

Introducción

En el módulo previo has estado trabajando el fin último de la Pastoral Juvenil. Asimismo, has tenido la oportunidad de meditar y considerar los medios más adecuados para la consecución del mismo. Esperamos que las hojas de autoevaluación y los trabajos prácticos te hayan ayudado a relacionar todo lo aprendido con la situación que vive tu grupo particular de jóvenes. En este nuevo módulo vamos a dar un paso hacia delante y hablaremos con bastante profundidad del líder de jóvenes, la persona clave y responsable de llevar a cabo la parte humana del ministerio juvenil. Aquí estudiarás, como siempre, la perspectiva bíblica. También verás a Jesús presentado como modelo de líder. Finalmente, podrás considerar algunas de las cualidades que ha de cultivar todo aquel que desee llevar a cabo un ministerio entre la juventud.

Módulo 3 Capítulo 1

Estilos De Liderazgo

I. Introducción

Los programas tienen un lugar importante en la vida de una iglesia, pero la influencia positiva a largo plazo y con resultados duraderos sólo viene de “relaciones significativas” y “roles modelo”.

Alguien sugirió en una conferencia en la que había mil líderes de jóvenes, hacer una lista con los cinco programas o sermones que más influyeron en sus vidas. Un minuto después nadie pudo mencionar cinco sermones o cinco programas. De hecho, la vasta mayoría de los líderes pudo recordar sólo uno o dos sermones o programas en el mejor de los casos.

Luego se les preguntó si estaban en condiciones de hacer una lista de las cinco personas que más influenciaron sus vidas. Después de un minuto, la mayoría de la gente en la conferencia había escrito cuatro o cinco nombres de personas que habían influenciado sus vidas de una manera significativa.

Nuestra opinión es que estamos aquí a causa de unos pocos individuos significativos que cuidaron de nosotros de una manera personal aunque quizás básica, pero en sus limitaciones y circunstancias lo hicieron. Esto tiene mucho

que ver con el liderazgo, porque liderazgo es “influencia”.

II. Intento de una definición

Hay más de 300 definiciones sobre liderazgo. Nuestra intención no es dar una más. Sólo queremos rescatar una de aquellas que hemos podido validar en nuestra práctica ministerial:

Liderazgo es el arte de lograr que las cosas sean hechas a través de la gente

A. Es el arte

El liderazgo se puede aprender (los líderes nacen y se hacen), pero el más alto nivel de liderazgo requiere:

- ☐ Imaginación.
- ☐ Creatividad.
- ☐ Destreza.

B. De lograr que las cosas sean hechas

Cuando hay gente desocupada o haciendo muy poco, el liderazgo no está funcionando plenamente.

Por otro lado donde no hay trabajo para hacer no se necesita liderazgo.

Alguien dijo que “un ejército que se mueve hacia delante necesita líderes, en cambio un ejército que está detenido necesita centinelas y sepultureros”.

Moisés, cuando avanzó, tuvo dificultades, problemas, necesitó gente que le ayudara, necesitó líderes (Exodo 18). Cuando se detuvo por la incredulidad del pueblo, sólo Josué y Caleb entraron a la tierra prometida, los demás se encargaron de que nada cambiara y de enterrar a toda una generación.

C. A través de la gente

No es hacer algo por la gente, como lo hacía Moisés hasta antes del consejo de Jetro (Exodo 18:4). Eso es "asistencialismo".

Tampoco es hacer algo para la gente. Eso es servicio.

Es hacer algo a través de la gente. Es hacer lo que hizo Moisés después del consejo de Jetro (Exodo 18:21-22). Es hacer lo que hizo Jesús enviando a los 12. Es hacer lo que hizo Jesús enviando a los 70.

¿Cómo se distribuye la fuerza en la iglesia?

10%	Fuerza Activa
80%	Fuerza Potencial
10%	Fuerza Inactiva o muerta

El 80 % de la fuerza potencial de una iglesia está sentada en los bancos.

Liderazgo es transformar la fuerza potencial en fuerza activa.

III. Teorías de liderazgo

La pregunta ¿qué es aquello que hace que una persona sea líder y otra no? Ha rondado la mente y los corazones de cientos de

investigadores de muy diversos campos de la ciencia.

Es tan crucial el papel del líder en la sociedad, tan decisiva su influencia en la política, en la Iglesia, en la educación, en las empresas, que no es de extrañar que en la búsqueda de sus raíces se invirtieran tantos esfuerzos y tantas ilusiones.

Por desgracia, muchos han intentado dar en el clavo del secreto del liderazgo, pero parece ser que también muchos han errado. Pero la verdad es que ayudaron a desvelar poco a poco, trazo a trazo la figura del liderazgo.

A. Teoría de los Grandes Hombres

El primer intento se fijó en la persona del líder. ¿Quién es este hombre? ¿Qué personalidad tiene? ¿Qué configura su modo de ser?

Esta escuela se decía a sí misma: si pudiéramos saberlo o describirlo habríamos descubierto el secreto del liderazgo. Ante sus ojos, muchas veces atónitos, pasaban los grandes héroes y líderes de la historia, con personalidades fascinantes y únicas, y en analizarlas y estudiarlas, pusieron su empeño e ilusión y llegaron a la conclusión de que si fuesen capaces de describir las claves de su personalidad, estaba descubierto el enigma. De aquí nace la búsqueda de la personalidad ideal como primera teoría del liderazgo o también llamada de los Grandes Hombres.

La teoría de los Grandes Hombres, al considerar innata la capacidad de liderazgo, excluye cualquier estrategia de formación de líderes, ya que si no han nacido con las cualidades de personalidad propias para el ejercicio de liderazgo, la formación y el adiestramiento no se les pueden proporcionar.

Esta escuela se abandonó porque no fue capaz de proporcionar más datos que la pura afirmación de la influencia histórica de los líderes estudiados. No se sabía ni cuál era la constelación de cualidades de personalidad ni si ésta era constante en todos los grandes hombres.

B. Teoría de los Rasgos

Con el advenimiento de la Escuela de Psicología de la Conducta a principios de 1900,

los investigadores comenzaron a reexaminar la teoría de los Grandes Hombres.

La semilla de esta teoría floreció, como una consecuencia lógica, en la Teoría de los Rasgos; si se admitía que la personalidad era la clave del liderazgo, era natural que se intentase definir y delimitar sus características, y esto trajo como consecuencia el llamado “enfoque de cualidades de liderazgo”. Las cualidades se pueden adquirir con la experiencia y el aprendizaje. El auge de la Teoría de los Rasgos se podría situar entre los años 1930 a 1950.

Los rasgos son aspectos de personalidad, características físicas o intelectuales, cualidades, atributos, que solamente tendrían unas personas y que debido a ello se convertirían en líderes. El intento general de esta escuela era llegar a encontrar un perfil ideal de personalidad que pudiera definir realmente al líder.

Así pues, la Escuela de Rasgos intenta encontrar un conjunto de rasgos o cualidades personales que distingan a los líderes de los que no lo son y a los eficaces de los ineficaces.

Se confeccionaron más de 106 listas de rasgos, se encontraron más de 1000 rasgos y no se llegó a ningún acuerdo con respecto a cuáles son los mejores rasgos para todas las situaciones. Rara vez, por no decir nunca, dos listas están de acuerdo en las características de un líder eficaz. Uno de los investigadores en 1940, examinó 20 estudios experimentales sobre el liderazgo y encontró que solamente un 5% de los rasgos y características de personalidad eran propias de los líderes. Los estudios han demostrado que no se puede hacer una lista universalmente aceptable que incluya factores comunes que definan al líder.

Buscar un conjunto de rasgos propios para todos los líderes, es decir, rasgos universales y aptos para todas las circunstancias no ha dado frutos concretos. No existe un conjunto de rasgos propios del líder ideal.

C. Teoría de los Estilos de Liderazgo

1. Autocrático o autoritario

En el estilo autocrático, el Líder es supremo. Todo el poder es de él. Él tiene el derecho de hacer lo que él quiere sin tener que darle cuenta a nadie. Nadie lo puede desafiar, ni nadie lo puede cuestionar. En muchos casos su conducta no cumple las leyes que sí le impone a otros.

Este tipo de estilo suele estar asociado con Reyes y Dictadores.

El estilo absolutamente autocrático es peligroso porque el hombre por naturaleza es malo y puede llegar a pervertir el poder para sus propios propósitos.

La autoridad de Dios es autocrática. El no llamó a un comité para escribir los diez mandamientos. El hombre recto no tiene temor a la autoridad absoluta de Dios porque reconoce la justicia de Dios.

2. Democrático o participativo

La forma democrática de gobierno, en el mundo, intenta prevenir derechos autocráticos, justamente como causa de la maldad del hombre.

En la Iglesia intenta prevenir la inmadurez o la carnalidad de los cristianos. La autoridad final está en la gente. La gente puede dar o quitar esa autoridad a sus líderes.

El Líder es un siervo. Su autoridad esta circunscripta y limitada. Él da cuenta a la gente de lo que hace. Su papel principal es ayudar a la gente a alcanzar lo que ellos desean y quieren. La voluntad de la gente es expresada a través del voto. En general la mayoría impone su voluntad. La pregunta es: ¿Tiene la mayoría siempre la razón?

La historia provee miles de casos en los que la mayoría no siempre tiene razón. Existe siempre el peligro de que la mayoría elija líderes malos para que los conduzcan. Si los líderes son malos, los objetivos y los métodos elegidos para alcanzar esos objetivos van a ser malos.

En Números 13:17-33 y 14:1-2, Caleb y once hombres fueron enviados a espiar a la tierra prometida. Al regresar de la misión, sólo Caleb y Josué, delante de todo el pueblo votaron a favor de ir y poseer la tierra. La mayoría votó por no

ir, pero esto era contrario a la voluntad de Dios. A causa de esa decisión ellos vagaron 40 años en el desierto y todos, menos esos dos hombres, perecieron en él. Hubiese sido mucho más noble entrar en batalla, y aún morir en ella, que perecer en el desierto a causa de su desobediencia a Dios.

El gran problema que enfrenta el Líder cristiano es cómo hacer uso de la autoridad democrática sin permitir que la gente lo coloque en graves dificultades.

Algo sobre el estilo participativo...

Mucho de lo que se publica y se dice alrededor de la participación tiene que ver con el "mundo de los valores".

La participación tiene mucho que ver con:

- La dignidad de la persona humana.
- El mundo laboral actual.
- Contexto democrático de la sociedad.

Partiendo de estas ideas se ha intentado que la participación se introduzca en casi todas las instituciones sociales, industriales, educación, gobierno, Iglesia.

Estas ideas se han vendido y se venden al directivo, como algo insoslayable y necesario y, además, como el medio para llegar a conseguir todos los bienes organizativos: buen clima de trabajo, motivación, adhesión, satisfacción, productividad...

En la realidad la cosa no es así. De hecho, la investigación ha demostrado que hay en cierta forma una confrontación entre valores y realidad, entre lo que se predica y lo que se practica.

Desde el punto de vista de la Iglesia creemos que los métodos participativos, como el de Pirámide invertida son métodos de conducción bíblica.

La metáfora del cuerpo, los dones espirituales...nos hablan de todo un estilo de dirección. Pero no debemos confundirnos y pensar que la "participación" es la "panacea".

Ni tampoco pensar que es tan fácil su puesta en práctica, funcionamiento y alcance de

resultados. Es el método de Dios, pero debemos conocerlo en profundidad, conocer sus alcances y sus limitaciones.

El primer problema que tenemos con respecto a la participación es la definición.

Hay muchísimos autores que definen la "participación" en término de tomar decisiones. En realidad el problema no lo tenemos con las definiciones que nadie conoce ni nadie lee. El problema lo tenemos con que justamente esto es lo que la gente piensa que es participación. Cuando en realidad la participación tiene distintos pasos. Muchas veces implica consultar, recibir sugerencias, dar información y a veces, también, participar en parte de la decisión o en toda la decisión.

Entonces, lo que queremos decir es que "la participación no es un acto único, sino que es un proceso", que puede ir de menos a más. Por lo cual la definición de la participación abarca desde la consulta hasta la toma de una decisión en común.

El hacer uso de más o menos participación dependerá de las circunstancias y situaciones específicas de la organización. En concreto, de cómo sea la personalidad del líder, de su experiencia, de las actitudes personales de los colaboradores, de la tarea a realizar, de la estructura, del sentido grupal, del poder, de las relaciones con los colaboradores, es decir, de lo que generalmente se llama "situación organizativa".

Por otro lado tenemos que saber que siendo el mejor método no significa que sea perfecto como sostienen aquellos que valoran todo desde la óptica de la dinámica de grupo, que tiene partidarios y también detractores. Los partidarios dicen que es el mejor método para lograr todos los bienes de la organización. Los detractores afirman que sus investigaciones demuestran que no son así, no siempre aumenta la calidad de las decisiones, no siempre lleva a los mejores resultados e incluso dicen que es una "teología" para directivos, enraizada en la tradición judeocristiana.

Pensamos que debemos como líderes, saber que es el mejor método, pero tiene sus vueltas e inconvenientes. Por lo que hay que conocerlo y saberlo aplicar.

Lo primero que tenemos que afirmar es que:

- Sí está comprobado que la participación aumenta la satisfacción de las personas.
- No está comprobado que mejore la calidad de las decisiones (Si la decisión grupal está por encima de la decisión promedio del grupo, no siempre esta por sobre la decisión de un individuo en particular).
- No esta comprobado que se alcance mayor productividad.

Pero... si tenemos en cuenta algunas condiciones, el funcionamiento participativo puede tener éxito en la mejora de la calidad de la decisión.

- a. Las personas que toman parte en las decisiones grupales, han de tener conocimientos e ideas sobre el tema de que se trate. Esto que parece de sentido común no siempre se practica.
- b. Las personas que toman parte en las decisiones grupales, han de tener aptitud y capacidad para poder funcionar en grupo. Es decir, habilidades que están relacionadas con capacidad de escucha, aceptación de las diferencias, de paciencia, de saber colaborar: en una palabra madurez y práctica grupal.
- c. Han de entender que la participación no es un acto único, sino un proceso. Es decir, que hay distintos niveles de participación, según la situación y se puede tomar parte en uno, algunos, o todos ellos.
- d. No se puede ignorar un enfoque de totalidad y globalidad que nos indica que la organización es un conjunto de variables relacionadas entre sí, no solo de personas, sino de estructuras, de actitudes personales, objetivos, metas, poder, estilos de dirección.

- e. Otro aspecto importante es tener en cuenta cual es el fin de la participación. Si pensamos que solo es una técnica para aumentar la moral de los colaboradores y reducir su resistencia a las decisiones que se toman, no estamos hablando de participación sino de manipulación. El verdadero sentido de la participación es mejorar a los individuos y su trabajo en la organización.
- f. La participación no es el mejor estilo de dirección, ni vale para todas las circunstancias. Pensar lo contrario es carecer de una visión total y global de la realidad.

3. Laissez faire o dejar hacer

Hay una tendencia de ir hacia un estilo de liderazgo de "dejar hacer". Muchos de la generación actual aborrecen la autoridad, cada uno quiere hacer lo que quiere. Esto es muy peligroso. En Jueces 17:6 dice: *"En aquellos días no había rey en Israel, cada uno hacía lo que bien le parecía"*. Podríamos decir en aquellos días no había autoridad en Israel...

Pero cuidado, esto no invalida el nuevo concepto de potenciar.

D. Teoría Situacional y Teoría de la Contingencia

Muchos problemas del liderazgo se deben a que se pretende encontrar y usar una única respuesta para todas las circunstancias. Ni el estilo participativo ni ningún otro es el mejor. La vida de las organizaciones es una realidad compleja (sistémica) por eso nunca puede haber un mejor estilo de liderazgo.

Después de aclarar bien todo lo relacionado con la participación podemos decir que la teoría de liderazgo que tiene mayor vigencia hoy es la Teoría de la Contingencia que tiene su origen en la Teoría Situacional:

Nos vamos a centrar en la situacional porque es la que ha nacido primero y sobre la que posteriormente se desarrolla la de la contingencia, mucho más compleja y para abordar en otra oportunidad.

La teoría situacional niega la existencia de un estilo mejor de participación y afirma que éste depende de las circunstancias o de la situación. Para esta teoría lo bueno siempre “Depende De”.

El hilo conductor de esta teoría sería conocer la realidad y acomodarse a sus postulados.

El primer paso consistiría por lo tanto, en conocer la realidad o la situación.

El segundo sería analizar la situación.

El tercero sería escoger el estilo de liderazgo a aplicar.

Ahora esto que suena tan fácil, es muy difícil. ¿Cómo conocer la situación? En cada organización es diferente, distinta.

¿Cómo se analiza la situación? La teoría no responde a ninguna de las dos preguntas.

Pues bien, a estas dificultades, quiere salir al paso la teoría de la contingencia, que se basa en la anterior, es decir, afirma que “todo depende de” la situación, pero más allá, define variables y las relaciona de tal manera que su

formulación quedaría expresada en “Si entonces”. El “si” de la variable independiente y el “entonces” de la variable dependiente.

Por ejemplo: “Si las personas de una organización son maduras, creativas y el ambiente social es democrático... “entonces” el estilo apropiado de dirección sería el participativo. Es decir, la participación, variable dependiente, es una función de las variables independientes.

Como vemos no es suficiente reconocer la situación, analizarla y tratar de adaptarse a ella (teoría situacional); lo que realmente interesa son dos cosas:

- En el campo teórico, poder predecir relaciones entre variables.
- En el campo práctico, poder elegir el estilo de liderazgo que se adapte a esas variables.

Por supuesto esto es mucho más difícil de llevar a la práctica de lo que es en teoría. Lo que a partir de esta teoría se ha tratado de hacer, es crear modelos que ayuden a aplicar la teoría.

MODULO 3 CAPÍTULO 2

Jesús Modelo De Liderazgo En La Pastoral Juvenil I

I. Jesús era un líder situacional y de contingencia.

Veamos algunos ejemplos en el ministerio de Jesús

A. En la elección de los discípulos

Llamamiento de Mateo
Orden.....Mateo 9:9..... “Sígueme”

El joven rico
Libre elección...Mateo 19:21... “Si quieres”

B. En la manera en que manejó determinadas situaciones

Purificación del Templo
Ira.....Mateo 21:12

La cuestión del Tributo
Calma.....Marcos 12:17

C. En su relación con las personas

Con los fariseos
Agudeza.....Marcos 7:6-8... “Hipócritas”

Sacerdotes, escribas y ancianos
Sutileza.....Marcos 11:27-33 “Astucia”

D. En su relación con los apóstoles

Delegación.....Autoridad.....Mateo 10:1

Autocracia.....Instrucciones.....Mateo 10:5

II. Las funciones del líder

A. Función de tarea

Un líder tiene dos responsabilidades en cuanto a la tarea: su organización y su conducción.

Acuérdate que el líder no realiza la tarea *por* la gente, ni *para* la gente, sino *a través de* la gente. Efesios 4:11 y 12 explica que los dones de los líderes son a fin de capacitar al pueblo de Dios para la obra de servicio.

Hay ocho pasos esenciales para que la tarea, en este caso la pastoral juvenil, sea realizada:

1. Determinar objetivos.

En clase 3 hablamos de la importancia de tener un propósito último y que la palabra de Dios nos lo da: hacer discípulos de Jesús, en otras palabras que las personas a nuestro cargo lleguen a ser personas maduras en Cristo Jesús. Es importante que como líder, compartas este objetivo y lo tengas presente en el análisis de cada tarea que realizas.

Este objetivo general, y de largo plazo, se logra a través de planes a corto plazo, como el plan de trabajo de un año, de un mes, de un campamento, reunión semanal, etcétera.

2. Planificar las actividades necesarias.

No basta con determinar los objetivos, es preciso enumerarlas actividades para que el proyecto se encamine hacia el cumplimiento de los objetivos. Es irresponsable animar a gente hacia alguna meta si no les habilitas a poder lograrlo.

3. Organizar el trabajo.

Una vez que se dispone de una lista completa de las actividades de que consta un proyecto, podremos ir a la fase siguiente que consiste en determinar las relaciones entre las actividades. Es evidente que una de estas debe llevarse a cabo antes que otras mientras que otras actividades pueden llevarse a cabo de manera simultánea.

4. Programar los tiempos.

Es preciso determinar también la cantidad de tiempo y por supuesto otros recursos que cada

actividad va a necesitar. Dichas estimaciones redondean la planificación del proyecto. Una de las estrategias útiles para estudiar actividades inciertas o escasamente conocidas, es la de manejar tres estimaciones de tiempo. La primera estimación es la que podríamos llamar optimista. Por ejemplo, el tiempo mínimo necesario para hacer una cosa si todo marcha bien. La segunda estimación es la pesimista, o el tiempo necesario en el supuesto de que hubiese muchas dificultades y muchas cosas salieran mal. La tercera estimación es la mas probable, la duración de las actividades dentro de la distribución habitual de factores a favor y en contra.

5. Asignar responsabilidades.

Potenciar a los demás implica concederles recursos y la autoridad que necesitan para que las cosas se hagan. Recién entonces podemos hacerlos responsables por la tarea que les estamos delegando.

6. Mantener líneas de comunicación.

Hay muchas maneras de comunicarse: conversaciones informales, reuniones formales, grupos pequeños, cartas, correo electrónico, el teléfono, etcétera. Busca los medios que son cómodos para ti, agradables para los demás y que logran el propósito de fomentar una buena comunicación.

7. Desarrollar cooperación.

A través de las escrituras vemos muchos ejemplos de liderazgo en equipo en los cuales varias personas contribuyen con sus fuerzas y especialidades (Moisés, Aarón y Miriam; Pablo, Silas, y Bernabé.) El buen líder no pretende hacer todo solo, sino reconoce con humildad tanto sus fuerzas como sus debilidades y busca a otros para complementarlos.

8. Establecer puntos de control.

Los puntos de control son como los mojones que antiguamente marcaban los recorridos de los caminos, para que los viajeros supieran si avanzaban en el sentido correcto. Eran recordatorios visibles de la trayectoria. Parecida es la utilidad de los puntos de control en la carrera hacia los objetivos del proyecto. Sirven para medir como avanzamos en la trayectoria. Cabe distinguir, asimismo, entre controles de largo plazo y controles a corto plazo.

B. Función de mantenimiento

En esta función se trabaja sobre el individuo y el equipo. Tiene que ver con:

1. Motivar y desarrollar a los individuos. Desarrollar y satisfacer las necesidades individuales dentro del grupo (Trabajo Individual).
2. Edificar el equipo. Cubrir las necesidades de los grupos en cuanto al trabajo en equipo y la moral del equipo (Trabajo en Equipo)

Los líderes eficientes funcionan en todas estas tres áreas y, con frecuencia de modo simultáneo: Liderazgo de Tarea, Liderazgo de Mantenimiento (Individuo y Equipo).

Si eliminamos el círculo de la tarea vamos a tener problemas. Si el grupo no consigue completar su tarea, esto causa desintegración del grupo e insatisfacción del individuo. Para que la moral persista alta, los grupos tienen que completar sus tareas.

Si quitamos el círculo de las necesidades del grupo, tendremos problemas. Esto afecta a los otros dos. La falta de unidad en el grupo obstaculiza el rendimiento del grupo, pero también causa insatisfacción en las necesidades individuales y por lo tanto repercute en la tarea.

Si quitamos el círculo de las necesidades de los individuos, tendremos problemas. Esto afecta ya que si los individuos están frustrados o contrariados, no van a hacer su contribución máxima a la tarea común o a la vida del grupo en la edificación del espíritu de equipo.

Los tres círculos afectan también los unos a los otros cuando ocurren cambios positivos en algunos de ellos.

El éxito en las tareas produce cambios en los círculos del grupo y del individuo. La consecución de los objetivos comunes ayuda a desarrollar un sentimiento de solidaridad e identidad en el grupo. El momento de la victoria cierra las brechas psicológicas entre las personas.

Ver: "Misión de los setenta" Lucas 10:1-12 y
"Regreso de los setenta" Lucas 10:17-20.

III. La autoridad del líder

Uno de los obstáculos que generalmente encontramos en el ejercicio del liderazgo es una falta de comprensión del concepto de autoridad.

Muchas veces son los líderes los que no entienden cabalmente todo el significado del término desde el punto de vista bíblico. En otras ocasiones son los seguidores los que no lo entienden.

Sin embargo, y a pesar de que somos conscientes de esta realidad, generalmente no la enfrentamos. ¿Por qué?

- ❑ Quizás porque la "autoridad" es tratada o como algo "malo", nos irrita, nos hace mal.
- ❑ No hablamos de ella porque es cosa sacra, sería irreverente hacerlo.

La Biblia habla muchísimo sobre la "autoridad" y es muy clara respecto a ella.
Por ejemplo en Romanos 13:1-2 dice:

"Sométase toda persona a las autoridades superiores; porque no hay autoridad sino de parte de Dios, y las que hay, por Dios han sido establecidas. De modo que quien se opone a la autoridad, a lo establecido por Dios resiste; y los que resisten, acarrean condenación para sí mismos."

Por otro lado Isaías 14:12-14 habla de alguien que resistió a la autoridad (Satanás) y Lucas 22:42 presenta la contrapartida, es decir, alguien que se sujetó a la autoridad (Jesús).

Una de las primeras lecciones que debemos aprender como líderes es la obediencia a la autoridad. Estamos bajo la autoridad de los hombres así como tenemos hombres bajo nuestra autoridad

Hasta el Señor Jesús, cuando estaba en la tierra, se sometió, no solamente a la autoridad de Dios, sino también a la autoridad de otra

persona (Mateo 5:17 *"No penséis que he venido para abrogar la ley o los profetas; no he venido para abrogar, sino para cumplir"* y Mateo 22:21 *"...Y les dijo: Dad pues, a César lo que es de César; y a Dios lo que es de Dios"*).

Dios delegó autoridad. En la Iglesia hay autoridad delegada por Dios en los pastores, los diáconos, los obreros aprobados, y todo cristiano debe estar en obediencia al Señor y a aquellos en los que el Señor delegó su autoridad (Mateo 16:19, en su contexto), siempre y cuando no contradigan la Palabra de Dios (Hechos 5:29).

En Éxodo 18 podemos apreciar niveles de autoridad:

- ❑ Dios
- ❑ Moisés
- ❑ Jueces
- ❑ Pueblo

En Hechos 6

- ❑ Dios
- ❑ Apóstoles
- ❑ Diáconos
- ❑ Iglesia

En 2 Timoteo 2:2

- ❑ Dios
- ❑ Pablo
- ❑ Timoteo
- ❑ Hombres fieles
- ❑ Iglesia

Aun en Mateo 8:7-9 vemos a un centurión explicándole a Jesús cómo él entiende la autoridad y la vemos en acción.

El centurión interpreta su autoridad como algo que le fue concedido por el gobierno romano y por lo tanto tiene el derecho de usarla. Él también reconoce el poder que esta autoridad tiene sobre la gente que le responde.

Es importante notar que Jesús no reprende ni corrige al centurión con respecto a cómo entiende la autoridad.

En 1 Pedro 5:1-3 se nos dice claramente cómo los líderes cristianos deben ejercer esa autoridad en concordancia a lo que ya había dicho Jesús a sus discípulos en Marcos 10:42-45.

El Señor Jesús una vez más es nuestro ejemplo en Filipenses 2:8-9.

El buen liderazgo consiste en el correcto ejercicio de la autoridad concedida a quien le es dada la posición de Líder

Uno de los grandes malentendidos entre los cristianos es que la autoridad descansa dentro de una persona. Esto no es así. Por ejemplo, la constitución de un país establece niveles de autoridad para los distintos cargos del gobierno. Por ejemplo, el Presidente tiene determinada autoridad. Si la posición del Presidente quedara vacante, la autoridad no desaparece con la persona, porque la autoridad es inherente a la posición y no a esa persona.

De cualquier manera hemos de decir que hay una autoridad formal o externa, según vemos en Marcos 11:28 “conferida por Dios”. Es la autoridad que produce que la persona ejerza influencia sobre otros en virtud de símbolos o de la posición que ocupa. Esta autoridad puede ser quitada. Y hay una **autoridad informal o interna**, según Marcos 1:22 “**ganada**”.

Esta última es la autoridad que hace que la persona se gane el respeto de otros y le permite ejercer una poderosa influencia. No depende del puesto, depende de la persona, no se le puede quitar aunque uno mismo la puede perder.

En Juan 3, Nicodemo era una de las setenta personas más importantes de entre el pueblo judío, y, como miembro del Sanedrín, ayudaba a gobernar la nación. Desde el punto de vista religioso, no hubo nadie quien lo igualase, ya que se sabía de memoria mas de 400 leyes ceremoniales. Ayunaba dos veces a la semana y oraba cuatro veces al día. En contraste, Jesús, no tenía ni un lugar destacado, ni una categoría. No cabe duda de que Nicodemo era mayor que Jesús; pero, a pesar de ello, cuando los dos se reunieron, sin lugar a dudas, Jesús fue el Líder. Nicodemo comenzó la reunión dirigiéndose a Jesús como “Rabí”, que quiere

decir maestro. Jesús poseía una autoridad interna que nadie, ni siquiera sus detractores, le negaron. En realidad Jesús poseía ambas autoridades, la externa conferida por Dios y la interna ganada por sí mismo.

Un verdadero Líder necesita de ambas autoridades: autoridad conferida y autoridad ganada

Ser nombrado líder, no lo convierte a uno en líder. El llegar a una posición de liderazgo no es el final sino es el comienzo.

Algunos llaman a esta autoridad interna “poder”. Si fuera así, podríamos decir que la autoridad se obtiene por “decreto”, el poder hay que “ganarlo”. ¿Cómo gana un cristiano el “poder”: ¡viviendo una vida en el Espíritu! ¿Qué les dijo el Señor a sus discípulos antes de la ascensión?

“Pero recibiréis poder, cuando haya venido sobre vosotros el Espíritu Santo...” (Hechos 1:8)

El Señor les había delegado la autoridad, pero ahora les está diciendo cómo lograr el poder.

Como personas lideradas debemos someternos a la autoridad que Dios delegó en nuestros líderes. Cómo líderes debemos ganarnos la autoridad

En definitiva, nuestro concepto es que para ser líder se necesita de la autoridad externa o formal y de la interna o informal o poder.

Repetimos, la autoridad se puede obtener por decreto, pero el poder hay que ganarlo ejerciendo esa autoridad. Así es que tenemos como ejemplos típicos, a organizaciones en las que la autoridad la sustenta el jefe, pero el poder, su secretaria. En algunos casos el esposo tiene la autoridad y la esposa el poder. Los padres tienen la autoridad y el hijo el poder, etcétera.

MODULO 3 CAPÍTULO 3

Jesús Modelo de Liderazgo en la Pastoral Juvenil II

I. Jesús, el buen pastor (Juan 10:1-16)

La inmensa mayoría de nosotros vivimos en una cultura que tiene poca familiaridad con las ovejas y con los pastores de ovejas. Desdichadamente mucha de la riqueza del significado de esta analogía se pierde para aquellos que vivimos en lugares donde los rebaños de ovejas resultan poco familiares.

Quizás una mirada cuidadosa al rol del pastor y a la naturaleza de la oveja nos iluminará para determinar algunos principios que ayuden a nuestro liderazgo.

Los escritos de uno de los más famosos pastores de Nueva Zelanda nos puede ayudar a interpretar con más facilidad esta analogía.

A. El pastor es una persona que acude al rescate.

La oveja es un animal tierno, e inclusive, contrariamente a lo que piensa la gente, "inteligente". Pero a diferencia de otros animales, no tiene sentido de orientación, ni instinto para encontrar el camino de regreso a casa cuando está perdida. Por más cerca que esté del hogar, se puede sentir perdida y empezar a caminar en círculos desesperadamente sin nunca poder regresar.

Dentro del territorio que le es familiar, la oveja se mueve sin dificultad. Conoce donde están los pastos, el lugar en que nació, descansa invariablemente en la misma sombra cada día y duerme en el mismo corral. Permanece en el espacio familiar más que cualquier otro animal de pastoreo. Pero cuando sale del territorio que le es familiar, los resultados pueden ser desastrosos.

Cuando Jesús vio a las multitudes espiritualmente desorientadas confusas y perdidas, las vio como ovejas sin pastor (Mateo

9:36). El profeta Isaías describió al hombre perdido como a una oveja descarriada (Isaías 53:6). Como oveja perdida, el hombre perdido necesita alguien que lo rescate. Esa es nuestra función (El pastor como bombero).

B. El pastor es un guía.

Ya que las ovejas se extravían fácilmente, de manera innata son seguidoras. En Nueva Zelanda alrededor de 4.000.000 de ovejas son llevadas al matadero cada año. Se selecciona una oveja macho castrado que recibe el apodo del Judas. Esta oveja conduce a las otras al lugar donde son sacrificadas. Las ovejas ciegamente siguen a este macho que las lleva a la muerte.

Falsos guías están liderando a ovejas extraviadas que no saben adónde ir, no saben siquiera qué es lo que quieren. Estos falsos guías muchas veces se encarnan en formadores de opinión, en personajes mediáticos. Pero no nos confundamos, tengamos en cuenta que, según Jeremías 23:1-2, esta advertencia también es para nosotros. (El pastor como líder).

C. El pastor es un guardián.

Las ovejas pasan la mayor parte de sus vidas comiendo y bebiendo. Son consumidoras indiscriminadas. No conocen la diferencia entre plantas venenosas y no venenosas. Por lo tanto su dieta debe ser cuidadosamente examinada por el pastor. Una vez que se acaba el pasto de su territorio, las ovejas no tienen la capacidad de moverse en la búsqueda de nuevos pastos. Si no son guiadas a nuevos pastos verdes continúan comiendo el rastrojo del viejo pasto, corriendo el riesgo de enfermarse y aún de morir.

El agua presenta otro desafío, tiene que ser limpia y no contaminada, no debe ser ni muy fría ni muy caliente, debe ser cercana y fácilmente accesible (Salmo 23:2). La mayoría de los animales están en condiciones de oler el agua a distancia pero no la oveja, puede no darse

cuenta que hay agua aunque esté lo suficientemente cerca. Somos responsables del alimento y del bienestar de nuestras ovejas. (El pastor cómo médico)

D. El pastor como protector

Las ovejas son casi totalmente indefensas, no dan coces, ni arañan, ni muerden, ni corren, ni saltan. Necesitan un pastor protector para asegurarles la supervivencia. Cuando un depredador las ataca, prefieren, en vez de correr, juntarse y esto hace que sean presa fácil. Debemos velar por la seguridad de nuestras ovejas. (El pastor como policía).

E. El pastor es un consolador.

Las ovejas no tienen instinto de preservación. Es tan débil su carácter que si es maltratada es hasta capaz de entregarse y morir.

El pastor debe conocer el temperamento individual de cada una de sus ovejas, tener cuidado de ella, estar al tanto de que cosas le ocasionan excesivo stress, animarla, motivarla, alentarla, consolarla, etc. (El pastor como psicólogo).

II. Jesús como el príncipe de los pastores (1 Pedro 5:1-4)

Jesús es el perfecto ejemplo de pastor. Jesús se llama a sí mismo el buen pastor que da su vida por las ovejas (Juan 10:11). Pedro lo llama el príncipe de los pastores. Él es quien nos rescata, es nuestro guía, es nuestro guardián, es nuestro protector y es nuestro consolador.

Hace ya bastante tiempo, precisamente en 1982, salió un libro que se transformó rápidamente en uno de los más vendidos por el fuerte impacto que produjo en todo el ámbito empresarial y organizacional de todo el mundo. Su título era En Busca de la Excelencia. El libro hablaba sobre las empresas con una mejor gerencia de los EE.UU. Y citaba allí como ejemplo de excelencia empresarial a la corporación 3M. Todos conocemos a 3 M, una empresa que fabrica diferentes tipos de productos industriales y que se caracteriza por su originalidad y creatividad.

Gerardo explica que cuando lo leyó, lo primero que vino a su mente fue: ¿Cómo puede un

cristiano tener una vida de excelencia? ¿Cómo puede un cristiano ser un 3 M? Y jugando con las palabras se le ocurrió pensar en esta pregunta: ¿Cuáles son las 3 M de un cristiano para que nuestro cristianismo sea un cristianismo de excelencia? Pensando en Jesús como nuestro modelo, simplemente buscó en Él las 3M, y así saber cuáles tendrían que ser las nuestras. Esto es lo que encontró:

- ❑ **MISIÓN:** Juan 17:18; Efesios 2:10
- ❑ **MUERTE:** Romanos 6:6; Gálatas 2:20
- ❑ **MODELO:** 1 Corintios 11:1; Tito 2:6-8

A. Misión

¿Para qué vivimos? No para ser felices, tampoco para pasarlo bien. Vivimos para hacer las obras que Dios preparó de antemano para que las hiciésemos (Efesios 2:10).

Es un hecho significativo y simbólico que los dos hombres del siglo XVI que le dieron al cristianismo su más dinámica interpretación con relación al orden secular, el francés Juan Calvino (reformador) y el español Ignacio de Loyola (fundador de la orden Jesuita), fueron educados más o menos al mismo tiempo, en la misma universidad y por el mismo maestro. Ambos desarrollaron un profundo sentido de misión. Su gran pregunta fue y continuó siendo en todas sus vidas: “¿Qué quiere Dios de mí, de la Iglesia y de la humanidad?”.

Dios nos eligió porque tiene para nosotros una misión. La misión es muy sencilla, no puede haber confusión, “es extender el reino de Dios y hacerlo para su gloria”.

Ahora, el Señor te da herramientas para hacerlo, tales como tu propia vida, tu vocación, tus estudios, tu trabajo, tu familia, tu iglesia, etc., pero todo eso son medios, no son fines. El fin es la extensión del reino de Dios. Dios te eligió para eso.

Dios no nos eligió para que seamos felices. Dios nos eligió para que glorifiquemos su nombre. Por supuesto que no hay felicidad mayor que vivir para servir a Dios y glorificar su nombre. Pero ese es nuestro fin. Cuando nosotros ponemos como fin los medios, vivimos como infelices y tenemos un final incierto (no decimos que la salvación se pierde, no se pierde. Pero nuestra eternidad parece incierta). Pero si

ponemos el fin como fin, somos felices y tenemos una eternidad cierta.

¿Cómo imaginamos que funciona la Misión?

1. Concepto integral de misión.
2. Capacitarnos y entrenarnos para servir con excelencia al Señor.
3. Motivar a los Jóvenes a estudiar, trabajar, ser responsables, trabajadores.
4. Algunos sentirían un llamado específico a servir de tiempo completo al Señor.
5. Otros sentirían un llamado también específico de Dios a estudiar, trabajar, crecer profesionalmente o laboralmente con valor agregado de conocimiento, tecnología, dinero. Pero conscientes que todas esas son herramientas de Dios para el soporte de nuestro concepto de Misión Integral.

La experiencia ministerial de Gerardo fue, que al usar estos conceptos, algunos retomaron sus estudios. Otros, se animaron a aventurarse en carreras que en la cultura evangélica de su momento eran tabú. Otros recuperaron la idea de progreso y avance dentro de la organización en la que estaban trabajando. Finalmente, otros descubrieron que para Dios el dinero no es pecado, pecado puede ser el destino que le damos a nuestro dinero.

B. Muerte

¿Qué pasó con nuestro viejo hombre en el momento de la salvación? ¡Murió! Por eso dice Romanos 6:6:

“Nuestro viejo hombre fue crucificado juntamente con él, para que el cuerpo del pecado sea destruido, a fin de que no sirvamos más al pecado.”

Ahora, con la muerte de nuestro "viejo yo" formalmente terminó nuestra relación con el pecado, pero no terminó con la existencia del pecado. El pecado y Satanás siguen estando a nuestro alrededor tan fuertes y seductores como siempre. Pero nosotros ya no estamos en obligación de servir a ese pecado, salvo que voluntariamente decidamos actuar de una manera independiente de Dios como lo hacía el viejo hombre. Cuando actuamos así, estamos violando nuestra nueva naturaleza, nuestra nueva identidad. Por eso el texto: *“Con Cristo estoy juntamente crucificado, y ya no vivo yo,*

más vive Cristo en mí”, es una realidad que debemos vivir cada día. No para romper la relación que ya esta rota, sino para no desdibujar mi identidad.

Cada día tenemos que ir a la cruz, cada día tenemos que crucificarnos con Cristo, cada día tenemos que negarnos a nosotros mismos para poder derrotar al pecado y a Satanás.

C. Modelo

1. La importancia de ser modelos

Dice el apóstol Pablo en 1°Corintios 11:1 *“Sed imitadores de mí, así como yo de Cristo”*. Este versículo dice que si queremos imitar a Cristo, debemos imitar a Pablo. Ahora, no nos gusta hablar de esto. Preferimos decirles a las personas que no nos miren a nosotros, nosotros podemos caer, nosotros podemos fallarles...al que tienen que mirar es a Cristo. Obviamente, es cierto. Pero también tendríamos que poder decirles: "mírenme a mí, imítenme, porque yo imito a Cristo". Poder decir esta última afirmación significa que realmente estamos siendo modelos.

Después de la Reforma, vino la Contrarreforma Católica, que tuvo su culminación en el Concilio de Trento (1545). La reacción del catolicismo fue muy lenta, pero golpeó muy fuerte. Había perdido a toda una generación y a países enteros. Trento dijo: instrucción y seminarios en cada iglesia, misioneros de la educación, ganaremos a la próxima generación. Como consecuencia comienza a haber colegios en cada lugar. Esto tuvo una influencia tremenda en Latinoamérica. Ésta se transforma en católica por la educación. Austria, Hungría y Checoslovaquia que eran Protestantes, en 1620, con la educación se transformaron en católicas.

En Hungría por 180 años el Protestantismo fue ilegal. En 1800 se permitió predicar. Al año y medio, había 180 iglesias luteranas. ¿Cómo se explica esto? Mientras no podían ser enseñadas en colegios e iglesias, las familias siguieron transmitiendo la fe. Y sus padres mostraron un modelo de vida.

En China se produce la Revolución Cultural en 1964. Había 2.000.000 de creyentes. No se podía predicar más. Hoy hay en China

50.000.000 de creyentes, solo por el modelo familiar.

¿Estamos siendo modelos de cristianos y modelos de líderes?

El Liderazgo no es un cargo, es carga. Jesús dijo: "el que viene en pos de mí lo nombraré líder..." ¿Dijo eso?, Jesús dijo: "el que viene en pos de mí ocupará un puesto importante en mi reino". ¿Dijo eso? ¡No!. Dijo: "...*el que viene en pos de mí tome su cruz y sígame*" Tienes carga... entonces eres mi discípulo.

**El liderazgo no es cargo,
Es carga
Marcos 8:34**

Vamos a desterrar la palabra líder y vamos a decir siervo.

¿Qué pasa que la Iglesia no crece en Argentina como en otros países de Latinoamérica? Alguien le hizo esa pregunta a un líder evangélico argentino muy reconocido. ¿Sabes que contestó?: "En Argentina se derramó mucha sangre". El entrevistador le preguntó: ¿Usted dice que tiene que ver con el "proceso"? Él contestó que no, afirmó que tenía que ver con el derramamiento de sangre indígena durante la conquista.

La reflexión de este hombre, a la que Gerardo se adhiere fue: Es cierto, en Argentina se derramó mucha sangre: la conquista, las guerras de la independencia, la matanza de los indios, el proceso, Malvinas... pero no se derramó la sangre de los mártires. La sangre de los mártires es la semilla de la Iglesia. Argentina no crece porque no hay mártires.

La Iglesia en Argentina busca vivir mejor: a través de la liberación, a través de la sanidad interior, a través de las resoluciones de conflictos... y todo esto está muy bien... Pero con esto no crecemos. En cambio en otros países crecen... porque hay mártires.

Es muy interesante la experiencia de Rusia y Polonia. En Rusia ser cristiano hasta la Perestroika era pasaporte a la muerte, el comunismo fue muy duro con el cristianismo. Por otro lado Polonia si bien era comunista fue mucho más tolerante con los cristianos (Papa polaco, etc.). Cuando cayó el comunismo, el

cristianismo en Rusia había crecido de una manera impresionante y en Polonia de una manera insignificante.

Se dice que rusos y polacos son, más o menos, de la misma raza. En Rusia hay un hambre total. En Polonia no les falta nada. Pero donde crece la iglesia es en Rusia. La libertad y la comodidad atentan contra el crecimiento de la Iglesia.

Si no podemos crecer con la libertad y la comodidad, pidámosle a Dios que nos las quite, pero crezcamos porque nuestra misión es extender el reino de Dios.

Volviendo al libro En Búsqueda de la excelencia. Allí se citaban a las empresas mejor administradas de EE.UU. Es interesante porque muchas de ellas hoy están en serios problemas. ¿Esto, qué nos enseña? Que el éxito o la excelencia se trabaja, se gana, se alcanza...cada día.

Para tener una vida cristiana de excelencia, cada día reconozcamos nuestra misión, crucifiquemos nuestro yo en la cruz de Cristo y seamos verdaderos modelos a imitar.

**Jesucristo es nuestro modelo.
Y nosotros a su vez modelos de otros.
Modelo de actitud, modelo de conducta,
modelo de liderazgo.**

No olvides la importancia de las 3M:

Llevar adelante la **MISIÓN**
MORIR al pecado cada día
Ser **MODELOS**

Autoevaluación

1. Si tuvieses que definir Liderazgo con una sola palabra, ¿cuál sería?
2. Comparte la definición de Liderazgo validada por la práctica ministerial de los autores.
3. ¿Cómo se distribuye la fuerza en la Iglesia?
4. En términos de la fuerza en la Iglesia ¿qué definición podríamos dar de liderazgo?
5. Menciona las cuatro teorías del Liderazgo.
6. Con tus propias palabras ¿qué sustenta la teoría situacional?
7. En términos de teoría ¿qué tipo de líder dijimos que era Jesús?
8. Menciona las funciones del líder.
9. Da al menos 3 características de cada una de las funciones.
10. Menciona una de las primeras lecciones que debemos aprender como líderes.
11. ¿Cuáles son los tipos de autoridad a los que hicimos referencia?
12. ¿Qué tipo de autoridad necesita sustentar el líder?
13. Menciona cinco características de Jesús como Pastor.
14. ¿Cuáles son las 3 M de un líder de excelencia?
15. En síntesis, ¿qué significan cada una de estas 3 M en la vida del líder?
16. ¿Cuál es el principio que hemos establecido según Marcos 8:34?
17. ¿Qué implicancias tiene afirmar que Jesús es nuestro modelo de líder?

Trabajo práctico

Crea un personaje con las características de tanto lo bueno como lo negativo de cada estilo de liderazgo: autocrático, democrático y laissez faire. Con base en este personaje, escribe un caso de estudio en el cual muestras como se ve este liderazgo en la práctica.

Cada caso de estudio debe ser mínima de una página.