

Consejos para el desarrollo de líderes potenciales por Bob Young

Hoy día muchas iglesias fallan en aprovechar todo su potencial. ¿Por qué? Falta de desarrollar las relaciones saludables--entre el equipo misionero y la iglesia, entre el entrenador y los líderes potenciales de la iglesia, entre la iglesia y los líderes futuros. Las iglesias de éxito tienen un enfoque diferente. Por el trabajo que una persona hace, recibe el cuidado de las personas para quienes trabaja, comentarios positivos, apoyo, reconocimiento, apreciación. El cuidado e interés en otros tiene la ventaja de transformar la vida de los individuos.

Siempre se debe desarrollar las relaciones. El equipo misionero debe trabajar al lado de la iglesia hacia el desarrollo y la edificación de la iglesia. Cuando haya identificado a los líderes potenciales, se debe empezar a trabajar en la edificación de ellos como los líderes en que se pueden convertir. Es esencial desarrollar una buena relación entre la iglesia y los líderes quienes servirán a ella. Para hacerlo es necesario tener una estrategia. Me gusta el acróstico CRECER como recordatorio de lo que los demás necesitan. Necesitan saber que voy a hacer todo posible para crear un ambiente sano.

Cuidar a ellos, confiar en ellos

Relacionarse con ellos

Educarlos, significa sacar la potencial dentro de ellos, espiritualidad

Capacitarlos, edificarlos, evangelización, como estudiar la Biblia, como ser padres/maestr@s/líderes

Energizarlos, especialmente en tiempos de desánimo

Reajustar continuamente

La técnica CRECER es el principio del siguiente paso al desarrollar a la iglesia y a los líderes a su alrededor: CRECER en la iglesia y en los líderes potenciales.

El cuidado e interés benefician a todos. ¿Quién no sería más estable y estaría más motivado si los líderes creyeran en él y confiaran en él, se relacionaran con él, lo equiparan, y lo animaran? Las personas son más productivas cuando se cuida de ellas. Aun más importante, el cuidado y la confianza juntos dirigen a una sólida base entre los trabajadores que tienen liderazgo potencial. Después, mediante el entrenamiento y desarrollo, se puede edificar un líder.

El proceso de interesarse es más que sólo animar. Incluye el ejemplo. En efecto, la mayor responsabilidad del líder en este proceso es ser ejemplo de liderazgo, de gran labor ética, de responsabilidad, de carácter, de receptividad, de constancia, de comunicación y de confianza en los demás. Él es ejemplo aun cuando esté en el camino de enseñar a quienes lo rodean. El proceso de ejemplificar viene a ser mejor cuando un líder elige para sí un modelo personal que va a emular, y entonces se convierte en un ejemplo para los miembros de su equipo. En el siglo dieciocho, el escritor Oliver Goldsmith manifestó: «Las personas rara vez mejoran cuando no tienen otro ejemplo a seguir que ellos mismos». Como líderes debemos ser ejemplos para seguir.

Mark Twain bromeaba en cierta ocasión: «Hacer lo debido es maravilloso. Enseñar a los demás a hacerlo es aun más maravilloso... y mucho más fácil». Tengo un corolario para la idea de Mark Twain: «Hacer lo debido para guiar a otros es maravilloso. Hacer lo debido, y luego guiarlos es aun más maravilloso... y mucho más difícil». De la misma manera que Twain, reconozco que las autodisciplinas de hacer el bien y luego enseñarlos a los demás a hacerlo son por naturaleza difíciles. Todo el mundo puede encontrar excusas para no darse a los que los rodean. Los grandes líderes conocen las dificultades, y aun así cuidan de su pueblo. Ellos saben que existen personas que responderán positivamente a lo que les brinda, y se concentran en esos resultados positivos.