

El Rol de Los Lideres en la Iglesia del Futuro

I. Introducción.

- A. Efesios 4:11-16.
1. El papel que desempeñan los líderes en la iglesia.
 2. Los resultados de su ministerio.
- B. Considerar el ejemplo de Jesús como manifestado en los pasajes siguientes:
1. Marcos 10:45: "Porque el Hijo del Hombre no vino para ser servido, sino para servir, y para dar su vida en rescate por muchos."
 2. Mateo 23:11-12: "El que es el mayor de vosotros, sea vuestro siervo. Porque el que se enaltece será humillado, y el que se humilla será enaltecido."
 3. Juan 13:14-16: "Pues si yo, el Señor y el Maestro, he lavado vuestros pies, vosotros también debéis lavaros los pies los unos a los otros. Porque ejemplo os he dado, para que como yo os he hecho, vosotros también hagáis. De cierto, de cierto os digo: El siervo no es mayor que su señor, ni el enviado es mayor que el que le envió."
 4. Filipenses 2:5-8: "Haya, pues, en vosotros este sentir que hubo también en Cristo Jesús, el cual, siendo en forma de Dios, no estimó el ser igual a Dios como cosa a que aferrarse, sino que se despojó a sí mismo, tomando forma de siervo, hecho semejante a los hombres; y estando en la condición de hombre, se humilló a sí mismo, haciéndose obediente hasta la muerte, y muerte de cruz."

II. La Actitud de los Líderes.

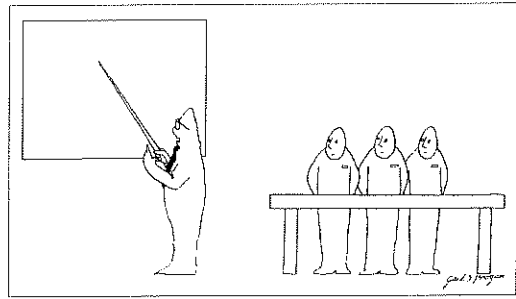
- A. Los modelos de dirigir. Completar el diagrama.

Líder Autocrático	Líder Democrático	Líder Pasivo
El líder toma la decisión y la anuncia al grupo.	El líder presenta sus ideas y permite que el grupo haga preguntas.	El líder presenta el problema, acepta sugerencias y luego toma la decisión.
o	o	o
El líder "convence" al grupo de su decisión.	El líder presenta una posible resolución que está sujeta a cambios.	El líder define los límites entre los que se puede encontrar la solución y deja al grupo tomar la decisión.

- B. La relación de los líderes con la congregación (Mat. 20:25-28).

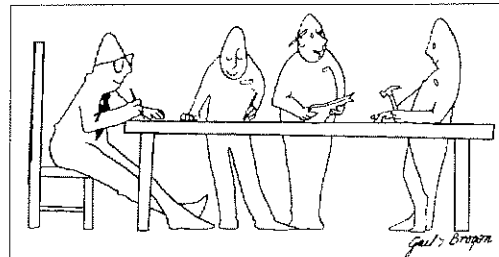
III. Los Estilos Apropriados de Liderazgo (y Dos Estilos No Apropriados).

A. Orientado a la Tarea: "Voy a enseñarles qué hacer y cómo hacerlo."



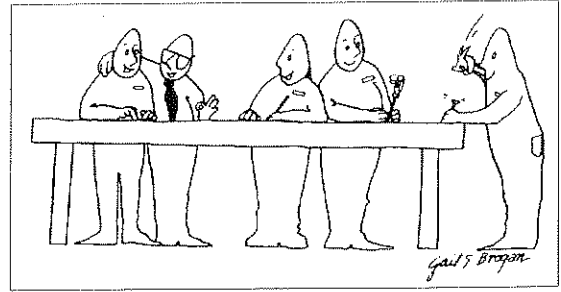
1. Descripción: Provea de estructura organizacional y supervisión minuciosa para asegurar programas efectivos.
2. El uso de este estilo requiere que el líder ponga un énfasis mayor en los programas que el resto de las personas. Este énfasis demanda que el líder sea bastante rígido. Aunque no implica necesariamente que él sea insensible a otras personas, este estilo mira a personas como secundarias a la tarea. El valor de cada individuo está determinado según lo que puede ofrecer para lograr la meta de la tarea.
3. Cuando sea necesario, este líder prefiere causar daño a las relaciones interpersonales para salvaguardar los intereses del grupo y asegurar el logro de las metas del grupo. No vacila en usar su poder y autoridad para asegurar que las personas completen sus directivos.
4. Esta persona prefiere hablar con cada persona individualmente en vez de en un grupo e intenta controlar la comunicación para saber todo lo que pasa en el grupo.
5. Mensaje transmitido por la conducta del líder: "Les mostraré qué hacer y cómo hacerlo."

B. Participación Total: "Todos tenemos parte en la decisión de lo que haremos y de cómo lo haremos."



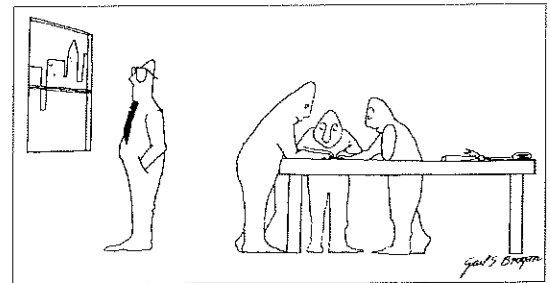
1. Descripción: Haga que todos (líder y miembros) se involucren totalmente en todas las fases de planificación y programación de actividades, y al mismo tiempo, provea de la supervisión necesaria para salvaguardar los intereses de la organización.
2. Para llevar a cabo esto, el líder pone igual énfasis en mantener relaciones interpersonales, en la organización estructural, y en la eficacia y eficiencia de la tarea.
3. Este estilo requiere que el líder sea activo y flexible en mantener las relaciones interpersonales mientras que provee la supervisión necesaria para asegurar la realización de la misión.
4. Este estilo se llama también, estilo democrático.
5. Este líder comunica claramente que se requiere que cada persona esté involucrada en la tarea, y que la tarea debe ser completada.
6. El líder trata de proveer a cada individuo y a todo el grupo el sostenimiento necesario, y la estructura para que todos participen en las decisiones, en resolver problemas, y en la evaluación.
7. Mensaje transmitido por la conducta del líder: "Todos tenemos algo que agregar al decidir qué vamos a hacer y cómo lo vamos a hacer."

- C. Orientado a la Persona: “Pienso que ustedes pueden hacer esta tarea solos, pero si no, voy a estar para ayudarles.”



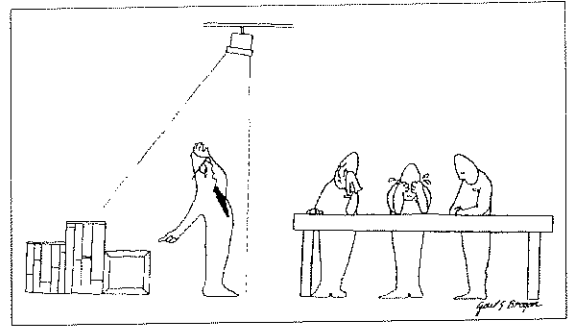
1. Descripción: Comprueba activamente las relaciones interpersonales, creando así un clima en el cual los miembros disfruten de trabajar juntos en la tarea.
2. El uso de este estilo requiere que el líder sea flexible, orientado a la persona, y que tome un rol activo en proveer sustento emocional en su grupo.
3. Pero este estilo da poco énfasis en mantener la estructura organizacional y da pocas directivas.
4. Algunos líderes optan por este estilo porque piensan que el grupo puede hacer un buen trabajo sin mucha dirección del líder. Otros optan por este estilo porque creen que las personas en el grupo son muy frágiles y no pueden tolerar el conflicto. Se sienten en la necesidad de asegurar que tales circunstancias no ocurran, y si ocurren, hacen un esfuerzo rápido para corregir los problemas.
5. Mensaje transmitido por la conducta del líder: "Pienso que pueden hacerlo solos, pero si no es así, estaré aquí para aconsejarlos."

- D. Participación Pasiva: “Sé que ustedes pueden hacer esta tarea solos.”



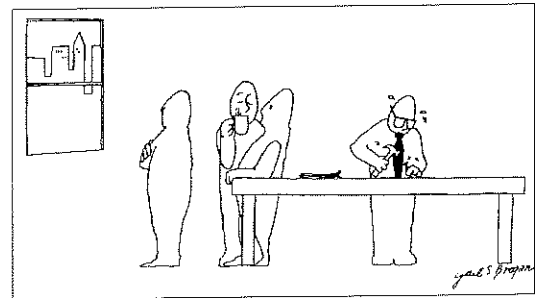
1. Descripción: Cree una falta de liderazgo en el cual los miembros del grupo puedan ejecutar su tarea asumiendo el liderato y continuando su trabajo por sus propios medios.
2. Para llevar a cabo este estilo, el líder llega a ser bastante pasivo y, en algunos casos, puede retirarse de ciertas funciones del grupo y actividades.
3. El uso de este estilo requiere que el líder deje de ser “el líder” y asuma poca o ninguna responsabilidad por las decisiones, de modo que el grupo tiene la responsabilidad de completar el trabajo y mantener las relaciones interpersonales.
4. Hay diferentes formas en las cuales se puede mostrar este estilo. Por un lado, en la que el líder está presente pero se reprime de dar direcciones, y por otro, en la que se ausenta completamente de las reuniones.
5. Mensaje transmitido por la conducta del líder: "Sé que pueden hacerlo sin mi ayuda"

E. Mártir: “No pueden ustedes hacer nada sin mí y ya yo hago todo.”



1. Descripción: Pone un énfasis extremo en la necesidad del rol del líder en la organización, en la orientación de las tareas, y en la protección de las estructuras de la organización.
2. Intenta mantener el control produciendo sentimientos de culpa y/o compasión.
3. Fuerzas psicológicas:
 - a. Gran necesidad de control.
 - b. Necesidad de ser venerado.
 - c. Necesidad de trabajar demasiado (produciendo así culpa y compasión).
 - d. Un concepto básico de que el grupo sencillamente no puede hacer el trabajo lo suficientemente bien.
4. Este líder hace más trabajo que el que es apropiado, negando así al grupo la oportunidad de experimentar lo que es la eficacia o la posibilidad de desarrollar una imagen sana de sí mismo.
5. Es frecuentemente dado a exagerar el valor de su propia persona en el grupo y la cualidad de sus decisiones y trabajo. Por eso, trata de controlar todas las decisiones y hacer todo el trabajo, porque nadie más en el grupo puede tomar las decisiones correctas ni llevarlas a cabo tal como él.
6. Mensaje transmitido por la conducta del líder: “No pueden hacer nada sin mí, estoy haciendo todo yo.”

F. Esclavo: “No se preocupen, yo lo haré.”



1. Descripción: Pone un énfasis extremo en la participación pasiva. Se aparta de toda responsabilidad de liderazgo mientras trabaja más de lo apropiado.
2. Fuerzas psicológicas:
 - a. Gran necesidad de sentirse necesitado.
 - b. Necesidad de evitar cualquier conflicto para así tener relaciones interpersonales agradables.
 - c. Necesidad de trabajar en demasía.
 - d. Un concepto básico de que el grupo no puede hacer el trabajo lo suficientemente bien.
3. Así que muchas de las ideas que hacen a algunos ser líderes mártires hacen a otros ser líderes esclavos, excepto que el esclavo trata de aliviar la culpa en vez de generarla.
4. Por trabajar demasiado, el esclavo niega al grupo la oportunidad de tener la experiencia de eficacia y el desarrollo de una imagen sana de sí mismo.
5. El esclavo trabaja demasiado, evita tomar decisiones, y quiere agradecer a todos.

6. El esclavo se inclina a sentir culpable si no está constantemente ocupado en alguna actividad. Pero, a la vez, se siente incapaz de hacer el trabajo con mucha responsabilidad. El esclavo, entonces, se involucra en una gran cantidad de trabajo sin mucho valor para que no tenga que ocuparse de las decisiones y responsabilidades de más importancia. Por supuesto, el esclavo quiere que todos vean cuán ocupado está.
7. Mensaje transmitido por la conducta del líder: "No se preocupen al respecto, Yo lo haré."

Conclusión:

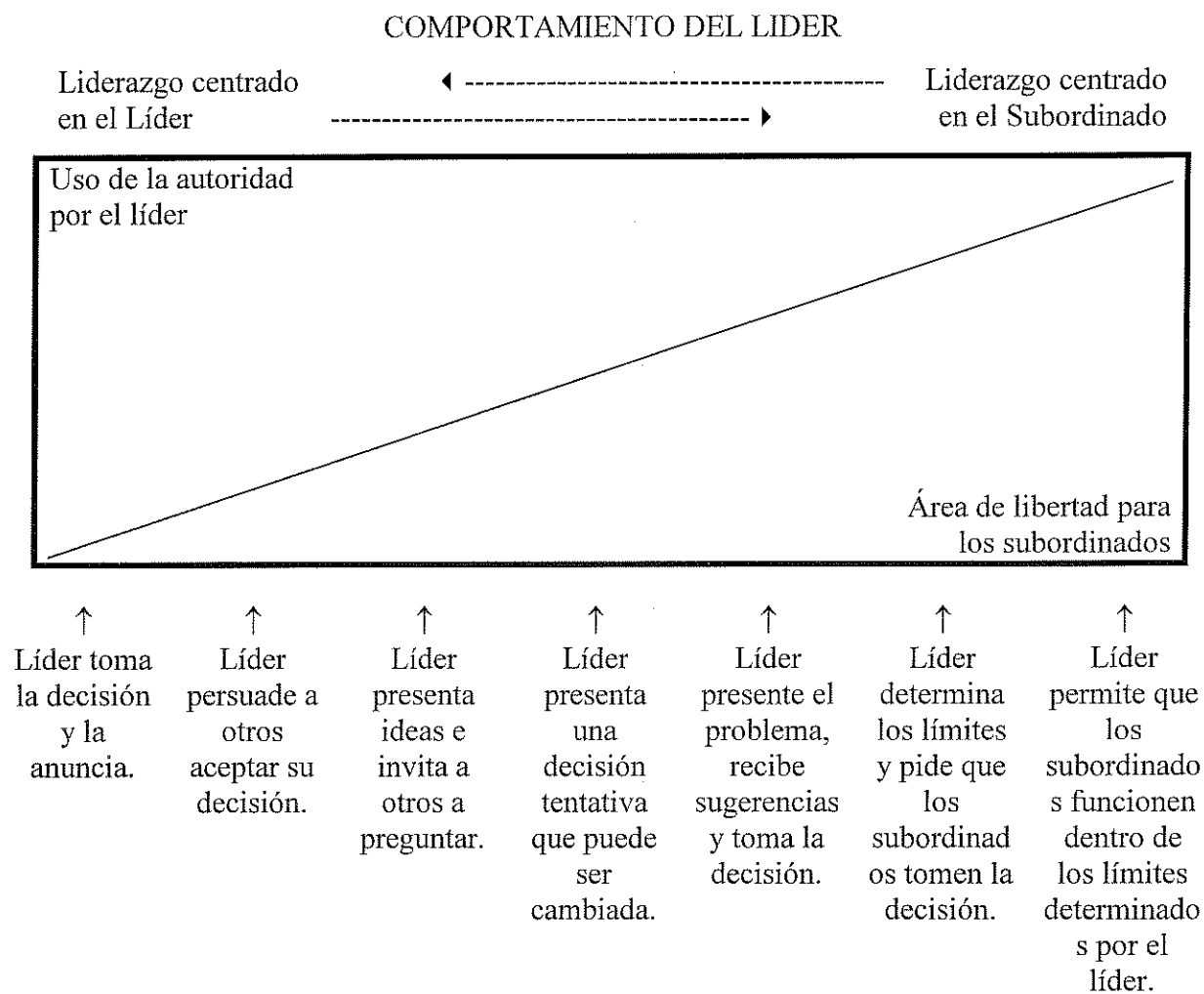
Entre las seis estilos de liderazgo que hemos estudiado, solamente los primeros cuatro estilos son aceptables. Los dos últimos estilos son dañosos para el líder y para las personas que lo siguen o lo oponen.

Por lo general, cada persona ocupa uno o dos estilos para tratar con las personas en su grupo. Es preciso que aprendamos cómo mejorar nuestro estilo de liderazgo, especialmente si nos encontramos usando uno de los últimos estilos y cómo usar los otros estilos en el tiempo apropiado.

Entre los cuatro estilos buenos, ninguno es apropiado en toda circunstancia y debemos aprender a usar el estilo más eficaz en cada circunstancia para mejor ayudar a la gente trabajar juntos para dar gloria y honra a Dios. Esto es el propósito del líder cristiano. Cualquier otro propósito personal pone en peligro nuestra salvación porque no cumplimos la voluntad de Dios.

IV. El Liderazgo y la Madurez de la Congregación.

A. La cantidad continua de Tannenbaum y Schmidt.



- B. Nivel de la habilidad y voluntad de la congregación y el estilo apropiado.

NIVEL EN QUE SE ENCUENTRA EL GRUPO CON RESPECTO A LA HABILIDAD Y DESEO DE CUMPLIR CON SUS RESPONSABILIDADES

SOBRE LO NORMAL	NORMAL		BAJO LO NORMAL
Totalmente capaz y dispuesto a cumplir con sus responsabilidades.	Más capaz y dispuesto.	Medianamente capaz y dispuesto.	Incapaz y/o no dispuesto a cumplir con sus responsabilidades.
ESTILO APROPIADO DE LIDERAZGO			
Participación Pasiva	Orientación Hacia la Persona	Participación Total	Orientación Hacia la Tarea
RELACION ENTRE LA MADUREZ DEL GRUPO Y EL ESTILO APROPIADO DE LIDERAZGO			

V. JESUS Y LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

El Señor Jesús fue el líder más eficaz que jamás vivió. Lo que sigue es un examen fácil para aplicar la lección con respeto a los estilos de liderazgo. Repasaremos varias situaciones en que Cristo mismo utilizó los cuatro estilos apropiados de liderazgo.

- A. Participación Pasiva - Los escribas y los fariseos traen a una adúltera a Jesús para enjuiciarla. Juan 8:3-9
- B. Orientado a la Persona - Jesús con la mujer después de la salida de los escribas y fariseos. Juan 8:10-11
- C. Participación Total - Jesús alimenta a los cinco mil. Mateo 14:15-21
- D. Orientado a la Tarea - Jesús echa a los mercaderes del templo. Mateo 21:12-13

John Cannon
Katy Iglesia de Cristo