes para cada 1000 siendo liderados. Si lo cambiamos a un porcentaje, 131 de 1000 es 13.1%. Ese número cae entre el rango del 10-15%. Aquí hay una simple prueba para usted. En su iglesia actual o su plantar iglesias, del 10-15% de las personas deben ser líderes. Multiplique el número de gente que tiene por 0.15(o 15%) para ver como le está yendo:

Número total de personas en mi iglesia: _____

Multiplicado por 15%: _____ X 0.15

Número de líderes que debe tener: _____

Número de líderes actuales: _____

¿Cómo salió? Felicidades si tiene aun más de 15%. Si tiene menos, es importante que comience a trabajar para desarrollar mas líderes.

III. ¿DE DONDE ENCONTRAMOS ESTOS LÍDERES?

El Señor nunca nos da una tarea a menos que Él sepa que esto es posible. Podemos lograr esta aparente tarea imposible si seguimos Sus instrucciones cuidadosamente, y algunos principios bíblicos básicos sobre el entrenamiento de líderes.

En Mateo 25:14-30, Jesús compartió una parábola acerca de tres siervos. Mientras la parábola tiene un propósito específico, los versículos 21 y 23 repiten una frase notable, "sobre poco has sido fiel, sobre mucho te pondré." Este concepto es razonable, y parece explicar como podemos descubrir a los líderes que necesitamos. Debemos buscar a los que son fieles en los roles de liderazgo más 'pequeños', y aumentarles la responsabilidad. Ya hemos visto esto cuando vimos los niveles del liderazgo. El éxito (y fidelidad) en los niveles más bajos siempre era el requerimiento para roles más elevados.

Por eso, la necesidad creciente para líderes Cristianos en la Iglesia se debe satisfacer por el discipulado y entrenamiento de nuevos creyentes, preparándoles para el liderazgo. Aquí es donde debemos buscar líderes, y donde debemos de comenzar a entrenar. Esto no significa que los nuevos creyentes están preparados inmediatamente para servir como líderes de iglesias. No lo son, y la Biblia advierte contra apresurar este proceso (1Tim 3:6). Sin embargo, el hecho que no pueden servir de inmediato como líderes no elimina la responsabilidad de entrenarles para un posible servicio futuro. Debemos enfocarnos en desarrollar la fidelidad, el carácter piadoso y la actitud de siervo inmediatamente. Conforme los hombres y mujeres se muestran fieles, se les debe dar mas responsabilidad y un entrenamiento mas profundo.



RESUMEN

El tiempo es ahora para ponernos más serios en cuanto al entrenamiento de mas lideres en mas niveles. El crecimiento futuro y la salud de la iglesia dependen en ello. No podemos suponer que el tipo apropiado de líder emergerá de las instituciones de entrenamiento cuando lo necesitemos. Los lideres de la iglesia local deben tomar la iniciativa en esta área.

PREGUNTAS PARA CONSIDERACIÓN, REPASO Y APLICACIÓN

- ¿Cuántas personas en su iglesia funcionan en algún nivel de liderazgo?
- ¿Cuál es la más grande necesidad de liderazgo en su ministerio en este momento?
- ¿Qué puede hacer en su iglesia para entrenar a líderes de grupos pequeños / celulares?
- ¿Quiénes son los líderes de su región? ¿Dónde y cómo han sido capacitados?

PLAN DE ACCIÓN

Estudie los programas de entrenamiento y necesidades de liderazgo en su región. ¿Qué tipo de entrenamiento está disponible? ¿Cómo puede beneficiar de estos recursos en su plantar iglesias? Comparta los resultados de su estudio con su mentor.

BIBLIOGRAFÍA

- Womack, David A. *The Pyramid Principle*. Minneapolis, MN, Bethany Fellowship, 1977 (pp. 79)

LIDERAZGO
LECCIÓN

10

Entrenando Nuevos Líderes

⇒ Propósito de la Lección

El propósito de esta lección es enfatizar la responsabilidad de los sembradores de iglesias de duplicarse por medio del entrenamiento de otros líderes. No es suficiente solamente delegar responsabilidad; el liderazgo se debe multiplicar. Esta lección describe una simple técnica que puede resultar en la multiplicación de líderes.

⇒ Puntos Principales

- Moisés, Jesús y Pablo modelaron el entrenamiento de nuevos líderes.
- El entrenamiento debe tener en cuenta tanto las necesidades del ministerio como las necesidades del nuevo líder.
- El líder debe involucrar y soltar a su aprendiz de una manera gradual.

⇒ Resultados Deseados

Cuando el contenido de esta lección haya sido dominado, cada participante debe:

- Saber como fueron entrenados los líderes en la Biblia.
- Saber y usar el proceso de 5 pasos para entrenar a un nuevo líder en una nueva tarea.
- Comprometerse a duplicarse a través del desarrollo de otros líderes.

⇒ Apéndice

10ª Cualidades a Fomentar en un Nuevo Líder

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de liderazgo es uno de los aspectos más importantes en la fundación de iglesias y su crecimiento. Sin desarrollo de liderazgo, los miembros de la iglesia permanecen para siempre dependientes del fundador de la iglesia y de su equipo. Las Iglesias que crecen normalmente tienen un programa, formal o informal, en el cual los líderes son entrenados a asumir su responsabilidad. Iglesias estancadas frecuentemente no lo tienen.

Como fundador de iglesias, usted debe multiplicarse desarrollando a otros líderes. Al principio de la fundación de una Iglesia, cuando el fundador está invirtiendo la mayor parte de su tiempo en evangelismo, él debe comenzar a identificar y edificar a las personas que pueden ser futuros líderes. En las etapas finales del proceso, debe estar más envuelto en el desarrollo de liderazgo. El desarrollo de líderes es esencial para la creación de una iglesia activa y creciente. ¿Cómo lo hacemos? Primero noté los siguientes ejemplos bíblicos:

I. EJEMPLOS BÍBLICOS DE LA MULTIPLICACIÓN DE LIDERAZGO

A. Moisés y Josué

Moisés realizó cosas increíbles para Dios, habiendo liberado al pueblo de Israel de su esclavitud en Egipto. El joven Josué estaba al lado de Moisés como un guerrero de confianza casi desde el principio del liderazgo de Moisés en el desierto (Ex. 17:9-14). Josué fue con Moisés a recibir las tablas de la ley en el Monte Sinaí, (Ex 24:12-13), y parece que tenía permiso especial para entrar en el “Tabernáculo de Reunión” cuando Dios se encontraba con Moisés (Ex 33:7-11). La gran fe de Josué se mostró mejor cuando sólo él y Caleb creyeron que Dios les daría la fuerza para conquistar Canaan (Nm 14:6-9).

En cierto punto en la vida de Moisés, se hizo a sí mismo una pregunta que la mayoría de los líderes deberían hacerse frecuentemente: “¿Quién va a reemplazarme?” Moisés reconoció que Israel necesitaría liderazgo futuro, y le pidió a Dios alguien para reemplazarlo. Una vez que Josué fue nombrado su sucesor, Dios le dijo a Moisés que delegara algo de su autoridad a Josué para que la gente supiera que Josué era el hombre que Dios había escogido. (Nm 27:15-22)

Moisés vio la tierra prometida pero no entró en ella. Sin embargo, Josué vio la realización del sueño de Moisés cuando él victoriosamente entró en la tierra prometida con todo Israel. Moisés pudo haberse puesto celoso al saber que no podría entrar en la tierra prometida, y que Josué haría (Dt 1:37-38). En lugar de ello, él pasó el liderazgo a Josué tal como Dios

había mandado (Dt 31:7, 34:9). Moisés sirve como un gran ejemplo de un líder-siervo quien busca lo mejor para las personas y la obra del Señor, en vez de su propia gloria.

B. Jesús

Jesús tenía un plan para proclamar el mensaje de salvación a todo el mundo. ¿Qué hizo para lograrlo? Él enseñó a grandes multitudes en muchas ocasiones, pero Su enfoque principal estaba en el desarrollo de Sus seguidores cercanos, un grupo relativamente pequeño de hombres, quienes llevarían el mensaje de salvación con un impacto mayor aún después de Su partida. Jesús personalmente seleccionó a esos hombres.

Jesús enseñó a grandes multitudes en muchas ocasiones, pero Su enfoque principal estaba en el desarrollo de Sus seguidores cercanos.

Jesús pasó 3 y medio años demostrando el poder de Su mensaje en Sus predicaciones, sanidades, y posteriormente en Su muerte sacrificial y milagrosa resurrección. Jesús era un modelo viviente de Su mensaje para Sus discípulos. En el tiempo más tempranamente apropiado, Jesús dio a sus discípulos la oportunidad de experimentar su propósito al enviarlos como misioneros. (Mt. 10) El éxito de su ministerio fue inspirador, y en las veces que no eran exitosos, Jesús proveía instrucción apropiada para rectificar el problema (Mt. 17:14-21). Evidentemente, su entrenamiento en el ministerio fue más importante que las tareas que hacían. Jesús preparó a sus discípulos para ser capaces de continuar sin su presencia física. Tenía suficiente confianza en ellos para darles las “llaves del reino de los cielos” (Mt. 16:19) y puso el ministerio futuro en sus manos (Mt. 18:18-20).

Vemos que, para lograr Su propósito, Jesús se multiplicó a sí mismo en la vida de otros. Jesús dijo: “venid en pos de mí y yo os haré pescadores de hombres” (Mt. 4:19). Jesús mismo fue un pescador de hombres, por lo que en un sentido lo que Él dijo fue “sígueme y yo los haré lo que yo soy”. Así también, en el desarrollo de liderazgo, estamos interesados no solo en encontrar trabajadores, sino en entrenar a reemplazos. Nuestro deseo debe ser ver a los entrenados eventualmente alcanzar (o aún sobrepasar) el nivel de éxito que nosotros hemos tenido en el ministerio.

C. Pablo

Vemos el compromiso de Pablo en desarrollar líderes en sus palabras a Timoteo encontradas en 2 de Timoteo 2:2: “Lo que has oído de mí ante muchos testigos, esto encarga a hombres fieles que sean idóneos para enseñar también a otros.” Él hace referencia a los “muchos testigos” presentes mientras enseñaba a Timoteo. Tanto Jesús como Pablo discipulaban a hombres en grupos pequeños, en vez de a uno a uno. Necesitamos seguir su ejemplo equipando a líderes “en acción”. De ésta manera, otros observarán de una manera práctica como desarrollar líderes. Recuerde, discipular a otros es algo que no solo es enseñanza, sino asimilación.

Pablo anhelaba que Timoteo aprendiera como equipar a otros. Note su referencia en 2 Tim. 2:2 “a Hombres fieles”. La selección de aquellos que han de ser entrenados es una parte importante del proceso de entrenamiento. El requisito principal para el ministerio cristiano es la fidelidad. Pablo no solamente estaba pasando *información* a Timoteo, sino también el *método* de equipar a otros. Mientras Pablo supervisaba y discipulaba a Timoteo, así Timoteo aprendería a supervisar y discipular a aquellos que él enseñaba. Pablo tenía que estar seguro de que el modelo de entrenamiento podría ser repetido para una tercera o aún cuarta generación.

Pablo le tomó a Timoteo casi como a su propio hijo para entrenarlo para el ministerio. Pero Timoteo no era de ninguna manera el único que había sido entrenado por Pablo. Leemos de Silas, Juan Marcos, Bernabé, Aquila y Priscila y Apolos-- todo ellos en varios grados, aprendieron de Pablo. El último viaje misionero de Pablo parece haber sido un viaje de entrenamiento/discipulado. Durante este viaje leemos que siete personas (Hch. 20:4) viajaban con Pablo, la mayoría de ellos aprendiendo de él. En sus propias epístolas, Pablo menciona a Epafras, Demas, Arquipo, Febe, y muchos otros. Por ejemplo, en la despedida a la carta a los Romanos, Pablo saluda a 27 personas, muchos de los cuales habían trabajado con y posiblemente habían sido entrenados por él.

Timoteo no era de ninguna manera el único que había sido entrenado por Pablo.

Usted debe usar este modelo explicado en 2 Tim. 2:2 y modelado por Pablo, involucrando a potenciales líderes en todo lo que usted hace durante el tiempo en que estén juntos. Planear

reuniones de grupo, visitar a los perdidos, aconsejar a personas lastimadas, orar por las ovejas perdidas-- todos podrían ser proyectos de conjunto.

II. OBJETIVOS DE ENTRENAMIENTO

Ya ha sido presentado con el “Pensar-Z”. En el contexto de plantar iglesias, eso significa planear con el resultado final en mente. Un entrenamiento eficaz de liderazgo también requiere que miremos hacia el futuro a las necesidades de la nueva iglesia mientras entrenamos. Las principales preguntas a contestar son; “¿Qué deseamos que las personas lleguen a ser?” “¿Qué tipo de líderes se necesitan?” “¿Qué es lo que pretendemos?” “¿Cómo debería verse un producto terminado?” Estas preguntas fundamentales son importantes debido a que ellas guían el proceso de entrenamiento.

Necesitamos tener una idea clara de las necesidades de liderazgo, pero no debemos tratar de meter la persona inapropiada dentro de estos moldes. Cuando encontramos a gente “fiel” que tiene la habilidad de liderar, no se debe entrenar en un programa rígido e inflexible. Cada potencial líder tiene su propia personalidad, habilidades, dones espirituales, trasfondo y experiencia que se deben tomar en cuenta. Por eso, cuando está entrenando a líderes potenciales, considere los siguientes factores:

El entrenamiento eficaz de liderazgo requiere que miremos hacia el las necesidades futuras de la iglesia mientras entrenamos.

- **Dones Espirituales**-- Recuerde que Dios ha dado dones a cada miembro del cuerpo. Las personas encontrarán satisfacción y cumplirán en el ministerio en el cual estén usando sus dones espirituales. Por ejemplo, alguien con dones de misericordia y administración podría ser efectivo en coordinar un programa de cocina o ayuda para los ancianos, pero no ser tan efectivo en enseñar una clase de escuela dominical. Ubique a líderes aprendices donde encajan mejor, no donde simplemente haya una necesidad para un “cuerpo caliente”.
- **Habilidades**—Cada persona tiene talentos naturales o actividades que han aprendido por medio de un esfuerzo y práctica que pueden ser útiles en el ministerio. Sin embargo, estas habilidades naturales no pueden reemplazar los dones espirituales. Debemos cuidar de no obligar a los líderes enfocarse en los ministerios que pueden hacer, pero para los cuales no tienen un don espiritual. Por supuesto, la situación ideal es encontrar un ministerio que utiliza sus dones y sus habilidades también.
- **Necesidades del Ministerio** - Las necesidades de su ministerio de fundación de iglesias también deben influir en el proceso de entrenamiento. Si los dones de una persona no encajan en un ministerio actual, probablemente debe ser entrenado en otro ambiente. Sin embargo, puede que el don espiritual de un nuevo líder no sea obvio, puesto que normalmente se descubren a través del servicio. Dios podría querer que alguien desarrolle habilidades para las cuales no se tuvo experiencia previa o habilidad aparente. También es cierto que un líder a menudo tiene que aprender a cumplir los roles que se necesitan para ayudar a continuar con el ministerio. Mientras un líder Cristiano debe enfocarse en su don, no está libre de dejar de involucrarse en otras áreas de ministerio. Por ejemplo, Timoteo necesitaba aprender a ser un evangelista (2Ti 4:5).
- **Experiencia** – La experiencia pasada en el liderazgo se debe evaluar cuidadosamente, porque puede ser una influencia positiva o negativa en el éxito futuro del líder aprendiz. Puede ser una experiencia positiva porque el aprendiz probablemente ya ha aprendido algunas lecciones duras pero valiosas acerca del liderazgo. Estas no se tienen que repetir, y pueden ahorrar tiempo en el proceso de entrenamiento. También la experiencia puede ayudar a identificar rápidamente los puntos fuertes y debilidades del aprendiz. Sin embargo, la experiencia puede ser negativa si ha enseñado o reesforzado un estilo autoritario u otro estilo no bíblico del liderazgo. También puede cuasar que la habilidad potencial sea difícil discernir, porque una indicación de capacidad simplemente puede ser debido a la experiencia, o una falta de experiencia puede hacerle aparentar sin habilidad.
- **Personalidad**—Hay tantos factores de la personalidad que es imposible mencionar todas las combinaciones. Por ejemplo, un líder potencial puede (o no puede) interrelacionar fácilmente con otras personas—una habilidad vital. Un líder puede desanimarse fácilmente y requerir mucho ánimo, mientras otro siempre está alegre y positivo. Esté consciente de estos y otros factores al escoger y entrenar a líderes.

Una consideración en oración de estos factores pueden revelar lo que Dios está llamando ser a líderes potenciales. Revíselos y ajústelos a la situación actual de su ministerio y de sus entrenados. No es una tarea fácil. Requiere sabiduría y una sensibilidad para desarrollar a un nuevo líder hasta

su potencial, alcanzando las necesidades de la plantación de iglesias, sin descuidar ninguno de los dos. La Figura 10.1 ilustra la dificultad y la importancia de encontrar este equilibrio.

Figura 10.1 Manteniendo el Equilibrio



Una vez que se entienden estas dinámicas, el entrenador deberá evaluar al entrenado y determinar que se necesita hacer para desarrollar las habilidades y cualidades necesarias para el liderazgo. Cada situación es diferente como cada persona es diferente.

Un enfoque eficaz muchas veces es formar una lista de puntos fuertes y debilidades del entrenado, escribiendo áreas específicas de crecimiento que usted quiere fomentar. Al comparar líderes potenciales a esta lista de objetivos, le ayudará a saber como acercarse al proceso de entrenamiento para cada líder potencial. Por ejemplo, si un líder en el entrenamiento se queda corto en un objetivo en particular, entonces una “actividad de aprendizaje” puede ser asignada para ayudarlo a crecer en esta área. Note los ejemplos siguientes:

Tabla 10.2- Objetivos que Dirigen a Actividades de Aprendizaje

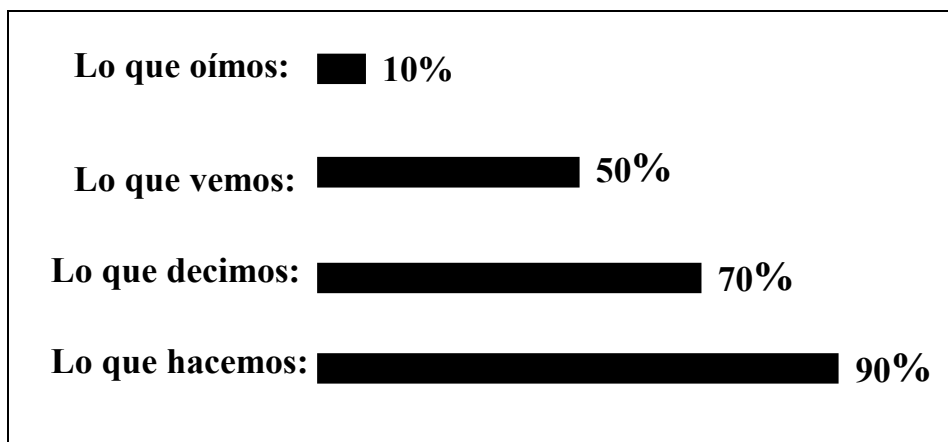
OBJETIVO DEL ENTRENAMIENTO	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE
Mejorar su habilidad para predicar.	Déjele ver exactamente como usted prepara sus sermones.
Aumentar el conocimiento Bíblico para que pueda dirigir un grupo celular eficazmente.	Hágale tomar un curso por correspondencia para incrementar su conocimiento de la Biblia.
Reforzar una habilidad débil de nutrir (pastorear).	Haga que estudie las epístolas pastorales inductivamente (1 y 2 Timoteo y Tito).
Un creyente maduro aspira a ser un líder de un grupo celular pero no se relaciona bien con personas no creyentes.	Haga que su líder potencial trate de ser amigo de una persona no creyente y mantenga un registro de esa amistad.

III. PROCESO DE CINCO PASOS PARA ENTRENAR NUEVOS LÍDERES

Este proceso para el entrenamiento de nuevos líderes ha sido ya explicado en la lección 9 de grupo celular, “Entrenando Nuevos Líderes de Grupos Celulares.” Los grupos celulares ofrecen un maravilloso terreno de entrenamiento para desarrollar nuevos líderes. Ellos proveen la oportunidad de entrenar líderes en “el acto”, dándose cuenta de que **aprendemos mejor haciendo**. Siempre recuerde que el entrenamiento es un proceso activo. No ponga todo el énfasis en el conocimiento y la información. En lugar de ello, busque maneras creativas para que el aspirante a líder **HAGA** cosas. Él aprenderá más de lo que haga.

La figura 10.3 muestra cuanto de una presentación es recordado al final de treinta días, bajo circunstancias normales. La retención depende de que tipo de participación hemos tenido en la actividad de aprendizaje. Es claro que aprendemos mas cuando estamos involucrado en *hacer* la actividad.

Figura 10.3- ¿Cuánto Recordamos?



El siguiente proceso de cinco pasos puede ser usado para ayudar a un líder potencial a desarrollar una habilidad en particular. Es un proceso basado en actividad.

A. Paso 1: “Yo lo hago”

En el entrenamiento de los líderes, guíelos por el ejemplo. Quizá la regla número uno en el desarrollo de liderazgo es ser el tipo de líder que otros querrían imitar. Frecuentemente el entrenamiento falla porque no ha habido un buen modelo de un concepto o habilidad. Sea un modelo del ministerio antes de requerirlo.

B. Paso 2: “Yo lo hago; tu observa”

Aunque el entrenado “vio” en el paso uno, fue una actividad más pasiva. En este paso, tenemos en mente una interacción activa entre el líder y el aprendiz. El aprendiz sabe que está siendo preparado para liderar, y está absorbiendo todo lo posible observando su ministerio. Explicar sus acciones es muy importante. No de nada por hecho. Explique lo que hace y por que lo hace de esa manera. Explique los principios del ministerio que guían sus acciones.

C. Paso 3: “Lo hacemos juntos”

Tenga la seguridad de que ha realizado una habilidad particular del ministerio con sus aspirantes a líderes para darles experiencia y para ayudarles a ver y a aprender de sus errores en un ambiente seguro con su mentor (usted). Este paso es como un niño que aprende montar en bicicleta con la ayuda de un padre que le estabiliza conforme necesario. Su presencia dará confianza al entrenado, ya que usted puede ayudar si tiene un problema, pero al mismo tiempo él puede probar las cosas que está aprendiendo de usted. La duración de esta etapa depende enteramente de que tan pronto usted y el aprendiz sienten que él está listo para dirigir solo.

D. Paso 4: “Hazlo tú; yo observo”

Observe a su aspirante a líder desempeñar sus habilidades del ministerio. No se meta. Permita que él tenga éxito o fracase. Luego, después del evento y en privado, explique objetivamente los puntos fuertes y débiles que observó. Revise los objetivos en éste punto. Es importante explicar ambos, los positivos y negativos, pero toda vez que sea posible, enfatice los positivos. Provea una actividad de aprendizaje para fortalecer los puntos débiles si es necesario.

E. Paso 5: “hazlo tú”

En el menor tiempo posible usted debe entregar la tarea al nuevo líder. No lo apresure, pero nuestra tendencia natural es esperar demasiado y paralizar al nuevo líder con nuestra presencia. Usted debe permanecer como un amigo cercano, tratando al nuevo líder como a su igual. El proceso no termina con el entrenamiento de otro líder. Estamos interesados en la multiplicación de nuevos líderes. Por lo tanto, anime al nuevo líder a multiplicarse a sí mismo en la vida de otro.

Tabla 10.4- Los Cinco Pasos

El Paso	El Líder	El Entrenado
Paso 1	<i>Hacer</i>	-
Paso 2	<i>Hacer</i>	<i>Observar</i>
Paso 3	<i>Hacer</i>	<i>Hacer</i>
Paso 4	<i>Observar</i>	<i>Hacer</i>
Paso 5	-	<i>Hacer</i>

Estos cinco pasos no siempre necesitan ser seguidos en una manera estricta. Sin embargo, usualmente el entrenamiento falla porque parte de este proceso no es seguido. Considere al joven aspirante a líder al que se le pidió que predicara un sermón, pero no estaba entrenado para este proceso. Su sermón no fue muy claro y todos concluyeron, incluyendo al joven, que la predicación no era su don. En realidad solo necesitaba ver y recibir un poco de dirección en cuanto a como preparar un sermón.

PREGUNTAS PARA CONSIDERACIÓN REVISIÓN Y APLICACIÓN

- ¿De que maneras es importante el desarrollo del liderazgo?
- ¿Cómo fue usted entrenado como líder? Describa las actividades que le ayudaron a desarrollar su habilidad de líder.
- ¿Cuántas generaciones de líderes son descritas en 2 de Timoteo 2:2?
- ¿De que manera se parece Mateo 4:19 a 2 Timoteo 2:2?
- Lea Lucas 6:40. ¿Qué tiene que ver esta idea con entrenar líderes?

PLAN DE ACCIÓN

- Escoja una tarea común que sepa hacer bien como manejar un auto, cocinar un pastel o construir un taburete de madera. Enseñe a alguien a hacerlo usando el proceso de los 5 pasos descrito en esta lección. Describa el resultado a su entrenador o mentor.
- En un grupo pequeño, con otras personas en entrenamiento o con su equipo de fundación de iglesias, escoja 5 objetivos del Apéndice 10ª, "Cualidades a Fomentar en un Nuevo líder". Describa como este proceso de 5 pasos puede ser usado con cada objetivo de entrenamiento.

BIBLIOGRAFÍA

- Allen, Roland. *Missionary Methods - St. Paul's or Ours?* Grand Rapids, MI, Wm. B. Eerdmans, 1962.
- Steffen, Tom A. "Leadership: Ten Implications for Cross-Cultural Church Planters"

LIDERAZGO

10

Cualidades a Fomentar en un Nuevo Líder

I. OBJETIVOS GENERALES DEL ENTRENAMIENTO DE LIDERAZGO

Los objetivos sugeridos abajo son generales y podrían aplicarse a cualquier líder en cualquier nivel. Mientras entrene líderes querrá trabajar de tal manera que esas cualidades se producirán en líderes futuros.

- Edificar una relación íntima con Dios.
- Demostrar el fruto del Espíritu.
- El uso de sus dones espirituales en el ministerio.
- Tener un amor creciente por Dios y los demás.
- Demostrar integridad moral.
- Está comprometido con la autoridad de la Iglesia Local.
- Mostrar amor e interés por aquellos con quienes tiene compañerismo.
- Relacionarse bien con otros cuerpos de creyentes
- Aplicar principios bíblicos a relaciones interpersonales
- Manejar bien conflictos interpersonales
- Escuchar a otros y contestar apropiadamente.
- Estar convencido de que la Biblia es la Palabra de Dios.
- Tener un conocimiento práctico del Antiguo y Nuevo Testamentos.
- Estudiar y aplicar la Biblia.

II. OBJETIVOS DE ENTRENAMIENTO PARA LÍDERES DE GRUPOS PEQUEÑOS

Además de los objetivos previos un líder entrenado para servir como líder de grupos pequeños debería ser entrenado para cumplir con lo siguiente. Al entrenar grupos celulares o a otros líderes, usted querrá trabajar de tal manera que las siguientes cualidades y habilidades se producirán en ellos.

- Demostrar pasión por las almas
- Practicar evangelismo personal.
- Relacionarse bien con los perdidos.
- Capacidad para presentar el Evangelio claramente.
- Poder dar un testimonio personal claramente
- Haber sido discipulado.
- Mostrar sensibilidad hacia los nuevos convertidos.
- Mostrar amor por sus discípulos.
- Formar discípulos que discipulen a otros
- Poder guiar a un grupo de discusión Bíblica inductiva
- Entender la necesidad de grupos celulares como el fundamento para el crecimiento saludable

- Ser capaz de dirigir efectivamente una reunión de grupo celular.

III. OBJETIVOS DE ENTRENAMIENTO PARA LIDERES LOCALES

Además de los objetivos previos un líder entrenado para servir como líder de la iglesia local debería ser entrenado para cumplir con los siguientes requisitos listados en esta lección. Al entrenar diáconos-pastores, fundadores de Iglesias o pastores de Iglesias pequeñas, usted querrá trabajar de tal manera que las siguientes cualidades y habilidades se producirán en ellos.

- Ser un discípulo modelo digno de ser imitado
- Entender que la Iglesia es el vehículo de Dios para la evangelización del mundo
- Conocer las bases bíblicas para las misiones y la fundación de Iglesias.
- Ser capaz de usar varios métodos y técnicas de evangelismo
- Ser capaz de conducir investigación básica en la preparación de la fundación de una iglesia y su crecimiento.
- Ser capaz de dirigir la adoración pública.
- Enseñar efectivamente la Biblia en un grupo.
- Identificar y desarrollar líderes potenciales en grupos celulares
- Poder organizar a los creyentes en una congregación que se gobierna y nutre a sí misma y está orientada a las misiones.
- Entender como poner funciones bíblicas en formas culturalmente relevantes
- Construir y trabajar bien con un equipo
- Conocer como delegar responsabilidad.
- Establecer objetivos, hacer planes a realizarse.
- Desarrollar los dones y habilidades de otros
- Ser pro-activo.

IV. OBJETIVOS DE ENTRENAMIENTO PARA LIDERES REGIONALES Y NACIONALES

Líderes regionales y nacionales deben alcanzar un nivel aun más alto de carácter y habilidades:

- Ser capaz de predicar y enseñar.
- Ser capaz de proveer dirección espiritual y consejo en una amplia variedad de situaciones.
- Tener un entendimiento avanzado de la Biblia y la Teología.
- Poder entrenar trabajadores en la Iglesia para evangelismo, discipulado, liderazgo de grupos celulares, hospitalidad y adoración o otras áreas del ministerio conforme se requiera.
- Construir y usar grupos celulares para saturar una comunidad y movilizar el cuerpo de Cristo.
- Tener mentalidad de crecimiento.
- Demostrar sensibilidad buscadora, asimilar nuevos visitantes.
- Ser capaz de administrar el bautismo y la cena del Señor.
- Comunicar una visión que inspire a otros.
- Poder guiar a otros en la búsqueda de sus dones y aplicarlos al ministerio