

Concordia Seminary - Saint Louis

Scholarly Resources from Concordia Seminary

Liderazgo

Recursos en español

8-1-1994

5 Liderazgo

Rodolfo Blank

Taller de líderes – Encuentro Juvenil

Follow this and additional works at: <https://scholar.csl.edu/liderazgo>



Part of the [Practical Theology Commons](#)

Recommended Citation

Blank, Rodolfo, "5 Liderazgo" (1994). *Liderazgo*. 10.

<https://scholar.csl.edu/liderazgo/10>

This Article is brought to you for free and open access by the Recursos en español at Scholarly Resources from Concordia Seminary. It has been accepted for inclusion in Liderazgo by an authorized administrator of Scholarly Resources from Concordia Seminary. For more information, please contact seitzw@csl.edu.

LIDERAZGO

Los conceptos en este estudio están basados en una investigación de las vidas de centenares de líderes cristianos alrededor del mundo, de una gran cantidad de diferentes denominaciones y de todas las épocas en la historia de la Iglesia Cristiana. Estas investigaciones han llevado a los investigadores a postular lo siguiente como definición de lo que es un líder cristiano:

Definición: Un líder cristiano es una persona que ha recibido de Dios la capacidad y responsabilidad necesarias para ejercer su influencia en un grupo específico de personas dentro del Pueblo de Dios a fin de realizar los propósitos de Dios.

Las capacidades, son habilidades naturales y adquiridas sumadas a una mezcla de dones del Espíritu Santo. El estudio de las vidas de líderes cristianos tiende a confirmar la tesis de que Dios ha intervenido en la vida del líder intencionalmente para procesarlo, es decir moldearlo, desarrollar sus capacidades y utilizarlo para el Reino de Dios. Al mismo tiempo las investigaciones muestran que Dios da libertad al líder para responder a la iniciativa de Dios. Esto quiere decir dos cosas: o que el líder puede cooperar con Dios o estorbar los propósitos de Dios para él.

Hay tres metas en la formación de un líder cristiano:

1. Formación espiritual. Su meta es el carácter de líder.
2. Formación ministerial. Su meta es la competencia ministerial. La capacidad de guiar a un grupo determinado.
3. Formación estratégica. Su meta de la filosofía del ministro consiste en un conjunto de valores integrados.

El surgimiento, emergencia, o desarrollo de un líder es un proceso que dura toda la vida. Dios emplea toda la vida de un líder para procesarlo como tal. Hay procesos internos (psicológicos) y externos (sociales, culturales y contextuales). La importancia de estudiar la formación del liderazgo es para ayudarnos a ver como Dios ha actuado en nuestras vidas en nuestra propia formación de líderes. Al ver la mano de Dios en nuestras propias vidas podemos tener confianza en Su dirección. En primer lugar, queremos seguir bajo la dirección de Dios a fin de llegar a ser los líderes que Dios quiere que seamos. Y en segundo lugar, queremos ser mentores de los nuevos líderes que Dios quiere preparar entre nosotros.

La autoridad espiritual de un líder efectivo fluye de su espiritualidad. Nuestro ministerio es algo que fluye de lo que somos.

Hay que dar prioridad al desarrollo de otros líderes espirituales. Las personas que comparten algunos de los dones espirituales que hemos recibido serán atraídos hacia nosotros, y tenemos que estar pendientes de ellos.

Los líderes efectivos son aquellos que tienen una filosofía ministerial dinámica, la cual tiene que seguir valores bíblicos y ser consonante con las bendiciones que hemos recibido, con nuestra propia historia y experiencias. Los líderes siempre están en el proceso de crecer; siempre están en formación. Cuando respondemos positivamente a la dirección de Dios en nuestras vidas,

cuando nosotros desarrollamos los dones que Dios nos ha dado, entonces es cuando damos el ejemplo a otros. No podemos ayudar en la formación de líderes si nuestra propia formación está estancada.

La función más importante de un líder es la ayuda que pueda dar a la formación de otros líderes. Esto no significa escoger a una persona determinada, darle una beca y/o enviarla a un instituto bíblico, sino más bien observar como Dios trabaja en la vida de las personas y cómo ellas reaccionan ante tal bendición. Es aconsejarlas y servir como mentor de ellas a fin de que respondan positivamente a la iniciativa que Dios tiene en sus vidas. Es guiarlas en lo que a entrenamiento formal e informal se refiere y que pueda servirles de ayuda en sus crecimientos espirituales.

La filosofía ministerial de un líder surge en nuestra propia formación como un líder. Nace de nuestras propias experiencias y de la dirección particular de Dios en nuestras vidas.

Cada líder debe tener una filosofía explícita de espiritualidad para guiarle en su formación. Necesitamos no solamente líderes sino líderes espirituales:

Versículo clave:

Hebreos 13:7-8

$L = f(p,t,r)$

L- quiere decir la formación de un líder específico

f - quiere decir función

p - quiere decir procesar

y - quiere decir tiempo

r - quiere decir la respuesta del líder

Acto de Liderazgo: Ocurre cuando una persona logra a ejercer su influencia sobre un grupo a fin de lograr un cambio en la manera de pensar o actuar del grupo. Una persona que continuamente lleva a cabo actos de liderazgo es un líder.

Ejemplo bíblico: Bernabé en Hechos 9:26-30 logra que Saulo sea aceptado entre los apóstoles.

Líder: Uno que persiste en ejercer su influencia sobre un grupo determinado es un líder. Es una persona:

1. Con una capacidad recibida de Dios.
2. Con una responsabilidad recibida de Dios, quien ejerce influencia.
3. Sobre un grupo determinado de cristianos.
4. Llevándoles hacia los propósitos de Dios para con el grupo.

Ejemplo: William Carey. Ejemplo de punto uno Efesios 4:7-11. Timoteo, Martín Lutero, Pablo, punto 2, Hechos 20:28 Pablo, punto 3, Jeremías, punto 4, Hudson Taylor, las cartas de Pablo, Pedro y Juan.

El líder necesita tener dones de la Palabra Los dones primarios son enseñanza, exhortación, profecía. Las secundarias: apostolado, evangelismo, y cuidado pastoral. Los dones terciarios son: palabra de sabiduría, palabra de conocimiento y fe.

Un líder es uno que ejerce una influencia sobre otros. Es un concepto funcional. No tiene que ver con status o posición. Un líder es uno que tiene seguidores. Si no tiene seguidores no es un líder aunque lleva el nombre de líder.

Para ser un líder efectivo se necesita: (1) oportunidad (2) entrenamiento (3) experiencia. Un líder cristiano es uno que se siente responsable hacia Dios por su liderazgo. Una persona sin tal responsabilidad es un seguidor pero no un líder.

Liderazgo es un proceso dinámico sobre un período extendido y en varias situaciones en que un líder, haciendo uso de los recursos de liderazgo influye un grupo de seguidores hacia el cumplimiento de metas que resultan en bendición tanto para el líder como para los seguidores.

LAS CINCO CLASES DE LÍDERES

Tipo A (esfera de influencia = local e interno)

Maestros de Escuela Dominical., líderes de células internas, director de la sociedad de jóvenes, damas, caballeros. Funcionan básicamente con pequeños grupos dentro de la iglesia local. Su ministerio básico es uno de edificación y servicio dentro del cuerpo local. Su influencia es directa. Como regla general una persona puede mantener una influencia directa solamente a 10 personas o menos. En la mayoría de las iglesias líderes Tipo A reciben entrenamiento por medio de educación informal y no-formal. El mejor entrenamiento para un líder Tipo A es entrenamiento en servicio.

Tipo B (esfera de influencia = local y externo)

Visitadores sociales o evangelísticos. Pastor bi-vocacional, evangelistas de tiempo parcial. Son para-profesionales. Funcionan no solamente con los miembros del grupo local pero con los que no son miembros. Su influencia es directa. En la mayoría de las iglesias líderes Tipo B reciben entrenamiento por medio de educación informal y no-formal. El mejor entrenamiento para un líder Tipo B es entrenamiento en servicio.

Tipo C (esfera de influencia = local y regional)

Incluye a los que trabajan a tiempo completo y que reciben un sueldo por sus servicios. Pastor tiempo completo, secretaria congregacional, evangelista, director de educación cristiana. Son considerados profesionales. Usualmente tienen que cumplir con requisitos establecidos en cuanto a entrenamiento, ordenación y reconocimiento por el gobierno. En la mayoría de las iglesias líderes de Tipo C reciben entrenamiento formal. En muchas iglesias personas entran directamente en un programa de entrenamiento para un ministerio Tipo C sin haber tenido experiencia como un líder de Tipo A y Tipo B. Sin haber tenido esta experiencia han tenido dificultad en la supervisión de líderes Tipo A y Tipo B.

Tipo D (esfera de influencia = regional y nacional)

Incluye a profesores en seminarios e institutos bíblicos, directores de pequeñas denominaciones u organizaciones misioneras, autores de libros, materiales de escuela dominical. Líderes en esta categoría usualmente dan dirección a los que están en las categorías A, B, y C. Son responsables por fijar metas, evaluar resultados, contextualización de teología y de fijar estrategias. Su

influencia es mayormente indirecta. Cuando un líder pasa de Tipo C a Tipo D, con frecuencia encuentra dificultades porque no fue entrenado a ser un líder Tipo D. También líderes de Tipo D y E no experimentan la misma clase de gratificación que reciben líderes A, B y C. La clase de entrenamiento más efectivo para líderes de Tipo D es educación informal, no-formal y formal.

Tipo E (esfera de influencia nacional e internacional, indirecta)

Directores de agencias internacionales, teólogos destacados, líderes carismáticos, evangelistas internacionales, autores cuyos libros son conocidos internacionalmente. Su influencia es básicamente indirecta.

Funciones de Liderazgo:

1. Cumplimiento de Tareas.
2. Consideración
3. Inspiración

Es Estudio de Liderazgo se Divide en 3 Categorías Principales:

- | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| 1. Liderazgo
Elementos Básicos | 2. Liderazgo
Medios de Influencia | 3. Liderazgo
Valores |
| a. el líder | a. medios individuales | a. filosófico |
| b. los seguidores | b. medios corporativos | b. teológico |
| c. la situación | | |

PRINCIPALES MODELOS DE LIDERAZGO BÍBLICO

I. El Modelo del Segador (algunos líderes)

El énfasis en este modelo de líder es de extender el Reino de Dios con incorporar a otros dentro del reino por medio del evangelismo (Juan 20:21). La Gran Comisión. Estos líderes tienen una orientación hacia el cumplimiento de tareas, Pablo es el ejemplo más destacado (archtype). Estos líderes tienen una gran preocupación por los que están afuera del reino. Son más preocupados por el destino final de los que están afuera del reino que para el estado presente de los que están dentro del reino. Esta clase de líder tienen una fe fuerte en el resultado final de la obra evangelística y por lo tanto no temen a comenzar con una semilla de mostaza. Dan prioridad al mandato evangelístico. Entre estos líderes encontramos los dones de apostolado, fe, evangelismo, palabra de sabiduría, misericordia.

II. El Modelo del Pastor (algunos líderes)

En énfasis básico en este modelo es la preocupación por el crecimiento y desarrollo de los seguidores. Se preocupa por apacentar a las ovejas. Se preocupan por ver el crecimiento del Reino en cada creyente. Se preocupan por todo el cuerpo y por cada miembro en particular. Protegen a las ovejas de falsa doctrina. Toman la responsabilidad por sus seguidores.

III. EL Modelo del Siervo (todos líderes)

Los valores básicos filosóficos de los que adhieren a este modelo incluyen el reconocimiento que el líder ha sido llamado para servir a Dios y a los seguidores; este servicio requiere sacrificio de parte del líder; la forma de influencia dominante será el de ser modelo; ejercer dominio sobre

otros choca con este modelo. Un líder que es siervo no exige sus derechos o privilegios ni espera privilegios o status de los seguidores. Ejerce influencia en base de autoridad espiritual. Ejemplos: Isaías, Jeremías, Daniel, Ezequiel, Pedro, Juan Pablo y Jesús.

IV. El Modelo del Mayordomo (todos líderes)

Los valores básicos filosóficos de los que adhieren a este modelo incluyen responsabilidad ante Dios, la necesidad de adherir a normas más altas que los seguidores, el reconocimiento que fiel uso de dones resulta en el otorgamiento de otros dones y fiel cumplimiento con responsabilidades trae responsabilidades más grandes.

LA SELECCIÓN DE LÍDERES

Lo que llamamos la selección de líderes es el lado humano de reconocer potencial de liderazgo. La selección de líderes es enfocarse en el proceso total en el cual Dios está activo en la preparación de líderes. Nos ayuda en esta tarea la preparación de una línea de tiempo para estudiar las vidas de líderes bíblicos, líderes en la historia de la iglesia y líderes en la iglesia actual. Más de 500 líderes han sido estudiados hasta 1989. En preparar una línea de tiempo hay que tomar en cuenta:

I. Formación Espiritual: Estos es de suma importancia. Es algo que debe formar parte integral de cualquier programa de educación o preparación teológica. Formación espiritual quiere decir que la persona llega a experimentar más y más de Cristo en su vida personal, que llega a reflejar más el carácter de Cristo en su vida y que llegue a conocer el poder y la presencia de Cristo en su ministerio. La formación espiritual conduce a autoridad espiritual. Es la autoridad espiritual que da credibilidad a un ministerio y es uno de los factores más importantes en el liderazgo porque permite al líder ejercer influencia sobre sus seguidores. Formación espiritual tiene que ver con quien soy.

II. Formación Ministerial: Formación ministerial tiene que ver con lo que hago. Tiene que ver con mi capacidad de funcionar como un líder. La formación ministerial tiene que ver con habilidades con que he nacido y otras habilidades adquiridas. Tiene que ver con los medios usados para ejercer influencia sobre otros.

III. Formación Estratégica: Esto tiene que ver con el desarrollo de una filosofía de ministerio. Hay tres pasos en la formación de una filosofía de ministerio. Al principio uno comienza usando la filosofía de ministerio de grupo que patrocina nuestro ministerio. Con el tiempo uno aprende lecciones en el curso de su ministerio que nos lleva a modificar y personalizar nuestra filosofía. Al conocer mejor la dirección de Dios en nuestras vidas y como utilizar nuestros dones para ministerio llegamos a articular nuestra propia filosofía y compartirla con otros.

Pregunta: ¿En cuál de estas tres áreas he progresado más, en cuál menos?

En muchos casos líderes comienzan adelantados en formación espiritual, pero al tener más tiempo en el ministerio comienzan a adelantarse en formación ministerial. Con frecuencia se

descuidan de la formación espiritual. Deficiencia en formación espiritual a fin de cuentas causará grandes daños en nuestro ministerio.

PROCESOS EN LA FORMACIÓN DE LÍDERES (*Process Items*)

Al estudiar la vida de líderes cristianos, todos han señalado incidentes (pequeños y grandes) en los cuales han sentido que Dios estaba trabajando para guiar al individuo hacia los propósitos divinos. Se han dado cuenta que Dios estaba procesando sus vidas, formándolos para servicio en su reino. Además en todas las biografías estudiadas se han encontrado incidente críticos que fueron percibidos por los líderes como la intervención de Dios en sus vidas. Se distingue entre incidentes críticos y un ítem formativo.

I. PROCESOS EN LA FORMACIÓN DE LÍDERES - Los primeros años

En muchas oportunidades las bases o la fundación de una vida de liderazgo son echadas en la niñez y la adolescencia. Varios líderes bíblicos como Sansón, Juan el Bautista y Jeremías fueron escogidos por Dios aún antes de nacer. Muchas autobiografías de grandes líderes enfatizan como las personas bajo estudio tuvieron experiencias en su temprana juventud que ayudaron en prepararles para el liderazgo. En el estudio de líderes cristianos se han observado que cinco clases de incidentes o influencias aparecen en las biografías. Con frecuencia se puede ver una correlación entre estos incidentes e influencias y ciertas características, tendencias y cualidades en el estilo de liderazgo de las personas estudiadas. Muchos de nuestros hábitos fueron aprendidos en nuestros primeros años. A veces estos hábitos limitan nuestro desarrollo como líderes. De todos modos necesitamos entender las influencias que han ayudado en establecer la clase de personas que somos. En muchas oportunidades podemos con la ayuda de Dios vencer algunas de las influencias negativas que hemos experimentado en nuestros primeros años.

1. Proceso: Experiencias de Destino.

Experiencias de destino son aquella que llevan a la persona a sentir y creer que Dios ha intervenido en una manera especial en su vida para guiarle hacia el propósito divino. La manera en que el niño Moisés fue protegido durante su niñez indica que Dios tenía un propósito especial para él. Este sentido de destino divino recibió confirmación de otros eventos en la vida del libertador, especialmente lo ocurrido en Éxodo 3. Cuando Moisés por fin se convirtió en el libertador de Israel todas sus experiencias de destino fueron confirmados. Habían muchas experiencias en la vida temprana de Pablo que ayudaron en prepararle para su liderazgo en la Iglesia. Estas experiencias preparativas recibieron su confirmación en el incidente en el camino hacia Damasco. Las últimas palabras de Pablo en 2 Timoteo 4:6-8 muestran el cumplimiento de su destino. En la mayoría de los casos uno no se da cuenta de las experiencias e influencias de destino hasta más tarde en la vida cuando uno reflexiona sobre su vida pasada.

La vida de José en el libro de Génesis nos ayuda en identificar varias influencias y experiencias de destino:

(1) Se dio cuenta de su linaje - seguía en los pasos de Abraham, Isaac y Jacob. Sabía cómo Dios había intervenido en la vida de sus antepasados.

- (2) Su propio nacimiento fue el resultado de una respuesta divina a las oraciones de sus padres.
- (3) Había tenido sueños y visiones en que Dios le reveló algo sobre su destino futuro.
- (4) Había experimentado la protección de Dios cuando sus hermanos querían acabar con él.
- (5) Otras personas como Potifar, el carcelero se dieron cuenta que José había recibido dones especiales de Dios.
- (6) Había acompañado a su Padre en algunos de los momentos climáticos de su vida como Peniel y Betel.

Muchos creen que si Dios en realidad tiene un propósito especial para nuestras vidas, él nos lo revelará. Algunas experiencias de destino que han sido catalogados son:

- a. Profecía: como en el caso de Juan el Bautista
- b. Nombre: “se llamará Jesús porque salvará a su pueblo.”
- c. Oración:
- d. Contrato o Juramento: Ana en 1 Samuel 1 hace un contrato con Dios.
- e. El sentido de destino de los padres:
- f. Los padres de Moisés actúan por fe para salvar al niño (Hebreos 11:23)
- g. Influencias contextuales: La vida de Pablo en Tarso, su ciudadanía romana.
Bernabé nació en Chipre, tuvo familiaridad de los gentiles y con su cosmovisión. Esta influencia contextual ayudó en preparar a Bernabé para su futuro ministerio. Entonces ocurrió un incidente climático - el llamamiento a Antioquía. Hechos 11:19-22.
- h. Mentor: La influencia de Gamaliel sobre Saulo
- i. Circunstancias especiales de Nacimiento: Jacob y Esaú.
- j. Preservación de Vida.
- k. Herencia

2. Proceso: La influencia de la familia.

Dios usa tanto las influencias positivas y negativas de la vida familiar para preparar a una persona para ser un líder. Esto podemos ver en las vidas de personas como Felipe Bickel, Pablo Brink o Marcos Kempff. Las oraciones de Susana Wesley, los hermanos de Jefté, los padres de Lutero, la madre de Samuel, el ejemplo de un hermano, la madre y abuela de Timoteo.

3. Proceso: La formación de habilidades básicas

Incluido en este proceso son nuestras experiencias en la escuela, el trabajo, deportes en que se aprende responsabilidad, independencia, creatividad, honestidad, innovación, creatividad, el valor del trabajo duro, cooperación, disciplina, justicia, el valor del dinero. Las lecciones que aprendió el Rey David como pastorcito de Belén le sirvieron años después cuando llegó a ser pastor sobre la Casa de Israel.

4. Proceso: La base social

Para funcionar como un líder, una persona tiene que gozar del apoyo de una base social, por ejemplo, una familia, una esposa, una orden monástica, una sociedad misionera.

II. PROCESOS EN LA FORMACIÓN DE LÍDERES - Los procesos transicionales

Durante estos procesos el líder en desarrollo se libra de las estructuras familiares y comienza a tomar sus primeros pasos como líder. Durante los procesos de esta etapa Dios ayuda en formar el carácter del futuro líder por medio de pruebas. Hablaremos de cuatro clases de prueba: La prueba de Integridad, la Prueba de Obediencia, la Prueba de Fe y la Prueba de Palabra. Hay tres fases a cada prueba: (1) la prueba misma (2) la respuesta a la prueba (3) el resultado de la prueba.

A. Prueba de Integridad

La integridad es una de las cualidades bíblicas más importantes en la vida de un líder - mucho más importante que buenas notas en un curso sobre el Antiguo Testamento. Integridad quiere decir una adherencia firme y sin compromiso a un código de valores. Una Prueba de Integridad es una prueba usada por Dios para evaluar la sinceridad en el corazón de un líder y para medir la consistencia entre convicciones interiores y acciones exteriores. Un ítem formativo que se encuentra con gran frecuencia en las biografías de líderes bíblicos y cristianos es la Prueba de Integridad. Usualmente habrán frecuentes pruebas de integridad temprano en la vida y ministerio de un líder. Pero pruebas de integridad también ocurren a través de toda la vida de un líder. El fracaso en el ministerio es casi siempre el resultado de una falta de integridad. Cuando un líder sale aprobado en una prueba de integridad, el Señor con frecuencia le da responsabilidades más grandes con una esfera de influencia más grande. Si José no hubiera salido bien en su prueba de integridad, a lo mejor Dios nunca le hubiera dado la responsabilidad tan grande como recibió a ser nombrado primer ministro de Egipto. Ejemplos:

- a. Daniel 1:8-21 Daniel rehúsa comer los alimentos del rey. Como resultado de pasar esta prueba, Daniel y sus amigos fueron dados sabiduría en literatura y filosofía. Daniel recibió el don de interpretación de sueños y nuevas oportunidades de servicio.
- b. Saúl, I Samuel 15:1-13 El rey no destruye a los amalecitas. El resultado es que Dios dio su espalda a Saúl porque no tenía el carácter de un líder del pueblo de Dios.
- c. Abraham, Génesis 24.
- d. Ananías y Safira, Hechos 5:1-11.

Las investigaciones han producido 9 clases de prueba de integridad.

- a. tentación (José)
- b. restitución
- c. prueba de valor
- d. prueba de lealtad
- e. dirección (cuando uno recibe una oferta que choca con su determinación de servir al Señor,
- p. j. un trabajo que ofrece mucho más pago)
- f. conflicto (Jeremías)
- g. conflicto de obediencia (obedecer a Dios o a familia)
- h. reacción negativa de parte de los seguidores (*backlash*) Éxodo 5:20
- i. persecución Hechos 20:22-23

Los Usos de Pruebas de Integridad

- a. para asegurar cumplimiento de una promesa o juramento
- b. fortalecer vocación para el ministerio
- c. confirmar la presencia de dones espirituales
- d. fortalecer la fe
- e. establecer valores necesarios para el ministerio futuro
- f. enseñar sumisión

g. advertir a otros de la seriedad de obedecer a Dios.

B. Prueba de Obediencia

Una de las tareas principales de todos los líderes es enseñar a otros como ser obedientes. El primer paso en cumplir con esta tarea es aprender como ser obediente a la voz de Dios. En la mayoría de los casos el líder aprende obedecer temprano en su desarrollo como líder. Ejemplos de pruebas de obediencia son:

- a. Ananías en Hechos 9
- b. Pedro en Hechos 10
- c. Bernabé en Hechos 4
- d. Felipe en Hechos 8

Las pruebas de obediencia tienen que ver cosas tales como:

- a. posesiones, diezmos
- b. la escogencia de una esposa y poniendo a Dios en primer lugar
- c. estar dispuesto para ser usado por Dios en un ministerio
- d. estar dispuesto de confiar en una verdad revelada por Dios.
- e. estar dispuesto para perdonar
- f. estar dispuesto para confesar algo
- g. estar dispuesto a reparar un mal que uno ha hecho

Un ejemplo de una prueba de obediencia es el Sacrificio de Isaac. En algunas oportunidades una prueba de obediencia aparentemente contradice nuestras experiencias de destino y las promesas que hemos recibido. Las pruebas de obediencia muchas veces parecen ser ilógicas. No entendemos lo que está haciendo Dios. Lo que quiere Dios para un líder de obediencia incondicional, una entrega de nuestra voluntad. Por medio de la prueba de obediencia que recibió Abraham su fe en la fuente de vida fue fortalecida. Líderes no pueden influenciar a otros a que obedezcan a Dios a menos que ellos mismos no han aprendido entregar sus voluntades a él.

“El que quiere hacer la voluntad de Dios, conocerá si la doctrina es de Dios, o si yo hablo por mi propia cuenta” (Juan 7:17).

C. Prueba de Palabra

Una característica esencial de un líder es la capacidad de recibir verdades de Dios, de confiar en la Palabra de Dios. Su se puede proclamar y enseñar la Palabra de Dios con autoridad si el mismo líder no confía completamente en el poder y la autoridad de la Palabra. Una prueba de Palabra es una prueba que mide nuestra capacidad de aplicar la Palabra que hemos recibida en situaciones de vida. Las pruebas de Palabra aumentaban la capacidad de un líder para discernir la voz de Dios, de clarificar la verdad de Dios y de aplicarla en situaciones concretas. Después de aprender una verdad o aún un versículo bíblico, Dios nos dará una oportunidad para poner en práctica lo que hemos aprendido.

Ejemplos: Pedro y Cornelio. Pedro recibió una palabra de Dios acerca de las comidas limpias e inmundas y pudo aplicar la verdad a la situación de Cornelio. Entendió que gentiles no necesitaban convertirse en judíos antes de llegar a ser cristianos.

D. Tarea Ministerial

Líderes en formación con frecuencia reciben pequeñas tareas informales de sus mentores, tutores, supervisores, pastores y otros líderes con que tienen contacto. Estas tareas son con frecuencia indicadores o índices de lealtad, sumisión, el uso de dones, iniciativa y utilidad. Lucas 16:10 declara: El que es fiel en lo muy poco también en lo más es fiel; y el que en lo muy poco es injusto, también en lo más es injusto. Es importante recordar que en tareas ministeriales nuestra contabilidad es hacia Dios. Una de las señales de madurez en un líder en formación es el deseo de agradar al Señor en las tareas ministeriales. Una tarea ministerial es una tarea recibida de Dios que sirve para medir la fidelidad y la obediencia en el contexto de una tarea que tiene un principio y un fin y que puede ser evaluado.

Ejemplos:

1. En ejemplo bíblico sería el viaje misionero de Bernabé a Antioquía en Hechos 11.
2. El año que pasó Pablo con Bernabé en Antioquía fue otro ejemplo. Bernabé pudo evaluar la fidelidad y responsabilidad de Pablo. En base de tal evaluación Pablo fue escogido para tareas mucho más importantes.
3. A Tito le fueron asignadas cinco tareas ministeriales, tres con la Iglesia en Corinto, una en Creta y una de Dalmacia. En Corinto tuvo que iniciar el proyecto de la ofrenda para los santos en Jerusalén. Cumplió bien con esta tarea. También en Corinto tuvo que tomar acción disciplinaria en contra de aquellos que se oponían a la autoridad apostólica de Pablo. En Creta tuvo que escoger líderes espirituales para las iglesias en la isla.

Al principio las tareas ministeriales son más para el desarrollo y experiencia del líder en formación pero con pasar el tiempo en enfoque principal de las tareas es para el cumplimiento de la tarea. Otros ejemplos bíblicos son: Filipenses 2:25, Lucas 10:1-12, Filipenses 2:19. Hechos 13:1-3, Lucas 9:1-6, Hechos 11:22.

Las tareas ministeriales ayudan en las siguientes maneras:

1. Ayudan en evaluar la fidelidad del líder en formación.
2. Ayudan en evaluar la obediencia del líder en formación.
3. Ayudan en el descubrimiento y desarrollo de dones.
4. Ayudan en cumplir con tareas específicas
5. Dan la oportunidad al líder en formación a evaluarse.

E. Prueba de Fe

Hebreos 11:6 nos da una verdad bíblica fundamental: Pero, sin fe es imposible agradar a Dios. Un líder del pueblo de Dios que no tiene fe en Dios es una contradicción en sí mismo. David como un pastor de las ovejas de su padre tuvo que pasar por varias pruebas que midieron su fe en Dios y a la vez sirvieron para aumentar esa fe. Más tarde David se encontró en situaciones más difíciles cuando tuvo que andar por fe y por la vista. (cuando Saúl le perseguía) Otro ejemplo bíblico es cuando Pedro caminó sobre las aguas. En la historia de Gedeón en Jueces 6:11-32 Dios gradualmente da una prueba de fe tras otra para aumentar la fe del líder en formación. Pruebas de Fe tienen que ver con metas de acción y conocimiento.

Pruebas de fe tienen que ver con cinco pasos: (1) un estímulo o desafío a la fe. (2) un reconocimiento de que asunto tiene que ver con nuestra fe en Dios. (3) Comprensión o

discernimiento de lo que Dios quiere que hagamos en la situación en que estamos. (4) Una respuesta basada en fe en la intervención de Dios. (5) Resultados por medio de los cuales nuestra fe en Dios queda vindicada.

F. Compromiso del Líder a Servir

Esto sucede cuando el líder en formación se compromete a servir a Dios en la manera en que especifique Dios. Muchas veces es nuestra respuesta a un llamamiento específico o una experiencia por medio de la cual discernimos la voz de Dios llamándonos a servir. Ejemplos serían Moisés y la Zarza Ardiente, la experiencia de Pablo del Camino de Damasco, el llamamiento de Calvino o aún la experiencia de Lutero.

Durante los procesos que hemos estudiado (A - F) los líderes en formación comienzan a aprender 5 de las 7 Lecciones más Importantes sobre Liderazgo. Estas siete lecciones son:

1. Líderes efectivos son aquellos que mantienen una postura de aprendizaje a lo largo de sus vidas. *
2. Líderes efectivos valoran la autoridad espiritual como una de las bases fundamentales de poder. *
3. Líderes efectivos reconocen que la selección y desarrollo de otros líderes es una de sus propias prioridades. *
4. Líderes efectivos son aquellos que han desarrollado una filosofía dinámica del ministerio.
5. Líderes dinámicos tienen una convicción creciente de que tienen un destino divino. *
6. Líderes efectivos perciben su ministerio en términos de una perspectiva de toda la vida.
7. Líderes efectivos son los que marcan el paso (*pace setters*)*

LECCIONES PARA LA SELECCIÓN DE LÍDERES

De lo que hemos investigado hasta aquí indica que la selección de líderes es una de las tareas principales de la iglesia porque sin líderes será difícil para la iglesia seguir con sus otras prioridades. En el proceso de escoger líderes hemos tocado algunos principios y patrones fundamentales que deben ser subrayados.

Principio 1

La Integridad es fundamental para el liderazgo y debe ser infundida en el líder temprano en su desarrollo.

Principio 2

Obediencia tiene que ser aprendida por el líder en una manera personal antes de ser enseñado a otros.

Principio 3

Los dones de Liderazgo son sobre todo dones de la palabra. Estos dones son descubiertos y desarrollados por medio de pruebas de palabra.

Patrón 1

El ciclo de prueba y expansión de ministerio por medio de las diferentes clases de pruebas es un proceso básico que usa Dios para identificar líderes en formación

Patrón 2

Tareas exitosas, iniciadas por el mismo líder en formación constituyen otro índice importante para identificar un líder en formación.

CRECIMIENTO EN MINISTERIO - LA PRIMERA PARTE EL CONJUNTO DE PROCESOS EN EL DESARROLLO PERSONAL DEL LÍDER

A. El Desarrollo de Habilidades Ministeriales.

Algunas de las habilidades ministeriales que puede adquirir el líder en formación durante esta fase de su desarrollo son:

1. Como guiar pequeños grupos (de oración, de estudio bíblico etc.)
2. Como preparar materiales para el estudio bíblico de grupos pequeños.
3. Como organizar un comité.
4. Como escribir una propuesta.
5. Como persuadir a otros de la importancia de nuevas ideas.
6. Como persuadir a las personas a implementar cambios.
7. Como manejar conflictos.
8. Métodos de estudio bíblico.
9. Como comunicar la Biblia.
10. Como manejar el tiempo.
11. Como fijar metas personales.
12. Como manejar finanzas personales.
13. Un programa de devociones espirituales
14. Como relacionarse con superiores
15. Como relacionarse con otros miembros de un equipo
16. Como relacionarse con personas bajo nuestra autoridad.
17. Como organizar el boletín de la iglesia
18. Como fijar prioridades
19. Como fijar metas
20. Como estudiar las Escrituras
21. Como preparar mensajes orales
22. Como usar las herramientas de estudio bíblico
23. Disciplina en la oración
24. Como usar la Biblia en oración
25. Métodos de oración
26. Como motivar a otros sin manipularlos
27. Como ser flexible en nuestra interacción con otros.
28. Como lograr el consenso con un grupo.

Estancamiento: Se ha observado que muchos líderes comienzan a aprender nuevas habilidades hasta que puedan operarlas con alguna facilidad. Después de este punto muchos están contentos con en mantener su nivel de competencia y se abstienen a aprender nuevas habilidades. El resultado es estancamiento en la formación de habilidades.

TRES MODELOS DE ENTRENAMIENTO

Las habilidades mencionadas arriba y otras pueden ser adquiridas por medio de tres diferentes clases de entrenamiento: Entrenamiento formal, entrenamiento no-formal y entrenamiento informal.

Entrenamiento Formal puede ser de dos clases:

Modelos Centralizados

- * Institutos Bíblicos
- * Universidades Cristianas
- * Seminarios

Modelos a Distancia

- * Universidad Abierta
- * E.T.E.
- * Extensiones locales
- * Correspondencia
- * Extensiones por Radio y T.V.
- * Pasantías

Entrenamiento Informal puede ser de cuatro clases:

Estrategia	Entrenamiento	Modelos	Modelos
Única	Mínimo	Organizacionales	Varios
* Instituto de Igrejecimiento	* Instituto Lingüístico	* Explosión Evangelístico * Institutos * Educación continua	* Centros de Recursos

Hay dos modelos de Entrenamiento Informal: Los modelos en la primera columna tienen poca contabilidad. Se aprende por imitación o por osmosis. Hay poca evaluación y en pocos casos hay una terminación. Los modelos en la segunda columna tienen alta contabilidad y evaluación externa. En la mayoría de los casos hay una terminación fija. Los modelos en la última columna están orientados hacia un evento o la resolución de una crisis. Usualmente tienen una terminación fija.

Modelos Orientados hacia Procesos

- * Imitación
- * Aprendizaje informal
- * crecimiento personal
- * uso del mentor

Modelos Orientados hacia Eventos

- | | |
|----------------------------|----------------|
| Tareas Ministeriales | * Retiros |
| * Aprendizaje limitado | * Encuentros |
| * Aprendizaje por Contrato | Matrimoniales |
| * Discipulado Personal | * Campamentos |
| | * Talleres |
| | * Conferencias |

B. Descubrimiento de Dones

Incluido en el concepto de Descubrimiento de Dones está el descubrimiento y desarrollo de habilidades naturales, habilidades adquiridas y dones espirituales. Dones espirituales son

capacidades dadas por Dios para ayudar a un líder en su ministerio particular. Los dones usualmente ocurren como parte de una mezcla de dones en la cual el don principal recibe el apoyo de otros dones secundarios y tercios. Líderes del Tipo A y B usualmente descubren sus dones por experiencia. Usualmente llegan a usar uno de sus dones efectivamente aunque no logran identificarlo por nombre. Líderes de Tipo E podrán identificar su racimo de dones. Líderes de Tipo C usualmente podrán identificar más que un don de su mezcla de dones. Líderes de Tipo D podrán identificar su mezcla de dones. Temprano (Hechos 4:32-37) en su ministerio Bernabé descubrió que había recibido el don de exhortación. Más tarde en su ministerio tuvo oportunidades para usar y desarrollar este don. (Hechos 9 y 11) Tres principios que pueden ayudar en el descubrimiento de dones son:

1. Somos atraídos hacia personas que tienen los mismos dones.
2. Líderes en formación responden intuitivamente a desafíos relacionados con sus dones espirituales.
3. La asignación de un nuevo rol a una persona puede ser el estímulo para el descubrimiento de un don latente.

C. El Desarrollo en el Conocimiento de las Personas.

Líderes tienen que trabajar con otras personas y saber relacionarse con ellos. Una de las tareas básicas para todos los líderes es aprender acerca de la autoridad y como usarla. Tienen que aprender como reconocerla y como sujetarse a ella si esperan usarla en sus propios ministerios. Si un líder falla en aprender las lecciones que tienen que ver con servicio y autoridad tendrán serios problemas a través de todo su ministerio.

C.1. Autoridad: Autoridad es el derecho del líder en ejercer su influencia. Como el centurión romano un líder quien reconoció la autoridad de Jesús, los líderes tienen que haber experimentado lo que significa estar bajo autoridad. Líderes necesitan aprender lecciones que tienen que ver con:

1. Sumisión a la autoridad.
2. Estructuras de autoridad
3. Las bases de poder sobre las cuales descansa la autoridad.
4. Conflictos de autoridad.
5. Como ejercer autoridad.

Ejemplo del A.T. Aarón y María se pusieron celosos por la autoridad de Moisés en Números 12:1-16.

El Propósito del Estudio de la Autoridad: Es que el líder comprenda que su base de poder fundamental debe ser autoridad espiritual. Todas las otras clases de autoridad deben sujetarse a la autoridad espiritual.

C.2. Relaciones con Otras Personas: La influencia de un líder es algo que depende de sus relaciones con otras personas. Durante su desarrollo el líder aprenderá lecciones positivas y negativas en cuanto a su manera de relacionarse con otros. El Centurión reconoció la autoridad espiritual de Jesús y vio que podía relacionarse con Jesús en base de fe en su autoridad.

Ejemplo Bíblico - Pablo y Bernabé: Al principio Bernabé fue el mentor de Pablo y Pablo el aprendiz de Bernabé. Durante el viaje a Chipre Bernabé reconoció que Pablo había progresado mucho en su desarrollo como un líder. Bernabé reconoció que Pablo necesitaba ser el líder y no Bernabé y así entregó el comando de la misión a Pablo. Desde aquel entonces el Libro de los Hechos habla de Pablo y Bernabé y no Bernabé y Pablo. Es evidente que Juan Marcos no pudo acomodarse a este cambio en liderazgo. Debe ser una de las razones por la cual abandonó la empresa misionera.

Una lección que tienen que aprender subalternos es de tener mucho cuidado en sus relaciones con sus superiores. Uno puede tener la razón en una diferencia de opiniones, pero el tener razón no es siempre la cosa más importante. A veces es más importante mantener una relación positiva. A veces un líder en formación tiene que aprender de abstenerse de su derecho de tener la razón. Cuando hay conflictos en el ministerio, el líder siempre tiene que preguntar: “¿Cuál es la lección que Dios está tratando de enseñarme?”

En nuestro estudio del Crecimiento en el Ministerio hemos considerado dos problemas principales:

1. El Problema de Estancamiento: Esta de una de las razones por las cuales muchos ministros no llegan a crecer en el ministerio y porque no llegan a ser efectivos. Usualmente Dios buscará la manera como desafiar al ministro estancado a desarrollar sus capacidades para la gloria de Dios.
2. El Problema de Autoridad: Los que nunca aprenden como sujetarse a la autoridad de otros segarán lo que ellos mismos han sembrado. Es decir lo que siempre se rebelan en contra de la autoridad van a experimentar que sus propios seguidores buscarán a rebelarse en contra de ellos.

CRECIMIENTO EN MINISTERIO - LA SEGUNDA PARTE LLEGANDO A SER COMPETENTE

Los factores o los procesos que ayudan a producir un líder competente son los siguientes:

I. PROCESOS NORMALES EN EL CRECIMIENTO EN MINISTERIO:

1. LA PALABRA DE DIOS: Aquí se refiere a instancias cuando el líder es instruido por Dios por medio de la Palabra de Dios de tal manera que la Palabra de Dios influya en las decisiones que toma, su estilo de vida y sus sistema de valores.
2. PROCESOS LITERARIOS: Se refiere como la lectura de las vidas y obras de otros cristianos sirven para guiar a uno en su ministerio. Es aprender las lecciones que nos enseñan la vida y obras de otros cristianos. Es importante leer las biografías de otros líderes cristianos para ver como la mano de Dios se manifestó en sus vidas y ayudó en su formación ministerial. Esto nos ayuda en ver como Dios está activo en guiar a nosotros también.
3. LA INFLUENCIA DE MENTORES: Un mentor es una especie de padrino en la fe quien nos guía en nuestra formación y desarrollo como cristianos y como líderes. Un ejemplo bíblico de un

mentor es Bernabé quien sirvió como mentor para Pablo y para Juan Marcos. Con paciencia y tolerancia el mentor sirve para aconsejar, estimular, fortalecer, y promover a otros. Con gran frecuencia un líder en formación llega a alcanzar las metas que su mentor se espera de él. Esto es llama el principio de la Expectativa. Los mejores tutores son aquellos que tienen fe en sus educandos.

4. APROVECHAMIENTO DE FACTORES CONTEXTUALES: Ejemplo: Los griegos que quisieron ver a Jesús en Juan 12 fueron primero a hablar con Felipe porque tenía un nombre griego y venía de Betsaida un pueblo bicultural con un porcentaje alto de griegos. En su ministerio Felipe aprovechó de dos factores contextuales: su nombre y su lugar de origen.

5. CAMBIO RADICAL EN PERSPECTIVA O COSMOVISION (Cambio de Paradigma): Usualmente provocado por una intervención divina o la influencia de una experiencia traumática - por ejemplo la conversión de San Pablo o el descubrimiento que hizo Martín Lutero en cuanto al significado bíblico de la justificación por la fe.

6. CRECIMIENTO EN AUTORIDAD ESPIRITUAL: Autoridad Espiritual es la capacidad y el derecho de un líder para persuadir a sus seguidores en base de la clase de persona que es - gracias a la gracia de Dios. Para entender mejor lo que es autoridad espiritual necesitamos comprar la autoridad espiritual con otras clases de autoridad: a saber:

- a. Autoridad Coerciva: Es la autoridad que se ejerce en base de la fuerza y de una amenaza. “Voy a rebajar su sueldo.” “No podrás utilizar la T.V. por una semana.”
“Te voy a despedir.”
- b. Autoridad Inducida: Es la autoridad que se ejerce en base de la promesa de un premio o una recompensa.
- c. Autoridad Legítima: Es la autoridad que uno ejerce porque ha sido nombrado, elegido u ordenado en una forma legítima. “Me vas a obedecer porque soy tu padre, además soy tu pastor y me debes obediencia.”
- d. Autoridad Competente: Es la autoridad que se ejerce en base de unos conocimientos especiales que tiene uno. “Nadie sabe de la computación como el Sr. X. Él es la autoridad.”
- e. Autoridad Personal: Se basa en la “carisma” de una persona.

La autoridad es una forma de poder por medio del cual se ejerce influencia sobre otros. Se suele hablar de cuatro diferentes formas de poder:

- a. autoridad
- b. persuasión: el uso de argumentos, exhortaciones y el ejemplo de la vida del líder, etc.
El líder permite que los seguidores conozcan sus intentos y metas y por lo tanto ellos puede ejercer responsabilidad moral.
- c. manipulación: es cuando un líder logra conseguir una respuesta favorable de sus seguidores sin ellos estar conscientes de la intención del líder. De esta manera los seguidores no tienen la libertad de ejercer responsabilidad moral.
- d. fuerza: el uso de influencia física y psíquica para lograr la obediencia de los seguidores.

Las formas del poder dependen de base de poder. Diferentes bases de poder son organización, dinero, reputación, habilidad en manipular a otros, información, “carisma”, buena presentación,

familia, conocimientos especiales, dones espirituales, la presencia del Espíritu Santo en la vida de uno etc.. Resistencia a la autoridad espiritual de un líder cristiano es lo que las Escrituras llaman desobediencia.

Dos lecciones importantes que tiene que aprender un líder espiritual son las siguientes:

Lección 1. Puesto que la autoridad espiritual viene de Dios, Dios vindicará la autoridad espiritual de un líder. No necesitamos defender a nuestra autoridad espiritual.

Lección 2. Si los seguidores no deben ser forzados a reconocer la autoridad espiritual de un líder de Dios. Si los seguidores de un líder no reconocen su autoridad espiritual, Dios los juzgará.

7. CRECIMIENTO EN EL USO DE ESTRUCTURAS MINISTERIALES: Por la experiencia líderes aprenderán como usar las estructuras que facilitarán su ministerio. Algunas de estas estructuras son: pequeños grupos, talleres, conferencias, equipos evangelísticos y los muchos grupos para eclesiásticos (Navegantes, Mueve, Alfa y Omega) etc.

8. ASIGNACIONES MINISTERIALES: Son las posiciones y ministerios específicos que ocupa el líder o el líder en formación en su desarrollo. Uno pudiera recibir la asignación de maestro de escuela dominical por tres años, o la posición de tutor en un programa de E.T.E. o como director regional de una oficina de CPTLN. Estas posiciones obligan a los líderes a dominar nuevas habilidades, tener nuevas experiencias de la dirección de Dios en sus vidas y nuevas experiencias en relacionarse con otros.

Los ocho procesos mencionados arriba forman un racimo de experiencias ministeriales normales. Estos procesos requieren de los líderes más contacto con la Palabra y proveen oportunidades para aplicar la palabra a la vida de muchas diferentes personas. Los procesos ministeriales normales entonces son usados por Dios para ayudar en descubrir y desarrollar aquellos dones que tienen que ver con la Palabra. Pero no todas las experiencias en el ministerio son normales. Ahora investigaremos unos procesos que pertenecen a la categoría de Ministerio Bajo Presión.

II. CRECIMIENTO EN EL MINISTERIO - BAJO PRESIÓN

Los procesos 9-11 ayudan en el desarrollo del ministro en formación porque

- a. ablandan al líder - enseñándole una lección que no se puede aprender en otra parte.
- b. dan flexibilidad al líder - ayudándole aprender de experiencias negativas.
- c. sirven para probar la autoridad espiritual del líder. Muchos líderes cuando están bajo presión son tentados a dar más prioridad a formas de poder como la coerción y la manipulación.
- d. ayudan a los ministros en formación a ver cuáles son las habilidades que todavía les hacen falta.

9. CONFLICTO EN EL MINISTERIO: Surgen conflictos cuando unas personas buscan como ejercer influencia sobre otros. Estos conflictos ocurren frecuentemente durante el ministerio temprano de un líder sin mucha experiencia. El conflicto es un proceso por medio del cual un líder puede aprender lecciones que difícilmente se puede aprender de otra manera. Estas lecciones tienen que ver con:

- a. la naturaleza de conflicto
- b. posibles maneras de resolver conflicto
- c. posibles maneras de evitar conflicto

- d. cómo usar conflicto en una manera creativa
- e. percepción de las maneras en que Dios nos moldea por medio de conflicto.

Ejemplos: Los apóstoles en Hechos 6 experimentaron un conflicto interno en la Iglesia debido a los problemas entre judíos y helenistas. Pablo experimentó conflicto externo por la oposición del platero Demetrio. En momentos de conflicto se revela el verdadero carácter de las personas. Los conflictos pueden ayudarnos en ver a nosotros como realmente somos. El proceso de la reacción negativa es con frecuencia una forma de prueba de integridad para el líder.

10. REACCIÓN NEGATIVAS A NUESTRO LIDERAZGO (*leadership backlash*): Ejemplos bíblicos de este proceso son Éxodo 5:20 y 16:2-3. En este proceso hay un ciclo típico, a saber:

- a. el líder recibe una visión de Dios o de la Palabra.
- b. Los seguidores se convencen de la viabilidad de la visión o proyecto.
- c. Los seguidores comienzan a actuar de acuerdo con la idea del líder.
- d. el grupo experimenta persecución, dificultades, guerra espiritual.
- e. el grupo reacciona en una forma negativa.
- f. Dios se revela en la situación - manifestando su voluntad al grupo.
- g. Dios vindica a sí mismo y al líder.

11. EL PROCESO DE CRISIS: Situaciones de presión intensa sobre el líder causadas por enfermedad, muerte, persecución, aparente fracaso. Una crisis puede ayudar en alejar de o en acercarnos a Dios. Como reaccionamos en la crisis a veces es más importante que la resolución de la crisis. Santiago 1:2-4 nos indica como un líder debe responder a una crisis.

En todos los 11 procesos que hemos estudiado hay un principio importante: Una respuesta positiva a los procesos de formación ministerial resultará en un ministerio más amplio a un nivel más alto. En este nuevo nivel de ministerio habrán nuevos procesos y pruebas.

III. CRECIMIENTO EN MINISTERIO - DESAFÍOS MINISTERIALES Y LA PERCEPCIÓN MINISTERIAL

Cuando Dios llama a una persona a ser un líder en su iglesia, es el propósito de Dios que esa persona llegue a desarrollar todas sus capacidades y dones. Por lo tanto Dios está constantemente desafiando al líder a completar su ministerio. En la próxima serie o racimo de procesos veremos las áreas en las cuales Dios está buscando a aumentar la visión del líder y desarrollarle en su formación estratégica. Dios quiere que el líder experimente más la presencia divina en su vida para profundizar su sentido de destino y para aumentar su autoridad espiritual. Más y más Dios quiere que el líder llegue a ser un modelo del amor de Dios ante su pueblo. Así crecerá el líder en su capacidad para ejercer una influencia divina en la vida de sus seguidores.

12. CONFIRMACIÓN DE DESTINO: En la Biblia Dios confirmó la vocación de diferentes líderes en diversas maneras. Los sueños de José y la experiencia de Moisés por la Zarza Ardiente son unos ejemplos. Así también fue la voz divina en el bautismo y la transfiguración de Jesús y la visión de Ananías en Hechos 9:10-16. Un llamamiento para servir en una capacidad o en otro ministerio también puede servir como una confirmación de destino.

13. **DESAFÍO DE FE:** En la carrera de Abraham (Génesis 12, 15, 17, 18, 22) el patriarca recibió muchos desafíos en los cuales tenía que andar por fe y no por la vista. En Ester 4:12-14 Mardoqueo le da un desafío de fe a la reina Ester. Hay tres pasos en un desafío de fe. (1) El líder recibe un desafío de fe. (2) El líder se da cuenta que Dios le está desafiando. (3) El líder actúa y toma sus decisiones con la firme convicción que está haciendo la voluntad de Dios y que Dios le vindicará. Cuando uno no responde positivamente a un desafío de fe, Dios puede repetir el desafío, desechar al líder o darle una señal disciplinaria como en el caso de Zacarías en Lucas 1 y en el caso de Jonás. Muchas personas que deciden estudiar para el ministerio como segunda carrera experimentan un desafío de fe. En base del desafío muchos renuncian sus trabajos, venden sus casas, sacan a sus hijos de sus escuelas y van a un seminario - confiando que Dios les va a ayudar con las responsabilidades financieras etc.

14. **DESAFÍO DE ORACIÓN:** Hay una tendencia en un ministerio muy activo de descuidar de la oración. Pero difícilmente puede un líder ayudar un ministro a otros en su comunicación con Dios si el propio líder no sea un hombre o una mujer de oración. Dios con frecuencia desafía a los líderes en tal manera que vean la importancia y la necesidad de oración en sus vidas y en sus ministerios. Las situaciones en las cuales se encuentran los obligan a orar. Un ejemplo de desafío de oración tenemos en Génesis 18 donde las circunstancias impulsan a Abraham a orar por Lot y los habitantes de Sodoma y Gomorra. Con anunciar a Abraham su intención de destruir a la ciudades de la llanura Dios estaba instando y desafiando a Abraham a “luchar con Dios” en oración.

Principio Importante: Si Dios te llama a un ministerio, él quiere que tu ores por ese ministerio.

15. **DESAFÍO MINISTERIAL:** Un desafío ministerial es cuando un líder es llamado para aceptar una nueva asignación ministerial. Un ejemplo bíblico sería cuando Bernabé reclutó a Pablo para servir en Antioquía. Temprano en la formación de un líder hay pequeños desafíos como cuando uno es nombrado como maestro de escuela dominical, líder de jóvenes o miembros de la junta directiva de la congregación. Con frecuencia el desafío de un nuevo ministerio sirve para sacar a un líder del estancamiento en el cual se encuentra.

16. **ESFERA DE INFLUENCIA:** Se refiere aquí a la totalidad de las personas sobre las cuales el líder ejerce una influencia y para quiénes tiene que rendir cuenta a Dios. La esfera de influencia puede ser medida según: (1) la cantidad de personas bajo la influencia del líder (2) la extensión o el alcance de la influencia. (3) la intensidad de la influencia. La esfera de influencia de un líder depende de dos factores importantes: (1) capacidad y (2) contabilidad. Líderes son responsables por aquellos que están bajo su influencia. 1 Pedro 1:1-5 Romanos 12:3-7, Hechos 20, la Parábola de las Minas etc.

Al hablar de la influencia del líder es necesario distinguir entre 3 clases de influencia, a saber:

a. **Influencia directa:** es donde los seguidores pueden contar con la presencia directa del líder dentro de una situación estructurada. En esta situación existe contabilidad y retroalimentación. Ejemplos serían la influencia de un líder en un grupo pequeño. Con la influencia directa el líder usualmente pasa más tiempo con sus seguidores.

b. **Influencia Indirecta:** es cuando un líder ejerce influencia por sus escritos o por los medios de comunicación. Martín Lutero ha ejercido una influencia sobre muchas personas en nuestro medio sin haberlos conocido personalmente.

c. **Influencia Organizacional:** es cuando un líder ejerce influencia por las decisiones que toma dentro de una organización. Ejemplo: Secretarios de la Junta para Misiones en San Luís ejercen una influencia sobre misioneros y otros en Venezuela sin conocerlos por vista.

17. DESAFÍO DE INFLUENCIA MINISTERIAL: En muchas oportunidades un líder no está consciente de sus capacidades. Por medio de otras personas o grupos Dios desafía a los líderes a aumentar su capacidad de ejercer influencia. Ejemplo: Hechos 13:1-4. Algunos líderes están contentos con lo que están haciendo en su rincón y no consideran que Dios tiene en mente cosas más grandes para ellos. (ejemplo: el llamamiento de Juan Calvino)

Los procesos 18 - 19 tienen que ver con la percepción espiritual de los líderes en formación. Efesios 6:12 indica que nuestra lucha está en contra de huestes espirituales en las regiones celestiales, o sea, que hay un mundo espiritual que ejerce su influencia sobre nuestra vida en este mundo material. En su desarrollo el líder espiritual crecerá en su discernimiento de las realidades espirituales. Tal discernimiento es necesario para el desarrollo de la autoridad espiritual de un líder. El discernimiento espiritual nos ayuda en descubrir las causas profundas de lo que sucede. El líder necesitará discernimiento dar darse cuenta de la operación del Espíritu Santo y de otros poderes espirituales.

18. EL PROCESO DE GUERRA ESPIRITUAL: Progresivamente el líder en formación descubrirá que los conflictos en el ministerio provienen de causas supernaturales. Jesús atribuyó la incredulidad de los judíos a las mentiras de Satanás. (Juan 8:44) El ángel mostró a Daniel que la demora en la contestación a sus oraciones tenía que ver con una lucha entre fuerzas espirituales. (Daniel 10) Jesús y los apóstoles tenían que enfrentar oposición demoniaca a lo largo de sus ministerios.: Mateo 16:22-23; Hechos 5 (Ananías y Safira); Hechos 8 (Simón el Mago); Hechos 13:6-12 (Elymas el mago); (Hechos 16 (la profetiza endemoniada). Los líderes espirituales oran por discernimiento espiritual.

19. ENCUENTROS DE PODER O RESPUESTAS A LA ORACIÓN: Cuando las oraciones del líder son contestadas en una manera clara y convincente, se aumenta la fe, confianza y autoridad espiritual del líder y le capacita para actuar con más fe en el futuro cuando está en un problema o conflicto ministerial. El término encuentro de poder se refiere a una situación o crisis en que se pone en tela de juicio la existencia de Dios y su poder, una situación en que hay una confrontación entre Dios y otros espíritus como en la historia de Elías y los profetas de Baal.

IV. PROGRESANDO HACIA UN MINISTERIO COMPETENTE Y ÚNICO

Llegando a desarrollar todas las capacidades y dones del líder:

20. DIRECCIÓN DIVINA: Los líderes que llevan mucho fruto en su ministerio son aquellos que buscan la dirección divina en su vidas. Dios nos da dirección por medio de su Palabra, por medio de la Comunión de los Santos, por medio de circunstancias especiales y de su Espíritu dentro de nuestro corazón.

21. DIRECCIÓN SOBERANA: Es cuando Dios interviene en una manera especial y soberana para comunicar su voluntad a un individuo. Ejemplos: El llamamiento de Abraham Génesis 12:1-3; Hechos 8:26 el Espíritu dirige a Felipe a evangelizar al Etíope; el llamamiento de Pablo.

22. DIRECCIÓN NEGATIVA: Problemas, enfermedades, conflictos pueden preparar a un líder para aceptar un cambio en la dirección de su vida - puesto que no está satisfecho con lo que está haciendo actualmente. Los israelitas estaban dispuestos de salir de Egipto debido a duro trato que recibieron de sus capataces. La persecución de la Iglesia Primitiva por Saulo en Hechos 8 obligó a los cristianos a salir de Jerusalén y cumplir con la Gran Comisión. Santiago 1:2-4 nos enseña que experiencias negativas pueden ayudar en madurar nuestro carácter. Todos los procesos negativos buscan un fin positivo. En cada situación negativa un líder debe reflexionar sobre como Dios está actuando para moldear su carácter.

23. UN ACTO DE LA CARNE (*Flesh Act*): Este proceso es cuando un líder cristiano presume (equivocadamente) que Dios esté guiándolo a tomar cierta decisión o de actuar en una situación determinada. El líder entonces actúa sin discernimiento y muchas veces sin oración y después sufre las consecuencias negativas de su acción. Un ejemplo de este proceso tenemos en Génesis 16 cuando Sara insta a Abraham a buscar un heredero por medio de Agar. Un acto de la carne es cuando anticipamos a Dios. Según Moltmann, esto proviene de una falta de esperanza.

24. CONTACTO DIVINO: Es cuando el líder en formación llega a tener contacto con una persona clave por medio de la cual Dios logra ejercer una influencia importante en su vida. Bernabé sirvió como un contacto divino en la vida de Pablo. (Hechos 9:27 y 11:25). Pedro sirvió como un contacto divino en la vida de Cornelio (Hechos 10) y Priscila y Aquila sirvieron como contactos divinos en la vida de Apolo. Los contactos divinos puede servir como mentores o personas que dan dirección espiritual en un momento de crisis o transición. Apreciando como Dios nos guía por medio de contactos divinos, líderes cristianos podrán entender mejor como Dios quiere usarlos como contactos divinos en las vidas de otros. A veces un contacto divino es una persona enviado por Dios para desafiar al líder a tomar un salto de fe.

25. EL PROCESO DE DOBLE CONFIRMACIÓN: Es cuando Dios confirma la dirección dada a un líder por medio de otro individuo extraño a la vida del líder o la situación en la cual se encuentra el líder. La doble confirmación ayuda en afirmar al líder en una decisión importante y para validar y vindicar su autoridad espiritual. Ejemplo: El llamamiento de Pablo en el camino de Damasco recibió una doble confirmación por la visita que recibió de Ananías. Cuando nosotros como líderes nos encontramos perplejos por una decisión importante que debemos tomar, es legítimo pedirle a Dios que nos dé una doble confirmación.

26. EL PROCESO DE DOBLE AFIRMACIÓN: Es cuando Dios le da a un líder una experiencia especial para afirmar a un líder en su ministerio especialmente en un momento de decisión y crisis. Esta experiencia le da al líder la seguridad que Dios está con él en el momento de crisis. La voz divina en el bautismo y transfiguración de Jesús son ejemplos - también Juan 12:27-28. La visión de Pablo en Corinto (Hechos 18:9-10) es otro ejemplo. 1 Samuel 12:13-19 es otro ejemplo.

27. **AFIRMACIÓN DE MINISTERIO:** Es cuando Dios actúa para afirmar el ministerio de un líder por medio de una asignación ministerial exitosa en el cual el líder puede ver la importancia de su ministerio y a la vez recibe nuevas fuerzas para seguir en su ministerio. Un ejemplo bíblico es 1 Reyes 19:1-18 y Números 16:27-30. Pedro recibió una afirmación de su ministerio en Juan 21. Los apóstoles le dieron su apoyo a Pablo y su ministerio en Gálatas 2:1-10.

28. **CUMPLIMIENTO DE UN MINISTERIO:** Esto es algo que usualmente ocurre tarde en el ministerio de un líder - cuando ve cumplido el destino para el cual Dios le había llamado. Por ejemplo cuando Moisés ve que el Pueblo de Israel está listo para entrar en la tierra prometida o cuando José logra salvar a su familia y su pueblo.

29. **SOLEDAD:** El proceso de soledad es cuando un líder se retira por un tiempo de sus actividades ministeriales. Durante tiempos de soledad Dios puede hacerse presente en la vida de un líder en maneras que muchas veces no son posibles cuando el líder está sumamente ocupado con diversas actividades. Los grandes líderes de Dios llegaron a experimentar a Dios en una manera más profunda durante tiempos de soledad y llegaron a apreciar la soledad como un proceso por medio del cual Dios puede enseñarnos muchas cosas nuevas. La soledad puede ocurrir como consecuencia de enfermedad, encarcelación, disciplina organizacional o soledad voluntaria. En momentos de soledad líderes han aprendido depender más de Dios, profundizar su vida devocional, someterse a la voluntad de Dios, depender más de los otros miembros del Cuerpo de Cristo. Ejemplos de soledad son Juan en la Isla de Patmos y Pablo en la cárcel.

30. **CONFLICTOS PERSONALES, FAMILIARES, ORGANIZACIONALES:** Por medio de los conflictos el líder aprende nuevas lecciones acerca de sí mismo, su trato con otros, su necesidad de Dios y su necesidad de efectuar cambios en su propia vida. La vida de Jeremías era una serie de conflictos. El conflicto de David con Absalón es otro ejemplo.

31. **CRISIS EN LA VIDA:** Enfermedad, muerte de un familiar, divorcio, separación, problemas familiares. El naufragio del barco de Pablo es un ejemplo.

32. **CAMBIO EN ESFERA DE INFLUENCIA:** Con el tiempo un líder llega a descubrir con cuál esfera de influencia puede servir mejor al Pueblo de Dios. Los dones de un líder le ayudan mejor con grupos pequeños y de otro líder con grupos muy grandes. Unos trabajan mejor a un nivel muy intensivo y otros no. Unos líderes tienen dones que les ayudan más en servir a cierta clase socio-económica o en cierto lugar geográfico. Lo ideal es que hay una correspondencia entre los dones y las experiencias del líder y su esfera de influencia.

33. **DESCUBRIMIENTO DEL ROL IDEAL:** Los líderes efectivos raras veces descubren el rol o la posición ideal donde pueden usar su mezcla de dones a capacidad. Los líderes eficaces crean el rol ideal. Se comprometen en las situaciones cuando sus dones pueden ser utilizados a mayor efecto y decline las situaciones donde sus dones no serán bien utilizados.

**EL FACTOR DE TIEMPO EN LA TEORÍA DE LA FORMACIÓN DE LÍDERES
LA LÍNEA DE TIEMPO**

En una línea de tiempo generalizada hay una serie de fases de desarrollo separadas por límites o fronteras. Al cruzar una frontera y pasar de una fase para otra hay ciertas tareas de transición que deben ocurrir. Estas tareas son:

- a. eventos que señalan la terminación de una fase.
- b. reflexión sobre las experiencias en la fase anterior con una evaluación del estilo de vida de la fase pasada.
- c. una búsqueda en cuanto a lo que es la voluntad de Dios para el futuro y el estilo de vida necesario para la próxima fase. Puede haber cambios en la esfera de influencia y en la filosofía de ministerio. Puede haber cambios en la esfera de influencia y en la filosofía de ministerio.
- d. hacer decisiones necesarias para la próxima fase.
- e. estabilización en la nueva fase de desarrollo en base de las decisiones hechas en el tiempo de transición.

Esquema de la Línea de Tiempo Generalizada

Fase I	Fase II	Fase III	Fase IV	Fase V	Fase VI
Fundamento Soberano	Crecimiento Espiritual	Maduración en Ministerio	Maduración en Vida	Convergencia	Años Dorados
/-----/-----/-----/-----/-----/-----/					

Descripción de Fases de Desarrollo y sus Tareas

Fase	Tareas Divinas	Repuesta del Líder
Fundamento Soberano	* Echando las bases de la vida futura incluyendo el liderazgo * Aprovechar de los fundamentos.	* Responder positivamente.
Crecimiento Espiritual	* identificación de potencial para el liderazgo * Formación de Carácter necesario para el liderazgo	* Responder positivamente a pruebas. * Estar dispuesto a crecer después de una prueba.
Maduración en Ministerio	* Identificación de habilidades y dones. * Dar oportunidad para práctica * Enseñar lecciones de liderazgo * Dar a conocer filosofía de ministerio.	* Reconocer habilidades y dones. * Desarrollar dones * Aprender sumisión * Crecer en Visión
Maduración en Vida	* Compresión más profunda de Dios.	* Responder positivamente a procesos.

	* Enfoque en relación con Dios como responsabilidad principal	* Profundizar Comunión
		* Reconocer que el ministerio sale del ser
Convergencia	* El líder dirigido al rol de utilidad máxima	* Confianza, esperanza * Hacer decisiones consonantes con convergencia.
Años Dorados	* Dar gloria a Dios por una vida de liderazgo.	* Honrar la fidelidad de Dios.

Comentario Sobre Línea de Tiempo Generalizado

FASE I - Fundamentos Soberanos: Dios obra soberanamente por medio los antecedentes familiares, trasfondo contextual y eventos históricos para establecer una base en la vida del futuro líder. El desafío de la Fase I es identificar la providencia de Dios y responder positivamente a lo que está haciendo Dios - aprovechando de las oportunidades únicas y las capacidades y dones únicos que Dios nos da.

FASE II - Crecimiento Espiritual: Durante esta fase el líder en formación llega a conocer a Dios en una manera más personal. El líder en formación aprende la importancia de la oración y de escuchar a Dios en su Palabra. Durante esta fase el líder en formación debe entrar en alguna clase de ministerio. Lo más importante durante esta fase es la identificación del potencial en el futuro líder y el desarrollo de carácter. Habrán muchas pruebas en esta fase a las cuales el líder debe responder positivamente.

FASE III - Maduración en ministerio: En esta fase el líder en formación comenzará a abrirse hacia otros y ayudarles. Comenzará a experimentar en el uso de los dones espirituales. Recibirá entrenamiento no-formal o tal vez formal para ministrar mejor. Aprenderá lecciones para su ministerio futuro especialmente en sus relaciones interpersonales y su desarrollo espiritual. En esta fase de debe identificar mejor la mezcla de dones y ponerlos en práctica. Durante las primeras tres fases Dios está trabajando más en el líder que por medio del líder.

FASE IV - Maduración en vida: El líder usualmente habrá identificado sus dones espirituales. Comienza a establecer sus prioridades en base de la lecciones que ha aprendido en la vida. Los procesos de soledad, crisis, conflicto y experiencias de destino ayudará al líder en formación en su maduración. El líder profundizará su vida con Dios y crecerá en autoridad espiritual. Lo que es fundamental para el líder es su comunión con Dios.

FASE V - Convergencia: Aquí el líder será guiado por Dios para encontrar un rol donde sus dones pueden ser utilizados al máximo para la gloria de Dios y el crecimiento del Reino. Será librado de roles que son contraproducentes para los dones del líder. Su potencial llega a su capacidad. Convergencia no es una meta sino el resultado de una vida que está abierta a la dirección de Dios.

FASE VI - Años dorados: Para algunos viene la celebración de una vida de ministerio que ha dado gloria a Dios y ha dado mucha bendición a otros. Ya jubilado el líder seguirá ejerciendo su influencia por medio de los contactos y relaciones que ha establecido.

Para ayudar en entender la implicaciones para la Educación Teológica se puede construir otra línea de tiempo llama la Línea de Tiempo Ministerial:

Línea de Tiempo Ministerial

Fase I	Fase II	Fase III
Fundaciones de Ministerio	Crecimiento en Ministerio	Ministerio único
A-----B-----	A-----B-----	A-----B
Liderazgo Soberano Transición en Liderazgo	Ministerio Provisional Ministerio Competente	Transición de Rol Convergencia

Explicación de Conceptos:

FASE I - Fundaciones de Ministerio: Dios echa la base de Ministerio Futuro

A. Liderazgo Soberano Igual como en línea generalizada

B. Transición en Liderazgo Preparación para ministerio

FASE II - Crecimiento en Ministerio

A. Ministerio Provisional

1. Desilusión en cuanto a rol.
2. Lecciones aprendidas por experiencias negativas.
3. Prueba y error
4. Muchos abandonan ministerio
5. Formación ministerial 1é
6. Formación espiritual 2é
7. Formación estratégica 3é
8. En general ministerio ineficiente

B. Ministerio Competente

1. Ministerio eficiente
2. Conocimientos de dones
3. Conocimiento experimental mini-convergencia.
4. Aprecio de roles productivos.
5. Ministerio con confianza

FASE III - Ministerio único

A. Transición en Rol

1. Modificación de rol para facilitar convergencia.

B. Convergencia

1. Filosofía de Ministerio Desarrollado
2. Cumplimiento de Destino Divino

Comentario a Fases y Sub-fases:

FASE I

Sub-fase I A - Hay cuatro patrones principales que se han observado en el estudio de líderes cristianos, a saber:

A. Patrón de Herencia:

Líder viene de una familia o una herencia cristiana. Es procesado en los valores de su herencia. No hay una experiencia radical de conversión sino un conocimiento creciente de Dios. La familia ayuda en fomentar el carácter del líder en formación - también su escuela, deportes clubes etc. Al final de proceso educativo ocurre una experiencia de entrega a una vida cristiana más comprometida. El líder en formación habrá recibido la influencia de otros cristianos. Otros habrán orado por él. Este patrón tiene muchas ventajas y pocos desventajas. Las desventajas son que la rutina de la vida cristiana muchas veces no da un estímulo fuerte hacia una vocación cristiana a menos que la persona haya pasado por experiencias especiales.

B. Patrón de Compromiso Radical:

Este patrón tiene que ver con personas que vienen de una herencia no-cristiana. Más tarde en la vida ocurre un contacto con el cristianismo que resulta en una conversión radical. El entusiasmo engendrado por la conversión lleva al líder en formación a profundizarse en la nueva fe y buscar entrenamiento para ayudarlo ponerla en práctica. La ventaja de esta patrón es que la persona viene con una nueva perspectiva y comienza a poner su fe en práctica desde el principio. Las desventajas son una falta de conocimiento cristiano y hábitos viejos. Con consecuencia esta persona puede tener mucho entusiasmo pero también inestabilidad.

C. Patrón de Respuesta Acelerada:

En este patrón el futuro líder comienza muy temprano en su desarrollo. Tal vez es hijo de un pastor o líder cristiano y desde joven comienza a compartir aspectos de ministerio con miembros de su familia o congregación.

D. Patrón de Respuesta Atrasada:

Este es el patrón de personas de una herencia cristiana que se rebelaron en contra de su herencia en una edad temprana pero después experimentaron un cambio de actitud. Esto sucede con frecuencia con los hijos de pastores y misioneros.

Sub-fase B - Transición al Liderazgo:

Durante esta fase el líder en formación tendrá muchas prueba de integridad, pruebas de palabra, pruebas de obediencia y tareas ministeriales. Aprenderá el principio de Lucas 16:10. Puede recibir experiencia por medio de un programa de entrenamiento formal de pre-servicio. El problema más grande de este modelo de Educación teológica es la falta en énfasis en formación espiritual. Estudiantes del patrón B y C necesitan más entrenamiento espiritual que personas del patrón A. Un programa de entrenamiento en servicio es preferencial. Es más recomendable tener

entrenamiento formal después de que el líder haya hecho la transición al ministerio de tiempo completo. Mientras tanto es preferible educación informal y no-formal.

FASE II - Crecimiento en Ministerio, Sub-fase A. Ministerio Provisional:

Durante esta fase el líder está ministrando pero su ministerio le ayuda más a él que a otros. Es un tiempo de aprender mientras que uno está sirviendo. Durante esta fase muchos abandonan el ministerio. Para los que entran en un ministerio provisional de tiempo completo después de varios años en un programa de educación formal pre-servicio, el ministerio actual puede producir un shock en el líder. Muchos se sienten defraudados porque el ministerio actual no es lo que esperaban. Esto es porque hay muchas lecciones que el líder no ha aprendido. Estas son lecciones que solamente son aprendidas vía la experiencia. Necesita tiempo y experiencia para descubrir y utilizar sus dones en una manera positiva.

Sub-fase II.B Ministerio Competente:

Es cuando el líder conoce sus dones y como usarlos. Es cuando conoce la clase de roles en los cuales puede funcionar eficazmente.

Sub-fase III.A Transición a Ministerio único:

Durante esta fase el líder llega a descubrir en cuál rol mejor pudiera hacer uso de sus dones.

Sub-fase III.B Convergencia:

Esta sub fase corresponde a la Fase de Convergencia y Años Dorados en la Línea de Tiempo Generalizado.

EL TERCER FACTOR EN LIDERAZGO - LA RESPUESTA DEL LÍDER A LOS PROCESOS A TRAVÉS VARIOS PERIODOS DE TIEMPO

En esta parte de la investigación analizamos como líderes en formación han reaccionado frente a los procesos de formación y dirección. En la vidas de los líderes estudiado se han hecho una lista de 23 diferentes respuestas o reacciones. Aquí hay una lista de ellos que trata de establecer una correlación con el tiempo en el ministerio cuando con más probabilidad pudieran ocurrir.

Fase I		Fase II		Fase III
Fundaciones		Crecimiento		Ministerio
de Ministerio		en Ministerio		único
A-----B-----		A-----B-----		A-----B-----
Fundamentos	Transición en	Ministerio	Ministerio	
Soberanos	Liderazgo	Provisional	Competente	
F. 1	T. 1	M. 1	UM. 1	
Herencia	Pruebas	Ministerio	Reflexión	
	Negativas	Fundamental	Evaluación	
	Remedial			

F. 2 Compromiso Radical	T. 2 Pruebas Positivas Expansión	M. 2 Semejante atrae a Semejante	UM. 2 Desarrollo hacia Arriba
F. 3 Acelerado	TR. 1 Entrenamiento Pre-Servicio con los dones.	M.3 Movimiento hacia ministerio de acuerdo	UM. 3 Maduración de dones.
F.4. Atrasado	TR. 2 Entrenamiento En-Servicio	M.4 Capacitación Concordancia Rol y Dones	UM.4 Balance
F. 5 Destino	TR. 3 Entrenamiento En-Servicio Modificado	M.5. Autoridad Percepción	UM 5 Convergencia Dirección
		M.6. Desarrollo de Dones	
		M.7. Descubrimiento de Autoridad Espiritual	
		M.8. Entrada al Ministerio	

EXPLICACIÓN Y COMENTARIO SOBRE LOS PATRONES

Patrón de Herencia F.1: La mayoría de líderes en el primer mundo vienen de una herencia ya cristiana. Habían sido procesado en los valores cristianos desde la niñez. Llegan a conocer a Dios gradualmente. No hay una experiencia radical de conversión. Tienen más tiempo para madurar y pueden contar con el apoyo y los ejemplos de otros cristianos en la familia o comunidad. No experimentan un cambio tan radical en estilo de vida al optar por ser líderes cristianos. Hay muchas ventajas a este patrón. Una desventaja en muchos casos en la rutina y falta de entusiasmo que engendra la rutina. El patrón de herencia usualmente se apoya de un programa de entrenamiento pre-servicio con todas las ventajas y desventajas de tales programas. Los que salen de este patrón necesitan ser guiados a involucrarse en actividades ministeriales y aprendizajes durante su entrenamiento.

Compromiso Radical F. 2: Este patrón es de un temprano compromiso al ministerio cristiano después de una experiencia de conversión de parte de personas no-cristianos o cristianos nominales. Para hacer su compromiso el líder en formación muchas veces necesita experimentar

un cambio profundo en cosmovisión y estilo de vida. En muchos casos estas personas buscan oportunidades de servir tan pronto como posible. Con frecuencia son atraídas hacia personas que tienen dones espirituales similares a los que tienen ellos. Por no venir de una tradición cristiana estas personas están más abiertas a nuevas ideas y estructuras, es decir, pueden ser más flexibles en sus ministerios. Tienden a usar patrones de liderazgo del mundo secular, sean buenos o malos. No tienen mucho conocimiento de las Escrituras y la Iglesia. Muchos son inestables. Para tales personas es mejor un patrón de entrenamiento en-servicio o en-servicio modificado.

Patrón de Formación Acelerado F.3: Personas que siguen esta patrón vienen de una herencia de líderes los cuales desde temprano procesan a la nueva generación al liderazgo en el ministerio. Típico es el hijo del misionero que acompaña a su padres por todos partes y desde pequeño comienza a compartir con sus padres responsabilidades misioneras. Los procesos y pruebas ocurren más temprano en este patrón como en otros. Llegan a la madurez en menos tiempo. Se formula una filosofía de ministerio temprano en la vida. Con estos líderes corresponde mejor un programa de entrenamiento en-servicio o en-servicio modificado.

Patrón de Formación Retardado F.4: Personas que vienen de una herencia cristiana y hasta de líderes cristianos a veces se rebelan en contra de la idea de servicio cristiano. Esto ocurre con frecuencia con los hijos de pastores y misioneros. Con frecuencia, más tarde en la vida, estas personas experimentan un cambio de actitud y se dedican al servicio cristiano. Debido a su herencia, pueden hacer un progreso más rápido. Para tales personas es mejor un programa de entrenamiento en-servicio modificado.

Patrón de Destino Ministerial F.5: Este patrón ocurre cuando personas temprano en su formación llegan a una convicción interior que Dios les ha escogido para un ministerio especial. Esta convicción interior puede ser el resultado de una experiencia especial o una serie de experiencias como una profecía, un sueño, un mentor especial, un nombre especial, un voto, circunstancias especiales de nacimiento, la preservación de vida, las oraciones de los padres etc. Después este destino es confirmado y realizado.

Patrón de Pruebas con Resultado Negativo. T.1: Este proceso o programa puede ser dividido en tres pasos: (1) presentación de una prueba o tarea ministerial por medio de un incidente en la vida. (2) el líder en formación no responde al incidente o responde en una manera inadecuada. (3) Dios toma acción remedial o volviendo a enviar una prueba semejante o restringiendo la expansión del ministerio del líder en formación. Ejemplo: Cuando el rey Saúl respondió en una manera inadecuada a las pruebas enviadas por Dios le fue quitado su autoridad espiritual, el Espíritu Santo y finalmente su reinado.

Patrón de Pruebas con Resultado Positivo. T.2: Aquí nuevamente tenemos un programa con tres pasos: (1) presentación de una prueba o tarea ministerial por medio de un incidente en la vida. (2) el líder en formación responde al incidente con fe, obediencia, integridad. (3) Dios confirma las convicciones interiores del líder en formación - aumentando su capacidad de ejercer influencia y ampliando su ministerio. Ejemplo: Cuando Daniel respondió en una manera positiva en tres incidentes distintos (Daniel capítulo 1, 3, 6) Dios le dio un ministerio más importante y amplio.

Entrenamiento Transicional Patrón Pre-Servicio TR.1: Patrones fundamentales usualmente corresponden con patrones de entrenamiento. Los que salen del patrón de Herencia F.1. usualmente entran en un programa de entrenamiento de tipo pre-servicio como un Instituto Bíblico o Seminario. La ventaja más grande de entrenamiento en un programa de tipo pre-servicio es el establecimiento de una red (*networking*) de contactos que puede ser de mucho valor en el futuro. Mucho depende de la calidad y la relevancia del entrenamiento dado y las oportunidades de poner en práctica la información cognoscitiva. Los que entran en un programa de esta naturaleza de un fondo de herencia cristiana usualmente carecen de experiencia y conocimiento de sus dones. Por lo tanto esta clase de entrenamiento debe dar gran importancia a estas deficiencias. Las desventajas del entrenamiento pre-servicio usualmente son (1) una deficiente formación espiritual (2) El efecto de inoculación: El líder en formación no ve la relevancia de mucho lo que está aprendiendo cognoscitivamente (por falta de oportunidades en ponerlo en práctica) y por lo tanto no aprende lecciones que necesitará para su ministerio futuro. Al entrar en el ministerio encuentra que mucho de lo que había estudiado no le ayuda mucho en el ejercicio del ministerio. Con frecuencia los que pasan por el patrón F.1 y Tr.1. experimentan muchas pruebas de fe durante esta fase y también durante sus primeros años en el ministerio. Puesto que la discrepancia entre el programa de entrenamiento pre-servicio y el ministerio actual es con frecuencia muy grande, muchos líderes en formación abortan sus ministerios en los primeros años de servicio.

Entrenamiento Transicional Patrón En-Servicio TR.2: Personas que experimentan una conversión radical con frecuencia entrarán en servicio cristiano inmediatamente. Muchos de ellos no optan por un programa de entrenamiento pre-servicio y si reciben entrenamiento será por modelos informales y no-formales. Las ventajas de estos modelos de entrenamiento son que son centrados en las verdaderas necesidades del ministerio. La formación ministerial es rápida pero depende de los modelos que están a la disposición del líder en formación. Usualmente se desarrolla la formación espiritual en una forma más rápida pero después puede sufrir por falta de una base teológica. Un problema con este patrón es que muchos líderes en formación abortan sus ministerios por falta de recursos económicos, tiempo y oportunidades.

Entrenamiento Transicional Patrón En-Servicio Modificado TR.3: Según este patrón hay períodos de entrenamiento formal después de algún tiempo de servicio en un ministerio. Es decir, tiempo de ministerio, tiempo de entrenamiento seguido por otro tiempo en ministerio. La ventaja de esta forma de entrenamiento es que el líder en formación puede escoger la clase de entrenamiento formal que más le ayudará en su ministerio actual.

El Patrón de Ministerio Fundamental M.1: Este patrón está basado en el principio ya mencionado varias veces de que fidelidad en tareas pequeñas es un indicador de fidelidad en tareas grandes (Lucas 16:10). Fidelidad en asignaciones ministeriales pequeñas conduce a un ministerio más amplio y más importante. San Pablo comenzó su entrenamiento con Timoteo y Tito dándoles tareas para cumplir. Al responder con fidelidad en estas tareas, les daba tareas más grandes y más importantes. (2 Timoteo 2:2) Si el líder en formación no responde con fidelidad a las tareas, las tareas son repetidas y el tiempo necesario para la formación de líder se alarga. Respuestas negativas a las pruebas ministeriales significarán un retraso en el desarrollo del líder. Cualquier programa de entrenamiento debe tomar este principio en cuenta.

El Patrón de Atracción M.2: Este principio ya ha sido enunciado antes. Es que un líder con determinados dones, capacidad y habilidades tiene a atraer discípulos con los mismos dones, capacidades y habilidades. Un líder que conoce bien su mezcla de dones así podrá identificar más temprano los dones de líderes en formación y podrá darles tareas ministeriales que corresponden a su mezcla de dones. Podrá sugerir un plan de estudios diseñado para ayudar en el desarrollo de los dones notados. Por la misma razón es bueno que líderes en formación sean expuestos a una variedad de mentores, tutores y modelos en el ministerio.

Movimiento hacia un Ministerio de Acuerdo con los Dones del Líder M.3: Otro principio que se ha visto mucho es que un líder en formación será atraído hacia un ministerio en el cual puede emplear sus dones y capacidades al máximo. Este principio indica que líderes en formación reciban una variedad de tareas ministeriales. También ayudará a administradores eclesiásticos dónde buscar los ministros necesitados para cierto ministerio.

Descubrimiento de Dones Desconocidos debido a la Colocación en un Nuevo Rol. M.4: A veces, por circunstancias mayores o por la fuerza, un líder está puesto en un rol nuevo para el cual aparentemente no tiene ni la experiencia ni los dones. Pero una vez en el rol el líder descubre que tiene dones latentes de los cuales desconocía y que le capacita perfectamente para aquel ministerio. Es lo que algunos llaman un don terciario.

Percepción en Cuanto al Uso de la Autoridad M.5: A través un período largo de tiempo un líder aprende las lecciones necesarias en cuanto al uso de la autoridad. Aprende como sujetarse a la autoridad de otros. Aprenderá las estructuras de autoridad y las bases de autoridad. Aprenderá como manejar conflictos de autoridad y como ejercer la autoridad. En uso indebido de autoridad causa una deterioración de la relación que existe en el líder y sus seguidores.

Desarrollo de Dones M.6: Este patrón tiene que ver no solamente con el descubrimiento de dones individuales sino con la mezcla de dones que tiene el líder y como se relacionan entre sí. En cada mezcla de dones usualmente hay un don dominante apoyado por otros dones afines. Entre dones incluimos habilidades naturales, habilidades aprendidas y dones espirituales. Los dones espirituales son el enfoque central de la mezcla de dones en el ministerio de un líder.

El Patrón del Desarrollo de Dones M.6: Hay tres categorías de dones: (1) Dones de la Palabra. (2) Dones de Poder (3) Dones de Amor. Cada una de estas categorías son necesarias para llevar a cabo funciones esenciales de la Iglesia. Los dones de poder establecen la credibilidad, la realeza, el poder y la existencia del Dios invisible. Los dones de amor muestran la naturaleza de Dios y su presencia en un mundo carente de amor. Los dones de la palabra comunican acerca y por este Dios. Engendran esperanza en el futuro. El racimo de dones de poder incluyen fe, palabra de sabiduría, discernimiento de espíritus, milagros, lenguas, interpretación de lenguas, sanidades, profecía. El racimo de dones de la palabra incluye palabra de sabiduría, profecía, palabra de conocimiento, fe, evangelismo, cuidado pastoral, exhortación, enseñanza, apostolado, gobierno. El racimo de dones de amor incluye sanidad, misericordia, ayudas, gobierno, evangelismo, caridad, cuidado pastoral, palabra de sabiduría, palabra de conocimiento. Un principio importante para notar es que líderes cristianos tienen por lo menos un don de la palabra en su mezcla de dones. Líderes de tipo D y E podrán identificar explícitamente su mezcla de dones. Así podrán modificar su prioridades y sus roles de acuerdo con su mezcla de dones.

Patrón de Desarrollo de Autoridad Espiritual M.7: Durante su desarrollo un líder experimentará unos cambios en su uso de formas de poder. Descubrirá los usos correctos y mal-usos de las diferentes formas de poder. Descartará la fuerza y la manipulación y aprenderá el uso correcto de la autoridad legítima. Aprenderá ser más efectivo en el uso de la autoridad competente, personal y legítima. La meta es que el líder actuará mayormente en base de su autoridad espiritual. Otras formas de autoridad no son ilegítimas pero tienen que ser utilizada en perspectiva correcta y subordinadas a la autoridad espiritual. Durante el desarrollo de un ministerio debe haber un cambio de autoridad legítima y competente a autoridad espiritual como el medio principal para ejercer influencia sobre otros. Este desarrollo toma lugar durante las Fases de Crecimiento en el Ministerio y llega a su cumbre durante la última parte de la fase de Ministerio único. Durante la sub-fase provisional de la Fase Crecimiento en el Ministerio la base de autoridad principal usualmente es la autoridad legítima y la autoridad competente. Usualmente el descubrimiento de lecciones en cuanto a la autoridad espiritual se hace en forma experimental. El entendimiento en forma cognitiva de la autoridad espiritual viene después.

Patrones de Entrada en el Ministerio M.8: Este patrón describe como un líder en formación entra en ministerio de tiempo completo o como llega a aceptar o aun crear un ministerio. Es decir, aquí investigamos como un líder en formación hace la transición hacia un ministerio de tiempo completo - usualmente un ministerio de Tipo C. Los que nunca han sido líderes de Tipo A y B tendrán más dificultad de hacer la transición y habrá una posibilidad más grande de un ministerio abortado (*drop out*). Para evitar ministerios abortados es preferible que líderes en formación sirvan primeramente en roles y estructuras ya establecidos en vez de ponerle en roles y situaciones donde tienen que crear un ministerio. Después de cumplir exitosamente con una asignación un líder en formación debe ser desafiado a aceptar un rol que va a necesitar más creatividad. Los líderes en formación que muestran una capacidad de iniciar nuevos roles y estructuras muestra un potencial para un liderazgo futuro de alto nivel. Se sobreentiende que los auto-iniciadores de nuevos ministerios, tareas y roles están desafiando el sistema existente y por lo tanto pueden perfilarse como una amenaza a los líderes actuales. Los líderes actuales pueden ponerse a la defensiva en vez de animar a los líderes en formación. Los líderes que no muestran interés en nuevos desafíos y nuevas asignaturas ministeriales pueden estar en peligro de estancamiento. Una de las funciones primordiales de todos líderes es la formación de nuevos líderes. Esto quiere decir que líderes existentes tienen la responsabilidad y el deber de estar desafiando a otros a aceptar los roles y las necesidades de ministerios existentes.

El Patrón de Reflexión y Evaluación UM.1: Al hacer la transición de Ministerio Competente al Ministerio único Dios llevará al líder a reflexionar sobre su vida y ministerio con el fin de llevarlo a una comunión más íntima con él. llevará al líder a evaluar a sí mismo y su ministerio en término de las últimas realidades. Llamará al líder a una relación más profunda. Es de tal relación que fluye el poder y la autoridad espiritual para un ministerio único. Para ayudar al líder en su maduración Dios puede hacer uso de algunos de los procesos que ya hemos investigado como: soledad, dirección literaria, sucesos contextuales, crisis etc. Se puede ver el funcionamiento del proceso de reflexión y evaluación en la vida de Pablo con estudiar cuidadosamente la Segunda Epístola de Pablo a los Corintios.

El Patrón de Crecimiento en Espiritualidad UM.2: En énfasis aquí está en el hecho de que el ministro en proceso de maduración funciona más y más de lo que es - y menos de lo que ha aprendido hacer.

El Patrón de Maduración del Racimo Dones UM.3: Llega el momento cuando el líder no solamente ha descubierto todos sus dones sino cuando también puede usar efectivamente los dones ayudadores para afirmar a los dones dominantes. Tendrá un ministerio basado en su don dominante y usará los otros dones en apoyo de ese don. Habrá una armonización entre los dones. Por ejemplo un líder puede tener el don de gobierno como su don dominante pero apoyado por los dones de exhortación y misericordia. Conociendo sus dones los usará con confianza y fe en el Señor.

Patrón de Convergencia y Balance UM.4: Lo ideal es cuando un líder se encuentra en un rol donde puede usar su mezcla de dones en una manera de ejercer su influencia sobre aquellos que están en más necesidad del rol y los dones del líder en cuestión. Debe haber un balance entre el rol, los dones y la necesidad del pueblo de Dios.

Dirección hacia Convergencia UM.5: Es cuando el líder puede reflexionar a ver como Dios le había guiado, ayudado y dirigido para llevarlo a convergencia. Ahora puede dar gracias a Dios por todo lo que Dios ha logrado por medio de él y su ministerio.

LAS METAS DE LOS PROCESOS O PROGRAMACIÓN EN LA VIDA DE UN LÍDER

I. Formación Espiritual: En nuestro estudio hemos enfatizado la importancia de formación espiritual en el desarrollo de un líder. Hemos visto la importancia dada por Dios en la Biblia a la formación espiritual. Todo en énfasis en las diferentes pruebas en la vida de un líder son para desarrollar la espiritualidad del ministro. El proceso más crítico es la prueba de integridad. Un líder sin integridad tampoco tiene credibilidad. Muchos de los procesos estudiados sirven para desarrollar el carácter del líder y para disciplinarlo. Otro proceso crítico en la formación espiritual es la crisis. La crisis le revela al líder y a sus seguidores cuáles son sus debilidades de carácter. Si esas debilidades no son corregidas difícilmente entrará el líder en la fase de Ministerio único. La fase de crisis debe ser entendida a la luz de Santiago 1:2-4 y Timoteo 1:5. Otros procesos estudiados tienen como meta profundizar la comunión entre el líder y Dios. En muchas oportunidades una profunda formación espiritual no puede ocurrir hasta que el líder sea quebrantado. Cuando uno llega a fin de sus recursos, llega a experimentar un cambio en cosmovisión. Por lo tanto tienen mucha importancia los procesos de soledad, crisis de vida. Líderes siempre sirven como modelos del carácter cristiano. Los diferentes procesos que hemos estudiado sirven para moldear ese carácter.

II. Formación Ministerial: Todo líder necesita la capacidad de ministrar efectivamente. Debe tener las habilidades y conocimientos para facilitar este ministerio. Una parte de esta formación es el descubrimiento y desarrollo de dones, habilidades y capacidades. En su carrera como siervo de Dios el líder tendrá que entrar en muchos diferentes roles y tendrá que ser entrenado para estos roles. Muy crítico en la formación ministerial es el compromiso del líder con lo que Dios quiere de él. Es sujetarse a la voluntad de Dios y pedir ser usado por Dios en su reino. 70% de las más de 500 personas estudiadas dijeron que uno de los eventos más significativos en su vida fue

cuando hicieron su compromiso con Dios a servirle en su reino. Los diferentes procesos que hemos investigado a lo largo de este estudio pueden ser agrupados alrededor de y en conexión con cuatro ciclos esenciales para la maduración en el ministerio: Estas cuatro funciones son:

1. La Función de Entrada al Ministerio
2. La Función de Entrenamiento
3. La Función de Aprendizaje Relacional
4. La Función de Discernimiento

Un de los problemas más grandes en la formación ministerial es estancamiento (*plateauing*). Uno de los principios del liderazgo es que líderes efectivos se mantienen en una postura de aprendizaje durante toda su vida.

III. Formación Estratégica: A través de una vida de ministerio un líder efectivo estará desarrollando una filosofía de ministerio. La filosofía de un líder será diferente a la de otro porque la filosofía se adapta a la mezcla de dones de cada líder y de las situaciones contextuales en las cuales se encuentre. Filosofía de ministerio es un término que incluye la ideas, valores y principios, implícitos y explícitos que utiliza el líder como guías en tomar decisiones y en ejercer su influencia sobre otros y en evaluar su propio ministerio. La filosofía de ministerio es la mezcla y articulación de lecciones que Dios nos ha enseñado a lo largo de nuestro ministerio. El desarrollo de una filosofía de ministerio nos ayuda en nuestro discernimiento de las realidades espirituales, de conocer lo que es verdadero y lo que es falso. La filosofía también nos abre nuestros ojos para ver dónde necesitamos crecer y profundizarnos.

LA EVALUACIÓN DE LÍDERES - 7 MANERAS DE MEDIR

Para medir la maduración, formación y desarrollo de un líder en un momento dado en su ministerio se utiliza siete medidas las cuales serán elaboradas a continuación. La primera medida es:

1. Lecciones Inmediatas:

Un líder es una persona que siempre está aprendiendo lecciones de la vida y de sus experiencias con Dios en el ministerio. En la interpretación bíblica aprendemos lecciones de la vida de personas como Abraham, David, Pablo y Pedro. Un líder también aprende lecciones de su propia vida. Aprende lecciones acerca de sí mismo, quién es, cuáles son sus dones, sus debilidades, sus capacidades. Para evaluar a un líder se debe preguntar en cuanto de las lecciones que ha aprendido de Dios.

2. Tareas de Líder:

Aquí se pregunta ¿cuáles tareas ha logrado cumplir Dios en mi vida? Son tareas como: formar integridad, corregir una falta de fe, dar empatía en el ministerio con otros, ayudar en conseguir una ayuda idónea.

3. Desarrollo de dones, capacidad y habilidades:

Aquí se pregunta al líder en cuanto a su mezcla de dones, su don dominante, sus dones secundarios y terciarios. Se pregunta si dominan las habilidades, los dones o las capacidades. Muchas veces una habilidad natural sirve como un medio para la expresión de un don espiritual.

Estudios indican que personas con habilidades musicales con frecuencia tienen el don de exhortación. Se habla de dones revestidos y dones no revestidos. Dones no revestidos son los que aparecen solamente en ciertas situaciones y no puede ser repetidos con facilidad. Un don revestido es un don que se aparece repetidamente en el ministerio de una persona. Los dones primarios son dones revestidos. Son dones en uso ahora. Un don es secundario si una vez fue un don primario pero no ahora. Un don es terciario si fue manifestado por la necesidad del rol del líder.

4. Esfera de Influencia:

El cuarto criterio en la evaluación de un líder tiene que ver con su esfera de influencia. Se pregunta cómo ha crecido y cómo se está creciendo la esfera de influencia de un líder. ¿Cómo se está cambiando la influencia del líder - en números, en intensidad? ¿Quién está bajo la influencia del líder y a qué grado? ¿Cómo se ejerce la influencia? Una esfera grande de influencia no es necesariamente algo bueno. Jim Jones tenía una esfera de influencia bastante grande.

5. Medios de Influencia: Se pregunta:

¿Qué formas de autoridad se usa para ejercer la influencia del líder? ¿Cuál es la mezcla de formas de poder en el ministerio del líder?

6. Evaluación:

En cuando al paso dónde está el líder en la Lista de patrones estudiados M.5-UM.5.

7. Convergencia:

Se pregunta si la combinación de dones, experiencia, filosofía de ministerio, influencia y geografía combinan para dar oportunidades especiales de ministerio. Para líderes más jóvenes se puede evaluar solamente si existen casos de mini-convergencia. A fin del ministerio de un líder se puede evaluar su contribución más grande al reino.

METAS PARA LÍDERES

1. El propósito de la teoría de liderazgo es en primer lugar ayudarnos en ser mejores líderes.

Buenos líderes atraen a personas aptos para ser buenos líderes. Lo mejor que podemos hacer es ser un modelo de lo que es un buen líder.

2. Si sabemos qué es un líder, podemos tener nuestros ojos abiertos para identificar aquellos que tienen potencial para ser buenos líderes.

3. Podemos y debemos servir como mentores de los líderes en formación.

Rev. Rodolfo Blank
Taller de líderes – Encuentro Juvenil
Valencia, agosto de 1994