

La Viña USA



# Desarrollando Líderes

CÓMO MULTIPLICAR LÍDERES EN LA IGLESIA LOCAL

7 Lecciones Prácticas Desde un Enfoque Clásico de La Viña

# Contenidos

---

<b>3 Introducción</b> Introducción y Carta de Apertura	<b>8 Lección 3</b> Reclutar	<b>14 Lección 6</b> Supervisar
<b>4 Lección 1</b> Una Comunidad Bíblica Saludable	<b>10 Lección 4</b> Capacitar	<b>16 Lección 7</b> Nutrir
<b>6 Lección 2</b> Identificar	<b>12 Lección 5</b> Delegar	<b>18 Desarrollando Líderes</b> Una Guía de Referencia

## Desarrolla líderes que transformen el mundo.

Desde sus inicios, el Movimiento de La Viña se ha dedicado a la tarea de multiplicar líderes e iglesias para servir a los propósitos del reino de Dios en la tierra. Por esta razón, nos hemos visto en la necesidad de encontrar una forma de desarrollar líderes que tengan un corazón dispuesto para servir, y que además sean saludables internamente.

Si partimos de una comunidad saludable, e identificamos a un líder que surge dentro de ella, entonces tenemos un camino a seguir para que la misión de Jesús se cumpla en y a través de la vida de esa persona.

En este folleto, el experimentado plantador de iglesias Michael Gatlin describe el “método Viña” con el que hemos desarrollado líderes en nuestras iglesias locales por muchos años. Esta sencilla herramienta, aplicada en tu iglesia, podría revolucionar la forma en la que te relacionas y desarrollas tu ministerio con otras personas.

Muchos líderes que conozco han puesto en práctica estas ideas, enseñadas inicialmente por John Wimber, y han comprobado que funcionan muy bien en sus comunidades. Los buenos líderes no nacen, se hacen.

Podemos tener habilidades naturales, pero se requiere del Espíritu de Dios y de un mentoreo saludable para desarrollar líderes que transformen el mundo en el nombre de Jesús.

Espero que este libro te sea útil para servir al reino de Dios a través del desarrollo de líderes.

**Phil Strout**  
**Director Nacional de La Viña USA**

© 2014 Vineyard USA. Todos los derechos reservados.

Todos los pasajes bíblicos fueron tomados de la Santa Biblia, Nueva Versión Internacional®, NVI®. Copyright © 1973, 1978, 1984, 2011 de Biblica, Inc., MR. Usado con el debido permiso de Zondervan.

Todos los derechos reservados en todo el mundo. [www.zondervan.com](http://www.zondervan.com)  
“NVI” y “Nueva Versión Internacional” son marcas registradas en la Oficina de Marcas y Patentes de los Estados Unidos de América por Biblica, Inc. MR.

Escrito por Michael Gatlin, para La Viña USA.



# Introducción

**Se ha dicho que el liderazgo es influencia.** Los líderes influyen a otros, ya sea para avanzar hacia algo o para alejarse de algo. En el contexto de la iglesia local, nuestro deseo es influenciar a otros para que se acerquen a Cristo.

La multiplicación del liderazgo es uno de los aspectos más importantes de dirigir una iglesia saludable, sencillamente porque a medida que la iglesia crece, necesitamos que más líderes vengan a ayudar. A lo largo de los años, hemos visto que la reproducción y el crecimiento del liderazgo es una clave constante para poder experimentar una comunidad bíblica saludable.

Una y otra vez en las Escrituras vemos la importancia de esta idea. Reproducir y empoderar a otros líderes fue un aspecto esencial del sabio consejo que Moisés recibió de su suegro (Éxodo 18). Al disciplinar a sus seguidores, Jesús escogió específicamente a los doce que iban a liderar - y entonces se concentró en reproducirse a sí mismo en ellos (Marcos 3:14-15).

Vemos al Apóstol Pablo enseñando al joven líder Timoteo a hacer exactamente lo mismo: "Así que tú, hijo mío, fortalécete por la gracia que tenemos en Cristo Jesús. Lo que me has oído decir en presencia de muchos testigos, encomiéndalo a creyentes dignos de confianza, que a su vez estén capacitados para enseñar a otros" (2 Timoteo 2:1-2, NVI).

Debemos ser intencionales en cuanto a esta tarea. La reproducción del liderazgo no sucede por casualidad. Debemos pensar, orar, y actuar con determinación.

Si queremos liderar iglesias saludables que lleven el reino de Dios a nuestras comunidades locales, debemos aprender cómo hacerlo – y entregarnos a la tarea de reproducir líderes.



# Una comunidad bíblica saludable

**En Efesios 4, el apóstol Pablo** enfatiza que el liderazgo es un regalo que Dios ha dado a la iglesia. En el versículo 12, Pablo dice que la razón por la que Dios ha dado el liderazgo a la iglesia es “capacitar al pueblo de Dios para la obra de servicio, para edificar el cuerpo de Cristo. De este modo, todos llegaremos a la unidad de la fe y del conocimiento del Hijo de Dios, a una humanidad perfecta que se conforme a la plena estatura de Cristo” (Efesios 4:12-13, NVI).

Los dones de liderazgo son dados a la iglesia para que pueda crecer y madurar para reflejar a Cristo. La tarea específica del liderazgo es equipar y apoyar a otros para que hagan lo que Dios les ha llamado a hacer. De este modo, la iglesia como un todo puede crecer para ser más como Jesús. En el versículo 16 Pablo continúa diciendo, “Por su acción todo el cuerpo crece y se edifica en amor, sostenido y ajustado por todos los ligamentos, según la actividad propia de cada miembro” (v.16).

Esta es una gran descripción de una comunidad bíblica saludable, donde constantemente se invita a nuevas personas a la comunidad para experimentar al Cristo resucitado, y para crecer como discípulos de Jesús. A medida que esto sucede, la capacidad de liderazgo de la iglesia debe crecer también.

Una iglesia puede crecer, tanto en número como en madurez espiritual, sólo en la medida en que la capacidad de liderazgo se expande. Si el liderazgo no crece junto con el cuerpo, nos quedamos con una estructura frágil (como la Torre Inclinada de Pisa, por ejemplo).

# Los líderes son un regalo.



Si el liderazgo crece a medida que crece el cuerpo, nuestra estructura es más segura, estable y duradera (como las Grandes Pirámides). Dicho de forma sencilla, conforme crece la asistencia, y nuestra influencia en la comunidad local crece - nuestra base de liderazgo también debe crecer.

Cuando un líder asume esta responsabilidad solo, el crecimiento y la salud de la iglesia se ven seriamente estancados. Pensando a largo plazo, la forma más efectiva de atender las necesidades de las personas que están bajo nuestro cuidado es equipar más y más líderes. Sin un desarrollo del liderazgo activo e intencional, nos encontramos con una iglesia que no crece y no hace discípulos. El discipulado y la reproducción del liderazgo van de la mano. Reproducir líderes debe ser una de nuestras más altas prioridades.

Lo que necesitamos es un método para reproducir líderes que sea verdaderamente efectivo – basado en los métodos bíblicos de discipulado, y que de manera activa y consciente contribuya a lo que Dios está haciendo. Encontramos este método en el ministerio de Jesús.

En nuestra comunidad hemos creado un acrónimo para ayudarnos a recordar el proceso: **IRCDSN**. Hasta lo hemos convertido en un verbo, y decimos por ejemplo, “¿A quién estás IRCDSNando?” Quizás suena un poco ridículo, pero lo cierto es que en verdad funciona para ayudarnos a mantener estos principios básicos frescos en nuestra mente. Recordemos que la reproducción del liderazgo no sucede por casualidad – debemos ser intencionales.

**Identificar:** Buscar a aquellos a quienes Dios está resaltando para roles específicos de liderazgo.

**Reclutar:** Llamarles claramente a un proceso de discipulado que los preparará para ese rol de liderazgo, utilizando una visión y expectativas claramente articuladas.

**Capacitar:** Darles las experiencias y herramientas necesarias para ser exitosos en su rol de liderazgo.

**Delegar:** Confiarles la responsabilidad de liderar sus ministerios y, más importante aún, de discipular a otros líderes.

**Supervisar:** Observar de cerca su efectividad como líderes y continuar apoyando su crecimiento y aprendizaje.

**Nutrir:** Seguir brindando atención a sus heridas, necesidades y deseos, y a la vez motivarlos a seguir aprendiendo y creciendo.

## **PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR**

*1. Puedes pensar en alguna situación en la que un líder se sintiera como el único responsable de atender las necesidades de todas las personas en un grupo?*

*2. ¿Cómo afectó eso al grupo?*

*3. ¿Cómo evaluarías y priorizarías tus propios esfuerzos para un desarrollo intencional del liderazgo?*

# Identificar

**Lo primero que necesitamos** hacer es invitar constantemente a las personas a servir en algún área de ministerio. Cada persona en la comunidad necesita tener la oportunidad de servir si quiere crecer como seguidor de Cristo, y desarrollar buenas destrezas para la vida.

En mi opinión, no importa si algunos aún no se identifican a sí mismos como seguidores de Cristo. Hay muchas formas en que estas personas pueden servir en nuestra comunidad, mientras examinan las enseñanzas de Cristo (por ejemplo, preparar café, limpiar, servir a los pobres, entre otras).

Entre aquellos que están sirviendo activamente, comenzamos a buscar los líderes que Dios nos ha dado. Como mencioné anteriormente, creo que Dios da dones de liderazgo a cada comunidad cristiana local. Nuestro trabajo es identificar a estos líderes potenciales, e iniciar el proceso de ayudarlos a convertirse en los líderes que nuestro Padre los está invitando a ser.

Identificar a estos líderes potenciales puede ser la parte más difícil de todo el proceso. La mayoría de nosotros establece expectativas muy bajas y ve a cada persona como un líder, o por el contrario, establece estándares demasiado altos, de modo que ni Cristo podría calificar. Si definimos el liderazgo como influencia, estamos buscando personas que tienen cierta habilidad y práctica en el arte de influenciar a otros hacia una dirección específica – y personas que incursionan en roles de liderazgo de manera natural.

Identificar a un líder puede ser tan sencillo como observar de quién es la opinión que un

A hand in a dark suit sleeve is raised, pointing upwards against a background of a cloudy sky. The hand is clenched into a fist, symbolizing strength or determination. The sky is filled with soft, white and grey clouds, creating a textured background.

identificar.

grupo sigue a la hora de decidir dónde ir a comer o, más importante aún, a quién acuden en busca de consejo para la vida.

Es de vital importancia que comprendamos que no estamos solos en esto. Dios ya está invitando a líderes realmente buenos a tomar parte en lo que Él está haciendo. Recordemos – nosotros simplemente nos unimos a Dios en lo que Él está haciendo (Juan 5:17-20). Nuestro trabajo es identificar e invitar a aquellos a quienes Dios ya está invitando a participar con Él en nuestras áreas de ministerio. Recordemos que el liderazgo no consiste en un conjunto particular de dones, un cierto tipo de personalidad, o un determinado estilo de liderazgo. Los líderes efectivos varían ampliamente en cada una de estas áreas. En una comunidad bíblica, el liderazgo consiste en influenciar a otros hacia Cristo.

En el curso de la vida normal de nuestra comunidad, yo siempre tengo en mente varias oportunidades de liderazgo. Cada una de ellas requiere distintas destrezas y habilidades. Es como si llevara en mi bolsillo varias descripciones de puestos de trabajo. El siguiente paso es empatar las distintas oportunidades con los dones, habilidades y deseos de los líderes potenciales. Los observo en diferentes situaciones y les hago muchas preguntas, porque quiero enlazar las oportunidades que tengo disponibles con las personas que Dios les ha llamado a ser.

Al evaluar a estos líderes potenciales, y cuán preparados están para el liderazgo, tomamos en cuenta las siguientes características:

**Fieles.** ¿Cumplen los compromisos que asumen? ¿Son personas con las que se puede contar? ¿Son personas apasionadas por la misma visión que buscas desarrollar?

**Disponibles.** El tiempo es un gran factor limitante para el ministerio. ¿Disponen de tiempo para comprometerse con el liderazgo? Hay muchos que tienen los dones, el carácter y el llamado para ser líderes, pero no disponen del tiempo necesario.

**Serviciales.** ¿Son líderes que sirven a los demás? Este es un valor muy importante para nosotros, ya que Jesús mismo vino para servir. ¿Son capaces de anticipar las necesidades de otras personas? ¿Atienden esas necesidades sin permitir que obstáculos o excusas se interpongan en su camino?

**Dispuestos a aprender.** Una de las cualidades más importantes de un líder según el modelo bíblico es su habilidad para recibir instrucción, corrección y desaprobación. ¿Cómo reciben la crítica constructiva? ¿La aceptan o se ponen a la defensiva?

## **PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR**

1. *¿Cuáles son los nombres de tres personas de tu comunidad a quienes otros acuden en busca de consejo u opinión?*

2. *¿Actualmente estás ayudándoles a desarrollar sus dones de liderazgo? ¿Por qué, o por qué no?*

3. *¿Cómo evalúas a estos líderes potenciales de acuerdo con los criterios mencionados anteriormente?*

# Reclutar

**Reclutar a otros para el ministerio y el liderazgo** es una actividad bíblica completamente normal. A través de las Escrituras vemos a Dios reclutando líderes de manera activa (Noé, Abraham, Moisés, Samuel y David, para mencionar sólo algunos), y no sólo en el Antiguo Testamento. Jesús reclutó a los doce discípulos – y les enseñó a orar por más obreros, y a reclutarlos. Incluso después de su resurrección, Jesús reclutó a Saulo. Reclutar a otros para servir y liderar es una actividad bíblica.

En primer lugar, su visión específica para el ministerio es su mejor herramienta para reclutar. Piensa en esto por un momento; no vas a conseguir una avalancha de voluntarios si todo lo que compartes es que necesitas ayuda porque hay demasiados niños pequeños. “¡Por favor, ven y ayúdanos con todos estos pañales sucios!” Difícilmente alguien se ofrece para llenar una necesidad. Pero las personas continuamente se involucran cuando hay una visión atractiva y convincente.

Asume el desafío de escribir y re-escribir tu visión para cada área específica de ministerio, hasta que obtengas una visión apasionante y llamativa de lo que quieres hacer – entonces habrá esperanza. Pero por favor no escribas otra declaración de visión corporativa. Hablo de una visión que fluya de tu corazón – de aquello que te impulsa a salir de la cama cada mañana, de aquello de lo que no puedes dejar de hablar con todos los que te rodean.

Compartir una visión atractiva de manera consistente es la herramienta que to va a conectar con los líderes correctos. La visión los va a atraer de manera natural.



Necesitamos reclutar a estos líderes potenciales por medio de un enfoque de corazón y mente – definiendo por qué los estamos reclutando y para qué los estamos reclutando (pasión y propósito). En otras palabras, las personas necesitan una visión clara y una descripción precisa de lo que estamos pidiendo de ellos.

Si reclutamos la mente, pero no el corazón, no lograremos que muchas personas se involucren en el liderazgo, porque la mayoría de la gente no está buscando más trabajo. Si reclutamos el corazón, pero no la mente, sólo lograremos crear frustración, pues nuestras expectativas no están claras, y así no será posible cumplirlas.

Ya hemos hablado de nuestra visión; ahora vamos a enfocarnos en el propósito y en nuestras expectativas. Una detallada descripción de funciones es una parte muy importante del proceso de reclutamiento. Escribir esta descripción nos obliga a pensar claramente en lo que queremos pedir a los líderes que hagan. También les sirve a ellos como un excelente recordatorio de lo que se han comprometido a hacer. Además, una descripción de funciones resulta esencial cuando hablamos de supervisar su progreso.

**Una descripción de funciones sencilla debería incluir:** área de ministerio, nombre del ministerio, explicación del ministerio, compromiso de tiempo requerido, período de servicio, ante quién rinde cuentas, quién está bajo su responsabilidad, dones espirituales deseables y otras calificaciones.

Al reclutar a otros para liderar a nuestro lado, tengamos presente que nunca debemos usar a las personas simplemente para llenar espacios vacíos en nuestro esquema de ministerios. Por el contrario, queremos enlazar sus dones, habilidades y deseos particulares con áreas específicas de ministerio dentro de nuestra comunidad.

La flexibilidad también juega un papel muy importante en este proceso, pues rara vez tenemos una coincidencia perfecta. Como líder, mi deseo es ayudar a otros a encontrar oportunidades para servir y liderar de una manera que les permita expresar los sueños que Dios les ha dado. En general, nos esforzamos por alcanzar aquellos objetivos específicos de ministerio que creemos que Dios ha puesto en nuestro corazón.

Cuando 1) reclutemos a las personas a las que Dios ya está invitando a participar en el ministerio y el liderazgo, 2) utilicemos una visión clara y atractiva junto con expectativas claras, y 3) enlacemos las necesidades específicas de nuestra comunidad con los dones y habilidades de nuestros líderes potenciales – entonces lograremos tener los líderes correctos involucrados en un sano proceso de desarrollo del liderazgo.

## **PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR**

- 1. ¿Por lo general, en el pasado he reclutado personas con un enfoque basado en “necesidades”, o con un enfoque basado en una “visión”?*
- 2. ¿Qué tan clara y llamativa es mi visión para cada área específica de ministerio?*
- 3. ¿He tomado el tiempo para escribir descripciones detalladas de funciones para las distintas áreas de ministerio?*

# Capacitar

**Los nuevos líderes** deben recibir las distintas herramientas necesarias para ser exitosos en sus áreas de ministerio. Jesús nos mostró un modelo muy útil para capacitar líderes, que consistía en invitarlos a seguirlo y observarlo a Él. Jesús los invitó a entrar en una relación con Él, demostró el ministerio, lo modeló frente a ellos, los envió en viajes cortos para hacer ministerio, y continuó nutriéndolos (por medio del Espíritu Santo) mientras llevaban a cabo el ministerio.

En el mundo occidental a menudo confundimos la información con la capacitación. Pensamos en la capacitación en términos de una clase. Una clase no provee capacitación sino información. Capacitación es cuando alguien supervisa y ofrece retroalimentación respecto al trabajo que estás haciendo. El desafío es crear oportunidades no sólo para brindar instrucción, sino también oportunidades formales e informales para la participación y la experimentación. Necesitamos implementar formas para que las personas puedan aprender de una manera práctica a través de la experiencia.

Este es el modelo que Jesús nos dio. Estos son los pasos de nuestro modelo, llamado **Ciclo Básico de Discipulado**.

**Paso Uno** – Lleva a cabo el ministerio. Antes de poder capacitar a alguien más en un área de ministerio, debes llegar a ser bueno haciéndolo tu mismo. Tus líderes potenciales deben ver la conducta en ti antes de que tu puedas verla en ellos. Esta es la clave más elemental para reclutar y capacitar.



capacitar.

**Paso Dos** – Lleva a cabo el ministerio mientras ellos observan. Se trata simplemente de demostrar y enseñar. Busca momentos oportunos para enseñar – tiempos específicos para explicar el qué, el por qué y el cómo de lo que estás haciendo. Anímalos a hacer preguntas como, “¿Por qué hace esto de esta manera?” Explícales claramente lo que estás haciendo. Sin una explicación adecuada, ellos se formarán su propia idea de por qué hacemos lo que hacemos.

Toma el tiempo para explicar el marco teológico dentro del cual estás trabajando. Básicamente, el ministerio debe ser sencillo y reproducible.

**Paso Tres** – Lleva a cabo el ministerio con ellos. Ahora el riesgo aumenta – “¿Por qué no oras tu esta vez?”, o “¿Por qué no diriges tu el estudio la próxima semana?” Desafiarlos de este modo por lo general requiere de mucho ánimo y apoyo. Es posible que ellos piensen que no están preparados. Esta es la primera ocasión en que tu confianza y relación son puestas a prueba, y puede ser que necesiten más de ambos antes de ser capaces de tomar riesgos.

Es como una cuenta bancaria. Se hacen depósitos a través del cuidado y la atención, y los retiros se hacen en forma de riesgo. Asegúrate de orar con ellos para que Dios los equie adecuadamente para la tarea. Es importante que ellos dependan de Dios y no de ti. Después de realizada la tarea, habla con ellos sobre lo sucedido y ora con ellos. Su fe será ensanchada, y aun si no lo hacen bien, van a crecer y madurar. Animalos en todo momento.

**Paso Cuatro** – Ellos llevan a cabo el ministerio por su cuenta, y tu te reúnes con ellos para hablar al respecto. Este paso involucra aún más riesgo. Ya no está la red de seguridad de tener otro líder presente. Encamínalos hacia el éxito preparándolos, equipándolos y orando por ellos. Piensa en lo que tu desearías haber sabido cuando estabas en la misma situación. En este paso se incrementa la evaluación, y la confrontación.

Pídeles que te den un informe, que te comenten cómo salieron las cosas, y ora por ellos. A la vez, enséñales a auto-evaluarse – “¿Qué se pudo haber hecho mejor?” La evaluación es absolutamente necesaria en la capacitación, y constituye una gran parte de este proceso. Aprende a desarrollar sistemas sencillos para medir el progreso: ¿Dónde estamos? ¿A dónde queremos llegar? ¿Cómo vamos a llegar allá? ¿Estamos logrando algún avance?

**Paso Cinco** – Le delegas la responsabilidad de capacitar a otros. De nuevo – más riesgo. A menudo no se sienten preparados para esto tampoco. ¿Te sentías tú preparado para el liderazgo? Camina con ellos a través de este proceso – ayúdalos a asumir este desafío instruyéndoles acerca de cómo escoger a quién capacitar y cómo reproducir lo que tu hiciste con ellos.

## **PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR**

*1. Cada uno de nosotros es más hábil en algunos de estos pasos que en otros. ¿Cuál de estos pasos es el más fácil para ti? ¿Cuál es el más difícil?*

# Delegar

**Esto se mencionó brevemente** en el “ciclo de discipulado” que acabamos de explicar. En algún momento usted va a necesitar nuevos líderes que lleven a cabo el ministerio y que empiecen a desarrollar más líderes. Si queremos que cada vez más personas sean discipuladas, aconsejadas, enseñadas y guiadas a Cristo, debemos liberar a los líderes que estamos capacitando.

Durante años he observado dos errores que con frecuencia se cometen en esta etapa del proceso de reproducción de líderes. Algunos de nosotros esperamos mucho tiempo para permitir que los nuevos líderes lleven a cabo el ministerio por su cuenta, mientras que otros los soltamos demasiado pronto.

En ambos casos, los nuevos líderes a menudo se sienten frustrados, y su experiencia de liderazgo resulta difícil. Hay cierta ciencia en saber delegar la responsabilidad a los nuevos líderes en el momento correcto. Cuando los soltamos demasiado pronto, nuestros nuevos líderes con frecuencia sienten que no cuentan con el respaldo ni la preparación necesarios; sienten que están nadando en aguas profundas sin un salvavidas. Y cuando esperamos demasiado, sienten que les impedimos avanzar, o que no confiamos en ellos.

Cuando los soltamos en el momento correcto, nuestros nuevos líderes por lo general se sienten un poco nerviosos o cautelosos por el riesgo, pero no tan abrumados como para generar tensión innecesaria. Hay un dulce momento en el que no se sienten del todo listos, pero ya los hemos observado haciendo todo lo que les estamos delegando. No se puede

A young boy in a dark suit, white shirt, and red tie is shown from the chest up, wearing a brown leather flight helmet and goggles. He is holding a model airplane in his right hand, which is raised high. The background is a bright, cloudy sky. The word "delegar." is written in a large, orange, sans-serif font in the upper right corner of the image.

delegar.

precisar un tiempo específico para esto, pues es diferente con cada líder. Algunos necesitan más tiempo, capacitación y acompañamiento que otros.

Cuando hablamos de delegar responsabilidad en nuestros nuevos líderes, una vez más Jesús es nuestro modelo. Cuando envió a los discípulos en Mateo 10, Jesús les dio instrucciones muy claras y específicas acerca de dónde ir, qué predicar, qué hacer, cómo viajar, y qué esperar de los demás en el camino. Para que nuestros nuevos líderes puedan ser exitosos en su ministerio, los roles y las expectativas deben estar claros tanto para ellos como para nosotros.

Hasta donde sea posible, queremos evitar situaciones que generen sentimientos heridos, ofensas personales y frustración. Con este fin, es de gran utilidad establecer claramente los lineamientos y la periodicidad de los informes, así como expectativas claras de lo que se debe informar, expectativas de carácter y cuidado, de oportunidades y de capacitación continua, y expectativas realistas sobre el crecimiento del área de ministerio. Queremos y necesitamos definir con ellos detalladamente tantos aspectos como sea posible.

**Una analogía valiosa a la hora de delegar nuevos líderes** es la comparación entre el ajedrez y las damas. Muchos líderes ven el proceso de reclutamiento y delegación como un juego de damas. En este juego todas las piezas se mueven igual, y podemos caer en el error de querer tratar a todos los líderes de la misma manera. En realidad, resulta más útil la idea de trabajar con nuestros líderes como con las piezas de un juego de ajedrez.

En el ajedrez cada pieza tiene sus propias fortalezas y limitaciones. Bobby Fisher, el gran maestro de ajedrez, dijo en una ocasión: “Ganar en este juego es cuestión de comprender cómo capitalizar las fortalezas de cada pieza y programar correctamente sus movimientos.” Las personas son empoderadas de manera óptima cuando se les delegan responsabilidades acuerdo con sus fortalezas y partiendo de dónde se encuentran en el proceso de desarrollo del liderazgo. Un gran liderazgo no se basa en el control – sino en la relación y la capacidad de soltar.

Más importante aún, debemos estar comprometidos con su éxito. Esto significa que debemos estar disponibles para ellos: disponibles para orar por ellos, para animarlos, para brindarles consejo y apoyarlos. Además, debemos ser diligentes para mantenernos en contacto con ellos de manera constante y regular.

Recuerda que no estamos usando a estas personas para llenar una necesidad que tenemos, sino que los estamos impulsando para que sean los líderes que Dios los ha llamado a ser.

## **PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR**

*1. ¿Has tenido la experiencia de haber sido lanzado al liderazgo demasiado pronto? ¿O por el contrario, de que nunca te dieran la oportunidad? ¿Cómo te afectó esa experiencia?*

*2. ¿Cuáles son algunas cosas que desearías haber sabido antes de que te delegaran la responsabilidad de un ministerio?*

*3. Después de leer esto, ¿puedes pensar en algunos líderes que hayas tenido a tu cargo con los que quieras volver a ponerte en contacto?*

# Supervisar

**Una vez que ubicamos nuevos líderes** en distintas áreas de ministerio, es vital que les demos seguimiento. Uno de los mayores errores que podemos cometer, como sucede con muchos líderes, es pensar que estamos “entregando el ministerio.” Creo que esta forma de pensar es completamente perjudicial, pues comunica que nuestra labor en esa área de ministerio o con ese líder ha finalizado - lo hemos entregado. Nada podría estar más lejos de la realidad, si lo que queremos es liderar iglesias crecientes y saludables. Este es el tema de las próximas dos sesiones.

En Marcos 6:30, después de una ocasión en que Jesús envió a los discípulos a una experiencia de ministerio, leemos que “Los apóstoles se reunieron con Jesús y le contaron lo que habían hecho y enseñado.” Jesús estaba dando seguimiento a aquellos a quienes había enviado. Una vez más, éste es nuestro modelo.

Debido a que esta práctica de rendir cuentas se ha efectuado de manera inadecuada y sin el beneficio de una relación de apoyo y cuidado, he conocido a muchos líderes a lo largo de los años que tienden a evadir todo tipo de supervisión efectiva. Este es un gran error. Al igual que es un error pensar que podemos supervisar de un modo efectivo por medio de alguna clase de formulario o informe que se presenta mensual, trimestral o anualmente.

La supervisión efectiva es un modo intencional de fortalecer las relaciones entre el liderazgo y de incrementar la efectividad del ministerio.



supervisar.

Debemos programar reuniones periódicas en las que los nuevos líderes puedan informarnos acerca de todo lo que están enfrentando en sus áreas de ministerio y en sus vidas: las alegrías y los triunfos, los fracasos (todos los tenemos), las frustraciones, las personas problemáticas, así como diversos aspectos relacionados con la familia, el trabajo y la vida personal.

Durante este tiempo debemos hacerles esas preguntas cruciales que pocas veces se plantean a los líderes acerca de la calidad de su relación con Dios, de la condición de sus relaciones familiares, y de la efectividad de sus ministerios.

**Cuando estoy supervisando a un líder**, también hablo regularmente con las personas a las que está liderando – una especie de revisión de 360 grados, por así decirlo. En ocasiones los líderes pueden ser muy duros con ellos mismos, y me doy cuenta de esto al conversar con estas personas. En ocasiones pueden ser excesivamente optimistas, o sin quererlo pueden estar dañando a aquellos a quienes tratan de liderar.

No trato de atraparlos cometiendo un error. Por el contrario, quiero ayudarles a superar obstáculos imprevistos y a mantenerse enfocados en sus objetivos. Quiero asegurar que estén bien en sus propias vidas, y en su relación con Jesús y con otras personas.

Por medio de esta relación de supervisión con una conexión personal, seremos capaces de valorar si existen nuevas necesidades de capacitación, así como de identificar áreas que requieren crecimiento o sanidad que hayan emergido como resultado de trabajar en el ministerio. Este aspecto es clave, porque siempre hay áreas que necesitan crecimiento y sanidad que asoman a la superficie como resultado de involucrarse en el ministerio.

Muchas veces Dios ha usado mi actividad en el ministerio para revelar áreas de mi vida, actitudes y puntos de vista que Él quiere seguir sanando. Y con frecuencia ha sido a través de la interacción personal con mis supervisores que Dios ha tratado conmigo en estas áreas para continuar el proceso de sanidad.

Esta forma amorosa de supervisión ayudará a aumentar la efectividad, el ímpetu y la resistencia de un nuevo líder. Las debilidades y áreas problemáticas pueden ser corregidas sólo si se pueden ver. Y cuando estos nuevos líderes reciben palabras de afirmación sobre lo que están haciendo bien, se sienten empoderados para continuar avanzando.

Te animo a ver la supervisión como una manera esencial de fortalecer, animar, apoyar y empoderar a los líderes que tiene a su cargo.

## **PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR**

- 1. ¿Tienes a evadir esta clase de relación de supervisión? ¿Por qué, o por qué no?*
- 2. Como líder que tiene a otros líderes a su cargo, ¿qué aspectos de esta clase de relación te resultan más difíciles?*

# Nutrir

**Nutrir es alimentar y proteger, apoyar y animar, y contribuir a proveer** un ambiente que conduzca al crecimiento. Si queremos que aquellos a quienes capacitamos vivan vidas fructíferas en el liderazgo ministerial, debemos entregarnos a la tarea de nutrirlos.

Nuestro ejemplo acerca de cómo nutrir viene directamente de Dios, quien, hablando a través del profeta Isaías, dice: “Canten en aquel día a la viña escogida: Yo, El Señor, soy su guardián; todo el tiempo riego mi viña. Día y noche cuido de ella para que nadie le haga daño” (Isaías 27:2-3). Esta es la actitud que debemos tener y la atención que debemos dar a los líderes a quienes hemos delegado un ministerio.

Una vez más vemos esto en el ejemplo de Jesús. Lucas narra, en el capítulo 10, cómo Jesús pasó tiempo con los setenta y dos discípulos después de que regresaron de su viaje ministerial. En este pasaje vemos a Jesús regocijándose con ellos, animándolos, y también enfocándolos en los aspectos más importantes de lo que estaban haciendo.

Nutrir se trata de tomar el tiempo para comprender la situación en la que se encuentran las personas, lo que están viviendo, lo que están sintiendo, y lo que verdaderamente necesitan. Para lograr esto, debemos enfocarnos en la agenda de Dios para cada uno de ellos. Esta nutrición tiene lugar cuando nos alineamos con lo que Dios está hablando a cada persona, de modo que les animamos a avanzar de acuerdo con lo que Él está haciendo, y no con nuestra agenda particular.



Míralo de este modo: no estamos tratando de satisfacer los objetivos y las ambiciones de aquellos a quienes lideramos, sino los del Dios al que todos servimos.

Nutrir tiene que ver con el desarrollo de una amistad genuina, con valorar a estos líderes y atender sus necesidades personales a través del consejo y la oración. Como líder, pídele a Dios que te ayude a ver lo que están experimentando bajo la superficie.

Más importante aún, nutrir se trata de guiarlos hacia Dios como su principal cuidador. Jesús hizo esto con sus discípulos (Juan 14-16) justo antes de su arresto, juicio y ejecución, al introducir el ministerio del Espíritu Santo. Recuérdales a tus líderes que Dios ama su ministerio mucho más de lo que ellos mismos lo aman, ¡pues el ministerio es de Él!

**Cuando el liderazgo se vuelva difícil**, lo cual sin duda sucederá, recuérdales a tus líderes que por más difícil que pueda parecer en ese momento, aprender a depender de Dios es un proceso por el que todos hemos pasado.

Pablo le recordó a la iglesia en Corinto, "Hermanos, no queremos que desconozcan las aflicciones que sufrimos en la provincia de Asia. Estábamos tan agobiados bajo tanta presión, que hasta perdimos la esperanza de salir con vida: nos sentíamos como sentenciados a muerte. Pero eso sucedió para que no confiáramos en nosotros mismos sino en Dios, que resucita a los muertos" (2 Corintios 1:8-9, NVI).

Con el fin de proveer un ambiente que conduzca al crecimiento, toma el tiempo para resaltar lo positivo. En vez de darles sólo feedback acerca de lo que ya han hecho, toma el tiempo para afirmar su confianza con vista a lo que tienen por delante. Hazles saber a tus líderes que confías en ellos y en su capacidad de escuchar a Dios. No escatimes en elogios, y hazles cumplidos sinceros – incluso en público. Reconoce todo aquello que sea digno de reconocimiento. Si les robas el crédito, ellos nunca lo olvidarán. Recuerda, y recuérdales que el ministerio nunca será más importante que ellos.

Por último, no olvides que simplemente escucharles es una de las cosas más importantes que puedes hacer para mostrarles amor. Desarrolla el hábito de hacerles preguntas significativas y escuchar atentamente sus respuestas.

Házles preguntas de seguimiento, y pregúntales qué más están pensando y sintiendo.

## **PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR**

*1. ¿Cuáles de estos elementos de cuidado y atención puedes proveer a otros de manera más natural? ¿Cuáles te resultan más difíciles?*

*2. ¿Qué ajustes deberías hacer en tus hábitos de escuchar y hacer preguntas, a fin de participar más activamente en lo que Dios está haciendo en la vida de otros?*

“Desarrolla líderes que transformen el mundo.”



# Desarrollando Líderes

## *una guía de referencia*

**En Efesios 4:12**, Pablo dice que Dios ha dado el liderazgo a la iglesia para “capacitar al pueblo de Dios para la obra de servicio, para edificar el cuerpo de Cristo. De este modo, todos llegaremos a la unidad de la fe y del conocimiento del Hijo de Dios, a una humanidad perfecta que se conforme a la plena estatura de Cristo.”

Los dones de liderazgo son dados a la iglesia para que pueda crecer y madurar para verse como Cristo. La tarea específica del liderazgo es equipar y apoyar a otros para que hagan lo que Dios los ha llamado a hacer. De este modo, la iglesia como un todo puede crecer para ser más como Jesús.

¿Estás IRCDSNando?”

## Identificar

Invita a cada persona a servir como parte de ser un seguidor de Cristo. Busca líderes fieles, disponibles, serviciales y dispuestos a aprender.

## Reclutar

Comparte y explica con claridad una visión apasionante. Prepara descripciones de trabajo específicas. Procura enlazar dones con áreas de ministerio.

## Capacitar

Completa el ciclo: 1) tu lo haces, 2) ellos observan, 3) lo hacen juntos, 4) ellos lo hacen, 5) ellos capacitan a otros. Provee herramientas.

## Delegar

Delega en el momento correcto – ni demasiado pronto, ni demasiado tarde. Envíalos con instrucciones; capitaliza las fortalezas.

## Supervisar

Comprométete con su éxito, dales seguimiento y programa reuniones periódicas para que puedan informar. Haz revisiones de 360 grados.

## Nutrir

Alimenta, protege, apoya, anima y provee un ambiente que conduzca al crecimiento. Dedicar tiempo para desarrollar la amistad.



El Movimiento de La Viña, desde sus inicios, ha valorado el que cada creyente pueda experimentar a Dios en su vida diaria. A través de prácticas espirituales tales como la adoración, el compañerismo, la misión, la lectura y aplicación de las Sagradas Escrituras, la atención a individuos y familias, la sanidad de los quebrantados, la influencia cultural, el ministerio compasivo del Espíritu Santo y el amor al prójimo, la comunidad de iglesias de La Viña busca ser intencional en la edificación de las vidas de todos aquellos que nos consideran su familia. Para conocer más acerca de La Viña, visite [www.vineyardusa.org](http://www.vineyardusa.org).

PARA MÁS RECURSOS COMO ESTE, VISITE [WWW.VINEYARDRESOURCES.COM](http://WWW.VINEYARDRESOURCES.COM)



VINEYARD USA™  
A COMMUNITY OF CHURCHES