

Líderes en Crecimiento



James G. Poitras



INTRODUCIENDO A LOS LÍDERES EN CRECIMIENTO

Me encuentro en el centro de una controversia. Soy parte de un misterio sin resolver. Éste involucra un debate eterno: ¿Los líderes nacen o se hacen? ¿El liderazgo es una función de naturaleza o nutrición (Browning 2002)? Estas preguntas continúan persiguiendo el estudio del liderazgo. La respuesta es sencilla; la defensa es compleja. Los líderes nacen. Los líderes se hacen. Los líderes se cultivan. Los líderes son invocados; llamados para un tiempo como este (Ester 4:14). Ellos tienen el entendimiento de los tiempos (1 Crónicas 12:32). ¡Grandes oportunidades atraen a los grandes líderes!

Algunos líderes guían porque ellos fueron destinados. Es su segunda naturaleza. Pero, si los líderes sólo nacen y guían como resultado de la naturaleza o la genética, entonces el énfasis en el desarrollo del liderazgo es inútil. Además, el liderazgo puede ser nutrido, enseñado y aprendido. Los altos ejecutivos fueron encuestados con la pregunta, “¿Los líderes nacen o se hacen?” Asombrosamente (ochenta y uno por ciento de 750 ejecutivos), creyeron que el liderazgo podía ser enseñado, “Claramente, la habilidad del liderazgo es una combinación de características personales y aptitudes adquiridas” (Los Editores de *CIO Insight* 2003).

Un buen líder desarrolla a sus seguidores. Su éxito se detiene cuando él ya no puede guiar más. Yo quiero ser un líder sobresaliente, un líder de líderes. “Nuestro éxito, como líderes, no se mide por aquellos que nos siguen, sino por aquellos que siguen a los que nos están siguiendo” (Edición dominical del periódico *Independent Newspapers Limited*). Alguien dijo una vez, “Si tu visión es para un año, siembra trigo; si tu visión es para una década siembra árboles; pero si tu visión es para toda la vida, siembra hombres.” Yo estoy sembrando y nutriendo hombres. Un líder sobresaliente es un líder en crecimiento, y cultiva a otros líderes.

Tener una posición no es algo permanente. Al llegar, tenemos que planificar para nuestros sucesores, la siguiente generación de líderes. Capacitar a trabajadores y nutrir a los líderes se debe convertir en una prioridad. Como Jesús ya demostró, el éxito futuro de la iglesia depende de un grupo de líderes calificados, quienes están capacitados para llevar a cabo la tarea de liderazgo después de que nosotros ya hayamos abandonado la escena. No es fácil transferir el liderazgo, pero es imperativo para que la iglesia pueda lograr todo su potencial.

*Ninguna
posición es
permanente.*

Simbólicamente, el papel de un ministro es el de (a)



profeta; (b) siervo; (c) pastor; y (d) administrador. Estos papeles están entrelazados y son inseparables. Las funciones particulares de la responsabilidad del liderazgo están delineadas en la Tabla 1. Algunas de éstas pueden traslaparse o estar estrechamente interconectadas. Esto se puede esperar. Éstas combinadas representan lo que soy, un líder.

TABLA 1

FUNCIONES EFECTIVAS DE LIDERAZGO

Función	Comentarios
Visualizar	Comprender la misión y la razón de la existencia. Clarificar, comunicar, trazar, celebrar, y continuar la visión. Evaluar el pasado; visualizar el futuro. Proveer dirección estratégica. Mantenerse enfocado. Ser el “profeta” (Proverbios 29:18).
Alistar	...a otros para que sean parte de la visión. Unirlos en torno a una tarea en común. La mayoría de cualidades dadas a los líderes efectivos incluyen la habilidad de trabajar con otros.
Ejecutivo	Proveer supervisión. Coordinar actividades grupales. Servir como un mentor, entrenador, una figura paterna y un líder de equipo (Krech).
Asegurar	...que el grupo y la organización cumplan sus objetivos y tareas en común. Yo soy un administrador/vigilante/pastor de la misión y visión de la organización.
Experto	Ser una fuente de información válida, un experto y un asesor en el campo en el cual uno trabaja. Especializarse. Estar dispuesto a mejorar. Ir más allá de las expectativas de los demás.
Representante Externo	Representar el ministerio, organización, área o equipo a los superiores, comunidad y cultura. Emplear la red para alcanzar los objetivos y la visión. Conectarse con influencias poderosas dentro y fuera de la organización.
Equipar	...a hombres y mujeres para alcanzar su máximo potencial en el ministerio. Equipar a otros para las obras de servicio (Efesios 4:12). Liberarlos para que hagan la voluntad de Dios. Servir.
Permitir	...y realzar las creencias de otros sobre sus capacidades. Localizar talentos. Señalar a los demás cómo ellos pueden cumplir la visión. Establecer las condiciones que facultan a otros para ser efectivos (Leithwood y Riehl 2003, 2).
Facultar	...a otros para tomar decisiones (delegar). Permitir a los miembros del equipo que determinen sus propios objetivos.



Líderes en Crecimiento

	Autorizar a otros para guiar. Eso también significa que yo debo renunciar al control.
Experimentar	Estar dispuesto a tomar riesgos. “No puede haber éxito sin trabajar en el borde del fracaso” (Adair 2003, 5). Ser un pionero, explorador y un líder. Poseer un espíritu pionero.
Encomendar	Ceder sus mejores ideas. La influencia del liderazgo es multidireccional. Nosotros influenciamos a nuestros superiores; subordinados; y contemporáneos. Estar dispuesto a invertir en otros (2 Timoteo 2:2). Montesquieu dijo: “sugerir en donde no puedes compeler, guiar en donde no puedes demandar, esta es la forma suprema de la habilidad” (Adair 2003, 3).
Esperar	Comunicar las expectativas para un alto rendimiento. Aquellos que esperan deben inspeccionar. Cada miembro del equipo debe cumplir su papel. Saber quién está haciendo qué, cuándo y cómo.
Experimentar	Aprender por experiencia a cómo ser efectivo. Surge de un arduo trabajo. Ser capaz. Ser competente. Aprender de las circunstancias de la vida, historia y errores. Éstos nos demostrarán lo que funciona mejor. Convertir los errores en una experiencia de aprendizaje positiva. El fracaso es un gran maestro.
Exhortar	“Animaos unos a otros, y edificaos unos a otros” (1 Tesalonicenses 5:11). Reconocer los logros. Celebrar los triunfos. Proseguir la meta. Ser un oyente activo. Hacer héroes de las personas. El reconocimiento motiva. Expresar apreciación (Proverbios 3:27; Romanos 13:7). Fomentar las ideas. Todos necesitan un Bernabé; el Hijo de la Consolación.
Emprendedor	Buscar posibilidades, potencial y oportunidades en donde otros ven puertas cerradas. Usar la iniciativa. Ser una persona emprendedora.
Ejemplo (Ejemplar)	Ejemplificar el camino (1 Tesalonicenses 1:7; 1 Pedro 5:3; 2 Timoteo 3:10). Albert Schweitzer una vez dijo, “El ejemplo es liderazgo”. Alguien ha dicho que los líderes conocen el camino, muestran el camino y andan por el camino. Nosotros enseñamos lo que sabemos. Reproducimos lo que somos. Lo que una persona hace es más poderoso que lo que dice. Ejemplificar el carácter, la integridad y la santidad. Inspirar confianza. Ser ético, confiable, responsable y leal. Dar el ejemplo. (1 Timoteo 4:12; 1 Corintios 11:1).
Educar	Marcar el ritmo al ser un aprendiz de por vida (2 Timoteo



Líderes en Crecimiento

	2:15). Fomentar un plan de acción personal para cada uno. Proveer oportunidades educativas para los subalternos y el personal. Un instituto fuerte produce estudiantes de alta calidad.
Establecer	Políticas, planes, principios y procedimientos para la organización. Crear las condiciones y cultura correcta para que los demás sean efectivos. Modificar, enmendar o revisar la estructura para mejorar el crecimiento y desarrollo.
Ejercer	...influencia para lograr las metas. Persuadir. Convencer. Implementar políticas y procedimiento sólo cuando sea absolutamente necesario. Explicar las políticas de una manera que lleve al consenso, sin necesidad de imponerlas.
Ejercitar	Implementar. Perfeccionar las fortalezas en lugar de concentrarse en las debilidades. Ejercer influencia.
Eficiente	Ser un solucionador de problemas y sobresalir en la resolución de conflictos.
Excelencia (Sobresalir)	Ser el mejor que pueda ser. Si vale la pena hacerlo, vale la pena hacerlo bien.
Compasión	Las personas necesitan saber que a mí me importan. Demostrar simpatía, compasión y un interés genuino a aquellos que están bajo su liderazgo. Max DePree dijo, "Los líderes no causan dolor, ellos comparten el dolor".
Energizar	Motivar e influenciar a otros para que ayuden a cumplir la visión. Poseer pasión y un alto nivel de energía (Eclesiastés 4:9-13). Esto captura y produce sinergia. No hay lugar para la pereza. Ser un hombre de acción. La emoción es contagiosa. Crear la atmósfera.
Extender	...y desarrollar a otros líderes. Ser un líder de líderes. Es imperativo para nuestras iglesias tener buenos líderes (Hechos 14:23).
Expandir/Ampliar	La prioridad de la iglesia es expandir a través del discipulado y evangelismo. Ser un campeón del crecimiento de la iglesia. Tener una amplia visión del mundo. Estar orientado hacia el crecimiento.
Contener	...los valores centrales de nuestra organización (verdad, crecimiento espiritual, evangelismo y relaciones).
Explicar	Comunicar. Identificar los papeles y proveer descripciones del trabajo. Explicar la función de cada posición o responsabilidad.
Explorar	...nuevos métodos sin comprometer los principios bíblicos y la doctrina. ¡Ser creativo!



Líderes en Crecimiento

Entusiasta	...por el cambio que hace mejorar a la organización. Ser un agente de cambio. Adquirir una firma de cambio: “su propia forma única de hacer que suceda un cambio” (Centro de Liderazgo del Instituto Tecnológico de Massachusetts, 1).
Evaluar	Identificar el progreso y los contratiempos. Hacer correcciones a mitad del camino, mejoras y realineaciones. Evaluar el desempeño del equipo con las actividades acordadas, las cuales fueron delineadas en el ministerio o en el plan de acción personal (Adair 2003, 4). Poseer la habilidad de tener las respuestas a las preguntas antes de que éstas sean hechas.

Modelos de Liderazgo de los Líderes en Crecimiento

Yo he estudiado cuidadosamente el amplio espectro de las teorías de liderazgo que se esfuerzan por obtener un control sobre la forma en que se pueden aplicar a mí en lo personal; y a mi contexto cultural, en segundo lugar. Usualmente, la mayoría del mundo es invisible en los libros de texto de liderazgo. Esto puede ser similar en su contexto. Los estudios demuestran que el noventa y ocho por ciento de las teorías de liderazgo se derivan de los Estados Unidos y han sido desarrolladas al estudiar a los líderes estadounidenses (Minnick 1990). Encontré sólo un ejemplo de una teoría de liderazgo que declaraba ser específicamente de mi contexto cultural. Se llama “*EPIC ADVISERS Leadership Model*” [Modelo de Liderazgo de ASESORES ÉPICOS] (Banhegyi y Banhegyi 2003, 18). Después de navegar a través de más de cien páginas, he notado que la teoría está adaptando meramente los conceptos de liderazgo y teorías de América del Norte. Generalmente, el liderazgo en la mayor parte del mundo se ve como autocrático (autoritativo) y se disfruta por prestigio, posición y poder. Otro problema es que la mayoría de teorías de liderazgo se derivan de un mundo de negocios secular, el cual frecuentemente está en desacuerdo con el pensamiento bíblico. Tristemente, el cristianismo ha incorporado esta filosofía secular a la iglesia.

¿Cómo puede una o dos teorías de liderazgo cubrirlo todo? ¿Hay alguna teoría de liderazgo universal? La respuesta viene cuando profundizamos más y buscamos principios. Los principios no cambian, ellos son transculturales y se aplican a todas las personas a lo largo de todos los tiempos. Al mirar a través de los anteojos de principios, la metáfora basada en el liderazgo de servicio (inseparable del liderazgo transformacional) encabeza las listas. Para los fundamentos en el liderazgo cristiano, qué mejor modelo puede encontrarse que el Señor Jesucristo, y la muestra representativa de patriarcas bíblicos y líderes que abarcan seis mil años de historia y sesenta y seis libros de la Biblia. Hay más de 1,300 referencias para “siervo, servir o servicio” solo en el Nuevo Testamento (Lee 2003, 85). El liderazgo de servicio no solo es una teoría, sino también se encuentra en los principios de la Palabra de Dios, y es aplicable para todos. ¡Es una forma de vida! El liderazgo mejora su efectividad cuando es consistente con los



Líderes en Crecimiento

estándares y las enseñanzas de la Palabra de Dios. Tal vez, ésta es una de las razones por la cual Pablo dijo, “No os conforméis a este siglo, sino transformaos por medio de la renovación de vuestro entendimiento, para que comprobéis cuál sea la buena voluntad de Dios...” (Romanos 12:1-2).

Robert Greenleaf es considerado como el padre de la teoría de liderazgo de servicio moderna. Él consideró al liderazgo como algo que *ayuda a las personas a crecer*; elevándolas a niveles de posibilidades más altos. El liderazgo de servicio no es nuevo. Originalmente fue enseñado y ejemplificado por Jesucristo hace más de dos mil años. Éste trasciende el tiempo y la cultura y debe ser el estándar de liderazgo de hoy día. Jesús vino en forma de siervo (Filipenses 2:7). Él dijo “Mas yo estoy entre vosotros como el que sirve.” (Lucas 22:27). Nosotros somos Sus siervos y lo complacemos cuando ayudamos a otros a alcanzar su máximo potencial. Somos llamados a “preparar al pueblo de Dios para la obra de servicio, para la edificación del cuerpo de Cristo” (Efesios 4:12).

Jesús enseñó a Santiago y Juan, los Hijos del Trueno, una lección importante, *el liderazgo es un acto de servicio*. Ellos llegaron a Él pidiendo, “Concédenos que en tu gloria nos sentemos el uno a tu derecha, y el otro a tu izquierda.” Jesús explicó que Su reino no era como los de este mundo que ejercen autoridad sobre otros, sino que el mayor es el siervo de todos. Ver Marcos 10:35-37; 41-45. Jesús dijo, “el Hijo del Hombre no vino para ser servido, sino para servir” (Mateo 20:28). Al final vamos a escuchar al Maestro decir, “Bien, buen siervo y fiel” (Mateo 25:21, RVR).

El cristianismo se trata de la transformación de las tinieblas a la luz; del pecador a un santo; de lo viejo a lo nuevo; de seguidores a líderes. El liderazgo transformacional busca transformar tanto a las personas como a la organización. Se empeña en ayudar a las personas a alcanzar su máximo potencial. Se parece al ministerio del cuerpo abogado por el Apóstol Pablo (1 Corintios 12). Hay una transferencia de liderazgo entre el líder y el seguidor (2 Timoteo 2:2). El liderazgo de Jesús fue transformacional. Él fundió a un grupo de seguidores distintos en un equipo de liderazgo. ¡Yo quiero ser un líder transformacional! Yo quiero ser la escalera que permite a las personas que yo sirvo escalar más y más alto. ¡El cielo es el límite!

Problemas Culturales en Los Líderes en Crecimiento

Los principios apropiados de liderazgo de la Palabra de Dios no son fáciles de implementar cuando éstos se oponen al punto de vista establecido por el mundo o al paradigma de la cultura. Probablemente, hoy en día el mundo aplaudiría a Santiago y Juan, pero Jesús los corrigió. Ellos pensaron erróneamente que el reino del Señor era igual que todos los demás. Jesús dijo, “Invalidando la palabra de Dios con vuestra tradición que habéis transmitido. Y muchas cosas hacéis

*El liderazgo
consiste en
ayudar a crecer a
las personas.*



Líderes en Crecimiento

semejantes a estas” (Marcos 7:13). Frecuentemente Él dijo, “Oísteis que fue dicho...Pero yo os digo...” (Mateo 5:21-22). La cultura se puede definir como la manera en que nosotros hacemos las cosas aquí. Alguien ha dicho que las palabras moribundas de la iglesia serán, “No lo hemos hecho de esa forma anteriormente”. La cultura no siempre está en armonía con la Palabra de Dios o los principios correctos. Esto requiere una reestructuración, cambio de paradigma, ajustar la visión del mundo y la creación de una nueva cultura de liderazgo. La tradición es valorada en África. Ésta se pasa de generación a generación. Afortunadamente, gran parte de la tradición es buena, y mucho se puede derivar de ella. Desafortunadamente, la caricatura de un típico líder está lejos de ser la de un siervo. Por lo general, el liderazgo africano es autoritario, paternalista y resistente al cambio (Blunt & Jones 1997, 6-23). Otro problema es que el liderazgo en la iglesia usualmente refleja e incorpora el diseño del sistema político.

Recientemente, los instructores de los institutos bíblicos de cinco naciones en vías de desarrollo describieron a los líderes como: (a) interesados en la posición; (b) por encima de la ley; (c) buscan el interés propio; (d) queriendo ser servidos en lugar de servir; (e) poseyendo un gran hombre, complejo de señorío; (f) pensando que el ejercicio de poder significa fortaleza; (g) creyendo que las tácticas de temor son sinónimo de sumisión y respeto; y teniendo (h) poca integridad o responsabilidad. Pero, hay esperanza. El mismo grupo de hombres describió lo que les gustaría ver en su liderazgo. Los africanos están buscando líderes que: (a) sean fieles; (b) posean integridad; (c) sean humildes; (d) sepan que el liderazgo implica servicio y sacrificio; (e) sean visionarios; (f) tengan propósitos y estén orientados en las metas; (g) se vean a sí mismos como servidores y no como oportunistas; (h) sean apasionados por el éxito; (i) sean responsables con Dios y con los demás; (j) sean considerados; (k) sean justos y firmes; (l) usen el poder adecuadamente; (m) deleguen; (n) cumplan los estándares y las leyes; (o) sean prudentes; (p) sean jugadores de equipo; (q) sean forjadores de consenso; (r) estén orientados a las personas; (s) perseveren; (t) sean buenos administradores de los recursos; (u) sean creativos; (v) guíen y preparen a otros; (w) sean un ejemplo a seguir; (x) sean libres del amor al dinero o a sí mismos; (y) sean agentes de cambio en una forma que lleven paz y progreso; (z) sean aprendices de por vida, especializándose en maximizar las fortalezas y minimizar las debilidades.

Inténtelo: Realice una encuesta o estudio en su contexto cultural/ministerial. Pregunte: ¿Qué cualidades (positivas/negativas) observa en los típicos líderes que están en su entorno? Luego, haga una segunda pregunta: ¿Qué cualidades le gustaría ver? Mientras que está en ello, piense en esto: ¿Qué cualidades puede ver en su propio liderazgo? ¿Qué le gustaría ver? El tiempo empleado para meditar en estas preguntas va a fertilizar el crecimiento del liderazgo.

Frecuentemente, hay una escasez de ejemplos de liderazgo de nuestro contexto cultural, y los pocos que hay típicamente son empleados en nuestras enseñanzas de liderazgo. Esto hace que parezca extraño a nuestros estudiantes. Nosotros necesitamos ejemplos brillantes de liderazgo. Los promotores del liderazgo necesitan identificar y destacar a nuestros propios líderes y no sólo hablar sobre los líderes exitosos de América del Norte. Aquí hay un ejemplo del lugar en donde actualmente estoy ministrando (encuentre un gran ejemplo o dos



Líderes en Crecimiento

de su contexto cultural:) Kofi Annan, el anterior Secretario General de las Naciones Unidas, es originario de Ghana. Él regresó a casa hace dos semanas. Las carteleras proyectan su fotografía y el logo de las Naciones Unidas, y éstas proclaman “¡Bienvenido a Casa. Ha hecho sentir orgulloso a Ghana!” Annan ha probado ser un siervo al pasar cuarenta años realizando diversas responsabilidades en las Naciones Unidas.

En 1997, Kofi Annan dirigió un discurso a los graduados del Instituto Tecnológico de Massachusetts [MIT, por sus siglas en inglés] y les habló sobre su propia experiencia como estudiante del MIT. En su primer trimestre, cuando él estaba caminando a lo largo del Río Charles reflexionó sobre cómo sobrevivir en medio de las personas que rinden más de lo esperado. La respuesta llegó a él, “Sigue a tu propia brújula interior...Escucha a tu propia intuición. Vivir es elegir. Pero para elegir bien debes saber quién eres y qué representas, a dónde quieres ir y por qué quieres ir allí” (Sales 1997). Kofi Annan buscó construir unas Naciones Unidas que consideraran al “cambio como un amigo, no un cambio para el bienestar propio, sino un cambio que nos permita hacer más al hacerlo mejor.” Él quería unas Naciones Unidas que estuvieran “más enfocadas, más flexibles y más sensibles a cambiar las necesidades globales” (Sales 1997).

El erudito de las Naciones Unidas concluyó:

“Lo que saqué del MIT...no solo fueron herramientas de análisis, sino también la confianza intelectual para ayudarme a localizar mis posiciones en las nuevas situaciones, ver cualquier reto como una oportunidad potencial para la renovación y el crecimiento, estar cómodo al buscar la ayuda de los colegas, pero sin temer, al final, de hacer las cosas a mi manera” (Sales, 1997).

Kofi Annan en su discurso pronunciado tras recibir el Premio Nobel de la Paz 2001 dijo, “Nos debemos enfocar, como nunca antes, en mejorar las condiciones de los hombres y mujeres individuales, quienes dan al estado o nación su riqueza y carácter” (Annan 2001) Que Dios nos dé más de esos líderes. ¡Y que Dios me ayude a desarrollarlos!

Tiempo para reflexionar: ¿Usted también experimenta una carencia de ejemplos de liderazgo en su cultura? ¿Puede pensar en un gran líder de su contexto? ¿Qué lo hace grandioso? ¿Puede pensar en una cita que él/ella haya dicho y que todavía se repita frecuentemente?

Al ver la retroalimentación de los instructores sobre sus expectativas de los líderes, me parece que se puede establecer un plan de estudios basándose en los puntos dados. Se pueden añadir notables ejemplos de liderazgo. Se deben resaltar los aspectos de la cultura que ejemplifican los conceptos del liderazgo particular. Se puede especificar la enseñanza basada en la Biblia en lugar del pensamiento secular humanístico. Los principios de liderazgo necesitan ser enfatizados y los valores

*Sigue tu brújula
interior.*



Líderes en Crecimiento

tienen que ser determinados. Se puede crear una nueva cultura de liderazgo. Esto requiere un desarrollo de liderazgo deliberado y sistemático. Por supuesto, esto se puede hacer para cada región o zona geográfica a pesar de las muchas similitudes en varias partes del mundo en vías de desarrollo. África se usó como un ejemplo aquí. Úselo como una base de comprensión comparable de desarrollo en su cultura.

Reflexionando sobre los Líderes en Crecimiento

Usted se puede preguntar, “Entonces, ¿en dónde comenzamos en el desarrollo de liderazgo? ¿Con quién empezamos?” Donald McGavran, un especialista en el crecimiento de la iglesia, creyó que los líderes eran cruciales para continuar el avivamiento y el crecimiento de la iglesia (Klaus 1997, 14). Aquí hay una adaptación de la tipología de liderazgo de McGavran:

TABLA 2

CLASES DE LÍDERES EN CRECIMIENTO

Tipo	Comentarios	Potencial para Influenciar
Clase Uno	Líderes que se enfocan hacia el interior del servicio de los cristianos existentes y la estructura de la iglesia local (usualmente en un escenario de un grupo pequeño).	Muy alto.
Clase Dos	Líderes en la iglesia local en el nivel de liderazgo (diáconos, ancianos o directores de departamentos).	Alto.
Clase Tres	Pastores de pequeñas congregaciones.	Alta influencia en la comunidad local.
Clase Cuatro	Líderes de grandes congregaciones o pastores que sirven en varias congregaciones.	La influencia es en su mayoría indirecta, pero alcanza más allá de aquellos con los que tiene contacto.
Clase Cinco	Líderes religiosos con papeles nacionales, regionales o internacionales. Además, esto puede incluir a los escritores y a los maestros de los institutos bíblicos.	La influencia alcanza más personas, pero es indirecta. Disminuye hacia los límites exteriores de su influencia. (Elliston 1992, 29-35).



Líderes en Crecimiento

El contacto cara a cara es lo mejor para tener una influencia máxima. No obstante, se pueden usar otros métodos de desarrollo de liderazgo: (a) capacite a líderes que pueden capacitar a otros; y (b) escriba libros y lecciones que pueden ser distribuidos a lo largo de la jerarquía de liderazgo. Para maximizar la efectividad, se debe enseñar el liderazgo a todos los tipos de líderes, partiendo de las bases. El desarrollo de liderazgo básico es crucial aquí debido a la oportunidad que los líderes de Clase Uno tienen para el impacto directo. No debe detenerse allí. Siembre la semilla y continúe regándola. Mantenga el desarrollo de liderazgo por toda la estructura. ¡Siembre líderes!

A continuación hay un ejemplo de lo que se puede hacer en el camino de la estructura de liderazgo y la capacitación:

TABLA 3

CAPACITACIÓN DE LIDERAZGO

Tipo	Tipo de Capacitación
Clase Uno	Permita a un líder local enseñar a un grupo pequeño de líderes. Luego, ellos pueden enseñar a otros dentro de su esfera de influencia.
Clase Dos	El pastor local ofrece una rutina periódica de sesiones de desarrollo de liderazgo con los líderes locales. La iglesia nacional puede realizar una escuela anual de diáconos, líderes locales o liderazgo secular, y los departamentos nacionales pueden llevar a cabo seminarios periódicos para los líderes locales que se están desarrollando. Emplee prácticas o capacitación en el trabajo.
Clase Tres	En el plan de estudios del instituto bíblico, se pueden ofrecer cursos sobre el liderazgo espiritual, relaciones humanas, trabajo en equipo. Los cursos de reciclaje del Pastor pueden resaltar los conceptos de liderazgo. Provea libros excelentes o recursos a los pastores. Resalte el desarrollo del liderazgo en los seminarios pastorales.
Clase Cuatro	Es similar al desarrollo de la Clase Tres, pero es más amplio.
Clase Cinco	Provea un retiro anual para la junta directiva nacional. El que nosotros realizamos lleva a líderes de tres naciones diferentes. Participe en los cursos de liderazgo de educación a distancia. Proporcione series de liderazgo regional para los altos dirigentes. Motive a los líderes para que enseñen a los demás. Realce el



	desarrollo de liderazgo en los programas de educación de la facultad. Ofrezca el énfasis de liderazgo en las conferencias sub-regionales. Patrocine a líderes para que asistan a los programas ofrecidos en la comunidad. Ellos pueden regresar para enseñar a sus colegas u ofrecer seminarios a los líderes de la Clase Tres.
--	---

El desafío de la iglesia actual a nivel mundial es desarrollar líderes que sean capaces, ungidos y estén hambrientos por el avivamiento y el crecimiento en la iglesia que Dios ha prometido para los últimos tiempos. John Maxwell frecuentemente dice, “¡Todo sube y cae por el liderazgo!” Los estudios y el desarrollo del liderazgo no solo son valiosos, sino también imperativos. Necesitamos liderazgo efectivo para asegurar el futuro de la iglesia. Jesús pasó tres años y medio desarrollando a un equipo de liderazgo capaz, con el fortalecimiento del Espíritu, para guiar a la iglesia. Nosotros somos llamados para continuar el proceso; cada generación prepara a la siguiente para lo que Dios tiene deparado.

Conclusión

Los líderes potenciales nacen. Los líderes efectivos se hacen. Sin oportunidad, el desarrollo intencional y la experiencia de usar todo el potencial nunca se logrará (Clinton 1997, 11). Yo soy un líder de líderes. Yo produzco líderes. “Un líder que produce seguidores limita su éxito a los que su influencia directa y personal toca...un líder que produce otros líderes multiplica su influencia y él y sus seguidores tienen un futuro” (Maxwell 1995, 197-198). Con la ayuda de Dios yo seré un modelo a seguir de un líder que ha sido desarrollado y que está desarrollando a otros. ¿Usted lo será?



LISTADO DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS DEL CAPÍTULO

- Adair, John, 2003. What Leaders Read: Effective Leadership. *National College of School Leadership*, .pdf, / (Recuperado el 19 de enero, 2007).
- , 2003. What Leaders Read: Effective Leadership. *National College of School Leadership*, .pdf, / (Recuperado el 19 de enero, 2007).
- , 2003. What Leaders Read: Effective Leadership. *National College of School Leadership*, .pdf, / (Recuperado el 19 de enero, 2007).
- Banhegyi, Steve and Eugenie Banhegyi. 2003. *The Spirit of African Leadership*. Johannesburg: CIDA Project. pdf, Africanet/ (Recuperado el 17 de enero, 2007).
- Blunt, P. & Jones, M. 1997. Exploring the limits of western leadership theory in East Asia and Africa. *Personnel Reviews*,
- Browning, Peter. 2002. Are Leaders made or born--or both?. *Charlotte Business Journal*, 30 de septiembre de 2002.
- <http://www.bizjournals.com/charlotte/stories/2002/09/30/editorial3.html?t=printable/> (Recuperado el 19 de enero, 2007).
- Clinton, Robert J. 1997. *How to Look at Leadership as contained in Foundations for Christian Leadership: Supplementary Reading*. Ed. ICI University Staff. Springfield, Missouri: Global University.
- The Editors of CIO Insight. 2003. Leadership 2003: Are Successful Leaders Born or Made?. *Cio Insight*, 1 de octubre de 2003. http://www.cioinsight.com/print_artilce2/0,1217,a=108886,00.asp/ (Recuperado el 19 de enero, 2007).
- The Editors of Saturday Independent, Power and Purpose of Leadership, .pdf, www.independentonline.com/pdf.php?a=17528/ (Recuperado el 10 de enero, 2007).
- Elliston, Edgar J. 1992. *Home Grown Leaders*. Pasadena, California: William Carey Library.
- Klaus, Byron D. 1997. *Foundations for Christian Leadership*. Springfield: Global University.
- Krech, D. Function and Leadership. *Changing Minds*. http://changingminds.org/disciplines/leadership/actions/leader_function.htm. (Recuperado el 19 de enero, 2007)
- Lee, Harris W. 2003. *Effective Church Leadership*. Silver Springs, Maryland: Pacific Press Publishing Association.



Líderes en Crecimiento

Leithwood, Kenneth and Carolyn Riehl. 2003. *What We Know About Successful School Leadership*. Ed. . Philadelphia, PA: Laboratory for Student Success. .pdf, <http://www.cepa.gse.rutgers.edu/whatweknow.pdf>. (Recuperado el 19 de enero, 2007).

Maxwell, John C. 1995. *Developing the Leaders Around You*. Nashville, Tennessee: Thomas Nelson Publishers.

Minnick, E. K. 1990. *Transforming Knowledge*. Philadelphia: Temple University Press.

Chapter 14. In *Supervisory Leadership and the Introduction of Change*. :. .pdf, www.swlearnin.com/management/loenard/leonard_9e/Text_14-1.pdf. (Recuperado el 19 de enero, 2007).

MIT Leadership Center. Leadership in an Age of Uncertainty. *MIT Leadership Center - Research Brief*, <http://sloanleadership.mit.edu/> (Recuperado el 19 de enero, 2007).



MOLDEANDO EL LIDERAZGO CRISTIANO

¿Cómo sería la iglesia sin liderazgo? El caos, la confusión, la competencia, el conflicto y la catástrofe reinarían. Las personas se “desenfrenan” (Proverbios 29:18, NTV). Todos harían lo que es correcto o incorrecto según lo que les parezca (Jueces 17:6). Todo perecería; las personas, la iglesia y el planeta. Pero, una iglesia con líderes llamados por Dios que emplea imágenes bíblicas y personifican valores dirigidos por el espíritu será vibrante y productiva.

Imágenes Bíblicas de los Líderes en Crecimiento

Alrededor de treinta y cinco imágenes o metáforas distintas, utilizadas en los evangelios, describen a líderes prometedores. (Elliston 1992, 55). Yo me refiero a tres imágenes bíblicas interrelacionadas e inseparables del liderazgo cristiano: el siervo; el administrador y el pastor. Cada una mantiene algo de confianza en la otra y es alguien en quien el dueño y los seguidores pueden poner su confianza.

Administrador

“Todos deben considerarnos servidores de Cristo y administradores de los misterios de Dios. Ahora bien, de los administradores se espera que demuestren ser dignos de confianza.” (1 Corintios 4:1-2, RVC). Aquí se menciona conjuntamente al servidor y al administrador. Sobre todo, es imperativo que un administrador sea digno de confianza. Nosotros pasamos la verdad de una generación a otra como un depósito precioso (2 Timoteo 2:2) Mark Anderson (2007), el recién nombrado presidente de la Red Global de Pastores declaró, “Somos administradores de algo más grande que nosotros, la Gran Comisión.” Esto llama a hacer lo que Dios quiere, cuando Él quiere y en la forma que Él quiere (1-2). Como administradores somos cuidadosos en la forma en que utilizamos los recursos que Dios provee: Su Palabra; Su Espíritu; y Su gente. Ford (1991) declara que los términos modernos para administradores son banqueros de inversión o agentes de desarrollo. Estamos invirtiendo y desarrollando a la siguiente generación de líderes emergentes.

Históricamente, el administrador era un medio para proteger un reino mientras que los que estaban legítimamente a cargo estaban ausentes o, más comúnmente, para gobernar para el bienestar de un

*Somos
administradores
de la Gran
Comisión.*



rey que era menor de edad. El rey que es menor de edad para nosotros es la siguiente generación. Elegimos el servicio por encima del interés propio más poderosamente cuando construimos la capacidad de la siguiente generación para que se gobierne a sí misma.” (Bloque 1993, Prefacio, xx)

Covey (1990) reitera, “Las personas con grandeza primaria tienen un sentido de administración sobre todo en la vida” (64). Esto incluye cada una de las áreas listadas en la Tabla 1:

TABLA 1

BASES DEL ADMINISTRADOR

Tiempo	Salmos 90:10-11
Talento	Marcos 4:24-25
Tesoro	Lucas 12:33-34
Templo	Romanos 12:1; 1 Corintios 6:19-20
Testimonio	1 Corintios 1:5-6
Lengua	Salmos 34:13; 39:1; Santiago 3.

Muchos de nosotros tenemos pocos o limitados recursos. Es imperativo que los líderes ejerzan una administración cuidadosa de lo que ellos tienen. Espiritualmente, los líderes son administradores o custodios de los propósitos secretos de Dios (1 Corintios 4:2) y de la multiforme gracia y dones de Dios (1 Pedro 4:10). Deseamos hombres que sean honestos, fieles, dignos de confianza, confiables y posean integridad. Éstos son difíciles de obtener en cualquier cultura. Osei-Mensah declaró:

Con frecuencia sueño que el Señor va a criticar a muchos de nosotros en la iglesia...porque pensamos que sólo tenemos un talento. No hemos recibido esto, y no hemos recibido aquello. Y el Señor nos dice, ‘¿Qué hay de los dones que te he dado?’ No hemos hecho nada con ellos porque parecen muy pocos. Ciertamente, la crítica del Señor en los evangelios es muy fuerte y Él les quita lo que tienen porque, Él dice, solo a la persona que ha sido hallada fiel con lo poco que se le ha dado se le delegará más. (Osei-Mensah 1990, 41)



Pastor

Asimismo, la imagen bíblica de un pastor es significativa. La Palabra de Dios tiene mucho que decir sobre éste tema con más de 700 referencias del pastor, rebaño o de las distintas palabras empleadas para oveja. Cerca del veinte por ciento de éstas son metafóricas representando al líder como un pastor y a los seguidores como ovejas. Dios buscó a un varón conforme a Su corazón (1 Samuel 13:14). Él encontró en un niño que era pastor, a un líder en desarrollo, el cual se llamaba David. Él se convirtió en el pastor-rey. “Y levantaré sobre ellas a un pastor, y él las apacentará; a mi siervo David, él las apacentará, y él les será por pastor.” (Ezequiel 34:23-24). Note que las palabras pastor y siervo están entrelazadas. David guió al pueblo de Dios en la misma forma amorosa, confiable, cuidadosa y hábil como cuando cuidaba a las ovejas de su padre.

Eligió a David su siervo, y lo tomó de las majadas de las ovejas; De tras las paridas lo trajo, para que apacentase a...su pueblo, y a...su heredad. Y los apacentó conforme a la integridad de su corazón, los pastoreó con la pericia de sus manos. (Salmos 78:70-72, VRV)

Dios se refirió a Sí mismo como Pastor (Salmos 23:1; Isaías 40:11). Se describe a Jesús como el Príncipe de los pastores (1 Pedro 5:4) y Él testifica, “Yo soy el buen pastor” (Juan 10:11, 14). “Y os daré pastores según mi corazón, que os apacienten con ciencia y con inteligencia.” (Jeremías 3:15). La versión Reina Valera 1960 declara que Dios dará “pastores” quienes “apacentarán” al pueblo de Dios. Pablo aconsejó, “Por tanto, mirad por vosotros, y por todo el rebaño...obispos, para apacentar la iglesia del Señor...yo sé que después de mi partida entrarán en medio de vosotros lobos rapaces, que no perdonarán al rebaño.” (Hechos 20:28-29).

El pastor debe: (a) cuidar el rebaño; (b) fortalecer la debilidad; (c) sanar al enfermo; (d) rescatar al perdido; (g) nutrirlos para asegurar su crecimiento; (h) protegerlos de los animales salvajes; (i) quedarse con el rebaño; (j) poner en riesgo su vida por las ovejas; y (k) proveer un sonido claro y certero para que las ovejas puedan discernir su voz.

El asalariado: (a) no es el dueño de las ovejas o no tiene una inversión personal en ellas; (b) ve venir al lobo y huye (Juan 10:12); no le importa el bienestar del rebaño; (d) se alimenta a sí mismo en lugar de alimentar a las ovejas (Ezequiel 34:2); (e) busca lo suyo propio (Filipenses 2:20-21); es indiferente y avaro (Jeremías 6:13); (g) hace el trabajo por dinero; (h) está ansioso por el interés propio y no por el auto-sacrificio; (i) no conoce a las ovejas o sus necesidades; y (j) cuando llegan los problemas, él se ha ido. Básicamente, el pastor es llamado para servir o apacentar el rebaño; el asalariado es motivado por comodidad,

*“Apacienta a
mis ovejas”*



honor y fama. Pastorear implica guiar y cuidar; no señorear o atesorar (1 Pedro 5:3).

El Apóstol Pedro comprendió bien el papel de un pastor. Esto moldeó y dirigió su ministerio. El Señor le dijo tres veces, en una conversación, “Apacienta mis ovejas” (Juan 21:15-17). Más tarde Pedro instruyó:

Apacentad (nutrir, proteger, guiar y limpiar) la grey de Dios que [está entre vosotros], cuidando de ella, no por fuerza, sino voluntariamente; no por ganancia deshonestas [perteneciente al oficio], sino con ánimo pronto; no como teniendo señorío [como un arrogante dictador u opresor de personas] sobre los que están a vuestro cuidado, sino siendo ejemplos (patrones y modelos de la vida cristiana) de la grey (la congregación). Y cuando aparezca el Príncipe de los pastores, vosotros recibiréis la corona incorruptible de gloria...Revestíos (usar un delantal) de humildad; porque: Dios resiste a los soberbios, Y da gracia a los humildes. (1 Pedro 5:2-5, VRV 1960)

Siervo

Recientemente, en mi lectura bíblica, en los devocionales personales, capté el énfasis que Dios pone sobre Sus líderes y siervos. Josué era el nuevo líder en la escena. Él era el sucesor de Moisés. El Libro de Josué empieza con, “Aconteció después de la muerte de Moisés siervo de Jehová” (Josué 1:1, VRV 1960). En el discurso de nombramiento de Dios a Josué, Él se refiere dos veces a “Moisés, mi siervo” (Josué 1:2, 7), repintando la pintura de lo que Él ve como el papel de un líder piadoso. Josué lo comprendió. En su discurso inaugural él menciona, “Moisés, siervo de Jehová” (Josué 1:13) y “Moisés siervo de Jehová” (Josué 1:15). De hecho se declara trece veces en el libro de Josué “Moisés el siervo de Jehová” y éste concluye con “Josué...el siervo de Jehová” (Josué 24:29). Esta pequeña muestra de las miles de referencias para siervo, servicio o servir introduce el corazón del liderazgo cristiano. “Los líderes de la iglesia son servidores de personas. Nosotros servimos al guiar, y guiamos al servir” (Lee 2003, 91). No es un estilo de liderazgo, sino una motivación, actitud y estilo de vida. Esto expone el impulso detrás de las acciones, deja a un lado las ganancias personales, hace que nosotros hagamos sacrificios, y pone las necesidades de los demás antes que las nuestras. Un siervo-líder puede ser cualquier tipo de liderazgo. Además, puede ser dominante, dinámico, dramático y directo. Ser un siervo no significa que se es débil, desanimado, inútil, enclenque (tomado de la asociación llamada *The Teal Trust*, la cual motiva a los líderes cristianos a desarrollar su liderazgo). No se trata de poder y posición. Sin embargo, el corazón de un siervo posiblemente podría ser evidente en un líder que tiene ambas cosas. Nelson (1996) reportó que el liderazgo de servicio “se trata de un grupo de personas sometidas mutuamente con el propósito de lograr algo que no lo hubieran podido hacer solos.” (1). Yo aprecio el equipo que el Señor me ha provisto. Servimos juntos para completarnos unos a otros, en lugar de competir unos con otros.

Los líderes de servicio capacitan a otros para alcanzar su máximo potencial. La grandeza se mide en cómo nos entregamos para que otros puedan crecer. Alguien dijo que el liderazgo no sólo se trata de hacer el trabajo; se trata de hacer crecer a las personas y hacer el trabajo.



Líderes en Crecimiento

Jim Kennedy (1991) una vez dijo, “Capacita a un hombre y él se convertirá sólo en lo que tú eres. Sirve y desarrolla a un hombre que acoge la visión y está dedicado a Dios y el cielo es el límite” (199). Esa cita es perfecta para el contexto ministerial. Mi tarea en el campo de la educación cristiana es desarrollar líderes para la iglesia a nivel mundial. El servicio es la clave.

Debería haber un retorno al concepto original definido por Dios de liderazgo. Jesús declaró audaz y enfáticamente, “Mas no así vosotros, sino sea el mayor entre vosotros...y el que dirige, como el que sirve...Yo estoy entre vosotros como el que sirve.” (Lucas 22:25-27) Esto debe prevalecer en los corazones y mentes de los líderes cristianos:

Haya, pues, en vosotros este sentir que hubo también en Cristo Jesús, el cual, siendo en forma de Dios, no estimó el ser igual a Dios como cosa a que aferrarse, sino que se despojó a sí mismo, tomando forma de siervo, hecho semejante a los hombres; (Filipenses 2:5-7)

Porque ejemplo os he dado, para que como yo os he hecho, vosotros también hagáis. De cierto, de cierto os digo: El siervo no es mayor que su señor, ni el enviado es mayor que el que le envió. Si sabéis estas cosas, bienaventurados seréis si las hicieris. (Juan 13:15- 17)

La bendición está en el hacer; no sencillamente en saber. Jesús representó a un siervo y llamó a los demás para que hicieran lo mismo. Él puso el ejemplo. Él demostró a través de la palabra y acciones que Su vida se trataba sobre el auto-sacrificio y no el autoservicio.

Estos colegas cercanos de Jesús demostraron su clara deferencia al replicar a los líderes de su tiempo...Ellos despreciaron a los líderes del gobierno y religiosos, pero debido a que ellos no tuvieron otros ejemplos de liderazgo, ellos querían apasionadamente tener la oportunidad de estar a cargo. (Klaus 2007, 3)

"Sabéis que los gobernantes de las naciones se enseñorean de ellas, y los que son grandes ejercen sobre ellas potestad. Mas entre vosotros no será así, sino que el que quiera hacerse grande entre vosotros será vuestro servidor” (Mateo 20:25-26). Las palabras de Jesús hacia ellos fueron extrañas y los dejaron sorprendidos. El mundo trata de apretar a la iglesia en su molde, y frecuentemente nosotros somos culpables por complacerlo. El liderazgo del reino llama a la separación del pensamiento secular.

Actualmente, estoy viviendo en una sociedad orientada al servicio. Lo tengo que admitir. Me gusta; siempre y cuando yo esté en el lado para recibir. Los servidores florecen. Ellos sirven, pero rara vez hacia abajo. El pobre sirve al rico. El joven sirve al anciano. La mentalidad de un gran hombre prevalece: el hombre con una posición baja sirve a aquellos con posiciones

*La grandeza se
mide por el
servicio.*



Líderes en Crecimiento

altas. Muchos luchan por el prestigio, poder y posición. El mal uso del poder abunda. Lamentablemente, cuando alguien que está en el poder pierde su posición usualmente deja la organización. Eso es la cultura. No obstante, el cristianismo confronta a la cultura y demuestra una mejor forma. Osei-Mensah dijo, “No podemos justificar esto al decir que es...la cultura...Las Escrituras...son la autoridad en la iglesia...no la cultura. Las Escrituras deben juzgar a nuestra cultura, y las cosas que sean incompatibles se deben ir, sin importar cuán antiguas sean, sin importar qué tan culturalmente auténticas sean” (55). Algunas veces somos llamados para retraernos o a ir en contra de la cultura, en vez de reflejarla. Jesús lo puso claro, “¡Mas entre vosotros no será así!”

La población cristiana y los convertidos se han cambiado a la mayoría del mundo. Es lógico esperar que la fuerza de trabajo también provenga de allí. El setenta por ciento de todos los creyentes viven en África, Asia y Latino América. Esto es sorprendente ya que hace cien años el noventa y cinco por ciento de cristianos vivían en la parte Oeste. El veinticinco por ciento de África eran cristianos en 1950. En el 2001, el cuarenta y ocho por ciento eran cristianos y esto incrementó al sesenta por ciento si observa únicamente a África subsahariana.

Ten cuidado con lo que deseas (o por lo que oras): lo puedes obtener. Por algunos siglos los cristianos europeos y americanos oraron fervientemente por la conversión del resto del mundo, especialmente en África y en Asia, y muchos dedicaron sus vidas a lograr este objetivo. Y ellos tuvieron éxito en un grado sorprendente. Solo durante el siglo veinte, alrededor del 40 por ciento de la población de África se convirtió del animismo o religión primitiva a alguna variedad del cristianismo. En unas pocas décadas, el continente africano podría ser, en términos numéricos, el centro del mundo cristiano. Asimismo, el crecimiento en África ha sido impresionante, a la vez que nuevas formas entusiastas de cristianismo han florecido en Latino América. (Jenkins 2007, 18)

¿Qué significa esto? Se nos ha dado una confianza. Somos llamados para tomar una parte creciente e integral en servicio a la iglesia global. Hace casi treinta años, “Yo me convertí en un siervo de este evangelio” (Efesios 3:7). Me fue encomendado (1 Tesalonicenses 2:4). Debo pasar esta fe a la siguiente generación (2 Timoteo 2:2). Él me confió con el rebaño (Hechos 20:28; 1 Pedro 5:3). Yo soy un administrador de la Gran Comisión (Mateo 28:19; 1 Corintios 4:1-2). Cada líder comparte estas responsabilidades. El papel del siervo o del administrador está disponible para todos los que son llamados cristianos. La función del pastor está reservada para aquellos que Dios llama al ministerio.

El Llamado de los Líderes en Crecimiento

Clinton (1992) definió al líder cristiano como “una persona con capacidad y responsabilidad dada por Dios para influenciar a un grupo específico de personas de Dios hacia los propósitos de Dios para el grupo” (7). Dios llama a los líderes cristianos. El desobediente de Saúl fue advertido, “Jehová se ha buscado un varón conforme a su corazón, al cual Jehová ha designado para que sea príncipe sobre su pueblo” (1 Samuel 13:14). Los líderes cristianos son nombrados por Dios (Hechos 9:15-17; 22:21). “El Espíritu Santo os ha puesto por obispos”



Líderes en Crecimiento

(Hechos 20:28). Sanders (1994) reportó, “Los líderes espirituales no son elegidos, nombrados o creados por...las asambleas de la iglesia. Sólo Dios los hace. Uno no se convierte en un líder espiritual por cumplir meramente un oficio...o decidiendo hacer este trabajo. Una persona debe calificar...” (19). Esto se aplica a cualquier contexto cultural. Nosotros no nos guiamos en base a la posición, sino al llamado, visión y directrices de Dios. “Y nadie toma para sí esta honra, sino el que es llamado por Dios” (Hebreos 5:4). “Los líderes no nacen ni se hacen. Los líderes son llamados. Ellos son llamados a existir por las circunstancias” (Sweet 2004, 12). Mardoqueo le dijo a Ester, “¿Y quién sabe si para esta hora has llegado al reino?” (Ester 4:14)

Dios selecciona personalmente a Sus líderes: “Hubo un hombre enviado de Dios, el cual se llamaba...” (Juan 1:6). Él llama a personas específicas para propósitos específicos. Jesús llamó a los doce líderes de la Iglesia Primitiva por nombre (Marcos 3:13-19). “Después subió al monte, y llamó a sí a los que él quiso; y vinieron a él.” (Marcos 3:13). Dios llama. El líder cristiano es un voluntario (1 Timoteo 3:1). Isaías experimentó esto de antemano: “Después oí la voz del Señor, que decía: ¿A quién enviaré, y quién irá por nosotros? Entonces respondí yo: Heme aquí, envíame a mí.” (Isaías 6:8). Desafortunadamente, no todos los que reciben el llamado lo aceptan. La Tabla 2 demuestra las bases de lo que Dios hace (por y para) los que Él llama:

Los líderes son llamados.

TABLA 2

BASES DEL LLAMADO DE DIOS

Dios <i>establece</i> a los que Él llama.	“Mas él conoce mi camino; Me probará, y saldré como oro.”(Job 23:10). El llamado se desarrolla a través de las experiencias de la vida. Su llamado superará la prueba del escrutinio de liderazgo. Sus dones le darán lugar (Proverbios 18:16).
Dios <i>equipa</i> a los que Él llama.	“Mira, yo he llamado...y lo he llenado del Espíritu de Dios, en sabiduría y en inteligencia, en ciencia...” (Éxodo 31:2-3). Vea también Efesios 4:11-12. Dios respalda a aquellos que Él llama con Su poder y autoridad. Él provee todo lo que se necesita para cumplir Su propósito. Nosotros usamos esta autoridad para construir o edificar a otros, ayudándolos a alcanzar su estado óptimo. “Pareciera que



Líderes en Crecimiento

	estoy jactándome demasiado de la autoridad que nos dio el Señor, pero nuestra autoridad los edifica a ustedes, no los destruye.”(2 Corintios 10:8, NTV).
Dios <i>capacita</i> a los que Él llama.	“¿Has recibido el don de ayudar a otros? Ayúdalos con toda la fuerza y la energía que Dios te da.” (1 Pedro 4:11, NTV). En nuestro contexto cultural estamos limitados en nuestros recursos. Dios está ilimitado y Él suple nuestras necesidades (Filipenses 4:19). Él excede a nuestra educación o sabiduría limitada.
Dios <i>faculta</i> a los que Él llama.	“Ellos, entonces, enviados por el Espíritu Santo” (Hechos 13:4, RVR 1960). “‘No con ejército, ni con fuerza, sino con mi Espíritu,’ ha dicho Jehová de los ejércitos.” (Zacarías 4:6). “Y a Aquel que es poderoso para hacer todas las cosas mucho más abundantemente de lo que pedimos o entendemos, según el poder que actúa en nosotros” (Efesios 3:20-21).
Dios <i>expande</i> a los que Él llama.	“Y su señor le dijo: '¡Bien, buen siervo y fiel!; sobre poco has sido fiel, sobre mucho te pondré; ¡entra en el gozo de tu señor! '" (Mateo 25:21).
Dios <i>eleva</i> a los que Él llama.	“Porque ni de oriente ni de occidente, Ni del desierto viene el enaltecimiento. Mas Dios es el juez; A éste humilla, y a aquél enaltece.” (Salmos 75:5-8, RVR 1960). Nosotros no somos elevados para ser servidos, sino para que podamos, con humildad, agacharnos, recoger la toalla y servir.
Dios <i>extrae</i> a los que Él llama.	“Ministrando éstos al Señor, y ayunando, dijo el Espíritu Santo: ‘Apartadme a Bernabé y a Saulo para la obra a que los he llamado.’” (Hechos 13:1-3). Los líderes son tanto llamados como pregonados.



Líderes en Crecimiento

Un llamado de Dios implica un propósito o visión específica. Pablo dijo, “Para esto yo fui constituido” (1 Timoteo 2:7). “Para esto he aparecido a ti, para ponerte por ministro” (Hechos 26:16). La visión es un subproducto esperado de un llamado y Pablo pudo decir, “Por eso, rey Agripa, no desobedecí esa visión celestial” (Hechos 26:19, RVC). Por ahora, “proseguimos a la meta, al premio del supremo llamamiento de Dios en Cristo Jesús.” (Filipenses 3:14, RVR 1960). Halstead dijo, “Ser llamado por Dios es una demanda para guiar (4). ¡No hay escape!

Valores Centrales de los Líderes en Crecimiento

Nuestros valores (centrales): (a) describen lo que más importa y cómo llevamos nuestras vidas y responsabilidades; (b) crean la cultura de la organización y de la iglesia (John Truscott); (c) moldean lo que somos y quienes somos; (d) suministran los caminos compartidos en los que los líderes ejercen su poder y los seguidores responden (Elliston, 43); (e) presentan lineamientos y restricciones para tomar decisiones sobre cada punto a tiempo(44); (f) indican las creencias fundamentales que determinan cómo nos comportamos; (g) ofrecen puntos de referencia o anclas para edificar nuestras vidas; (h) ayudan a determinan lo que es importante; (i) exponen el ADN de la organización, la sangre de nuestra vida; (j) asisten para tomar decisiones; (k) indican lo que no es negociable; (l) anclan todo lo que es central para la vida, misión y visión; (m) están enraizados en los principios, así que no cambian basados en las circunstancias, cultura o tiempo; (n) forman la fundación o corazón en el cual nos conducimos (o) delimitan la definición inmutable de lo que somos y representamos; (p) declaran por lo que estamos dispuestos a vivir o morir; (q) sirven como una plataforma de cómo guiaré a otros; esto se demostrará en los ideales o valores que yo abrazo; (r) definen nuestra razón de existir; (s) energizan los motivos que dirigen nuestras acciones (Seidel 2003); (t) internalizan los principios y prácticas vitales para el éxito; (u) ofrecen una lupa a través de la cual alcanzamos nuestras metas; (v) nos aconsejan sobre lo que tenemos que ser, cada día, en cada acción; (w) construyen el fundamento en el cual todo lo demás está puesto (Hesselbein y Shinseki 2004, 26-29); (x) edifican una cultura tan fuerte que aquellos que no encajan son expulsados como un virus (Collins y Porras 1997, 71); (y) se mantienen constantes independientemente de los cambios internos o externos; y (z) el último pero no el menos importante: son basados en las Escrituras. La prueba de cada valor: “¿Es bíblico?” Los valores están profundamente arraigados, son inflexibles, inmutables, creídos auténticamente, profundos en los huesos, resisten las tendencias y principios eternos.

La Tabla 3 indica los valores personales y hábitos que represento. Ellos se mantienen constantes cuando se consideran los hábitos y valores personales que son bíblicamente propugnados para los líderes en crecimiento. Además, son apropiados para cualquier institución de desarrollo cristiano, ya sea una iglesia, instituto bíblico o ministerio de organizaciones cristianas.

*Los valores
moldean lo que
somos y quienes
somos.*



TABLA 3

VALORES ESENCIALES DE LA ORGANIZACIÓN Y PERSONALES

Yo valoro la <i>verdad</i> .	Esto incluye: (a) corrección doctrinal; (b) decir la verdad; (c) estar dispuesto a tomar la postura de lo que es correcto; (d) poseer integridad; (e) ser sincero; (f) carácter irreprochable; y (g) responsabilidad financiera.
Yo valoro el <i>crecimiento espiritual</i> .	Esto consiste de: (a) establecer un estándar de excelencia; (b) involucramiento en un aprendizaje de por vida y mejora continua; (c) poseer un corazón de servidor; (d) proveer administración en cada aspecto de la vida; (e) ser fiel, confiable, responsable; (f) comprometerse; (g) ser obediente a la Palabra de Dios, los mandamientos y los principios; (h) responsabilidad; (i) utilizar la sabiduría espiritual; y (j) estar dispuesto a sacrificarse por el bienestar de los demás y el reino de Dios.
Yo valoro la <i>visión</i> .	Esto conlleva: (a) Una visión, propósito y misión dirigidos por Dios; (b) estar involucrado en el evangelismo, la prioridad de la iglesia; y (c) equipar a la siguiente generación de líderes.
Yo valoro las <i>relaciones</i> .	Esto incluye relaciones con: (a) Dios; (b) el cónyuge; (c) la familia; (d) la nutrición de otros; y (e) la sociedad. Involucra: (a) unidad; (b) amor; (c) compañerismo/sentido de colectividad; (d) preocuparse por los demás; (e) humildad; (f) la habilidad de trabajar con un equipo; (g) comunicaciones adecuadas; (h) respeto; (i) franqueza; (j) compasión; (k) pureza moral y (l) contener la ética apropiada.

Tengo que reconocer que no veo a todos estos valores usualmente expuestos en mi contexto cultural. Hay una sequía de compromiso a la integridad, honestidad, responsabilidad y fidelidad. No es tiempo para declarar derrota, sino para actuar. “Recientemente, un científico social expresó...la calidad de toda una cultura puede cambiarse si sólo el dos por ciento de la población tiene una nueva visión de lo que se tiene que hacer y comienza a hacerlo” (London, Wiseman, 2005, 107). Nuestros valores no sólo definen a la cultura (de la organización), sino que la crea. Recuerde lo que dije anteriormente; la cultura en términos simples es la forma en la que hacemos las cosas aquí. Ésta incluye valores compartidos por los antiguos miembros; y es enseñada a los nuevos. Platón dijo que una sociedad cultiva cualquier cosa que es honrada allí.



Líderes en Crecimiento

Nosotros pasamos los valores a los nuevos y los reafirmamos a los mayores. Posteriormente, vamos a volver a tratar este tema significativo concerniente a los valores centrales.

Conclusión

El grafiti en el muro de Berlín declaraba, “Cuando cambias puntos de vista, puedes cambiar al mundo.” Al seguir las imágenes bíblicas de liderazgo, obedecer el llamado de Dios y crear valores se crea la cultura. Si se manejan adecuada y consistentemente ellos pueden impactar y cambiar las culturas en las cuales trabajamos. Uno nunca debe confesar, “¡Nunca podremos ser capaces de cambiar esta cultura!” Eso no es válido para un pastor cuyo bisabuelo fue un caníbal, cazador de cabezas o adorador de ídolos. Por tanto, es tiempo de tomar la declaración de valor del muro para llevarla al camino de la vida. Recoja el cayado del pastor, tome la toalla del siervo y póngase la ropa de trabajo del administrador. Hay valores para ser servidos a los seguidores hambrientos y una cultura por construir.



LISTADO DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS DEL CAPÍTULO

- Anderson, Mark. 2007. Running the Race. *Global Pastors Network*, 23 de febrero de 2007. <http://globalpastorsnetwork.org/> (recuperado el 23 de febrero de 2007).
- Block, Peter. 1993. *Stewardship*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Clinton, Robert J. 1992. *Leadership Series*. Altadena: Barnabas Publishers.
- Collins, Jim y Jerry I. Porras. 1997. *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies*. New York: HarperCollins Publishers.
- Covey, Stephen R. 1990. *Principle-Centered Leadership*. New York: Free Press.
- Elliston, Edgar J. 1992. *Home Grown Leaders*. Pasadena: William Carey Library.
- , 1992. *Home Grown Leaders*. Pasadena: William Carey Library.
- Ford, Leighton. 1991. *Transforming Leadership*. Downers Grove: InterVarsity Press.
- Halstead, Kent. *Servant Leadership for Congregations: Chapter Six*. :. Versión en línea del documento <http://www.servantleadershipbook.org/> (recuperado el 27 de marzo de 2007).
- Hesselbein, Frances y General Eric K. Shinseki. 2004. *Be-Know-Do: Leadership the Army Way (Adaptado del Manual Oficial de la Armada)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Jenkins, Philip. 2007. Christian Vision Project: Companions of Life. *Christianitytoday.com*, Marzo/Abril 2007, Volumen 13, No. 2, 2007. <http://www.christianitytoday.com/bc/2007/002/9.18.html>. (recuperado el 23 de marzo de 2007).
- Jim Kennedy. : Citado en Leighton Ford. *Transforming Leadership*. Downer's Grove: InterVarsity Press, 199, 1991.
- Klaus, Byron. 2007. The Prez on Presidents. *Assemblies of God Theological Seminary: Prez Release* Febrero (February): Monthly Commentary, <http://www.agts.ed//> (recuperado el 27 febrero de 2007).
- Lee, Harris W. 2003. *Effective Church Leadership*. Silver Spring, Maryland: General Conference of Seventh-day Adventists.
- London, H. B., Jr.; Neil B. Wiseman. 2005. *The Shepherd's Covenant for Pastors*. Ventura, California: Regal Books from Gospel Light.
- Nelson, Alan E. 1996. *Leading Your Ministry (Versión en línea)*. : Abingdon Press. (recuperado el 23 de febrero de 2007).



Líderes en Crecimiento

Osei-Mensah, Gottfried. 1990. *Wanted: Servant Leaders*. Achimota, Accra, Ghana: Africa Christian Press.

Sanders, Oswald J. 1994. *Spiritual Leadership: Updated Edition*. Chicago: Moody Press.

Seidel, Andrew. 2003. *Charting a Bold Course*. Chicago: Moody Publishers.

Sweet, Leonard. 2004. *Summoned to Lead*. Grand Rapids, Michigan: Zondervan.

The Teal Trust. Servant Leadership. <http://www.teal.org.uk/dl/servant.htm>. (recuperado el 16 febrero de 2007).



MADUREZ ESPIRITUAL DE LOS LÍDERES EN CRECIMIENTO

Soy una obra en progreso. No he llegado. Sin embargo, estoy luchando por convertirme en todo lo que pueda. No soy lo que solía ser. No soy lo que puedo ser. No obstante, por la gracia de Dios, no soy lo que era. Una vieja canción popular de Joel Hemphill apropiadamente dice:

Él todavía está obrando en mí para que sea lo que debo ser...no juzgues aún, hay una parte incompleta. Pero seré perfecto solo de acuerdo a Su plan, establecido por las manos amorosas del Maestro. En el espejo de Su Palabra, los reflejos que veo me hacen preguntar por qué Él nunca me abandonó. Él me ama como soy y me ayuda cuando oro. Recuerdo que Él es el alfarero y yo soy el barro. (Hemphill 1980)

Como un líder cristiano no estoy más allá de la corrección, la mejora o para ser enseñado. Pablo recordó a la iglesia filipense, “Estando persuadido de esto, que el que comenzó en vosotros la buena obra, la perfeccionará hasta el día de Jesucristo;” (Filipenses 1:6). Pablo no había alcanzado este lugar de conquista, perfección o consumación. Él confesó:

No que lo haya alcanzado ya, ni que ya sea perfecto; sino que prosigo, por ver si logro asir aquello para lo cual fui también asido por Cristo Jesús. Hermanos, yo mismo no pretendo haberlo ya alcanzado; pero una cosa hago: olvidando ciertamente lo que queda atrás, y extendiéndome a lo que está delante, prosigo a la meta, al premio del supremo llamamiento de Dios en Cristo Jesús. Así que, todos los que somos perfectos, esto mismo sintamos; y si otra cosa sentís, esto también os lo revelará Dios. (Filipenses 3:12-15)

El Papel del Espíritu Santo en los Líderes en Crecimiento

El Espíritu Santo es el Director General de mi vida y de la vida de todos los líderes cristianos. Él es el Alfarero Maestro que nos forma y moldea en los cristianos y líderes que estábamos destinados a ser. Ron DiCianni dijo:

¡Aunque no le desearía el doloroso proceso de ‘esculpir’ a nadie, desearía los resultados de éste para todos! Tú eres una obra maestra en la confección y es el resultado

*Él todavía está
obrando en mí.*



lo que importa. Tú vales demasiado para Dios y Él no ha terminado el trabajo. (Ron DiCianni 2002, 58)

El Espíritu es un participante activo en nuestras vidas así como lo fue en el libro de los Hechos. El “Espíritu Santo” es mencionado más de cincuenta veces sólo en este libro. No es de extrañar por qué algunos se refieren a él como los “Hechos del Espíritu Santo”. La Tabla 1 indica las acciones dinámicas del Espíritu en nuestras vidas mientras que Él nos faculta para ser líderes cristianos.

TABLA 1

ACCIONES DEL ESPÍRITU SANTO

Llama	“Ninguno puede venir a mí, si el Padre que me envió no le trajere... Escrito está en los profetas: ‘Y serán todos enseñados por Dios.’” (Juan 6:44-45).
Condena	“Al oír esto, todos sintieron un profundo remordimiento en su corazón” (Hechos 2:37, RVC).
Comunica	“Pero cuando venga el Espíritu de verdad, él os guiará a toda la verdad; porque no hablará por su propia cuenta, sino que hablará todo lo que oyere, y os hará saber las cosas que habrán de venir.” (Juan 16:13). “Dijo el Espíritu Santo: Apartadme a Bernabé y a Saulo para la obra a que los he llamado.”(Hechos 13:2-3). El Espíritu habla como (a) una voz interior; (b) una voz suave y apacible; (c) a través de los dones de comunicación del Espíritu; (d) por la iluminación de la Palabra de Dios; y (e) a través de hombres y mujeres ungidos de Dios.
Cambia	“Así, todos nosotros, que con el rostro descubierta reflejamos como en un espejo la gloria del Señor, somos transformados a su semejanza con más y más gloria por la acción del Señor, que es el Espíritu.” (2 Corintios 3:18, NVI). “No imiten las conductas ni las costumbres de este mundo, más bien dejen que Dios los transforme en personas nuevas... Entonces aprenderán a conocer la voluntad de Dios para ustedes...agradable y



Líderes en Crecimiento

	perfecta. (Romanos 12:2, <i>NTV</i>).
Corrige	A veces el Espíritu Santo nos reprende, desafía y corrige.
Coacciona/Coerce	“Ahora, he aquí, ligado yo en espíritu, voy a Jerusalén, sin saber lo que allá me ha de acontecer” (Hechos 20:22).
Aconseja	“Pero cuando venga el Consolador, a quien yo os enviaré del Padre, el Espíritu de verdad, el cual procede del Padre, él dará testimonio acerca de mí.” (Juan 15:26).
Comanda	“Digo, pues: Andad en el Espíritu, y no satisfagáis los deseos de la carne. Porque el deseo de la carne es contra el Espíritu, y el del Espíritu es contra la carne; y éstos se oponen entre sí, para que no hagáis lo que quisiereis.”(Gálatas 5:16-17, <i>RVR 1960</i>)
Conforta	“Mas el Consolador (Consejero, Ayudador, Intercesor, Abogado, Fortaleza, Fiel), el Espíritu Santo...él os enseñará todas las cosas, y os recordará todo lo que yo os he dicho.” (Juan 14:26, <i>RVR 1960</i>)
Colabora	“Y ellos, saliendo, predicaron en todas partes, ayudándoles el Señor y confirmando la palabra con las señales que la seguían. Amén.” (Marcos 16:20, <i>RVR 1960</i>)
Confirma	“Porque ha parecido bien al Espíritu Santo, y a nosotros...” (Hechos 15:28).
Controla	“En cambio, la clase de fruto que el Espíritu Santo produce en nuestra vida...sigamos la guía del Espíritu en cada aspecto de nuestra vida.” (Gálatas 5:22-23, 25, <i>NTV</i>).
Crea	“Mas el fruto del Espíritu es...” (Gálatas 5:22, <i>RVR 1960</i>). “Vivimos por el Espíritu” (Gálatas 5:25, <i>RVR 1960</i>).
Hace con destreza	El Espíritu Santo nos forma y moldea. “Ahora pues, Jehová, tú eres nuestro padre; nosotros barro, y tú



	el que nos formaste; así que obra de tus manos somos todos nosotros.”(Isaías 64:8). “Y la vasija de barro que él hacía se echó a perder en su mano; y volvió y la hizo otra vasija, según le pareció mejor hacerla. Entonces vino a mí palabra de Jehová, diciendo: ‘¿No podré yo hacer de vosotros como este alfarero?...’dice Jehová. ‘He aquí que como el barro en la mano del alfarero, así sois vosotros en mi mano’” (Jeremías 18:4-7).
Conecta	El Espíritu Santo lleva personas a nuestras vidas con las que podemos hacer vínculos. Él arregla citas divinas.
Perpetra	El Espíritu Santo se rehúsa a dejarnos ir. ¡Él continúa trabajando!

El Espíritu Santo está comprometido con nuestro crecimiento y formación espiritual. Ambos son cruciales para el desarrollo de un líder espiritual. La Tabla 2 demuestra cómo se logra esto.

TABLA 2

PASOS PARA EL DESARROLLO ESPIRITUAL

Sumisión	Obedecer la Palabra de Dios. Elliston (1992) dijo, “luchamos por ‘enseñar todas las cosas’ en vez de ‘enseñar obediencia a todas las cosas’ que Él comandó. Saber no es ser. Describir no es hacer. Enlistar no es aplicar. La información no nos salvará...¿Sería mejor saber menos y obedecer más?” El secreto se encuentra en la vieja canción, ‘Confía y Obedece’ (77). Alguien acertadamente dijo que “nadie dice ‘Yo amo a Jesús’ más fuerte que alguien que obedece Sus mandamientos.”
Estudio	“La palabra de Dios es viva y eficaz” (Hebreos 4:12). “A fin de que el hombre de Dios sea perfecto, enteramente preparado para toda buena obra.” (2 Timoteo 3:17, RVR 1960)



Líderes en Crecimiento

	“Procura con diligencia presentarte a Dios aprobado, como obrero que no tiene de qué avergonzarse, que usa bien la palabra de verdad.”(2 Timoteo 2:15, RVR 1960).
Soledad	La oración nos cambia. El ayuno nos ayuda a poner nuestros cuerpos en sujeción a la Palabra, voluntad y caminos de Dios.
Servicio	Al servir a los demás, ganamos un mejor entendimiento de cómo guiarlos. Al servir a Dios, mejor lo comprendemos.
Administración	Somos administradores fieles del tiempo, talento, tesoro, lengua, testimonio y el templo. Las cosas correctas que se hacen con regularidad, con el tiempo compondrán nuestro éxito. “Las personas con grandeza primaria tiene un sentido de administración sobre todas las cosas en la vida” (Covey 1990, 64). Esto permea la vida cristiana.

No es suficiente tener aptitud o habilidades de liderazgo. Éstos deben ser integrados a nuestra fe, valores y caminar con Dios. El Espíritu Santo provee el ejemplo para todos los que le seguimos, ya que Él es quien nos guía. Él es transformacional. Él es el modelo definitivo de un líder espiritual. Nosotros nos volvemos más como Él en el proceso de instrucción. Él siembra Su mente en nosotros. (Filipenses 2:5; 1 Corintios 2:16). El Espíritu obra en nosotros, a través de nosotros y con nosotros.

Valor de los Modelos de Liderazgo en los Líderes en Crecimiento

Nadie es una isla por sí mismo. Somos parte del cuerpo de Cristo con muchos miembros operando. Para ser efectivos, es crucial que comprendamos la necesidad y el valor de los modelos de contingencia de liderazgo en los líderes cristianos que están en desarrollo. Mientras que los estudiamos y nos identificamos con ellos, ganamos una mejor comprensión de lo que normalmente se espera y acepta de un líder. Clinton (1992) dijo, “Un líder debe estudiar los estilos de liderazgo para expandir la capacidad de guiar” (10). Posteriormente, él notó que “en el corazón de toda la teoría de contingencia yace el concepto de los estilos de liderazgo” (Clinton 1992, 87). Dicho entendimiento ayuda a los líderes a volverse (a) flexibles; (b) adaptables a las necesidades de los seguidores para motivarlos al ayudarlos a alcanzar su visión; (c) maduros (poseyendo la habilidad de crecer y expandirse); (d) versátiles al emplear los estilos de liderazgo; (e) competentes al analizar las variables situacionales y los estilos de liderazgo apropiados; (f) efectivos para usar el poder y la posición; (g) capaces de adquirir nuevas



Líderes en Crecimiento

habilidades, actitudes y valores; (h) aptos para emparejar los estilos de liderazgo con la situación o circunstancias; (i) familiarizados con los estilos de liderazgo de los tiempos; (j) competentes en el liderazgo; (k) conocedores de cómo moverse de ser un buen líder a un gran líder; (l) consientes de las formas para desarrollar a otros; (m) hábiles para ser mejores líderes; (n) adeptos para definir normas y perímetros aceptables de liderazgo; (o) capaces de definir contextos y complejidades; por tanto ganan inteligencia contextual; (p) dotados para discernir el progreso en sí mismos y en otros; (q) capaces de ayudar a los demás a alcanzar su máximo potencial, incluyéndose a sí mismos; (r) equilibrados entre la orientación de tarea y la orientación de relación; (s) determinados a ver el liderazgo como un acto de servicio; (t) hábiles para modificar el comportamiento, la personalidad, la cultura y los valores para lograr la excelencia y suplir las necesidades; (u) facultados para manejar los conflictos dentro de la organización o el equipo; y (v) capaces de hacer crecer a las personas en el liderazgo mientras que ellos mismos crecen. Los modelos de liderazgo identificables nos proporcionan una verificación de la realidad, una forma de medir si la imagen en el espejo que nosotros vemos es genuina y precisa. Debe haber una manera para definir la realidad y ver cómo estamos a la altura de la misma. Las teorías de liderazgo exponen el camino por el que otros han viajado y el mapa que ellos han desarrollado.

Valor de la Autoconciencia en el Líder en Crecimiento

Los líderes “saben quiénes son, están al tanto de sus fortalezas y debilidades y conocen cómo destacar completamente sus fortalezas y compensar por sus debilidades” (Bennis 2005). Pasar el tiempo desarrollando o corrigiendo las debilidades da como resultado, en el mejor de los casos, la mediocridad. No obstante, invertir el tiempo y esfuerzo fortaleciendo las fortalezas hace que uno se vuelva un activo valioso en la sociedad. Cuando hablo de las debilidades no me estoy refiriendo a los defectos del carácter. Éstas no solo deben ser corregidas, sino también erradicadas. De lo contrario, éstas derribarán a un líder. La autoconciencia es (a) poseer una percepción clara de uno mismo; (b) entender al hombre que me está viendo en el espejo cada mañana; (c) ser capaz de examinar mis acciones, pensamientos, sentimientos y motivos de una manera objetiva; (d) saber cómo soy influenciado y cómo influyo; (e) ser capaz de responder: ¿Quién soy? ¿Qué tengo que hacer?; (f) entender los valores, la visión y la misión de uno mismo; y (g) la habilidad de sacar provecho de las fortalezas para el bienestar del Reino de Dios. Una persona la describió como la capacidad de “ver desde el lugar en cual uno se encuentra y observar el camino que está por delante, ver hacia atrás y observar donde uno ha estado y ver alrededor y comprender en dónde se encuentra uno ahora”. (Foro en Línea). Por medio de la autoconciencia nosotros podemos reconocer las grietas del carácter y volvernos más efectivos a través del desarrollo de habilidades. Covey (1990) dijo, “para mejorar, debemos comenzar desde donde estamos y no donde deberíamos estar, o en donde está alguien más o incluso donde otros pueden pensar que estamos (85).

*Maximizar las fortalezas;
Minimizar las debilidades.*



Líderes en Crecimiento

Lowney (2003) observó, “Los líderes hacen grandes empresas, pero pocos de nosotros entendemos verdaderamente cómo podemos volvernos y volver a otros en grandes líderes. Una compañía, los jesuitas, impulsó una fórmula única para formar líderes.” Este orden religioso empezó solo con diez hombres, pero ahora tiene a 21,000 profesionales. Su organización no solo ha sobrevivido, sino también ha florecido por cinco siglos. Hay muchas más cosas que se pueden aprender de ellos. Los cuatro pilares delineados por Lowney se reflejan en la Tabla 3. Es admirable que los viejos pilares aún están frescos y son aplicables en el siglo veintiuno. Eso es típico cuando los principios están basados en la Palabra invariable de Dios.

TABLA 3

CUATRO PILARES EN LOS LÍDERES EN CRECIMIENTO

Pilar	Frase Clave	Explicación Breve
Autoconciencia	Reflexión	Comprender sus fortalezas, debilidades, valores y su visión del mundo.
Ingenuidad	Abrazar el cambio	Innovar y adaptarse a un mundo cambiante.
Amor	Amar a los demás	Involucrar a otros con una actitud positiva para que abran su potencial.
Heroísmo	Energizar a otros	Energizar a uno mismo y a los demás con ambiciones heroicas y pasión por la excelencia (Lowney, 2003, Front Flap).

¿Quién soy yo? Soy soplo de aire; una sombra que pasa; (Salmos 144:4). Soy forastero (Hebreos 11:13; Salmos 39:12). Soy un hombre con los días contados. Porque ¿qué es vuestra vida? Ciertamente es neblina que se aparece por un poco de tiempo, y luego se desvanece (Santiago 4:14). Nuestro Instituto Bíblico y el edificio de nuestras oficinas centrales en Costa de Marfil fueron construidos por una pareja que solicitaron que las palabras en la placa de dedicación se limitaran a decir: “Un

*Un hombre
bendecido por
Dios pasó por
aquí.*



Líderes en Crecimiento

hombre y una mujer bendecidos por Dios pasaron por aquí”. Bill Bright comenzó su ministerio en 1952 en el campus de UCLA [Universidad de California, Los Ángeles, UCLA por sus siglas en inglés] con treinta personas que respondieron a su mensaje. Para cuando murió, en el año 2003, más de 2.5 billones de personas habían recibido su folleto, *Las Cuatro Leyes Espirituales*. Él dijo una vez, “Ninguno de nosotros tiene mucho tiempo aquí en la tierra. Es en nuestra fracción de segundo de la eternidad cuando tenemos la oportunidad de invertir nuestras vidas para ayudar a cumplir lo que nuestro Señor vino a hacer a este mundo.” Un proverbio árabe dice que el amanecer no sucede dos veces para despertar a una persona. ¡La oportunidad llama a la puerta, pero lo hace una vez! Dentro de cada uno de nosotros hay un deseo de dejar un legado. Cada uno puede poseer “un sueño de lo que la grandeza de Dios puede lograr a través de nuestra pequeñez” (Shawchuck y Heuser 1992). Todos tenemos un papel que cumplir en el reino de Dios y la autoconciencia efectiva nos permite comprender (a) el llamado, (b) el ministerio, (c) la visión o misión, (d) el don ministerial, (e) las habilidades, (f) los talentos, (g) el potencial, y (h) las fortalezas o especializaciones que uno tiene.

La dependencia de la autoconciencia debe manejarse cuidadosamente. Somos producto de nuestra formación, percepciones, valores, cultura, paradigma y cosmovisión. Al combinarlos, éstos dan color a la manera en que pensamos de las cosas, incluyendo lo que pensamos de nosotros mismos. La autoconciencia debe vincularse con la humildad; la habilidad de comprenderse a uno mismo y no pensar más allá de lo que uno verdaderamente es. Un problema potencial con la autoconciencia es: “Engañoso es el corazón más que todas las cosas, y perverso; ¿quién lo conocerá [percibirá, entenderá, estará familiarizado con su propio corazón y mente]? (Jeremías 17:9). “Ahora vemos por espejo, oscuramente; mas entonces veremos cara a cara. Ahora conozco en parte; pero entonces conoceré como fui conocido” (1 Corintios 13:12). Poseemos una forma en la cual nos podemos excusar o justificar por nuestras acciones, incluso cuando sean malas. Obtenemos la reflexión más clara cuando combinamos la autoconciencia, la Palabra de Dios (Santiago 1:22-25), Su Espíritu y la atenta mirada de los demás. Una vista rápida a Isaías 6 revela tres visiones de las cuales Isaías adquirió conciencia. Éstas están indicadas en la Tabla 4.

TABLA 4

VISIÓN TRIDIMENSIONAL DE ISAÍAS

Visión Ascendente	Isaías 6:1-3	Conciencia, apreciación y lealtad a Dios.
Visión Intrínseca	Isaías 6:5	Conciencia de uno mismo.
Visión Extrínseca	Isaías 6:8	Conciencia de las circunstancias y de los demás.



Líderes en Crecimiento

Conclusión

Thom Rainer dijo, “Es pecado ser bueno, si Dios nos llamó a la grandeza.” ¿Cómo nos podemos mover de lo bueno a la grandeza? ¿Es por medio de la autoconciencia? ¿Qué sucede con las aportaciones de los demás? O ¿la movilización de la mediocridad a la excelencia es la responsabilidad del Espíritu Santo? La respuesta es, “Todas las anteriores”. Solamente cuando utilizamos la autoconciencia, la verificación de la realidad de los modelos de contingencia, juntamente con las aportaciones de quienes nos apoyan, y las acciones del Espíritu Santo en mi vida es cuando puedo estar seguro que la persona que veo en el espejo en realidad soy yo, un líder cristiano. Esto se refleja en la Tabla 5. Ciertamente, quiero ser todo lo que Dios ha planeado para mí: un gran líder que sirve a nuestro gran Dios y a Su pueblo maravilloso. Esto conlleva a una evaluación más cercana de la vida de uno mismo, estar bajo la mirada atenta del Espíritu y trazar un camino para la mejora continua.

*Estamos
creciendo de
buenos líderes a
grandes líderes.*



TABLA 5

MIRANDO EN EL ESPEJO CLARAMENTE

Fuente	Oración	Escrituras
Uno mismo	¿Qué puedo decir de mí?	“Engañoso es el corazón más que todas las cosas, y perverso; ¿quién lo conocerá?” (Jeremías 17:9).
Sustentadores	¿Qué es lo que dicen los otros que están interesados en el desarrollo de mi liderazgo?	“También es necesario que tenga buen testimonio de los de afuera, para que no caiga en descrédito...” (1 Timoteo 3:7). “Éstos también sean sometidos a prueba primero, y entonces ejerzan el diaconado, si son irreprochables. (1 Timoteo 3:10). “Buscad, pues, hermanos, de entre vosotros a siete varones de buen testimonio, llenos del Espíritu Santo y de sabiduría...” (Hechos 6:3).
Espíritu	¿Qué dice Dios de mí?	“Examíneme, oh Dios, y conoce mi corazón; Pruébame y conoce mis pensamientos; Y ve si hay en mí camino de perversidad, Y guíame en el camino eterno.” (Salmos 139:23-24). “Yo Jehová, que escudriño la mente, que pruebo el corazón, para dar a cada uno según su camino, según el fruto de sus obras” (Jeremías 17:10).



LISTADO DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS DEL CAPÍTULO

- Bennis, William. : Citado en Robert D. Dale. *Seeds for the Future: Growing Organic Leaders for Living Churches*. St. Louis, Missouri: Lake Hickory Resources/Chalice Press, 6, 2005.
- Clinton, Robert J. 1992. *Leadership Series: Conclusions on Leadership Style*. Altadena, California: Barnabas Publishers.
- . 1992. *Leadership Series: Conclusions on Leadership Style*. Altadena, California: Barnabas Publishers.
- Covey, Stephen R. 1990. *Principle-Centered Leadership*. New York, New York: Free Press.
- . 1990. *Principle-Centered Leadership*. New York, New York: Free Press.
- DiCianni, Ron. 2002. *The Devotional Paintings of Ron DiCianni: A Brush with God's Word*. Wheaton, Illinois: Tyndale House Publishers, Inc.
- Elliston, Edgar J. 1992. *Home Grown Leaders*. Pasadena, California: William Carey Library.
- Hemphill, Joel. 1980. *He's Still Working on Me*. Lyrics by Joel Hemphill. Bridge Building Music, Inc. and Hemphill Music Company.
- Lowney, Chris. 2003. *Heroic Leadership*. Chicago, Illinois: Loyola Press.
- Shawchuck, Norman y Roger Heuser. 1992. *Leading the Congregation*. Nashville, Tennessee: Abingdon Press, 71. Citado en *Foundations of Christian Leadership: Supplemental Readings*. Springfield, Missouri: 26, 1997/2003.
- Web Forum*. Self-awareness. <http://www/aikiweb.com/> (Recuperado el 8 de agosto de 2007).



ESTILOS Y ESTRUCTURAS DE LOS LÍDERES EN CRECIMIENTO

Existen docenas de estilos y teorías de liderazgo. ¿Cuál es el correcto? ¿Cuál es el mejor? Encontrar un camino por ese laberinto me hace recordar la antigua historia de los seis hombres ciegos y el elefante descritos en un poema de John Godfrey Saxe. Había una vez seis hombres ciegos en una aldea. Un día les dijeron, “¡Hoy hay un elefante en la aldea!”

Ellos no tenían idea de lo que era un elefante. A pesar de que no lo podían ver, ellos decidieron tocarlo. Cada ciego tocó una parte distinta.

“Un elefante es como un pared”, dijo el primer hombre que tocó al elefante en el costado.

“Oh no, el elefante es como una cuerda”, dijo el segundo hombre que tocó la cola.

“No, el elefante es como una serpiente”, dijo el tercer hombre que tocó el torso largo y ondulado.

“Disculpen. Pero, el elefante es como un gran ventilador”, dijo el cuarto hombre que tocó las orejas del elefante.

“Es como un árbol”, dijo el quinto hombre que tocó las patas ásperas y duras del elefante.

“Oh, todos ustedes están equivocados. El elefante es como una lanza”, dijo el sexto hombre que tocó los lisos y afilados colmillos.

Los seis hombres ciegos comenzaron a discutir. Es como una pared. Es como una lanza. Es como un lazo. Ellos no se ponían de acuerdo. El rey los había estado observando y escuchando. Él dijo, “Ustedes solamente tocaron una parte del elefante. No sintieron todo el animal.”

Los hombres continuaron discutiendo. Una niña pequeña los escuchó y les dijo, “Cada uno de ustedes tiene la razón, pero todos ustedes están equivocados” (Saxe).

Hay varias versiones de esta historia. No obstante, el punto sigue siendo el mismo. Cada uno de ellos tocó una parte distinta; pero solo una parte. El elefante sí tenía todos los rasgos que cada uno de los hombres ciegos mencionó. ¡Cada uno de ellos tenía razón, pero todos



Líderes en Crecimiento

estaban equivocados! De la misma manera sucede con los estilos y teorías de liderazgo. Cada uno refleja el periodo en que nacieron y sirven como catalizador para la siguiente generación de comprensión de liderazgo. Algo se puede ganar de todos.

Estilos de Liderazgo en Crecimiento

Permítanme declarar de frente mi convicción basada en la Biblia, la cual es que el liderazgo de servicio es fundamental para la teoría de liderazgo y es la directriz bíblica para los líderes independientemente de su contexto cultural o ministerial. No es fácil. Sin embargo, es fundamental. Todos los otros estilos, cualidades y características están fundamentados sobre esta base sólida y segura. Desearía poder decir que nacemos con una actitud de servicio. Examine a la mayoría de bebés. Note que ellos demandan servicio, un servicio constante, y saben un poco más allá de sus propias necesidades. La servidumbre se adquiere por medio de la formación espiritual y el estímulo constante del Espíritu Santo. Yo aún soy un siervo en desarrollo. Clinton reafirma:

Nadie parece haber nacido con la servidumbre como una actitud de control para las funciones de liderazgo. Ni tampoco muchas culturas forman enseñando a la servidumbre como un valor significativo para el pensamiento de liderazgo. No obstante, la Biblia sostiene que esta actitud debe ser fundamental en un líder cristiano. Por lo tanto, ésta puede aprenderse o desarrollarse dentro del liderazgo. (Clinton 1992, 46)

Todas las otras teorías de liderazgo son en vano y algunas veces fallan cuando se comparan con el estándar bíblico de liderazgo de servicio. “A lo mejor la falla no estuvo solo en nuestra práctica, sino también en nuestra teoría así como...parecía que nos afanábamos a abrazar...los conceptos de liderazgo, de los cuales cada uno era más grandioso que el anterior...Es tiempo para reconsiderar” (Kiechel III y Rosenthal 1992, 121). Se le da crédito a Robert Greenleaf por el liderazgo de servicio. Sin embargo, sabemos bien que éste se originó en la Palabra de Dios siendo Jesucristo el modelo principal (Filipenses 2:7; Lucas 22:27). Mientras se encontraba leyendo *Viaje al Oriente* por Hermann Hesse, Greenleaf fue cautivado por Leo, un siervo que acompañaba a un grupo de hombres en un viaje. Cuando Leo desapareció, los hombres estaban perdidos y no podían continuar sin él. Después de ambular por años, ellos se reencontraron con Leo. Originalmente, ellos lo conocieron solo como un siervo, pero más tarde se percataron que él era el líder que patrocinaba su viaje. Esa era una historia alegórica. ¿Qué pasa con la realidad? Jesús hizo un viaje de tres años con doce discípulos. Él les sirvió. Cuando Él se marchó, ellos fueron capaces de continuar, y la iglesia sigue viva y está bien hoy día. Desde el principio, Jesús les dijo a los futuros líderes de la iglesia que Él no estaría siempre con ellos. Tal vez esta es la razón por la cual Él tuvo éxito al entrenar al equipo de liderazgo más exitoso de todos los tiempos. El resultado fue que una vez que su líder se había marchado, ellos fueron capaces de continuar experimentando el avivamiento y crecimiento trascendental. Además, ellos siguieron Su ejemplo de entrenar efectivamente a las futuras generaciones de líderes.

Richard D. Allen (2002) acusa a los líderes cristianos de adoptar acriticamente teorías y nociones de liderazgo secular. Él declara, “¡Es tiempo de desarrollar una teoría bíblica



Líderes en Crecimiento

verdadera sobre el liderazgo! Ya no podemos adaptar el pensamiento secular con superficialidades piadosas, ‘bautizando’ nociones actuales sobre el liderazgo con una salpicadura de versículos de las Escrituras mal aplicados” (15). La Tabla 1 indica un breve panorama de las teorías de liderazgo que se están desarrollando. Cada generación de teoría se fundamenta en la que la precedió. Hoy día, nosotros somos receptores gozosos de cientos de años del desarrollo de liderazgo. Por supuesto, los mejores estilos y prácticas de liderazgo preceden incluso a aquellos que sucedieron hace miles de años. Éstos están contenidos en la Palabra de Dios.

Más adelante, abordaremos estos estilos/teorías de liderazgo con un poco más de detalle. Por ahora, echemos un vistazo. Preste atención particular a las columnas uno y tres.

TABLA 1

PANORÁMA DE LAS TEORÍAS DE LIDERAZGO

Descripción	Teorías	Pregunta Básica
Liderazgo por naturaleza	Teoría del Gran Hombre y Teoría de Rasgos	¿Qué es un líder? ¿Cuáles son los rasgos de un líder?
Liderazgo por nutrición	Liderazgo de servicio y administración	¿Cuáles son los distintos estilos de liderazgo?
Liderazgo por contingencia	Teorías de Contingencia Complejas Liderazgo Situacional	¿Qué conductas de liderazgo tienen éxito en ciertas situaciones?
Liderazgo por principio	Liderazgo centrado en el Principio	¿Qué principios eternos utilizan los líderes?

Con la vasta colección de estilos y teorías de liderazgos, ¿cuál es el mejor? Yo sostengo que el mejor estilo sería el que se necesita para una situación dada. En segundo lugar, el mejor implicaría tomar lo bueno de todos y aprender de todos. Clinton (1992) coincide, “las diferentes situaciones de liderazgo demandan diferentes estilos. La ignorancia de los estilos reduce las oportunidades para que un líder ajuste un estilo para satisfacer una situación” (9). Él asevera que cuando estamos familiarizados con las teorías de estilo de liderazgo nos volvemos mejores líderes y podemos facilitar de una mejor manera a los nuevos líderes que nos rodean. Él declara más adelante que seleccionar un estilo de liderazgo no se trata de tomar “uno u otro tipo de enfoque, sino de aceptar las ideas principales de todos” (Clinton 1992, 9, 37). Downey (1982) indica, “Es muy posible que el apóstol Pablo haya hecho uso de todos los estilos de liderazgo...adaptando su estilo a situación que se enfrentaba. Su liderazgo indicó que él usaba muchos estilos” (27). Marques (2006) menciona:



Líderes en Crecimiento

Mientras que las teorías en torno al liderazgo continúan avanzando, parece haber un tema que abarca todas: la percepción, o el mismo acto de estar activo. Si uno considera al 'liderazgo activo' como una forma de muchos estilos de liderazgo, en base a la comprensión que éste puede implicar en cada estilo, rasgo y habilidad de liderazgo posible.... (Marques August 2006, 2)

Desafortunadamente, algunos líderes son líderes autócratas y transaccionales. Parece que hay una línea delgada entre la teocracia, el liderazgo apostólico y las tendencias dictatoriales. Los líderes tienen que ir más allá de sacar sus látigos burocráticos y golpear a sus seguidores para que se sometan o se conformen a las reglas, regulaciones y políticas. La relación cuenta y el amor es el factor motivador. Las personas cultas tienen un problema cuando se les dice lo que tienen que hacer, y cuando el líder siempre sabe lo mejor. Ellas quieren comprender y ser parte de la toma de decisiones. Los líderes de hoy deben ser capaces de llevar pensamientos diversos y agrupar para lograr tanto la visión corporativa como la individual.

Para nuestro beneficio, muchas culturas en la mayor parte del mundo tienen un fuerte sentido de colectividad. Es un rasgo permanente de un estilo de vida que cambia rápidamente. El bienestar de cada persona depende del bienestar de todos los demás. Un proverbio declara, "La vida es ayuda mutua". Todos están comprometidos con el bien común de la comunidad. El *comunalismo* se considera como una teoría en la cual el grupo es el enfoque de las actividades de los miembros individuales. La comunidad o el clan es como un grupo de árboles. Desde la distancia éstos parecen amontonados. Cuando uno se aproxima más, éstos se ven que están de pie individualmente (Gyekye 1996, 36, 47). Este pensamiento debería reflejarse en nuestros estilos de liderazgo. Uno esperaría que abunde el liderazgo de servicio y transformacional. El liderazgo de Jesús era transformacional. Él unió a un grupo de seguidores muy distintos en un equipo de liderazgo.

El liderazgo en el mundo en desarrollo se inclina hacia: (a) enfocarse en el grupo; (b) ser altamente interpersonal; (c) basarse en el grupo para la resolución de problemas; (d) tomar las decisiones por consenso del grupo; (e) la igualdad para que todos expresen sus opiniones; (f) la jerarquía (de arriba hacia abajo, liderazgo de comando/control); (g) lo paternalista (la familia, el padre tiene la mejor idea de organización); (h) lo extremadamente flexible con el tiempo; (i) oral, comunicación cara a cara; y (j) la amistad antes que los negocios (Earley and Erez 1997).

Ningún modelo individual es capaz de operar efectivamente y ser respetuoso de la diversidad cultural (Harris and Morgan 1996, 8-9). Por tanto, un líder con estilos múltiples, multicultural, orientado en las relaciones, transformacional y siervo es el más adecuado y ciertamente visible o fundamentado en la Palabra de Dios.

*Las distintas
situaciones
demandan
diferentes estilos
de liderazgo.*



Estructura para el Crecimiento

Que mejor lugar para hallar estructura que el principio de la iglesia en el libro de Hechos (Hechos 6:1-6; Hechos 14:23; Hechos 15:2-23; Hechos 20:17, 28-30). No se puede identificar algún versículo de forma aislada que establezca todos los detalles necesarios para estructurar la iglesia local. Se puede derivar una estructura de liderazgo al combinar varios textos. Esto parecerá algo muy diferente a los conceptos y estructuras que avanzan lentamente en la iglesia hoy día. El esquema del Nuevo Testamento, el cual debería reflejarse en nuestras iglesias, consistió de líderes que fueron: (a) ancianos/diáconos (maduros espiritualmente), (b) mayordomos/obispos (dieron liderazgo y dirección), y pastores (alimentando, nutriendo, protegiendo y pastoreando el rebaño). Estos líderes proyectan las imágenes bíblicas de siervos, pastores y administradores.

Para poder comprender la estructura que se necesita en la iglesia, uno debe poseer un entendimiento básico de la iglesia y del propósito para tal estructura. La iglesia es tanto un *organismo* como una *organización*. Es el cuerpo viviente de Cristo (1 Corintios 12:13). Su estructura debe estar edificada alrededor de un propósito, visión y necesidad. La estructura en su lugar, incluyendo el propósito de los cinco liderazgos de la iglesia, está diseñada para “preparar al pueblo de Dios para obras de servicio” (Efesios 4:12). El cuerpo de Cristo debe continuar siendo edificado, con el fin de crecer. Y allí es donde la estructura entra en escena. La estructura en un *organismo* ocasiona crecimiento. Lo mantiene vivo. En cada caso en el libro de Hechos, vemos siempre al crecimiento seguido de la estructura. En Hechos 6, el resultado de poner una estructura de liderazgo en su lugar se resume así, “Y crecía la palabra del Señor, y el número de los discípulos se multiplicaba grandemente en Jerusalén; también muchos de los sacerdotes obedecían a la fe.” (Hechos 6:7). En Hechos 14, 15, y 20 una estructura de liderazgo se identifica para proteger el crecimiento hasta la fecha y proyectar más crecimiento numérico y espiritual.

Después de más de veinte años de guiar y enseñar sobre los modelos de liderazgo populares, Robert Dale (2005) hizo un cambio drástico. En lugar de los modelos CEO, él adoptó un estilo de liderazgo cultivador orgánico. Ya que la iglesia es un cuerpo viviente, ésta debe ser guiada de tal forma que se enfoque en el crecimiento, la madurez y formación espiritual. Él confesó, “Yo he bautizado los últimos y más grandes modelos de negocio y los he trasladado a lugares religiosos, en donde siempre e inmediatamente fueron un poco mal ajustados y mal adaptados” (Prefacio xi). Usualmente, la iglesia y el mundo, lo espiritual y lo secular no coinciden. Pablo dijo, “No os conforméis a este siglo, sino transformaos...” (Romanos 12:2). Dale explica:

Los líderes cristianos siembran y crecen. Por cuatrocientos años los líderes han practicado el liderazgo de ‘palanca y empuje’. Nosotros hemos usado enfoques mecánicos procedentes de las palancas y sistemas hidráulicos de la Era Industrial. Estos



Líderes en Crecimiento

enfoques han creado imágenes y la práctica de liderazgo a presión. La Biblia y los estilos de pensamiento actuales nos están guiando hacia sembrar semillas de ministerio e incrementar creyentes hacia el liderazgo. ‘Sembrar e incrementar’ líderes son las semillas del futuro. Para los líderes orgánicos, sembrar e incrementar es el trabajo número uno. ‘Sembrar e incrementar’ es el alfa y omega para los líderes orgánicos. (Robert D. Dale, 2005, Prefacio xiii)

Covey (1991) declaró, “La única cosa que perdura para siempre es la ley de la granja: debo preparar la tierra, poner la semilla, cultivarla, desenraizarla, regarla, luego fomentar el crecimiento y el desarrollo en forma gradual hasta que alcance la madurez” (17). Él motiva a los líderes a “ver el roble en la bellota y comprender el proceso de ayudar a la bellota a convertirse en un gran roble” (Covey, 1991, 35). Estamos en el negocio de agricultura; plantando semillas y ayudando a crecer a los demás para que alcancen su máximo potencial. La Tabla 2 presenta las necesidades estructurales evidentes en la Iglesia del Nuevo Testamento.

TABLA 2

NECESIDADES ESTRUCTURALES

Doctrina	Debe estar establecida una estructura de liderazgo para proveer a los líderes espirituales que están vigilando (Hechos 20:28-30) y alimentando al rebaño (1 Pedro 5:2).
Disciplina	Debe estar establecida una estructura de liderazgo para proporcionar entrenamiento, exhortación, corrección y motivación a los seguidores (Hebreos 13:17).
Dirección	Debe estar establecida una estructura de liderazgo para proporcionar visión, planificación, toma de decisiones, delegación y resolución de conflictos.
Distinción	Debe estar establecida una estructura de liderazgo para proveer a los líderes que son ejemplo (1 Pedro 5:3) a otros que los siguen (Newton 2005, 41-44).

La estructura de liderazgo en varios contextos pierde el objetivo en el liderazgo orgánico. Ésta se asemeja a algo de la Era Industrial. Muchas de las políticas y reglamentos están allí para proporcionar mantenimiento en lugar de crecimiento; sobrevivencia en vez de avivamiento. El misionero fundador y mi mentor, el Rvdo. Robert K. Rodenbush, regresó a



Líderes en Crecimiento

nuestra nación después de haber estado fuera por muchos años. Nunca olvidaré su pregunta de análisis, “¿La constitución está diseñada para el crecimiento de la iglesia? Desafortunadamente, en aquel momento no lo creo, pero ha habido una mejora marcada en los últimos años. ¡Continuamos prosiguiendo a la meta! Sembraremos semillas, incrementaremos líderes y recogeremos la cosecha.

Poder, Autoridad e Influencia

Debemos tener cuidado de que nuestra estructura no aplaste la iniciativa. El mal uso y el abuso de poder, autoridad e influencia pueden hacer estragos en la iglesia y en los líderes que están surgiendo. Gottfried Osei-Mensah advierte:

Hay muchas Iglesias que vierten agua fría en cualquier vida que comienza a borbollar en donde los demás no están borbollando. En cualquier momento que una persona demuestra iniciativa, ellos impiden el esfuerzo y la persona se regresa a la mediocridad...La vida verdadera siempre manifestará nuevas iniciativas. El único lugar en donde no hay iniciativa es el cementerio, en el cual los residentes se mantienen en paz en sus tranquilas ‘habitaciones de hotel’. No debemos hacer que nuestras iglesias funcionen como cementerios. (Osei-Mensah 1990, 44)

Los líderes en tales situaciones pueden compararse al sicómoro. Éste es un gran árbol que esparce sus ramas y raíces hasta que cubre la tierra. Un sicómoro adulto podría cubrir un acre. Nada crece debajo de su gruesa maleza. Cuando se muere, la tierra que está debajo es estéril. Yo preferiría ser como un árbol bananero. Seis meses después de su retoño, comienzan a aparecer pequeños brotes alrededor. Los brotes continúan apareciendo cada seis meses. La primera cosecha nutre a las demás y se muere. Y el ciclo continúa intacto mientras que surgen, crecen, se nutren, dan nacimiento, dan fruto y mueren otros retoños. (Hiebert 1990). Necesitamos ser una iglesia con un margen de crecimiento. Podemos edificar o destruir; enraizar o desenraizar. Estamos en la profesión de sembrar personas para que lleven mucho fruto (Juan 15). Recientemente, me encontraba en el Centro de Retiros del Lago Williamson y pude notar su lema, “Edificamos líderes pentecostales para cultivar iglesias Pentecostales”. ¡Bien dicho!

Algunos mantienen un complejo pobre del desarrollo de liderazgo. Ellos tienen miedo de abrir sus manos y dejar ir. Ellos piensan, “Si yo dejo ir o cedo, entonces este joven me arrebatara el liderazgo”. Otros piensan del liderazgo como un título de jefatura. Ellos pretenden mantenerse en la posición, poder u oficio para toda la vida. Osei-Mensah aseveró:

¡Quiera Dios que aprendamos esto...hoy! Nuestros líderes nacionales (*en algunos países*) quieren quedarse en la oficina hasta que se caigan muertos y cuando lo hacen nadie ha sido preparado para asumir el mando. Lo mismo sucede en la iglesia, tal vez nuestros líderes de la iglesia han copiado este patrón de nuestros líderes a nivel nacional...Hoy día, la iglesia necesita líderes que sean capaces de discipular a líderes más jóvenes y prepararlos, no solo para que sean líderes el día



Líderes en Crecimiento

de mañana, sino también como siervos de Dios para servir el día de hoy. (Osei-Mensah 1990, 55, la declaración entre paréntesis y el énfasis es mío)

El uso de poder, autoridad e influencia son fundamentales en cualquier contexto. El poder afecta nuestra habilidad de influenciar y afectar el cambio organizacional y personal. La Tabla 3 representa tres tipos de líderes que se encuentran comúnmente.

TABLA 3

TRES TIPOS DE LÍDERES EN CRECIMIENTO

Están delante del grupo	Guían por la razón de los logros externos.
Son las cabezas del grupo	Son designados, nombrados y delegados para guiar. Ellos guían por estatus o autoridad formal.
Se convierten la cabeza	Ayudan al grupo a lograr los objetivos. Se ha ganado el respeto y la autoridad al ayudar a suplir las necesidades de las personas (Stephens 2001, 10-11).

Los líderes obtienen poder, autoridad e influncian por medio de muchas formas como se representa en la Tabla 4

TABLA 4

TIPOS DE PODER, AUTORIDAD E INFLUENCIA

Poder espiritual	Se basa en nuestra relación con Dios. Dios concede poder (Hechos 1:8). Esto es fundamental en el liderazgo espiritual.
Poder posicional	Se basa en la relación con la organización, la cual está reflejada en el estatus obtenido, pero que no se merece necesariamente.
Poder personal	Se basa en las relaciones interpersonales.
Poder coercitivo	Se basa en la habilidad de usar la fuerza física (fuertemente, lo cual no se recomienda en la iglesia).



Líderes en Crecimiento

Poder de conexión	Se basa en el potencial de los sistemas de redes para influenciar.
Poder de recompense	Se basa en la habilidad de ganar influencia por medio del control de las recompensas (usualmente se ve en el liderazgo transaccional).
Poder de información	Se basa en el conocimiento o información que uno tiene para poder influenciar.
Poder de experto	Se basa en la influencia que uno tiene por la habilidad. Los ocho puntos anteriores se adaptaron y derivaron de <i>Home Grown Leaders</i> [Líderes Adultos en Casa] (Elliston 1992, 124-129).
Alto poder diferencial	Dentro de mi contexto cultural, se basa en un equipo con una fuerte supervisión por parte de los superiores (Earley and Erez 1997, 27).
Poder de reputación	Se basa en las habilidades de una persona afuera del grupo para actuar como un asesor.
Poder de comunicación	Se basa en las personas que tienen fabulosas habilidades verbales y escritas. Agudice sus habilidades de comunicación e incrementará su potencial para el poder e influencia.
Poder de éxito	Se basa en el éxito que uno tiene. Ellos han estado allí, lo han hecho.
Poder financiero	Se basa en la riqueza. Usualmente, se utiliza para la manipulación y el control de las culturas que están basadas en la pobreza.
Poder de dedicación	Se basa en la dedicación inusual y lealtad que ha creado valor.
Poder de programa	Se basa en el éxito de los programas pasados. Los seis tipos de poder anteriores son adaptados de <i>Effectively Leading</i> [Guiando Efectivamente] (Patterson 1992, 68-69).

Jesús poseyó toda la autoridad y el poder en el cielo y en la tierra (Matthew 28:18), pero se volvió un siervo. Las tentaciones más grandes para los ministros son el dinero, el sexo y el



Líderes en Crecimiento

poder. Al poder se le puede dar mal uso fácilmente. Éste puede ser legítimo o ilegítimo; para crecimiento o para destrucción. La autoridad es el uso formal de poder. El uso del poder debe someterse a Cristo. Él es el modelo a seguir. Los motivos deben ser puros y los líderes tienen que ser responsables (Patterson 1992, 70-72). Jesús enseñó, “Sabéis que los que son tenidos por gobernantes de las naciones se enseñorean de ellas, y sus grandes ejercen sobre ellas potestad. Pero no será así entre vosotros...” (Marcos 10:42-43).

Conclusión

John Maxwell (1993) encierra al liderazgo en una palabra, la cual está al alcance de todos. El liderazgo es *influencia*. Incluso la persona más tímida va a influir a otras diez mil personas durante su tiempo de vida (1-3). La habilidad de influir es inherente en todos nosotros. Para maximizar nuestra capacidad de ejercer influencia, necesitamos comprender y crear estilos de liderazgo más efectivos en nuestro ambiente; un crecimiento apropiado que facilite la estructura de liderazgo, y situaciones de liderazgo que catapulten y multipliquen nuestra habilidad para hacer la diferencia.

*El liderazgo es
influencia.*



LISTADO DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS DEL CAPÍTULO

- Allen, Richard D. 2002. *The Genesis Principle of Leadership: Reclaiming and Stewarding the Long-Lost Image of God.* / (Recuperado el 5 de septiembre de 2007).
- Clinton, Robert J. 1992. *Leadership Series: Conclusions on Leadership Style.* Altadena, California: Barnabas Publishers.
- . 1992. *Leadership Series: Conclusions on Leadership Style.* Altadena, California: Barnabas Publishers.
- Covey, Stephen R. 1991. *Principle-Centered Leadership.* New York: Free Press.
- . 1991. *Principle-Centered Leadership.* New York: Free Press.
- Dale, Robert D. 2005. *Seeds for the Future.* St. Louis, Missouri: Lake Hickory Resources.
- . 2005. *Seeds for the Future: Growing Organic Leaders for Living Churches.* St. Louis, Missouri: Lake Hickory Resources.
- Downey, Raymur J. Pasadena, California: 1982, Unpublished Doctoral Tutorial, School of World Mission, Fuller Theological Seminary. Citado en Robert J. Clinton. *Leadership Series: Conclusions on Leadership Style.* Altadena, California: Barnabas Publishers, 27, 1992.
- Earley, Christopher P., and Miriam Erez. 1997. *The Transplanted Executive.* New York: Oxford University Press.
- . 1997. *The Transplanted Executive.* New York: Oxford University Press.
- Elliston, Edgar J. 1992. *Home Grown Leaders.* Pasadena, California: William Carey Library.
- Gyekye, Kwame. 1996. *African Cultural Values: An Introduction.* Philadelphia, Pa./Accra, Ghana: Sankofa Publishing Company.
- Harris, Philip R., and Robert T. Morgan. 1996. *Managing Cultural Differences: Leadership Strategies for a New World of Business.* Houston, Texas: Gulf Publishing Company.
- Hiebert, Paul G. 1990. *Banyan Trees and Banana Trees.* : The Christian Leader, 24. Quoted in Edgar Elliston. *Home Grown Leaders.* Pasadena, California: William Carey Library, 144, 1992.
- Kiechel III, W. y M. Rosenthal. 1992. The Leader As Servant. *Fortune*, 5/4/92 Volume, 125, Issue 9, 121.
- Marques, Joan F. Agosto 2006. Awakened Leadership: Ancient Practice Gone Hip. Volume 45/Number 7 : 2. <http://www.ispi.org/publications/pitocs/piAugust2006.html>. (Recuperado el 7 de septiembre de 2007).



Líderes en Crecimiento

Maxwell, John C. 1993. *Developing the Leader Within You*. Nashville, Tennessee: Thomas Nelson Publishers.

Newton, Phil A. 2005. *Elders in Congregational Life: Rediscovering the Biblical Model for Church Leadership*. Grand Rapids, Michigan.

Osei-Mensah, Gottfried. 1990. *Wanted: Servant Leaders*. Accra, Ghana: Africa Christian Press.

———. 1990. *Wanted: Servant Leaders*. Accra, Ghana: Africa Christian Press.

Patterson, Richard. 1992. *Effectively Leading: A Guide for all Leaders*. Schaumburg, Illinois: Oasis International.

———. 1992. *Effectively Leading: A Guide for all Leaders*. Schaumburg, Illinois: Oasis International.

Saxe, John Godfrey. Adapted from: Blind Men and the Elephant (a.k.a. Blindmen). *Blind Men and the Elephant*.

http://www.wordinfo.info/words/index/info/view_unit/1/?letter=B&sp/ (Recuperado el 7 de septiembre de 2007).

Stephens, Gary. 2001. *Management and Leadership for the African Church*. : Acceso en línea. Book, / (Recuperado el 5 de septiembre de 2007).



FUNDAMENTOS PARA COMPRENDER EL LIDERAZGO DE LA IGLESIA

¡Noticias de última hora! ¡Lea todo sobre esto! El estudio de liderazgo continúa como una tendencia explosiva en el siglo veintiuno. Éste ha ganado intensidad en los últimos quinientos años. Solamente en el año 2,000 se publicaron más de 2,000 libros y éstos contenían las palabras: (a) *guiar*; (b) *líder*; y/o (c) *liderazgo*. Cada año esto aumenta. Miles de artículos aparecieron en cientos de periódicos, los cuales expusieron las virtudes del liderazgo (Allen 2002, 3). No es de extrañar por qué los autores comenzaron sus libros con capítulos tal como, “¿Por qué otro Libro sobre Liderazgo?” (Halcomb, Howard y Malmstadt 2000, 9). ¿Por qué toda la popularidad? ¿Podría arraigarse en el deseo del hombre para impactar la vida, dejar un legado y dejar su huella en este planeta? George Bernard Shaw admitió una vez:

Yo quiero haber sido completamente utilizado para cuando muera, ya que mientras más duro trabajo más amo. Me regocijo en la vida por su propio bienestar. La vida no es una candela breve para mí; ésta es un tipo de antorcha espléndida, la cual he mantenido por un momento y quiero que arda lo más brillante posible para que la pueda pasar a las futuras generaciones. (Shaw)

Los líderes son creados.

La antigua pregunta continúa, “¿Los líderes nacen o se hacen?” Hemos visto esto brevemente en un capítulo anterior. Diariamente, surgen nuevas respuestas. Richard D. Allen de *Covenant College* apoya el “Principio de Génesis”, cuya premisa es que los líderes no nacen ni se hace; ellos son creados a imagen de Dios (2002, 3-4). Por lo menos esto pone a Dios al frente y en el centro de la ecuación de liderazgo. Usualmente, se relata una pequeña historia de un turista que estaba visitando un pueblo. Él preguntó, “¿Nacieron grandes líderes aquí?” Un anciano produjo una respuesta apropiada, “¡No, solo bebés!”

Kipling (1902) dijo, “Yo mantengo a seis servidores honestos (Ellos me enseñaron todo lo que sé). Sus nombres son, Qué, Por qué, Cuándo, Cómo, Dónde y Quién” (1). Algunos de estos arduos trabajadores serán empleados aquí para dar una comprensión más profunda sobre el liderazgo. Específicamente, ellos ayudarán con el qué, por qué y cómo en relación a los estudios de liderazgo fundamentales.



Líderes en Crecimiento

Afirmando el Papel del Espíritu Santo en los Líderes en Crecimiento

El Espíritu Santo siempre está trabajando en el crecimiento del líder cristiano y provee un modelo perpetuo de todo lo que un líder debería ser. ¿Quiere saber cómo ser un gran líder? Examine al Espíritu. El apóstol Pablo dijo que nosotros somos “guiados por el Espíritu” (Gálatas 5:17-18). ¿Quiere saber cómo servir a los líderes que están surgiendo? De acuerdo, es la misma respuesta. Robert Clinton (1989) dijo, “Los papeles de los líderes actuales reflejan la obra del Espíritu Santo. Ellos le ponen manos, pies, voz y rostro a la obra del Espíritu Santo” (30). Nosotros reflejamos al Espíritu Santo y somos sus compañeros en la obra.

Recientemente, mi hija, Melinda, escribió con respecto a un grupo de personas que vinieron a nuestro país por un corto periodo de tiempo, “Yo sabía que las vislumbres de la divinidad dentro de su humanidad iban a comenzar a percibirse en el momento que descendieran del avión” (Poitras 2007). El Espíritu Santo está obrando en nosotros y a través de nosotros y es impresionante capturar las vislumbres de la divinidad en la humanidad. El carácter cristiano y el fruto del Espíritu se producen por el Espíritu (Juan 15:1-5; Gálatas 2:20; Gálatas 5:22-25). Solamente necesitamos “mantenernos en sintonía con el Espíritu” (Gálatas 5:25). Imagínese al liderazgo basado en el fruto del Espíritu y en las características enlistadas en 1 Corintios 13. ¡Caramba!, que ambiente tan organizativo sería. Suena como un poco del cielo aquí en la tierra; un lugar en el que a cualquiera le encantaría trabajar. Dios nos está transformando a la imagen de Cristo (Romanos 8:28-29). Debemos desarrollar señales de madurez espiritual (1 Timoteo 3; Tito 1). El fruto del Espíritu es el indicador de un cristiano maduro. Los dones del Espíritu son el indicador de un líder maduro. El Espíritu Santo habilita y faculta a los líderes, y también a todos los cristianos, para cumplir las cosas que se indican en la Tabla 1 “en el espíritu”.

TABLA 1
EN EL ESPÍRITU

...en el Espíritu	Referencia Bíblica
Ame	Colosenses 1:8
Ore/Suplique	Efesios 6:18
Sea renovado	Efesios 4:23
Sea restaurado	Gálatas 6:1
Viva	Gálatas 5:25
Camine	Gálatas 5:16; 5:25
Comience	Gálatas 3:3
Sea manso	1 Corintios 4:21
More	Romanos 8:9
Sea ferviente	Hechos 18:25
Avance	Gálatas 5:16,
Reciba la aprobación de Dios	1 Timoteo 3:16,
Pelee la Buena batalla	1 Timoteo 1:18,



Es increíble cómo el Espíritu Santo trae consigo la unión de los líderes emergentes con los líderes actuales. El Hombre Sabio dijo, “Hierro con hierro se aguza; Y así el hombre aguza el rostro de su amigo” (Proverbios 27:17). La Tabla 2 indica una síntesis de la obra del Espíritu Santo en la vida de los líderes, en un esfuerzo por asociar esto con la obra del papel de los líderes actuales en las vidas de los líderes emergentes.

TABLA 2

EL ESPÍRITU OBRANDO EN LOS LÍDERES EN CRECIMIENTO

El Espíritu	La Obra del Espíritu en los Líderes	Los Líderes Actuales Obrando con Los Líderes Emergentes
Faculta	<p>El Espíritu es el Gran Reclutador. Él no solo llama, sino también respalda a los líderes con autoridad y poder espiritual.</p> <p>“Ellos, entonces, enviados por el Espíritu Santo” (Hechos 13:4).</p>	<p>Esto viene a través del Espíritu Santo y, luego, por medio de los líderes actuales. Las personas pueden tener muchos talentos, aptitudes y habilidades, pero si los líderes actuales no las facultan, es difícil hacer uso de ellas para el mejoramiento de la organización.</p>
Emplea	<p>El Espíritu selecciona a la persona indicada, en el momento indicado para trabajar en el lugar indicado.</p> <p>“Dijo el Espíritu Santo: ‘Apartadme a Bernabé y a Saulo para la obra a que los he llamado.’”(Hechos 13:2).</p>	<p>Los líderes actuales deben mantener los ojos abiertos para detectar talentos y lugares en situaciones en las cuales los líderes emergentes podrán desarrollarse mejor para la obra del reino.</p> <p>Un líder debe tener un cuidado especial al seleccionar, equipar y alimentar a cada persona que se encuentra en el ministerio. Vea 1 Timoteo 5:21-22; 1 Tesalonicenses 2:7.</p>
Equipa	<p>El Espíritu proporciona el equipo para el trabajo por medio de la donación a los líderes de los Dones del</p>	<p>Obra por medio de los líderes actuales para que guíen; prepara y desarrolla a la próxima generación de</p>



Líderes en Crecimiento

	Espíritu.	líderes.
Edifica	El Espíritu cultiva/edifica a líderes para lograr la madurez. El Espíritu edifica a través del crecimiento de la vida interior. Vea Efesios 3:16.	Los líderes facultan y constituyen a los líderes emergentes en ministros maduros.
Visualiza	El Espíritu se enfoca en el desarrollo individual y obra pacientemente en una cosa a la vez. El Espíritu provee visión; “Antes bien, como está escrito: Cosas que ojo no vio, ni oído oyó, Ni han subido en corazón de hombre, Son las que Dios ha preparado para los que le aman. Pero Dios nos las reveló a nosotros por el Espíritu; porque el Espíritu todo lo escudriña, aun lo profundo de Dios” (1 Corintios 2:9-10).	Tener una visión y comunicarla a los líderes emergentes. Ellos lo ayudarán a lograr su visión y usted los puede ayudar a integrar y desarrollar la de ellos. Sea paciente con los líderes en desarrollo. Usted puede enraizar o desenraizar.
Motiva	El Espíritu cultiva a las plantas jóvenes. Él es el Consolador.	Todos necesitan un Bernabé, el Hijo de Consolación. Nosotros motivamos a los líderes emergentes para que haya crecimiento, madurez y alcancen su máximo potencial.
Ambiente	El Espíritu crea el ambiente apropiado y las condiciones para el crecimiento. Él une a los líderes actuales y a los líderes emergentes.	Los líderes actuales desarrollan una comunidad, ambiente y cultura de crecimiento. Dios sitúa a los líderes en lugares donde sus talentos, dones y habilidades son utilizados de la mejor forma.
Evalúa	El Espíritu discierne en dónde nos encontramos en la formación espiritual y nos lleva al siguiente nivel.	Discernir, investigar, determinar el nivel espiritual o formación ministerial y desarrollar un plan para llevar a los líderes emergentes al siguiente nivel.



Líderes en Crecimiento

Explica	El Espíritu dirige, guía, nos enseña toda verdad y nos recuerda lo que tenemos que hacer. Vea Juan 16:13.	Los líderes actuales dirigen, guían y enseñan. Cada gran líder tiene la habilidad para enseñar.
Expande/Extiende	El Espíritu siempre tiene el contexto más amplio en mente. “Pero recibiréis poder, cuando haya venido sobre vosotros el Espíritu Santo, y me seréis testigos en Jerusalén, en toda Judea, en Samaria, y hasta lo último de la tierra” (Hechos 1:8).	Los líderes actuales equipan a hombres y mujeres para que alcancen su potencial máximo en el ministerio apostólico. Se debe alcanzar al mundo.
Establece	El Espíritu nos estableció como perfectos, fortalecidos para toda buena obra. Vea 1 Pedro 5:10.	Los líderes actuales van junto a los líderes jóvenes para fortalecerlos, de modo que ellos sean establecidos y situados.
Ejemplifica	El Espíritu proporciona un ejemplo perfecto de la relación entre un líder actual y un líder emergente.	Agustín recomendó una vez que al seleccionar un maestro para un hijo dotado, uno se debe preguntar si quiere que esa persona sea el modelo de su hijo. Un estudiante que ha sido completamente capacitado será como su maestro. Vea Lucas 6:40.
Explora	“El Espíritu todo lo escudriña, aun lo profundo de Dios.” (1 Corintios 2:10).	Descubra formas para ayudar a los líderes en desarrollo.
Confía	El Espíritu proporciona oportunidades y confía en los líderes para que obedezcan las directrices.	A los líderes se les ha dado una encomienda preciosa o depósito, la verdad debe pasarse a hombres fieles, quienes pueden continuar con el proceso (2 Timoteo 2:2). Somos administradores de todo lo que Dios nos ha comisionado.



Líderes en Crecimiento

Los Líderes en Crecimiento como Siervos

¡Hay buenas noticias! Usted está destinado para la grandeza. El plan de Dios es que se mueva de lo bueno a lo grandioso. ¡Hay malas noticias! El proceso es tedioso, éste requiere una lucha diaria. Cuando falle en asir la barra, usted se caerá, se levantará, la recogerá y se volverá a caer. En el reino de Dios, la grandeza se alcanza por medio del servicio. Eso no es un concepto novedoso. Alguien dijo sarcásticamente, “¡Lo que está de moda puede que no sea correcto. Lo que es correcto puede que no sea popular!” Para el mundo, el liderazgo de servicio puede parecer extraño. “El gran destino de la persona es servir, en vez de gobernar” (Einstein). Indiscutiblemente, esto es un concepto revolucionario y radical. Henry y Richard Blackaby (2001) declaró, “A lo mejor la mayor influencia cristiana en la teoría de liderazgo ha sido en el área de ‘liderazgo de servicio’” (164). El liderazgo de servicio no es una nueva filosofía, teoría o estilo. Precisamente, éste es lo que dice: *liderazgo de servicio*. Es el primer (y tal vez el único) paso para el liderazgo. Robert Greenleaf, en 1970, escribió *Servant as Leader* [El Siervo como Líder] y concluyó que nosotros primeramente somos siervos y líderes segundo lugar. Básicamente, hay dos tipos de líderes: aquellos que guían de primero y aquellos que sirven en primer lugar. Aquellos que de primero son siervos solo asumen el liderazgo si éste es la mejor forma en que pueden servir (Blanchard y Hodges 1999, 42-43). A Paul D. Moody se le acredita la frase que ha sido citada muchas veces, “La medida de un hombre no es el número de sus siervos, sino el número de personas a quienes sirve” (Empson 2004, 61). Algunos pueden comentar, “¡Los líderes no hacen servicio. Ellos guían!” De hecho, en la superficie el *siervo* y el *líder* parecen estar en los extremos opuestos de la escala. No obstante, ambos papeles pueden fundirse en una sola persona. J. Oswald Sanders escribió un clásico sobre el liderazgo de servicio. Él dijo:

Al inicio de cualquier estudio sobre liderazgo espiritual, el principio maestro debe ser enfrentado directamente: la grandeza verdadera, el liderazgo verdadero, se encuentra al entregarse a sí mismo para el servicio a los demás, y no al persuadir o inducir a los demás para que lo sirvan a uno. El servicio verdadero no está exento de costos. Frecuentemente, éste viene con un bautizo de sufrimiento. Pero el verdadero líder espiritual se enfoca en el servicio que él y ella pueden dar a Dios y a otras personas, y no se orienta en los residuos y gratificaciones de un alto cargo o título santo. Debemos aspirar a poner más en la vida en lugar de tomar de ella. (Sanders 1994, 15)

¿Cómo se puede mover uno de lo bueno a lo grandioso? Esto es claro; ¡sea un siervo! “No busque la grandeza por sí mismo” (Jeremías 45:5). Esfuércese en desarrollarla en los demás. El liderazgo de servicio es el don que nos mantiene dando, y dando y dando.

El servicio es una virtud que distinguió a los grandes de todos los tiempos y por el cual ellos serán recordados. Éste pone una marca de nobleza en sus discípulos. Es la línea divisora que separa a los dos grupos del mundo, es decir, aquellos que ayudan y aquellos que impiden, aquellos que levantan y aquellos que sea apoyan, aquellos que contribuyen y aquellos que solo consumen. Mucho mejor es dar que recibir. El servicio



Líderes en Crecimiento

de cualquier forma es atractivo y hermoso. Dar motivación, impartir simpatía, demostrar interés, desterrar el temor, construir autoconfianza y despertar la esperanza en los corazones de los demás, en resumen, amarlos y demostrárselos, es dar el más precioso servicio. (Hinckley 1955)

La creación de un legado requiere la inversión de multiplicar a los líderes por medio de la influencia. Uno puede preguntar, “¿En qué negocio está?” La respuesta, “¡Estoy en la industria de cultivar personas!” Ken Blanchard y Mark Miller escribieron lo siguiente en su libro dedicado a la próxima generación de líderes de servicio:

Los grandes líderes no se vuelven grandes en un momento o en un mes o un año. Ellos se vuelven grandes líderes en el transcurso de sus vidas...Usted encontrará constante y continuamente nuevas formas para servir, y cada vez que lo haga, sus habilidades de servicio mejorarán y se convertirá en un mejor líder. (Blanchard y Miller 2004, 29)

En los tiempos medievales un administrador o siervo era asignado para perfeccionar las habilidades y fomentar el desarrollo en la vida de un príncipe joven. Él lo tenía que preparar para su reinado. El reino confiaba en él para enseñar y proteger al príncipe de modo que se convirtiera en un rey exitoso. Hoy día, las cosas han cambiado un poco. Estamos preparando a los líderes emergentes para que cumplan su destino. El presidente George Bush una vez dijo, “de ahora en adelante, cualquier definición de una vida exitosa debe incluir el servicio a los demás” (Bush 1990). Un presidente anterior, John F. Kennedy dijo, “No te preguntes qué puede hacer tu país por ti, pregúntate qué puedes hacer por tu país” (Kennedy 1961). Martin Luther King, Jr. dijo, “Todos tienen el poder para la grandeza, no por fama sino por grandeza, porque la grandeza se determina por el servicio.”

Mark Ingus, sobre dos piernas artificiales, se dirigió a conquistar el Monte Everest. Su compañero, quien se acercaba a la cumbre, pasó a un alpinista británico, David Sharpe, quien yacía moribundo en el camino. Ellos se enfrentaron con una opción, pasar de largo o detenerse y ayudar. Sharpe había sido dejado atrás por su propio compañero para enfrentarse a la amenaza de muerte. En gran altitud, escasamente hay suficiente oxígeno para dar unos pasos. Muchos alpinistas obedecen la regla que no ha sido escrita: sálvese a sí mismo. Ingus y su compañero tomaron la decisión de abandonar a Sharpe para que muriera solo. Ese día, cuarenta excursionistas pasaron a Sharpe, cada uno de ellos tomó la misma decisión. ¿Qué tipo de líder era Ingus? ¿A quién estaba sirviendo? (Autor desconocido, 9). ¿Cuál fue su gran logro? Él tuvo el éxito de escalar una roca, sin embargo falló en lo que respecta a ser un siervo, una mano de ayuda para la humanidad.

Un día, los discípulos le preguntaron a Jesús, “¿Quién es el mayor en el reino de los cielos?” (Mateo 18:1). Jesús requiere que nos humillemos (Mateo 18:4) y cualquiera que quiera ser grande debe ser un siervo (Mateo 20:28). Esa es la única forma para moverse de lo bueno a lo grandioso en el reino espiritual.



Motivación para el Liderazgo de Servicio

La jornada del líder comienza en su corazón y se mueve hacia el exterior a partir de allí. Un consejero recomendó a una persona inquieta, “Básicamente, se está preguntando a usted mismo, ‘¿Cómo puedo tener éxito hoy?’ En vez de eso, que pasaría si tuviera que preguntarse, ‘¿Cómo puedo servir hoy?’” (Caliguire 2003, 153). La motivación del liderazgo de servicio es: (a) poseer un corazón de siervo en una aspiración divina para ayudar a los demás al aligerar sus cargas; (b) el mejor interés de y para los que uno sirve; (c) hacer más grandes, mejores y fuertes a los demás; (d) amor sin restricción y preocupación por los demás, no todo se trata de mí; (e) ver que las fortalezas de los demás sean cultivadas y nutridas; (f) no necesariamente renunciar a dirigir, sino dirigir por medio del servicio; (g) preparar al pueblo de Dios para las obras de servicio (Efesios 4:12); (h) una disponibilidad de darlo todo; (i) el amor por Cristo nos compele (2 Corintios 5:14-15); (j) replicar el corazón de un siervo desde el interior y moverse hacia afuera para la acción; (k) situar a los demás en el centro en vez de situarse a uno mismo; centrarse en los otros en vez de centrarse en sí mismo; (l) abrazar la transformación como un proceso por medio del cual las personas se pueden expandir; (m) una respuesta al llamado de ser útil; (n) representar una causa se vuelve el centro de atención en vez de resaltar la posición que uno tiene; (o) no tomar decisiones o acciones para impulsar solo la carrera de uno y lastimar a los demás; (p) el servicio sacrificial gana la lealtad, apreciación y dedicación de las otras personas; (q) nunca hay que hacer algo por prestigio o poder; (r) la reacción de saber quién es uno puesto que las personas inseguras se quejan de cómo son vistas; (s) entender a quien uno sirve, primeramente Dios y luego Su pueblo; pasar el umbral a partir de un anhelo profundo para instruir relaciones, edificar amistades para promover el crecimiento tanto en uno mismo como en la persona que uno protege; (u) provocar algo por medio de mi servicio desinteresado; (v) visto como un llamado; (w) a partir de un búsqueda de crear un ambiente propicio; (x) enfocarse en el líder emergente y no en uno mismo; (y) anhelar ser siervos por Su amor (2 Corintios 4:5); y (z) agradar a Dios y escucharlo decir, “Bien, buen siervo y fiel”(Mateo 25:23).

El Significado del Liderazgo de Servicio

El liderazgo de servicio es: (a) el arte del liderazgo a través del servicio; (b) el modelo de liderazgo propugnado en la Palabra de Dios y ejemplificado en la vida de Jesucristo; prestar el mejor servicio; (d) un retrato del trabajo de la iglesia, el servicio; (e) un resumen del mandato de servir a los demás como el Señor lo sirve a uno; (f) un contraste con el liderazgo secular, el cual se rehúsa a entrar a su molde; (g) convertirse en maestro de uno mismo y siervo de los demás; (h) llevar a las personas a un nivel elevado; (i) el acto de extenderse a sí mismo para los demás (j) infundir una visión para tener un futuro mejor; (k) servir al interés, visión, metas y sueño de los demás; (l) inspirar confianza porque ésta se basa

*La grandeza se
determina por el
servicio.*



Líderes en Crecimiento

en el poder y respeto compartido; (m) la determinación resuelta por descubrir, nutrir y desarrollar a los demás y (n) remover o sobrepasar los obstáculos que impiden que los demás alcancen su más alto potencial. “El liderazgo del Nuevo Testamento no son las relaciones públicas ostentosas o el estrado de la personalidad, sino el humilde servicio al grupo...Algunos líderes pueden servir la Palabra y otros puede servir mesas, pero todos los líderes sirven (Hechos 6)” (Gangel 1997, 71).

El Mensaje del Liderazgo de Servicio

El liderazgo de servicio se basa en la Palabra de Dios y es práctico y efectivo para todas las personas en todas las naciones de todas las organizaciones y en todas las situaciones. Éste es multicultural, intercultural y transcultural. Hay más de 2,000 grupos de idiomas a nivel mundial que no tienen traducción de la Biblia. Wycliffe Traductores de la Biblia [Wycliffe es parte del Movimiento para la Traducción de la Biblia en América] da a conocer que el Evangelio de Marcos es el libro de la Biblia que se traduce con más frecuencia. La mayoría de traductores comienzan allí cuando hacen una traducción a un nuevo idioma. ¿Por qué? Básicamente, por dos razones. Es el más corto de los cuatro evangelios, lo cual hace que el trabajo sea más rápido y fácil. Probablemente, la razón principal se relaciona a que Marcos sea “una introducción excelente de la historia del evangelio para las personas de todos los contextos, tribus y clases. De los cuatro evangelios, Marcos es en realidad un evangelio multicultural. Éste está dirigido a una audiencia internacional y multiétnica” (Stedman 2002, 9-10). Por tanto, es grandioso para mi contexto misionero. Además, el autor, Juan Marcos, sabía mucho sobre el servicio, habiendo servido a Pablo y Bernabé, en aquel entonces a Bernabé y finalmente a Pablo. Es en este entorno multicultural que me gustaría llamar la atención al principio de liderazgo del Maestro.

Dos discípulos disputaron por la grandeza en el reino. Una lección prosiguió. Usualmente, juzgamos la grandeza por el número de seguidores que tenemos. Jesús hizo referencia a un niño, alguien que tiene poca influencia y poder mínimo. Los discípulos estaban interesados en poder, prestigio, posición, prominencia y privilegios. Jesús no ofreció alguno de estos. Él comparó el liderazgo secular y espiritual. La teoría popular de liderazgo del día ejerció señorío y autoridad sobre los demás (las cosas no han cambiado mucho en los últimos 2,000 años). Pero en comparación, contraste y conclusión, Jesús dijo, “Pero no será así entre vosotros, sino que el que quiera hacerse grande entre vosotros será vuestro servidor” (Marcos 10:43). El resultado final es: ¡el más grande será el siervo de todos! Con esta lección Jesús reveló un nuevo principio y estándar de grandeza. Oswald Sanders se refirió a éste como el “principio maestro del Maestro” (Sanders 1994, 21).

El Mandato del Liderazgo de Servicio

El liderazgo de servicio no es una opción. Éste es un mandato. Somos llamados y comisionados a realizar una inversión continua en el pueblo de Dios. Él nos ayuda a alcanzar hacia arriba y hacia adelante. Él nos motiva a usar nuestro don para Su servicio. ¿Qué pasaría si la iglesia local se rehúsa a que esto suceda?



Líderes en Crecimiento

Si la tradición de una sociedad particular es tal que no hay lugar para que las personas ejerzan sus dones, entonces, ¡que nuestras tradiciones se rompan en pedazos! Veamos otras estructuras, las cuales harán posible que el pueblo de Dios use sus dones. Si nuestras tradiciones significan que se necesita una persona para conducir un bus y todos los demás son pasajeros en la parte de atrás, recordemos que la iglesia se compara a un cuerpo y no a un bus. (Osei-Mensah 1990, 17-18)

El liderazgo de servicio se identifica con numerosos lugares en la Palabra de Dios y esto se refleja en la Tabla 3.

TABLA 3

ESTABLECIENDO EL ESTÁNDAR BÍBLICO PARA LOS LÍDERES EN CRECIMIENTO

Josué 24:15	“Y si mal os parece servir a Jehová, escoged hoy a quién sirváis...pero yo y mi casa serviremos a Jehová.”
1 Reyes 12:7	“Y ellos le hablaron diciendo: Si tú fueres hoy siervo de este pueblo y lo sirvieres, y respondiéndoles buenas palabras les hablases, ellos te servirán para siempre.”
Isaías 42:1	“He aquí mi siervo, yo le sostendré; mi escogido, en quien mi alma tiene contentamiento...”
Mateo 25:21-23	“Y su señor le dijo: Bien, buen siervo y fiel; sobre poco has sido fiel, sobre mucho te pondré; entra en el gozo de tu señor. Llegando también el que había recibido dos talentos, dijo: Señor, dos talentos me entregaste; aquí tienes, he ganado otros dos talentos sobre ellos. Su señor le dijo: Bien, buen siervo y fiel; sobre poco has sido fiel, sobre mucho te pondré; entra en el gozo de tu señor.”
Marcos 9:35	“Entonces él se sentó y llamó a los doce, y les dijo: Si alguno quiere ser el primero, será el postrero de todos, y el servidor de todos.”
Marcos 10:41-45	“Cuando lo oyeron los diez, comenzaron a enojarse contra Jacobo y contra Juan. Mas Jesús, llamándolos, les dijo: Sabéis que los que son tenidos por gobernantes de las naciones se enseñorean de ellas, y sus grandes ejercen sobre ellas potestad. Pero no será así entre vosotros,



Líderes en Crecimiento

	<p>sino que el que quiera hacerse grande entre vosotros será vuestro servidor, y el que de vosotros quiera ser el primero, será siervo de todos. Porque el Hijo del Hombre no vino para ser servido, sino para servir, y para dar su vida en rescate por muchos.”</p>
Lucas 12:37	“Bienaventurados aquellos siervos a los cuales su señor, cuando venga, halle velando”.
Lucas 22:24-28	“Hubo también entre ellos una disputa sobre quién de ellos sería el mayor. Pero él les dijo: Los reyes de las naciones se enseñorean de ellas, y los que sobre ellas tienen autoridad son llamados bienhechores; mas no así vosotros, sino sea el mayor entre vosotros como el más joven, y el que dirige, como el que sirve...Mas yo estoy entre vosotros como el que sirve.”
Juan 13:1-17	“...había amado a los suyos que estaban en el mundo, los amó hasta el fin. Y cuando cenaban, como el diablo ya había puesto en el corazón de Judas Iscariote, hijo de Simón, que le entregase, sabiendo Jesús que el Padre le había dado todas las cosas en las manos... se levantó de la cena, y se quitó su manto, y tomando una toalla, se la ceñió. Luego puso agua en un lebrillo, y comenzó a lavar los pies de los discípulos, y a enjuagarlos con la toalla con que estaba ceñido... Así que, después que les hubo lavado los pies, tomó su manto, volvió a la mesa, y les dijo: ¿Sabéis lo que os he hecho? Vosotros me llamáis Maestro, y Señor; y decís bien, porque lo soy. Pues si yo, el Señor y el Maestro, he lavado vuestros pies, vosotros también debéis lavaros los pies los unos a los otros. Porque ejemplo os he dado, para que como yo os he hecho, vosotros también hagáis. De cierto, de cierto os digo: El siervo no es mayor que su señor, ni el enviado es mayor que el que le envió. Si sabéis estas cosas, bienaventurados seréis si las hicieréis.”
Juan 12:26	“Si alguno me sirve, sígame; y donde yo estuviere, allí también estará mi servidor. Si alguno me sirviere, mi Padre le honrará.”



Líderes en Crecimiento

Romanos 15:17	“Tengo, pues, de qué gloriarme en Cristo Jesús en lo que a Dios se refiere.”
1 Corintios 9:19	“Porque, aunque soy libre y no dependo de nadie, me he hecho esclavo de todos para ganar al mayor número posible.” (RVC).
2 Corintios 4:5	“No nos predicamos a nosotros mismos, sino a Jesucristo como Señor, y a nosotros como vuestros siervos por amor de Jesús.”
Gálatas 5:13-14	“...servíos por amor los unos a los otros, porque toda la Ley en esta sola palabra se cumple: «Amarás a tu prójimo como a ti mismo».”
Filipenses 2:3-8	“Nada hagáis por rivalidad o por vanidad; antes bien, con humildad, estimando cada uno a los demás como superiores a él mismo. No busquéis vuestro propio provecho, sino el de los demás. Haya, pues, en vosotros este sentir que hubo también en Cristo Jesús: Él, siendo en forma de Dios, no estimó el ser igual a Dios como cosa a que aferrarse, sino que se despojó a sí mismo, tomó la forma de siervo y se hizo semejante a los hombres. Mas aún, hallándose en la condición de hombre, se humilló a sí mismo, haciéndose obediente hasta la muerte, y muerte de cruz.”

El Modelo del Liderazgo de Servicio

Jesús es el modelo y el ejemplo maestro para todos los líderes. El patrón más claro de liderazgo de servicio se encuentra en Juan 13: 1-7. Él dijo, “...el que quiera hacerse grande entre vosotros será vuestro servidor... Porque el Hijo del Hombre no vino para ser servido, sino para servir, y para dar su vida en rescate por muchos” (Marcos 10:43, 45). Él declaró, “Mas yo estoy entre vosotros como el que sirve” (Lucas 22:27). Su objetivo fue plantar y posteriormente cultivar Su mente en Sus seguidores. “Haya, pues, en vosotros este sentir que hubo también en Cristo Jesús” (Filipenses 2:5). Así como el Siervo que Sufre, “Por cuanto derramó su vida hasta la muerte” (Isaías 53:12). Dios prestando servicio no es una contradicción a la divinidad o a la Palabra:

Ser un siervo no es una contradicción de Su divinidad, pero Jesús es Señor porque Él es nuestro siervo (Filipenses 2:6-7). De la misma manera, ser un siervo no es una contradicción de nuestra identidad como líderes, pero nos volvemos verdaderamente líderes cuando nos convertimos en siervos (Lei 2005, 6).



Los líderes que miran a Cristo como su modelo tendrán corazones de siervo. Ellos ejemplificarán el servicio y sacrificio (MacArthur 2004, Introducción v). Esto es precedido por la entrega. ¿Cómo puede saber uno si está operando como un siervo? Alguien dijo, “¡Se puede dar cuenta por la manera la cual uno reacciona cuando las personas lo tratan como a un siervo!” Esto será claro. Una segunda forma será, ¿los demás pueden operar efectivamente después que usted se ha ido? Los líderes de servicio “equipan a los demás para servir bien a Dios. Cuando ellos abandonan el grupo, éste funciona efectivamente porque las personas han sido preparadas para el servicio” (Forman, Jones y Miller 2004, 65). Si ellos no pueden continuar sin usted, entonces no ha tenido éxito. Jesús preparó a una docena de hombres. A partir de ese grupo pequeño el evangelio se ha expandido alrededor del mundo y la iglesia marcha hacia adelante después de dos mil años. En tercer lugar, la mejor prueba es, “haga que aquellos a quienes sirve crezcan como personas; ¿ellos, mientras son servidos, se vuelven más sanos, sabios, libres, autónomos y más como siervos?” (Greenleaf 2002, 27). Una búsqueda en Google revela que esta cita se usa 11,200 veces en varias publicaciones. Esto indica los efectos de gran alcance del trabajo de Greenleaf y su aceptación, o por lo menos consideración, del modelo de liderazgo bíblico. Nos debemos embarcar en el liderazgo de servicio inmediatamente. El conocimiento sin aplicación no logra nada. Vance Havner una vez dijo sarcásticamente, “No es suficiente mirar hacia arriba de las escaleras, debemos subir las escaleras”(38).

“Yo estoy entre vosotros como el que sirve.”

Otras Imágenes Bíblicas de los Líderes en Crecimiento

La sección anterior proporcionó una vista integral del liderazgo de servicio y aquí se puede reiterar como el modelo bíblico para el liderazgo. En vez de repetir lo que ya he dicho, tomaré como punto de partida la estructura que ya se comenzó. El siervo no es la única metáfora bíblica de liderazgo en la Palabra de Dios. Usted puede recordar que anteriormente declaré que hay cerca de treinta y cinco metáforas en la Palabra de Dios para los líderes en crecimiento. No se ponga nervioso. No vamos a tratar todas aquí. Así que, se puede relajar, disfrutar y, con esperanza, aprender. Una lista parcial de las imágenes para los líderes se incluye en la Tabla 4.

TABLA 4

IMÁGENES BÍBLICAS DE LIDERAZGO

Imagen	Comentario
Siervo	Un líder es llamado para servir (Mateo 20:25-26).
Administrador	A un líder se le encomienda la tarea de entrenar a los líderes emergentes (2 Timoteo 2:2; 1



Líderes en Crecimiento

	Corintios 4:1-3).
Pastor	Un líder alimenta y protege al rebaño (Hechos 20:28; 1 Pedro 5:1-6).
Vidente	Un líder es un visionario (Joel 2:28; Proverbios 29:18)
Apóstol	Un líder es capaz de usar la autoridad espiritual, dirigir (1 Timoteo 5:17; Hebreos 13:17) y confrontar cuando sea necesario.
Padre/Facilitador	Un líder supervisa la familia de Dios.
Enfermera/Madre	Un líder es gentil y ofrece servicio sacrificial (1 Tesalonicenses 2:7; 2 Timoteo 2:24-25).
Imitadores	Un líder proporciona un ejemplo para que los demás lo sigan (Hebreos 13:7).

Dos profesores de la Escuela Wharton de la Universidad de Pensilvania se llevaron tres años para requerir a 1,918 estudiantes de primer año que seleccionaran o designaran una imagen que representara el liderazgo. La Tabla 5 refleja sus descubrimientos.

TABLA 5

IMÁGENES DE LIDERAZGO

Imagen	Comentario
Los Árboles	Los líderes son fundamentados, pero visionarios.
El Colador y el Embudo	Los líderes recaudan y generan ideas y las llevan hacia el enfoque adecuado.
El Personal del Equipo	Se agrupan para proporcionar un liderazgo efectivo.
Masa para Modelar (Pastilina, Arcilla)	Un líder debe ser flexible.
La Almohada	Un líder es complaciente.
El Volante	Un líder provee dirección.
El Tablero del Juego de Ajedrez	Un líder debe desarrollar estrategias apropiadas y planes de batalla.
Gansos en Formación	Esta es una imagen muy popular que indica que los líderes trabajan independiente e interdependientemente.
Un Apretón de Manos	Los líderes y los seguidores trabajan conjuntamente para cumplir la visión (Knowledge@wharton 2006).



Me gustaría resaltar la imagen de un líder como un árbol, juntamente con la imagen bíblica de un siervo. El árbol más grande del mundo (y uno de los más antiguos) es la Secuoya Roja de la Costa de Mendocino (California). Ésta crece de una semilla que no es más grande que la de un tomate. Ésta se eleva como un imponente rascacielos de 367 pies. Estos árboles pueden vivir por más de dos mil años. Estos gigantes maravillosos tienen un sistema que atrae la raíz. Los árboles son mantenidos en su lugar por órganos de anclaje llamados “raíces”. Las raíces de la Secuoya Roja solo llegan de diez a trece pies de profundidad antes de que se diseminen a sesenta u ochenta pies. ¿Cómo puede un árbol tan alto con un sistema de raíz poco profundo mantenerse en pie en una tormenta? Los árboles crecen muy juntos y obtienen fortaleza al estar en un bosque. Un amigo, Lloyd Shirley, hace una analogía entre dichos árboles y la vida cristiana. Por medio del crecimiento conjunto y al hacer vínculos con otros miembros del cuerpo, nosotros tenemos la fortaleza del cuerpo combinado. Nos volvemos más fuertes a través de nuestra asociación con los demás. Asimismo, nos fundamentamos y establecemos en la Palabra de Dios. “Arráiguense profundamente en él y edifiquen toda la vida sobre él. Entonces la fe de ustedes se fortalecerá en la verdad que se les enseñó, y rebotarán de gratitud. No permitan que nadie los atrape con filosofías huecas y disparates elocuentes, que nacen del pensamiento humano y de los poderes espirituales de este mundo y no de Cristo” (Colosenses 2:7-8, *NLT*). Las relaciones son fundamentales en el liderazgo.

Asimismo, hay un aspecto negativo en las relaciones estrechas. Es concebible que cuando una enfermedad ataca, debido a que las raíces están enredadas o fusionadas, ésta se puede esparcir por todo el sistema de raíz común, como sucede con el roble. El sistema de raíces de los robles, el cual se encuentra dentro de cincuenta pies el uno del otro, puede llegar a injertarse. Si un árbol se infecta, es fácil que la enfermedad se pase de un árbol a otro. Nosotros no podemos guiar sin personas. Las personas edifican. Las personas destruyen. Las personas lastiman. El conflicto es inevitable. Recordemos, el combate es opcional. Habrá desacuerdos entre dos o más personas. No obstante, si se tratan correctamente, la resolución del conflicto puede hacer que las organizaciones y las personas sean más fuertes. El trabajo en equipo y la comunicación efectiva se necesitan para producir una organización saludable y vivaz. La Biblia enfatiza la relación del hombre con Dios; y su relación con los demás. Eche un vistazo a los Diez Mandamientos. Los primeros cuatro hablan de nuestra relación con Dios. Los siguientes seis acentúan nuestra relación con los demás. El factor más importante que se debe considerar es que nuestra asociación con los demás nos puede edificar o nos puede destruir. Los líderes deben edificar a las demás personas en Él. El ambiente de liderazgo es una guardería para el cultivo de líderes. Nosotros facultamos a otros para que sean Secuoyas Rojas fuertes o robles poderosos, los cuales crecen más altos que todos los otros, están fusionados e impactan a nuestro mundo. Recuerde, Stephen Covey (1991) dijo, “Ellos ven al roble en la bellota y comprenden el proceso de ayudar a la bellota a convertirse en un gran roble” (35). Nosotros estamos en el negocio del cultivo de líderes.



Líderes en Crecimiento

Mi discusión sobre árboles aquí no es para una exposición exhaustiva de botánica, sino para desarrollar un árbol de liderazgo. Las raíces: (a) proporcionan soporte y anclaje para el árbol; (b) absorben el agua y los nutrientes; (c) proporcionan agua y transporte de minerales; (d) son distintas en cada especie de árbol; (e) crecen en donde el ambiente es favorable; y (f) son extensivas. ¿Qué tiene que ver todo esto con el liderazgo? Las raíces se refieren al por qué del liderazgo: (a) la motivación básica refuerza nuestro entendimiento de liderazgo; (b) la importancia de la vida espiritual del líder; (c) la necesidad de un llamado; (d) la importancia de una visión; (e) la relevancia de los valores centrales; y (f) la comprensión que el propósito real del liderazgo es cultivar líderes para la próxima generación. Estos elementos vitales proporcionan las raíces/anclaje para mi árbol de liderazgo.

El tronco del árbol sirve como un conducto para el agua y los nutrientes que van a las hojas. Además, se usa para almacenar la comida. Me gusta pensar en esto como las relaciones líder/seguidor, el qué del desarrollo de liderazgo. El árbol de liderazgo crece por medio de (a) la autoconciencia, (b) el fortalecimiento, (c) el coraje, (d) la pasión, (e) el carácter, (f) la integridad, y (g) los hábitos.

Las ramas comparten la tarea de transportar la comida y otras sustancias que se necesitan para sustentar a todo el árbol. Usualmente, las ramas se estrechan hacia el cielo para obtener la mayor cantidad de luz posible. Las hojas capturan la energía, la convierten y la hacen alimento para todo el árbol. Éstas sirven como los pulmones del árbol, ya que los árboles respiran por medio de pequeñas aberturas que se encuentran en el envés de las hojas. Si un árbol no puede respirar, se morirá. El fruto producido proporciona nutrición para los demás. En mi árbol de liderazgo, consideremos a las ramas y las hojas como: (a) el desarrollo de la confianza, (b) la influencia, (c) la estructura, (d) la expansión por medio de la delegación, y (e) el uso adecuado de autoridad y poder. Éstos son algunos de los elementos que influyen en las personas para ayudar a cumplir la visión. Éstos expresan el cómo del liderazgo.

El crecimiento de un árbol comienza con una semilla, una promesa. Hace años, un estadounidense estaba viajando por una zona de agricultura en Rusia. Ésta había experimentado una hambruna brutal. Las personas se estaban muriendo del hambre. Montones de semillas de trigo se encontraban en la plaza del pueblo para la siembra del siguiente año. El estadounidense preguntó, “¿Por qué no comen la semilla de trigo?” El anfitrión ruso respondió, “¡Nunca robes al futuro!” Las semillas son para el futuro (Dale 2005, Prefacio xii). Nosotros somos parte de un cuerpo viviente. Tratamos con personas vivientes. Ellas son las semillas para nuestro futuro. “Las organizaciones no son mecánicas, éstas son orgánicas. Ver a las organizaciones a través del paradigma de agricultura es verlas como cosas vivientes y crecientes hechas de personas vivientes y crecientes” (Covey 1991, 212). La marca registrada de liderazgo calificado es la habilidad de desarrollar a los líderes emergentes. “La mejor recompensa para el líder de personas es poder decir, ‘Hoy vi crecer a alguien, y yo lo ayudé’ (Cox and Hoover, 2007). Algunos se ven a sí mismos como líderes que están siendo desarrollados, otros como creadores de líderes y algunos otros como ambos (Elliston 1992, 5). Todos deben ver su papel como parte de un proceso en crecimiento.



Líderes en Crecimiento

Los líderes no deben temer a delegar el poder. Facultar a otros incrementa el poder óptimo total dentro de la organización. Si los demás tienen poder, la sinergia se desarrolla, y hay una amplia base de poder. Facultar es compartir el poder para alcanzar las metas y la visión de la organización. Los líderes tienen la opción de reinventar, proporcionar revisión, reorganizar o lamentarse, es decir, el retiro forzoso.

¡El fortalecimiento es potente! Éste faculta. Leighton Ford una vez le preguntó al padre de la administración moderna, Peter Drucker; “¿Hay un hilo en común que ha pasado por todo lo que ha hecho?” Drucker respondió, “En el corazón de todo lo que he hecho ha estado el pensamiento de facultar a los demás...para que se conviertan en todo lo que ellos pueden ser” (Ford 1991, 162).

Los líderes deben ser capaces de guiarse a sí mismos. Ellos deben ser autoconscientes. Todos tienen una mezcla de dones, una combinación de habilidades, talentos, aptitudes aprendidas y dones espirituales (Romanos 12; 1 Corintios 12-14). Ministramos de lo que somos. Necesitamos estar conscientes de nuestras fortalezas y debilidades. Los líderes efectivos maximizan sus fortalezas y llevan personas al equipo para que los ayuden con sus debilidades. Tendemos a percatarnos en los efectos negativos en primer lugar, y nos limitamos u obstaculizamos por ellos. La autoconciencia ayudará a determinar las respuestas del ¿por qué estoy aquí? Este proceso ayuda a afirmar el ministerio que uno tiene y el llamado como líder. Cada persona necesita descubrir quién es. El servicio a los demás necesita estar alineado con la mezcla de dones que uno posee. Cada persona es un recurso limitado, pero valioso. Cada uno es único (1 Corintios 12:4-7). Pregúntese, “¿En qué estoy dotado específica y particularmente para hacer?” Uno debe determinar en dónde puede valorarse más la mezcla de dones en el reino. Esto se hace por medio de la identificación del área en donde uno puede ser de mayor valor. Lo ideal es encontrar un nicho en donde el ministerio se puede maximizar. Este proceso causa que una persona sea comerciable, es decir, un activo valioso. Enfoque las actividades diarias en la visión y en las fortalezas. ¡Haga que lo principal siga siendo lo principal! Servimos de una mejor manera cuando guiamos a partir de nuestra mezcla de dones. Alguien ha dicho que si uno hace un poco de todo, terminará con un montón de nada. Otra persona afirmó que si perseguimos a dos conejos, no atraparemos a ninguno. Encuentre la mezcla de dones, la singularidad que uno posee, ejerza ambas para el Señor y conviértase en una bendición. Pablo lo resumió de esta manera, “Pero una cosa hago” (Filipenses 3:13). Encuentre la llave maestra, eso en particular, y usted será fortalecido. Encuentre lo particular de su seguidor y usted lo fortalecerá.

Ser un líder demanda coraje. El liderazgo requiere que demos pasos en nuevas direcciones. Y un líder es el primero en dar el paso. Kwasi Addai-Mensah dijo, “Intentar ejercer el liderazgo sin coraje es similar a intentar manejar un automóvil sin combustible” (Addai-Mensah 2007, 150). Asimismo, la pasión es estratégica. Ésta conlleva un sentido de urgencia. La lógica

*El liderazgo es
facultar a los
demás.*



Líderes en Crecimiento

hace que las personas piensen, pero la pasión hace que ellas actúen. Ésta proporciona el viento para nuestras velas. Para incrementar la pasión, uno debe tocar base con los valores más profundos, convicciones y aquellas cosas que en realidad cuentan.

El carácter de un líder es importante (1 Timoteo 3:1-7; Tito 1:5-9). La integridad es importante para el sistema de raíces de nuestro árbol de liderazgo. Las decisiones tomadas en forma adecuada fortalecen nuestro carácter. El árbol se debilita cada vez que fallamos con nuestra integridad. Eventualmente, éste vacila y se cae. Los líderes con integridad poseen un carácter fuerte, recto e irreprochable. Nuestra fibra moral nos hace un líder que vale la pena seguir. El liderazgo comienza con el liderazgo de sí mismo. Una persona posee integridad antes que los demás la llamen, felizmente, líder. En una encuesta difundida con respecto a las características de liderazgo, la característica número uno que los seguidores buscan en los líderes es la honestidad (el ochenta y ocho por ciento lo hace). Esto es consistente con el tiempo y por todos los continentes (Kouzes y Posner 2003, 24-25). Las personas quieren ser orientadas y no desorientadas.

El éxito se logra por medio de los hábitos correctos (Josué 1:8). Aristóteles dijo que somos lo que hacemos repetidamente. La excelencia no es un acto, sino un hábito. Las decisiones correctas que se hacen repetidamente, con el tiempo componen nuestro éxito. Cualquier atleta o músico puede decir que la excelencia requiere de práctica repetitiva (Salmos 126:6). Los buenos predicadores pasan más tiempo preparando que predicando. Los músicos profesionales pasan más tiempo practicando que ejecutando.

Robert Clinton enseñó que Dios cultiva líderes y los desarrolla para Su propósito. Dios tiene un plan para todos. Él quiere que alcancemos nuestro fin esperado (Jeremías 29:11) y está preparado para ayudarnos. Él está involucrado activamente en el cultivo de líderes cristianos. Clinton delinea cinco fases de desarrollo como se adapta en la Tabla 6 que aparece a continuación.

TABLA 6

FASES DE LOS LÍDERES EN CRECIMIENTO

Fase 1	Fundamentos Soberanos	Dios trabaja los elementos fundamentales en la vida de quien será un líder.
Fase 2	Crecimiento de la Vida Interior	Los líderes emergentes obtienen el entrenamiento que está conectado con el ministerio.
Fase 3	Madurez del Ministerio	El líder emergente se concentra en el ministerio como un foco principal en su vida. Durante las primeras tres fases, Dios está obrando primariamente en el líder y no a través de él.



Fase 4	Madurez de la Vida	El líder emergente se identifica y comienza a usar la mezcla de dones para la gloria de Dios.
Fase 5	Convergencia	Dios posiciona al líder en un lugar que vaya con su mezcla de dones, experiencia y personalidad (Clinton).

Nos embarcaremos en una corta explicación de la evolución de las teorías de liderazgo. Cada una representa la era cuando fue concebida y sirve como el punto de partida de la siguiente.

El Liderazgo por Naturaleza

Las Teorías del Gran Hombre y de los Rasgos suponen que los hombres nacen como líderes. Ellos preguntan, “¿Qué es un líder?” Estos enfoques se centran completamente en el líder. La Teoría del Gran Hombre sugiere que los líderes surgen sencillamente. Los tiempos demandaban a líderes fuertes. Thomas Carlyle acuñó el término “el gran hombre” porque creía que algunas personas nacen con más habilidad de liderazgo que otras (Browning 2002). El liderazgo, en aquel entonces, se pensaba como una cualidad principalmente masculina. Se asumía que algunas personas heredaban ciertas cualidades innatas que los hacían más apropiados para el liderazgo (Van Wagner 2006).

La Teoría de los Rasgos buscó examinar los rasgos universales comunes en todos los líderes. El objetivo era identificar los rasgos de liderazgo, reclutar a líderes efectivos que los poseyeran y proporcionar entrenamiento continuo. Las teorías de los rasgos implican que los líderes poseen ciertas características, rasgos o cualidades de liderazgo inherentes. Una definición ofrecida por un teórico de rasgos comenzaría, “Un líder...” y continuaría con una lista de rasgos (Building Leadership Capacities [Edificando las Capacidades de Liderazgo] – Universidad Rice, Houston, Texas). Los líderes potenciales nacen. Los líderes efectivos se hacen. Todo el potencial no podrá alcanzarse sin oportunidad, desarrollo intencional y experiencia (Clinton 1997, 11).

El Liderazgo por Nutrición

Debido a que los rasgos no siempre producen la búsqueda efectiva de liderazgo, se pasó a buscar los comportamientos y los estilos de liderazgo. Los teóricos comenzaron a creer que las personas podían aprender o desarrollarse en líderes. La atención se centró en lo que hace un líder en lugar de las cualidades que él posee. Se preguntó, “¿Cuáles son los distintos estilos de liderazgo?” Juntamente con este cambio se produjo un reconocimiento de que los seguidores estaban involucrados. Qué estilo influye de una mejor manera en el comportamiento del seguidor. Por ejemplo, usualmente, la productividad está bajo el alto estilo de liderazgo autocrático, pero la moral es más alta bajo el estilo de liderazgo diplomático.



El Liderazgo por Contingencia

El fundamento de la Teoría de Contingencia hace una pregunta, “¿Qué comportamientos de liderazgo tienen éxito en ciertas situaciones?” El liderazgo se ajusta para emparejar a los seguidores y la situación. El liderazgo efectivo se vuelve una combinación de la relación entre el estilo del líder, los seguidores y la situación. Esta teoría se enfoca en las variables situacionales que determinan el estilo apropiado que se ajusta a las circunstancias dadas. No hay un estilo de liderazgo que sea mejor para todas las situaciones. Las variables determinan el estilo que se necesita. Las distintas situaciones requieren diferentes estilos.

Las teorías de Contingencia Compleja consideran tanto el contexto como sus complejidades. El liderazgo consiste en hacer que las cosas sucedan de manera “contingente al contexto”. La contingencia implica que una cosa depende de la otra. Un estudio reciente hecho por un par de profesores de la Escuela de Negocios de Harvard “desenterró un atributo inmutable que es compartido por todos los gigantes de los negocios: Ellos tuvieron una habilidad innata para leer las fuerzas que dieron forma a los tiempos en los que ellos vivieron y para aprovechar las oportunidades que se originaban.” Ellos poseyeron “inteligencia contextual” (Breen 2005 Asunto 98).

Las teorías de contingencia y contingencia compleja abarcan varias aplicaciones: (a) el liderazgo situacional (Teoría de Hersey y Blanchard; Modelo de Contingencia LPC [del Compañero de Trabajo menos Preferido] de Fiedler; Normativa del Modelo de Decisión de Vroom y Yetton); (b) la teoría del intercambio social; (c) la teoría camino-meta; la teoría del liderazgo transaccional (e) la teoría del liderazgo transformacional; y (f) el liderazgo de servicio (por mencionar algunas). Varias de estas teorías o tipos de liderazgo ameritan un análisis detallado.

Liderazgo Situacional

Éste sugiere que hay diferentes estilos de liderazgo para los distintos niveles de seguidores. Se basa en lo que la situación requiere. Un excelente líder situacional puede cambiar los estilos de liderazgo tan rápidamente como la situación cambia. El estilo de liderazgo (dirigir, entrenar, apoyar, y delegar) del líder corresponde al nivel de desarrollo de los seguidores (Wikipedia 2007). El líder es quien se tiene que adaptar y no el seguidor. Dicho líder tendría que discernir el progreso en los demás.

Liderazgo Transformacional

Dichas teorías buscan transformar tanto a las personas como a la organización. Bernard Bass sentía que los seguidores pueden ser transformados en tres formas: (a) demostrando a

El liderazgo es la escalera que permite que las personas que son atendidas escalen más alto.



Líderes en Crecimiento

los seguidores la importancia de sus responsabilidades o tareas; (b) exhortando el crecimiento personal y los logros; y (c) motivando a los seguidores a trabajar para el mejoramiento de la organización en lugar de la ganancia personal. Ellos se empeñan en ayudar a las personas a alcanzar su máximo potencial. James MacGregor Burns dijo que el liderazgo “es una relación de estimulación y ascenso mutuo que hace que los seguidores se conviertan en líderes” (Burns 2003, 14). Los líderes (a) transforman la mente y corazón; (b) clarifican el propósito; (c) amplían la visión y el conocimiento; (d) motivan el comportamiento de ser congruente con los valores; (e) buscan el desarrollo en vez del mero funcionamiento; (f) mueven a las personas de lo bueno a lo mejor; (g) apoyan los cambios que son permanentes; e (h) incrementan la conciencia de lo que es correcto e importante. Hay una transferencia de liderazgo entre el líder y los seguidores (2 Timoteo 2:2). El liderazgo de Jesús fue transformacional. Él unió a un grupo de seguidores extremadamente diferentes para hacer un equipo de liderazgo. Definitivamente, se necesitan a los líderes transformacionales en cualquier contexto. Los líderes son cruciales en medio de la pobreza, el gobierno inadecuado, los conflictos y las enfermedades. ¿Quién se levantará para la ocasión? ¡Yo quiero ser un líder transformacional!

Liderazgo Transaccional

Esta teoría se basa en las recompensas y en los castigos. Si los seguidores tienen éxito, se les da una recompensa. Si los seguidores fracasan, les sobreviene una reprimenda o castigo. Las recompensas y los castigos se usan para lograr el cumplimiento de las cosas. Los líderes transaccionales tienden a: (a) orientarse en la tarea, resultado o acción; (b) dar instrucción; y (c) dominar. Muchas personas usan un “enfoque de comando y control”. Levantar la voz no infunde respeto, sino temor. Se espera que los seguidores hagan lo que se les dice y si ellos cuestionan el liderazgo, esto se puede ver como una deslealtad (en el mejor de los casos). El gobierno autocrático parece ser la fórmula del día. Desafortunadamente, este estilo prevalece en diferentes partes del mundo en desarrollo. Un líder debe recordar que ¡la autocracia crea distancia!

Liderazgo de Servicio

Éste trasciende al tiempo y la cultura y debe ser el estándar de liderazgo de hoy día. Es el estilo obvio y apropiado para todas las culturas y contextos. El enfoque de liderazgo ejemplar lo usaría como su fundamento e incluiría los puntos buenos de cada teoría de liderazgo, lo cual hace que éste sea de múltiples estilos y un liderazgo flexible. El mejor estilo de liderazgo es el que se necesita para la situación o circunstancia que se presenta.

Confianza

Cuando un líder es integral, los seguidores desarrollan confianza. Uno puede tener una visión fabulosa, pero no será gran cosa si hay un factor de poca confianza. La confianza es el pegamento que mantiene unida a la organización o al grupo. Es difícil ganar; es fácil perder. Ésta une a los líderes y seguidores. La confianza es mantener el compromiso; hacer lo que uno



Líderes en Crecimiento

dice que hará. Ésta se basa en cumplir las promesas. Max DePree (1997) dijo, “Me gusta recordar que ser elegido significa ser comisionado” (129). La confianza es un deber. “Sin confianza uno nunca se puede convertir en un gran líder. La credibilidad es el fundamento del liderazgo...Las personas no creerán el mensaje si ellas no creen en el mensajero” (Kouzes y Posner 2002, 32-33).

Autoridad Espiritual de los Líderes en Crecimiento

El poder para ministrar es la autoridad espiritual. Si uno es llamado para dirigir, se puede descansar en la certeza que Dios proporcionará el poder y la autoridad necesaria. Él respalda a aquellos que Él llama. Dios es la fuente de poder y provee la habilidad para lograr los planes y la visión. “Edificaré mi iglesia; y las puertas del Hades no prevalecerán contra ella” (Mateo 16:18). Dios proporciona el llamado, la misión y la visión. Nosotros, como líderes, determinamos la estrategia y la estructura necesaria para alcanzarlos.

Debe haber un balance saludable entre la libertad y el control. Se les da libertad a las personas para que ejerzan sus talentos y cumplan las descripciones de su trabajo. Los líderes no deben estar revoloteando, inquietando o aullando. Dichas acciones no infunden respeto, sino temor. El micro-liderazgo no es requerido, pero usualmente se practica. Los líderes no pueden tener sus manos, oídos y ojos en todo lo que está relacionado en una organización. La confianza es una calle de dos vías. Los seguidores confían en los líderes y los líderes necesitan confiar en los seguidores para tener una relación líder-seguidor vigorosa e industriosa.

Los líderes deben ser responsables. Cada uno está sujeto a alguien. “Sométase toda persona a las autoridades superiores; porque no hay autoridad sino de parte de Dios, y las que hay, por Dios han sido establecidas.” (Romanos 13:1). Para calificar a ser líder, uno de primero debe ser un seguidor. Nadie es siempre un líder. A veces, cada persona es un seguidor. Los líderes que tienen problema para someterse a la autoridad, también se encontrarán con problemas para ejercerla (Allen 2005, 2). Vea Gálatas 6:7. Enséñeme a un líder fuera de la autoridad, responsabilidad y sumisión; y yo le mostraré a un líder que va en camino al desastre. La falta de responsabilidad es perjudicial para mantener el buen carácter. Siempre debe haber cheques y balances en los aspectos relacionados a la organización. La autoridad es el derecho para guiar. El poder es la habilidad de guiar. Ambos vienen de Dios (Lucas 9:1-2; Hechos 19:13-16). El poder espiritual fundamental, la autoridad y la posición son dados por Dios (Salmos 75:6).

En muchos lugares es común que un líder se aferre al poder. Que Dios nos guarde de la tiranía de los líderes hambrientos de poder. Algunos líderes de la iglesia fueron rechazados por votación y se fueron de la iglesia por completo. Ellos sentían que una vez que eran líderes, siempre serían líderes. El abuso de poder abunda. Retirarse de la oficina o de la responsabilidad produce inseguridad y pérdida de identidad. Ellos olvidan rápidamente que el respaldo viene del Señor. Él levanta a uno y pone al otro al lado (Salmos 75:6). Algunos líderes permaneces por mucho tiempo, otros por muy poco tiempo. Saber cuándo irse hace que el líder esté en control.



Líderes en Crecimiento

Saber cuándo entrar puede ser tan importante como saber cuándo salir. Planifique la etapa final por adelantado. Nunca sabotee la transición exitosa para la siguiente generación (Champy y Nohria 2000, 217-224). J. Mark Jordan dijo:

El hombre fuerte no prueba lo fuerte que es al pararse sobre una pila de pesas: él demuestra su fortaleza al demostrar cuánto peso puede levantar. Un líder efectivo tampoco prueba nada al menospreciar a las personas. Los líderes son levantadores de pesas. (Jordan 2006, 46)

*Los líderes son
levantadores de
pesas.*

Un líder influye. Él influye en las personas para que logren un propósito o visión. Él divide la visión en pedazos factibles llamados metas, establece las prioridades, inspira a los demás para que se involucren y den lo mejor. Una de las mejores maneras para influir en los demás es establecer el ejemplo; caminar de la forma en que se habla.

Estructura y Delegación

Cada organización necesita una estructura. Una iglesia necesita un esquema para apoyar el crecimiento y el avivamiento de los últimos tiempos. En Hechos 6 encontramos el principio de delegación. Había surgido un problema. Las viudas estaban siendo abandonadas. Los doce apóstoles se reunieron y discutieron el asunto. La iglesia estaba creciendo tan rápidamente que la necesidad tuvo que ser delegada. Se necesitaba establecer una estructura para facilitar un mayor crecimiento y desarrollo. Ellos escogieron a siete hombres de buen testimonio, llenos del Espíritu Santo y sabiduría. La delegación efectiva y el reordenamiento de las prioridades conducen a un mayor crecimiento en la iglesia. Otra palabra para *delegar* es *compartir*. La delegación se realizó para proporcionar la estructura necesaria con el fin de servir a las personas de una manera más eficiente y efectivamente. La delegación faculta a los demás al incrementar el trabajo. El liderazgo grandioso es imposible sin la delegación efectiva. Ésta permite que el líder logre las metas. Incrementa: (a) el nivel inspirador del seguidor; (b) la cantidad total de trabajo que se puede hacer; (c) el nivel de compromiso; (d) el potencial para lograr la visión; y (e) la habilidad para cumplir la tarea.

Cuando delegamos, les pedimos a las personas que nos ayuden a completar la tarea. Fracasar en la delegación impedirá el crecimiento de la iglesia; por no mencionar el crecimiento personal de los seguidores. Pablo fue capaz de establecer muchas iglesias porque él nombró a ancianos para que cuidaran a cada uno (Hechos 14:23-24). Primeramente, él unió a un grupo de personas. Luego, las entrenó en el liderazgo. De este grupo él escogió a hombres que eran capaces de guiar. Ellos cumplieron los requisitos de liderazgo que Pablo delineó más tarde en Tito y Timoteo. Después, Pablo regresó a motivar y fortalecer el grupo.



Oración

La necesidad de encontrarse con el Director Ejecutivo Celestial no puede subestimarse. Todas las personas tienen un líder. ¿Quién guía al líder? Es importante para el líder cristiano ser guiado por Dios (Romanos 8:14). La oración determina quién en realidad está a cargo. Ésta nos conecta directamente con Dios. Servimos a un Maestro (Mateo 6:24). Pienso que fue E. M. Bounds quien amonestó, “Aquellos que son pequeños con Dios serán pequeños para Dios”. Nosotros somos líderes espirituales. Un líder espiritual debe ser primeramente espiritual y un líder en segundo lugar. Este estándar fue establecido en la Iglesia Primitiva; “Buscad, pues, hermanos, de entre vosotros a siete varones de buen testimonio, llenos del Espíritu Santo y de sabiduría...Y nosotros persistiremos en la oración y en el ministerio de la palabra” (Hechos 6:34). Los líderes fueron seleccionados en base al conocimiento predeterminado, es decir, el espiritual. Somos líderes cristianos. Primeramente, somos cristianos y líderes en segundo lugar. Esto debe ser nuestra estrella que nos guía hacia el Norte en cada decisión y dirección que tomamos. Dios es primero. Después, sigue nuestro papel de liderazgo. Estamos persiguiendo activamente la obediencia a la Palabra de Dios, Sus caminos y Su voluntad. Por lo tanto, como cristianos, necesitamos pasar el tiempo a solas, estudiando y adorando. Yo he estado en varias iglesias que tienen una señal en el santuario, “Entre para adorar. Salga para servir.” ¡Qué gran concepto!

Los líderes efectivos guían: (a) de forma descendiente a los seguidores; (b) verticalmente o hacia arriba influyendo a los superiores; (c) lateral/horizontalmente a nuestros compañeros; y (d) hacia adentro haciendo de nuestra alma nuestra primera misión. Las dimensiones físicas, mentales, emocionales y espirituales constituyen al líder. Nadie debe ser ignorado. Todos son importantes. Los líderes deben preocuparse por el “crecimiento genuino del alma” (Nelson y Toler 2002, 80-81). El liderazgo comienza en el corazón. “Sobre toda cosa guardada, guarda tu corazón; porque de él mana la vida.” (Proverbios 4:23). H. Dale Burke (2004) dijo, “El secreto para ser efectivo en el presente es mantenerse conectado con lo eternal” (55). Asimismo, él dio este consejo favorable:

La espiritualidad es el centro del liderazgo. Ésta responde lo siguiente: ¿qué voz es la más importante cuando todos tienen una opinión distinta? ¿Qué valores nunca se deben abandonar cuando otros están dispuestos a ignorar las reglas o a reescribirlas? ¿Qué visión vale la pena perseguir cuando no podemos hacerlo todo? ¿Cuáles son las relaciones vitales, es decir, las personas que en realidad importan más? (Burke 2004, 48)

“Porque Dios es el que en vosotros produce así el querer como el hacer, por su buena voluntad” (Filipenses 2:13). Me desperté una mañana meditando en el papel de la espiritualidad y la oración en la vida del líder cristiano. A medida que examinaba la rutina normal de la adoración personal, presté más atención a lo que se estaba diciendo sobre el liderazgo por medio de la oración. Oré por: (a) presentar mi cuerpo en sacrificio vivo, santo, agradable a Dios, que es mi culto racional (Romanos 12:1); (b) no conformarme a este siglo, sino transforme para que compruebe cuál sea la buena voluntad de Dios, agradable y perfecta



Líderes en Crecimiento

(Romanos 12:2); (c) que no se haga mi voluntad, sino la Suya (Lucas 22:42); (d) amar al Señor de todo mi corazón (Deuteronomio 6:5; 11:13), y amar a aquellos que Él ha puesto bajo mi cuidado. Si yo no los puedo amar, no los puedo guiar; (e) someterme a Su voluntad mientras que Él me pone en el lugar en el cual tengo que estar, en donde mis talentos y dones pueden ser de mayor beneficio para Su reino (Santiago 4:7); (f) que Su Palabra creciera poderosamente en mi vida (Hechos 19:20); que Su Espíritu produjera fruto en mí (Gálatas 5:22); (g) que Dios me ayudará a ver claramente lo que Él quiere que yo vea; oír lo que Él quiere que yo oiga (Apocalipsis 2:7; Isaías 55:8); (h) que oiga Su voz y consejo sobre todas las otras voces y sonidos que llenan mi día; (i) que Él me moldee y forme en Su perfecto plan (Jeremías 18:2-6); (j) que Él me faculte para llevar mis pensamientos a cautividad para poder tener la mente de Cristo (2 Corintios 10:5); (k) que me enseñe a contar mis días (Salmos 90:12), y que haga que cada día cuente; (l) que comprenda que no puedo hacer algo de valor eterno sin Él; (m) que las cosas que hago en la actualidad cuenten para la eternidad; (n) que Él me haga el líder que tengo que ser; la oración cambia las cosas; la oración me cambia a mí; y (o) que me ayude a recordar, “Oh Jehová, ciertamente yo soy tu siervo, Siervo tuyo soy” (Salmos 116:16).

El liderazgo es un llamado y no es una posición que uno asume. Supuestamente, Abigail Adams, en 1790, escribió una carta a Thomas Jefferson que decía, “Las grandes necesidades llaman a grandes líderes”. Nosotros somos llamados para guiar.

Para decirlo sin rodeos: todo lo relacionado con el liderazgo es un concepto demencial. Los líderes no nacen ni se hacen. Los líderes son llamados. Ellos son llamados a existir por las circunstancias. Aquellos que se levantan para la ocasión son líderes. Todos son “llamados” por Dios para algún tipo de misión. Pero algunas veces los “llamados” son “llamados” para el liderazgo (Sweet 2004, 12-13)

Dios está interesado en lo que nos estamos convirtiendo. Nos dedicamos a preocuparnos por la localidad; ¿a dónde debo ir? O por la vocación; ¿qué debo hacer? Cuando la pregunta más importante es, “¿Qué debo ser?” “Preparamos a líderes jóvenes para una caída cuando los motivamos a que visualicen lo que pueden hacer antes que consideren el tipo de personas que deben ser” (Barton). Tenemos que ser santificados, apartados para un propósito (1 Tesalonicenses 4:3-5).

*Todos son
llamados por
Dios para una
misión.*

Visión de los Líderes en Crecimiento

Max DePree (1989) afirma que, “la primera responsabilidad que un líder tiene es definir la realidad. Lo última responsabilidad es decir gracias. Entre éstas dos, el líder debe convertirse en un siervo y en un deudor” (9). Los líderes proporcionan un propósito a través de la misión; y dirección por medio de la visión. Una misión responde, “¿Por qué estoy aquí?” Una visión responde, “¿A dónde vamos?” “No hay motor más poderoso que conducir una organización hacia la excelencia; y éxito de mayor alcance que una visión del futuro atractiva, valiosa y



Líderes en Crecimiento

alcanzable, la cual es ampliamente compartida” (Bennis y Nanus). Los líderes visionarios proporcionan una dirección y propósito sólido. Confucio dijo que los líderes son distribuidores de esperanza. Ellos ayudan a todos a encontrar su papel único para alcanzar la visión. Ellos ven más allá del presente. Ellos pasan por un proceso continuo de visión y revisión. La falta de enfoque aumentará la pérdida de visión.

“La visión no es un fruto plenamente maduro producido en un árbol. La visión es una semilla...y como todas las semillas ésta debe ser plantada en el suelo adecuado para crecer, florecer y llevar fruto” (Southerland 2000, 67). La visión crea enfoque. “La visión es un objetivo que atrae” (Bennis y Nanus 2005, 82). Ésta hace un llamado a los líderes y seguidores para seguirla de manera conjunta.

Helen Keller era una mujer que sufría por ser tanto ciega como sorda. Ella superó estas discapacidades y recaudó dinero para los ciegos por medio de la venta de sus libros y discursos. Una vez le preguntaron, “¿Qué es peor que ser ciego?” Rápidamente, ella respondió, “Tener vista, pero no ser capaz de ver”.

Así como Pedro, en el Día de Pentecostés, repitió la profecía del Antiguo Testamento sobre la visitación del Espíritu Santo sobre toda carne, él reiteró que los jóvenes verían visiones y que los ancianos soñarían sueños. El Hombre Sabio en el Libro de Proverbios 29:18 escribió, “Sin profecía el pueblo se desenfrena”. Una traducción dice, “En donde no hay visión las personas viven negligentemente”.

Para que pueda comprender a dónde se está dirigiendo, de primero debe ver el lugar en el que ha estado (pasado) y en dónde está (presente). Debe haber autoconciencia. Después que Adán y Eva habían transgredido en el Jardín del Edén, Dios les preguntó, “Adán, ¿dónde estás tú?” (Génesis 3:9). La misma pregunta se le podría hacer a usted, “¿Dónde está usted?” Otras preguntas incluyen: ¿Cuál es su ministerio? ¿Cuál es su visión? ¿Cuál es la voluntad de Dios para su vida?

La visión es una imagen clara en nuestras mentes de lo que será la vida en el camino. Ésta nos da un entendimiento de hacia dónde vamos. La visión establece dirección para nuestras vidas y sirve como una guía para nosotros. Una vez que comprendemos hacia dónde vamos, debemos saber cómo llegar allí desde donde nos encontramos. Luego, fijamos nuestros ojos en nuestro destino y comenzamos a trabajar en un plan que nos lleva hacia ese lugar. Nuestro destino tiene que mantenerse claramente a la vista.

Algunas personas espirituales tienen un problema con la planificación. Ellas piensan que “caminar por fe” significa que uno no tiene un plan. Se ha dicho apropiadamente, “Si usted fracasa en la planificación, usted planifica para fracasar”. La planificación y la fe van de la mano. La fe bíblica efectiva está

*La visión es el
objetivo que
llama.*



Líderes en Crecimiento

definida en Hebreos 11:1; “Es, pues, la fe la certeza de lo que se espera, la convicción de lo que no se ve”. ¡La visión es fe!

Todos los líderes tienen interés tanto en el futuro como en la capacidad de tratar con él. Ellos conocen el camino, muestran el camino y van por el camino. Los líderes toman la delantera cuando planifican para el futuro. Ellos guían a otros hacia el futuro. Los líderes tienen una pasión por hacer una diferencia hoy e impactar mañana. Cada uno quiere vivir una vida que cuente para la eternidad. Ellos quieren que sus logros permanezcan después que se han ido.

Cuando Saulo fue derribado en el camino hacia Damasco, Jesús le dijo, “He aparecido a ti, para ponerte por ministro” (Hechos 26:16). Él tuvo un entendimiento del propósito en su vida y ministerio desde el principio. Más tarde Pablo pudo concluir, “He peleado la buena batalla, he acabado la carrera, he guardado la fe.” (2 Timoteo 4:7). ¿Cómo obtuvo Pablo esta visión? Él preguntó. Después de preguntar, “¿Quién eres, Señor?” (Hechos 9:5), él entonces preguntó, “¿Qué quieres que yo haga?” (Hechos 9:6). Los líderes visionarios siguen el mismo proceso básico y sencillo. “El liderazgo es el proceso de motivar, movilizar, equipar y dirigir a las personas para que persigan de manera apasionada y estratégicamente una visión de Dios que un grupo acoge conjuntamente” (Barna 2002).

Valores de los Líderes en Crecimiento

Recuerdo una discusión anterior sobre los valores. Yo pienso que cada organización espiritual, iglesia, y escuela teológica comparten por lo menos cuatro valores. Yo valoro la verdad, el crecimiento espiritual, la visión y las relaciones. Los valores: (a) son el centro común de entendimiento; (b) son los principios que guían el comportamiento de la organización y el personal; (c) nos dicen lo que tenemos que hacer y ser en cada situación; (d) describen las cosas que son importantes para nosotros; (e) son el principio básico, guías, anclas y no son negociables en la cultura que el líder está creando; (f) nos informan lo que debemos hacer y lo que no debemos hacer; (g) motivan a los líderes y a los seguidores; (h) proporcionan enfoque sobre por qué hacemos lo que estamos haciendo; (i) determinan la forma en la que deben ser las cosas; (j) están facultando; (k) expresan cómo ejecutaremos el liderazgo; (l) proporcionan un lenguaje y cultura común; (m) nos permiten crear comunidad; (n) describen el alma del líder y la organización; (o) son permanentes; ellos no cambian; y (p) son claros. Usted no tiene que esperar por la dirección de alguien más para saber lo que tiene que hacer.

Los líderes deben: (a) afirmar los valores compartidos; (b) enfatizarlos; (c) celebrar las victorias sobre valores; (d) personificar los valores; caminar en la forma de la cual se habla; (e) reflejar y revisar los valores regularmente; (f) alinear las acciones con los valores; (g) enseñar valores; y (h) volverse hombres de valor, valiosos. Los valores vienen en dos sabores: proclamados y practicados. Los valores proclamados son aquellos que decimos que poseemos. Los valores practicados son aquellos que en realidad vivimos (Seidel 2003, 201). Algunas veces, la diferencia entre los dos se refiere a la hipocresía.



Líderes en Crecimiento

Conclusión

Los líderes en crecimiento son un proceso de toda la vida. Nunca debemos dejar de hacer lo que sea necesario para mantener a nuestro árbol de liderazgo en crecimiento. Somos llamados para producir un fruto que permanezca (Juan 15:16).

“Y todo lo que hagáis, hacedlo de corazón, como para el Señor y no para los hombres; sabiendo que del Señor recibiréis la recompensa de la herencia, porque a Cristo el Señor servís” (Colosenses 3:23).

*Los líderes en
crecimiento son
un proceso de
toda la vida.
Disfrute la
jornada.*



LISTADO DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS DEL CAPÍTULO

- Addai-Mensah, Kwasi Kodua. 2007. *The C-Factor: 22 Qualities of Effective Leaders*. Accra, Ghana: Step Publishers.
- Allen, Marshall. 2005. Learning to Lead. *Boundless Webzine*. <http://www.boundless.org/aprint/aprint2005.cfm?url=http://www.boundless/> (Recuperado el 12 de septiembre de 2007).
- Allen, Richard D. 2002. *The Genesis Principle of Leadership: Reclaiming and Stewarding the Long-Lost Image of God*. Lookout Mountain, Georgia: Covenant College. / (Recuperado el 5 de septiembre de 2007).
- . 2002. *The Genesis Principle of Leadership: Reclaiming and Stewarding the Long-lost Image of God*. Lookout Mountain, Georgia: Covenant College.
- Barna, George. 2002. *A Fish Out of Water*. Nashville, Tennessee: Integrity Publishers.
- Barton, Ruth R.: Citado en Andy Stanley. *The Next Generation Leader*. Sisters, Oregon: Multnomah Publishers, 131, 2003.
- Bennis, Warren and Burt Nanus. 2005. *Leaders Strategies for Taking Charge*. New York: Collins Business Essentials.
- . *Visionary Leadership*. : Citado en Larry Jonhston. *The Empowered Leader*, vol. Online Pdf archivo, 2-3. : McConkey/Johnston, 2001.
- Blackaby, Henry, y Richard Blackaby. 2001. *Spiritual Leadership*. Nashville, Tennessee: Broadman & Holman Publishers.
- Blanchard, Ken y Mark Miller. 2004. *The Secret: What Great Leaders Know--and Do*. San Francisco, California: Berrett-Koehler Publishers.
- Blanchard, Ken; Bill Hybels y Phil Hodges. 1999. *Leadership by the Book: Tools to Transform Your Workplace*. New York: WaterBrook Press.
- Breen, Bill. 2005 Issue 98. The Three Ways of Great Leaders. *Fast Company*, September, 2005 Issue 98. [Http://fastcompany.com/magazine/98/open_3ways_Printer_Friendly.html](http://fastcompany.com/magazine/98/open_3ways_Printer_Friendly.html). (Recuperado el 29 de enero de 2007). Adair, John. 2003. What Leaders Read: Effective Leadership. *National College for School Leadership*, .pdf, / (Recuperado el 19 de enero de 2007).
- Browning, Peter. 2002. Are Leaders made or born--or both?. *Charlotte Business Journal*, 30 de septiembre de 2002. <http://www.bizjournals.com/charlotte/stories/2002/09/30/editorial3.html?t=printable/> (Recuperado el 19 de enero de 2007).



Líderes en Crecimiento

- Building Leadership Capacities - Rice University. 2002. Are leaders made or born--or both?.
Charlotte Business Journal, 30 de septiembre de 2002, 2002.
<http://www.bizjournals.com/charlotte/stories/2002/09/30/editorial3.html?t=printable/>
(Recuperado el 19 de enero de 2007).
- Burke, Dale H. 2004. *Less is More: Eight Secrets to How to Lead & Still Have a Life*. Eugene, Oregon: Harvest House Publishers.
- . 2004. *Less is More: Eight Secrets to How to Lead & Still Have a Life*. Eugene, Oregon: Harvest House Publishers.
- Bush, George. 1990. Remarks at the Presentation Ceremony: The American Presidency Project. Speech delivered to President's Volunteer Action Awards, 27 de abril. Documento en línea, <http://www.presidency.ucsb.edu/ws/index.php?pid=18424/> (Recuperado el 11 de septiembre de 2007).
- Caliguire, Jeff. 2003. *Leadership Secrets of Saint Paul*. Tulsa, Oklahoma:.
- Champy, James and Nitin Nohria. 2000. *The Arc of Ambition: Defining the Leadership Journey*. Cambridge, Massachusetts: Perseus Books.
- Clinton, Robert J. 1989. *How to Look at Leadership (in Theology, News, and Notes)*. : 30. Citado en Graduate Study Guide by Byron D. Klaus. *Foundations for Christian Leadership (Supplementary Readings)*. Springfield, Missouri: Global University, 16, 2003.
- . *Making of a Leader*. : Citado en Marshall Allen. *Boundless Webzine*. :, 1, 2005.
- Covey, Stephen R. 1991. *Principle-Centered Leadership*. New York: Free Press.
- . 1991. *Principle-Centered Leadership*. New York: Free Press.
- Cox, Danny and John Hoover. *Leadership When the Heat is On*. New York: McGraw-Hill.
- Dale, Robert D. 2005. *Seeds for the Future: Growing Organic Leaders for Living Churches*. St. Louis, Missouri: Lake Hickory Resources.
- DePree, Max. 1989. *Leadership is an Art*. New York: Doubleday Publishers.
- . 1997. *Leading Without Power*. San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Einstein, Albert. Albert Einstein Quotes. *Thinkexist.com*.
http://thinkexist.com/quotation/the_high_destiny_of_the_individual_is_to_serve/298276.html. (Recuperado el 13 de septiembre de 2007).
- Elliston, Edgar J. 1992. *Home Grown Leaders*. Pasadena, California: William Carey Library.



Líderes en Crecimiento

- Empson, Lila. 2004. Como se citó en: *Checklist for Life for Leaders*. Nashville, Tennessee: Nelson Books.
- Ford, Leighton. 1991. *Transforming Leadership*. Downers Groce, Illinois: InterVarsity Press.
- Forman, Rowland; Jeff Jones, and Bruce Miller. 2004. *The Leadership Baton*. Grand Rapids, Michigan: Zondervan.
- Gangel, Kenneth O. 1997. *Team Leadership in Christian Ministry*. Chicago: Moody Press.
- Greenleaf, Robert K.; Editado por Larry C. Spears. 2002. *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Mahwah, New Jersey: Paulist Press.
- Halcomb, James; y David Hamilton, and Howard Malmstadt. 2000. *Courageous Leaders Transforming Their World*. Seattle, Washington: Youth With a Mission Publishing.
- Havner, Vance. : Citado en Ken Blanchard y Don Shula. *The Little Book of Coaching*. Hammersmith, London: HarperCollins Business, 38, 2001.
- Hinckley, Bryant. 1955. *Not by Bread Alone*. Salt Lake City: Bookcraft, 25. Citado en John C. Bowling. *Grace-Full Leadership*. Kansas City, Missouri: Beacon Hill Press, 15, 2000.
- Jordan, J. Mark. 2006. *Living and Leading in Ministry*. St. Louis, Missouri: Word Aflame Press.
- Kennedy, John F. 1961. Ask Not What Your Country Can Do For You. Discurso inaugural, 20 de enero. Washington, DC. Speech Manuscript, http://www.famousquotes.me.uk/speeches/John_F_Kennedy/5.htm. (Recuperado el 11 de septiembre de 2007).
- King, Martin Luther, Jr. 2004. Volunteering Keeping the Holiday Feeling Alive All Year Long. *The Office Company*, 18 de junio de 2004. http://www.theofficecompany.com/Articles_Forms/current/ARA/ara.volunteers1.html. (Recuperado el 11 de septiembre de 2007).
- Kipling, Rudyard. 1902. *Just So Stories*. :. <http://whitewolf.newcastle.edu.au/words/authors/K/KiplingRudyard/p/> (Recuperado el 7 de septiembre de 2007).
- Knowledge@wharton*. 2006. Gandhi, Mandela, Madre Teresa, a Tree, a Pillow. March 8, 2006. <http://www.knowledge.wharton.upenn.edu/article.cfm?articleid=1417/> (Recuperado el 12 de septiembre de 2007).
- Kouzes, Jim and Barry Posner. 2002. *The Leadership Challenge*. San Francisco, California: Jossey-Bass.
- . 2003. *The Leadership Challenge*. San Francisco, California: Jossey-Bass.



Líderes en Crecimiento

- Lei, Rachel. 2005. Now That I Have Washed Your Feet. *The Semi*, Mayo 16, - 20, 6. http://www.fuller.edu/student_life/semi/PDFs/Spring%2005/Spring2005_week8.pdf. (Recuperado el 11 de septiembre de 2007).
- MacArthur, John. 2004. *The Book on Leadership*. Nashville, Tennessee: Nelson Books.
- Nelson, Alan y Stan Toler. 2002. *The 5 Secrets to Becoming a Leader*. Ventura, California: Regal.
- Osei-Mensah, Gottfried. 1990. *Wanted: Servant Leaders*. Accra, Ghana: Africa Christian Press.
- Poitras, Melinda. 2007. I Didn't. *Moments With Melinda*, julio, 2007. http://momentswithmelinda.blogspot.com/2007_07_01_archive.html. (Recuperado el 12 de septiembre de 2007).
- Sanders, Oswald J. 1994. *Spiritual Leadership*. Chicago, Illinois: Moody Press.
- . 1994. *Spiritual Leadership*. Chicago, Illinois: Moody Press.
- Seidel, Andrew. 2003. *Charting a Bold Course*. Grand Rapids, Michigan: Zondervan.
- Shaw, George Bernard. : Quoted in Stephen Covey. *Principle-Centered Leadership*. New York: Free Press, 324, 1990.
- Southerland, Dan. 2000. *Transitioning*. Grand Rapids, Michigan: Zondervan.
- Stedman, Ray; y Editado por James Denney. 2002. *The Servant who Rules*. Grand Rapids, Michigan: Discovery House Publishers.
- Sweet, Leonard. 2004. *Summoned to Lead*. Grand Rapids, Michigan: Zondervan.
- Autor Desconocido. What is a Servant Leader?. En :. Capítulo 1, <http://www.burgmann.act.edu.au/srcfiles/What-is-a-Servant-Leader.pdf>. (Recuperado el 10 de septiembre de 2007).
- Van Wagner, Kendra. 2006. Leadership Theories: Eight Major Leadership Theories. *About Psychology*. / (Recuperado el 6 de enero de 2007).
- Wikipedia. 2007. Situational Leadership Theory. *Wikipedia.org*. http://en.wikipedia.org/wiki/Situational_leadership_theory/ (Recuperado el 6 de enero de 2007).