



DESARROLLAR LÍDERES

8 CLAVES PARA RECLUTAR,
CAPACITAR Y EMPODERAR
A LÍDERES

GUÍA ESTUDIANTE

HAZ QUE VALGA LA PENA

Un estudio de ocho semanas para equipos de liderazgo

DESARROLLAR LÍDERES

8 CLAVES PARA RECLUTAR, CAPACITAR Y EMPODERAR A LÍDERES

STEPHEN BLANDINO



¿QUÉ ES HAZ QUE VALGA LA PENA?

Semana tras semana, inviertes tu tiempo y energía en hacer que cada domingo valga la pena. Pero también debes pensar en las reuniones del personal, las reuniones de la junta y las reuniones con los principales voluntarios y otros líderes de la iglesia.

Tener que participar en tantas reuniones puede parecer abrumador, especialmente cuando piensas en desarrollar a los líderes que te rodean. Los líderes efectivos buscan sin cesar contenido de liderazgo excelente que puedan emplear para desarrollar y guiar a otros líderes. Haz que valga la pena es una herramienta poderosa y pequeña para ayudarte a alcanzar ese objetivo.

Cada estudio de *Haz que valga la pena* se adapta con facilidad al debate individual o grupal, que se presta para la aplicación personal y la reflexión entre los líderes del ministerio

y los principales voluntarios. Las lecciones se pueden utilizar como devocionales en las reuniones de la junta y el personal y en las reuniones de departamentos con sus principales voluntarios.

Una práctica importante para construir relaciones fuertes y saludables con los miembros de tu equipo es estudiar y crecer juntos. También es un componente necesario para construir iglesias sanas y que crecen. Estas lecciones pueden ayudarte a hacer que cada momento valga la pena mientras diriges y desarrollas a los líderes que te rodean.

Las siguientes ocho lecciones sobre El líder al que Dios



Blandino



El desarrollo de líderes es una de las mayores necesidades que las iglesias y organizaciones enfrentan consistentemente hoy en día. Cuando lees las páginas de las Escrituras, se hace claro el valor del desarrollo del liderazgo.

Jetro desafió a Moisés a construir un equipo de líderes que supervisara grupos de 10, 50, 100 y 1.000 (Éxodo 18:21). Pablo alentó a Timoteo a encargar su enseñanza a personas confiables que enseñaran a otros (2 Timoteo 2:2). También alentó a Timoteo a mantener importantes requisitos para los ancianos y diáconos de la iglesia (1 Timoteo 3:1-13).

El desarrollo del liderazgo es fundamental para la Gran Comisión. Sin líderes y desarrollo de liderazgo, no se fundan nuevas iglesias, las iglesias existentes no son atendidas apropiadamente, los grupos de personas no son alcanzados, las brechas de discipulado se amplían, las barreras de crecimiento nunca se rompen, el conflicto de la iglesia es manejado pobremente, y los líderes existentes experimentan agotamiento.

Esta entrega de *Haz que valga la pena* aborda el desarrollo del liderazgo y proporciona ideas y perspectivas útiles sobre el reclutamiento, la capacitación y el empoderamiento de los líderes. Cuando repases estas ocho lecciones con tu equipo, aprenderás lo siguiente:

- Identifica a los líderes: Encuentra el potencial de liderazgo
- Recluta líderes: Atrae líderes a tu equipo
- Orienta a los líderes: Desarrolla un sistema de calidad para la integración
- Equipa a los líderes: Proporciona un desarrollo continuo del liderazgo
- Líderes de confianza: Da oportunidades a los nuevos líderes
- Líderes empoderados: Libera la autoridad y la toma de decisiones
- Alienta a los líderes: Afirma a los líderes en el recorrido
- Promociona a los líderes: Proporciona una vía para promover a los líderes

A medida que leas y debatas estas lecciones, serás alentado a desarrollar un plan intencional para el desarrollo del liderazgo. Y con cada paso que den, aumentarán la capacidad de tu iglesia u organización.

bendice son fáciles de usar y las escribió Stephen Blandino, pastor principal de 7 City Church (AD) en Fort Worth, Texas (7citychurch.com). Él fundó 7 City Church en 2012 en un próspero distrito cultural cercano al centro de Fort Worth. Blandino publica con regularidad un blog en stephenblandino.com y es autor de varios libros, incluidos *Do Good Works* [Haz buenas obras], *Creating Your Church's Culture* [Crea la cultura de tu iglesia], y *GO! Starting a Personal Growth Revolution* [¡Ve!, Inicia una revolución de crecimiento personal].

CÓMO USAR HAZ QUE VALGA LA PENA

Nos complace ofrecer la *Guía de debate Haz que valga la pena* en un PDF descargable, disponible a través del botón «Downloads [Descargar]» en Influencemagazine.com. Cada estudio en el PDF de la *Guía de debate Haz que valga la pena*

está dividido en una página para el líder y una página para los miembros del equipo. La página del líder corresponde directamente al material en este número impreso de la revista.

Te recomendamos que imprimas varias copias del PDF de la *Guía de debate* publicada en Influencemagazine.com para todos los líderes de tu ministerio y los miembros del equipo de liderazgo de tu iglesia u organización.

Notarás que las palabras y conceptos clave están subrayados en cada estudio en la página del Líder. Estas palabras y frases subrayadas corresponden a los espacios en blanco que se encuentran en las páginas de lecciones de los miembros del equipo. Los miembros del equipo pueden completar los espacios en blanco según avanzan en el material de cada estudio.

Confiamos en que estas lecciones te ayudarán a que cada momento valga la pena mientras diriges y desarrollas a los líderes que te rodean.



8 CLAVES PARA RECLUTAR, CAPACITAR Y EMPODERAR A LÍDERES

Identifica a los líderes: Encuentra el potencial de liderazgo

Evalúa: ¿Qué es lo que buscas típicamente en un líder potencial?

Perspectivas e ideas

Tanto en el Antiguo como en el Nuevo Testamento, encontramos una serie de requisitos para el liderazgo. Jetro le dijo a Moisés, «...elige, de entre todo el pueblo, a algunos hombres con capacidad y honestidad, temerosos de Dios y que odien el soborno...» (Exodo 18:21, NTV). Y Pablo esbozó para Timoteo las cualidades de un anciano. Incluyó cosas como: intachable, fiel a su esposa, con control propio, capaz de vivir sabiamente, de buena reputación, hospitalario, capaz de enseñar, y mucho más (1 Timoteo 3:1-7).

Cuando consideramos cómo identificar a los líderes, podemos tomar dos enfoques útiles. Un enfoque funciona bien con los líderes emergentes, mientras que el otro funciona bien con los líderes existentes.

1. *Identifica a los líderes incipientes.* Los líderes incipientes son los que dan señales de tener potencial para el liderazgo. Puede que no sean líderes todavía, pero tus instintos te dicen que tienen potencial. Para identificar a los líderes incipientes hazte las siguientes preguntas:

- *¿Están creciendo en su discipulado?* Esta pregunta revela madurez espiritual. Mientras las personas crecen más en el discipulado, están más preparadas para el liderazgo.
- *¿Toman la iniciativa?* Esta pregunta revela autoliderazgo. Cuando las personas toman la iniciativa, muestran su habilidad para conducirse a sí mismos en primer lugar.
- *¿Se relacionan bien con otras personas?* Esta pregunta revela habilidades interpersonales. El liderazgo se trata de personas, y mientras mejor se relacionan con los demás, mejor dirigen.
- *¿Tienen influencia?* Esta pregunta revela capacidad. Si pueden atraer seguidores, es posible que tengan habilidades de liderazgo naturales.
- *¿Son personas que solucionan problemas?* Esta pregunta revela cómo piensan. Los líderes mejoran el mundo al usar su influencia para satisfacer las necesidades y resolver problemas.
- *¿Son personas que se dejan enseñar?* Esta pregunta revela mentalidad de crecimiento. Los líderes son personas que durante toda su vida aprenden y se dejan enseñar. Esto revela que tienen deseo de crecimiento personal.
- *¿Son siervos?* Esta pregunta revela la motivación de su corazón. Los líderes dirigen al servir y sirven al dirigir. El ser un siervo muestra el espíritu con el que conducirán.

No necesitas responder «sí» a cada una de las siete preguntas para que una persona sea un líder. Sin embargo, mientras más veces respondas «sí», el líder incipiente tiene mayor potencial para el liderazgo.

2. *Identifica a los líderes existentes.* Si alguien ya tiene alguna experiencia de liderazgo, busca los siguientes seis aspectos para identificar su nivel de capacidad de liderazgo:

- Carácter. ¿Son modelos de pasión espiritual e integridad?
- Competencia. ¿Tienen las habilidades y experiencia para dirigir de manera efectiva?
- Química. ¿Hacen eco con la dinámica relacional del equipo?
- Convicciones. ¿Encajan en las creencias y la filosofía de la iglesia?
- Llamado. ¿Tienen el llamado al rol, al equipo y la iglesia?
- Cultura. ¿Encajan en los valores y el ADN de la iglesia?

Mientras más se concordancia encuentres con estos seis aspectos, mayor es la probabilidad de que hayas identificado a un líder.

Reflexión y debate

1. ¿Cuáles cualidades no son negociables a la hora de buscar un líder?
2. Basado en las siete preguntas anteriores, ¿quién en tu iglesia u organización podría mostrar señales de ser un líder potencial?
3. ¿Cómo podemos usar estratégicamente los seis aspectos para identificar a los líderes indicados para nuestra organización?

Aplicación

Traza un plan para incorporar las siete preguntas para identificar a los líderes incipientes y los seis aspectos para identificar a los líderes existentes. Luego usa este filtro para tomar decisiones e identificar en este momento a los líderes potenciales en tu iglesia u organización.

8 CLAVES PARA RECLUTAR, CAPACITAR Y EMPODERAR A LÍDERES

Identifica a los líderes: Encuentra el potencial de liderazgo

Evalúa: ¿Qué es lo que buscas típicamente en un líder potencial?

«...elige, de entre todo el pueblo, a algunos hombres con capacidad y honestidad, temerosos de Dios y que odien el soborno...» (Éxodo 18:21, NTV).

Pablo incluyó cosas como: intachable, fiel a su esposa, con control propio, capaz de vivir sabiamente, de buena reputación, hospitalario, capaz de enseñar, y mucho más (1 Timoteo 3:1-7).

Dos enfoques para identificar líderes:

1. *Identifica a los líderes* _____. Los líderes incipientes son los que dan señales de tener potencial para el liderazgo. Puede que no sean líderes todavía, pero tus instintos te dicen que tienen potencial.

- *¿Están creciendo en su* _____ *?* Esta pregunta revela madurez espiritual.
- *¿Toman la* _____ *?* Esta pregunta revela autoliderazgo.
- *¿Se* _____ *bien con otras personas?* Esta pregunta revela habilidades interpersonales.
- *¿Tienen* _____ *?* Esta pregunta revela capacidad.
- *¿Son personas que* _____ *?* Esta pregunta revela cómo piensan.
- *¿Son personas que se* _____ *?* Esta pregunta revela mentalidad de crecimiento.
- *¿Son* _____ *?* Esta pregunta revela la motivación de su corazón.

2. *Identifica a los líderes* _____. Si alguien ya tiene alguna experiencia de liderazgo, busca los siguientes seis aspectos para identificar su nivel de capacidad de liderazgo.

- _____ *¿Son modelos de pasión espiritual e integridad?*
- _____ *¿Tienen las habilidades y experiencia para dirigir de manera efectiva?*
- _____ *¿Hacen eco con la dinámica relacional del equipo?*
- _____ *¿Encajan en las creencias y la filosofía de la iglesia?*
- _____ *¿Tienen el llamado al rol, al equipo y la iglesia?*
- _____ *¿Encajan en los valores y el ADN de la iglesia?*

Aplicación

Traza un plan para incorporar las siete preguntas para identificar a los líderes incipientes y los seis aspectos para identificar a los líderes existentes. Luego usa este filtro para tomar decisiones e identificar en este momento a los líderes potenciales en tu iglesia u organización.

8 CLAVES PARA RECLUTAR, CAPACITAR Y EMPODERAR A LÍDERES

Recluta líderes: Atrae líderes a tu equipo

Análisis en equipo: ¿Cómo has incorporado las siete preguntas y los seis aspectos para identificar a líderes incipientes y existentes?

Evalúa: ¿Cómo es tu proceso actual de reclutamiento de líderes?

Perspectivas e ideas

Puedes identificar cualidades, desarrollar las capacitaciones y crear roles de liderazgo, pero la verdadera pregunta es esta: ¿Puedes reclutar? Los líderes sin seguidores no son líderes. La capacidad de atraer y reclutar líderes es una verdadera prueba de tu capacidad de liderazgo.

Algunas personas se ofrecerán rápidamente para liderar. Pablo le recordó a Timoteo, «Si alguno aspira a ocupar el cargo de anciano en la iglesia, desea una posición honorable» (1 Timoteo 3:1, NTV). Luego siguió esas palabras con una lista de cualidades necesarias para el liderazgo. No todos los que quieren ser líderes *deben* serlo.

La estrategia que Jetro compartió con Moisés es particularmente útil. Jetro le dijo a Moisés que «eligiera» líderes (Éxodo 18:21). La selección de líderes implica un proceso de escrutinio. Implica un enfoque de oración y determinación para el reclutamiento de líderes. Aquí hay cinco pasos:

1. *Se un líder que valga la pena seguir.* Si te falta liderazgo personal, impactará cada intento que hagas para reclutar otros líderes. En una escala del 1 al 10, si tu liderazgo es un nivel 4, nunca reclutarás a nadie con un nivel más alto que el tuyo. De inmediato has reducido el tamaño de tu reserva de candidatos por una razón: No eres el tipo de líder que la gente quiere seguir. La buena noticia es que no tienes que quedarte en ese nivel. Una actitud de crecimiento personal agresiva te ayudará a ser un mejor líder.
2. *Lanza una visión inspiradora.* La gente no se motiva por necesidades mundanas; se animan por una visión inspiradora. Sé alguien que moldee la visión, no un moldeador de necesidades. Escribe tu visión palabra por palabra para ayudarte a articular y comunicar una visión clara, convincente y valiente.
3. *Nunca hagas el ministerio solo.* Cuando incluyes a otros en el ministerio, no sólo te ven como un modelo de buen liderazgo, sino que conoces sus historias, su potencial y su capacidad. Esto se convierte en un método para identificar y atraer nuevos líderes.
4. *Haz las invitaciones de manera personal.* Un anuncio en el boletín no es la mejor manera de reclutar líderes. Haz crecer tu equipo de liderazgo a través de las relaciones. Crea una lista de líderes potenciales a los que quieres pedir que se unan a tu equipo, y luego réunete con ellos uno a uno para hacerles una invitación personal.
5. *Programa el desarrollo del liderazgo.* Si miraras tu calendario, ¿cuánto tiempo le dedicas al desarrollo de futuros líderes? ¿Te reúnes regularmente con un pequeño grupo de líderes potenciales para aprender y crecer? Tu calendario revela tus prioridades.

Estas cinco estrategias te ayudarán a construir tu equipo. Cada enfoque ampliará tu red de reclutamiento y te ayudará a atraer líderes potenciales.

Reflexión y debate

1. ¿Cuánto tiempo a la semana dedicas para reclutar líderes?
2. ¿Cuáles son las mayores lagunas en tu proceso actual de reclutamiento de líderes?
3. ¿Cómo puedes implementar las cinco estrategias de reclutamiento de líderes?

Aplicación

Haz una evaluación de cuánto tiempo a la semana inviertes en el reclutamiento de líderes. Luego prepara un plan para implementar las cinco estrategias de reclutamiento para que el reclutamiento de líderes sea una parte regular de su agenda.

8 CLAVES PARA RECLUTAR, CAPACITAR Y EMPODERAR A LÍDERES

Recluta líderes: Atrae líderes a tu equipo

Evalúa: ¿Cómo es tu proceso actual de reclutamiento de líderes?

«Si alguno aspira a ocupar el cargo de anciano en la iglesia, desea una posición honorable» (1 Timoteo 3:1, NTV).

“«eligiera (líderes)» (Éxodo 18:21)

Cinco pasos para reclutar líderes:

1. *Se un líder* _____ *seguir*. Si te falta liderazgo personal, impactará cada intento que hagas para reclutar otros líderes. Una actitud de crecimiento personal agresiva te ayudará a ser un mejor líder.
2. *Lanza una visión* _____ *inspiradora*. La gente no se motiva por necesidades mundanas; se animan por una visión inspiradora. Sé alguien que moldee la visión, no un moldeador de necesidades.
3. *No hagas el* _____ *solo*. Cuando incluyes a otros en el ministerio, no sólo te ven como un modelo de buen liderazgo, sino que conoces sus historias, su potencial y su capacidad.
4. *Haz las invitaciones de manera* _____. Un anuncio en el boletín no es la mejor manera de reclutar líderes. Haz crecer tu equipo de liderazgo a través de las relaciones.
5. _____ *el desarrollo del liderazgo*. Si miraras tu calendario, ¿cuánto tiempo le dedicas al desarrollo de futuros líderes?

Aplicación

Haz una evaluación de cuánto tiempo a la semana inviertes en el reclutamiento de líderes. Luego prepara un plan para implementar las cinco estrategias de reclutamiento para que el reclutamiento de líderes sea una parte regular de su agenda.

8 CLAVES PARA RECLUTAR, CAPACITAR Y EMPODERAR A LÍDERES

Orienta a los líderes: Desarrolla un sistema de calidad para la integración

Análisis en equipo: ¿Qué estrategias has incluido en tu proceso de reclutamiento de líderes?

Evalúa: Cuando reclutas a un líder, ¿qué pasos das para orientar a ese líder en el rol, el equipo y la cultura de la organización?

Perspectivas e ideas

Uno de los mayores descuidos en el desarrollo del liderazgo es un sistema de integración cuidadosamente articulado. En muchos casos, los líderes están tan desesperados por tener más miembros del equipo que nunca se toman el tiempo para orientarlos cuando se unen a él.

La consecuencia involuntaria de este enfoque apresurado es que el nuevo líder se siente olvidado y solo. O, lo que es aún peor, los nuevos líderes comienzan a infundir ideas y valores que no están alineados con la visión de la organización. En la mayoría de los casos, esto sucede de manera inocente, pero debido a que el líder nunca invirtió tiempo en comunicar la cultura y las prioridades de la organización, dejó al nuevo líder que adivinara qué hacer. Proverbios 21:5 (NTV) dice, «Los planes bien pensados y el arduo trabajo llevan a la prosperidad, pero los atajos tomados a la carrera conducen a la pobreza». Cuando integramos nuevos miembros del equipo a la carrera sin orientarlos, esto conduce a diferentes dimensiones de pobreza organizativa.

Un buen sistema de integración, con voluntarios y personal, hará a un lado esta energía y creará un potente punto de partida para los nuevos miembros del equipo. Aquí hay cuatro pasos para incluir en su proceso de incorporación:

1. *Los temas básicos.* Cada nuevo miembro del equipo necesita entender algunos temas básicos. Para el personal nuevo, esos temas pueden incluir la nómina y los beneficios, las llaves del edificio, los códigos de alarma, presentaciones con el personal, la capacitación sobre el equipo y más. Para los voluntarios, podría incluir una revisión de antecedentes, un recorrido por el edificio, presentaciones a los otros voluntarios e información básica del departamento.
2. *Expectativas y detalles del rol.* El nuevo miembro del equipo necesita una descripción del rol claramente definida que describa las expectativas y las responsabilidades que este conlleva. Además, necesitas compartir detalles importantes sobre su área específica de responsabilidad que son cruciales para que tenga éxito continuo.
3. *ADN de la organización.* Los nuevos líderes necesitan comprender los aspectos más críticos del ADN de una organización. Deberás revisar tres categorías principales: 1) Quiénes somos (la historia, las creencias, los valores básicos y los valores de equipo), 2) Hacia dónde nos dirigimos (la visión, el modelo de ministerio, los próximos pasos y las prácticas de ministerio), y 3) Cómo funcionamos (el gobierno, el establecimiento de objetivos, la comunicación del personal, el lenguaje, la terminología cultural y las expectativas del personal). Este proceso da a los nuevos miembros de tu equipo la oportunidad de hacer preguntas, entender la cultura y ver la visión de la organización con claridad.
4. *Capacitación continua.* La incorporación no termina el día, o la semana, en que alguien se une a tu equipo. Lleva tiempo aclimatarse a tu cultura y valores, por lo que es útil ofrecer capacitación continua (libros, videos y entrenamiento) durante los primeros seis meses.

Reflexión y debate

1. ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de nuestro actual sistema de incorporación para los nuevos miembros del equipo (personal y voluntarios)?
2. ¿Cuál de los cuatro pasos falta o necesita ser reforzado en nuestro sistema de incorporación, y cómo podemos añadirlo o mejorarlo?
3. ¿Cómo podemos mantener la consistencia en cada departamento para asegurar que la incorporación se haga de manera efectiva y estratégica?

Aplicación

Prepara un sistema de incorporación para los voluntarios y los nuevos miembros del personal. Incluye los cuatro pasos de incorporación, y luego determina cómo integrar este proceso en tu sistema de desarrollo de liderazgo.

8 CLAVES PARA RECLUTAR, CAPACITAR Y EMPODERAR A LÍDERES

Orienta a los líderes: Desarrolla un sistema de calidad para la integración

Evalúa: Cuando reclutas a un líder, ¿qué pasos das para orientar a ese líder en el rol, el equipo y la cultura de la organización?

Uno de los mayores descuidos en el desarrollo del liderazgo es un sistema de integración cuidadosamente articulado. En muchos casos, los líderes están tan desesperados por tener más miembros del equipo que nunca se toman el tiempo para orientarlos cuando se unen a él.

«Los planes bien pensados y el arduo trabajo llevan a la prosperidad, pero los atajos tomados a la carrera conducen a la pobreza» (Proverbios 21:5 NTV).

Cuatro pasos del proceso de incorporación:

1. *Los _____.* Cada nuevo miembro del equipo necesita entender algunos temas básicos. Para el personal nuevo, esos temas pueden incluir la nómina y los beneficios, las llaves del edificio, los códigos de alarma, presentaciones con el personal, la capacitación sobre el equipo y más. Para los voluntarios, podría incluir una revisión de antecedentes, un recorrido por el edificio, presentaciones a los otros voluntarios e información básica del departamento.
2. _____ *y detalles del rol.* El nuevo miembro del equipo necesita una descripción del rol claramente definida que describa las expectativas y las responsabilidades que este conlleva.
3. _____ *de la organización.* Deberás revisar tres categorías principales: 1) Quiénes somos (la historia, las creencias, los valores básicos y los valores de equipo), 2) Hacia dónde nos dirigimos (la visión, el modelo de ministerio, los próximos pasos y las prácticas de ministerio), y 3) Cómo funcionamos (el gobierno, el establecimiento de objetivos, la comunicación del personal, el lenguaje, la terminología cultural y las expectativas del personal).
4. _____ *continúa.* La incorporación no termina el día, o la semana, en que alguien se une a tu equipo. Lleva tiempo aclimatarse a tu cultura y valores.

Aplicación

Prepara un sistema de incorporación para los voluntarios y los nuevos miembros del personal. Incluye los cuatro pasos de incorporación, y luego determina cómo integrar este proceso en tu sistema de desarrollo de liderazgo.

8 CLAVES PARA RECLUTAR, CAPACITAR Y EMPODERAR A LÍDERES

Equipa a los líderes: Proporciona un desarrollo continuo del liderazgo

Análisis en equipo: ¿Qué pasos has tomado para implementar y mejorar el proceso de incorporación para nuevos líderes?

Evalúa: ¿Cómo capacitamos a los líderes en nuestra organización?

Perspectivas e ideas

Capacitar a la gente para el liderazgo no es un evento único. El desarrollo de un liderazgo saludable es un proceso continuo que ayuda a los líderes a cultivar importantes cualidades de carácter y competencias de liderazgo.

En su carta a la iglesia de Éfeso, el apóstol Pablo dijo: «Ahora bien, Cristo dio los siguientes dones a la iglesia: los apóstoles, los profetas, los evangelistas, y los pastores y maestros. Ellos tienen la responsabilidad de preparar al pueblo de Dios para que lleve a cabo la obra de Dios y edifique la iglesia, es decir, el cuerpo de Cristo. Ese proceso continuará hasta que todos alcancemos tal unidad en nuestra fe y conocimiento del Hijo de Dios que seamos maduros en el Señor, es decir, hasta que lleguemos a la plena y completa medida de Cristo» (Efesios 4:11-13, NTV).

Según la enseñanza de Pablo, la prioridad de los líderes de la iglesia es equipar a las personas para el ministerio y la madurez. ¿Qué forma tiene el capacitar a los líderes de manera práctica? La capacitación ocurre mejor cuando cuidadosamente incluimos cuatro ingredientes. Cada ingrediente ofrece un enfoque diferente para el desarrollo de los líderes.

1. Entrenamiento. Todo líder necesita entrenamiento para que pueda servir en el ministerio de manera efectiva y madurar plenamente en la persona que Dios lo ha llamado a ser. Un buen plan de entrenamiento incluirá cuatro áreas primarias: discipulado (entrenamiento en disciplinas espirituales), dirección (entrenamiento en visión y valores), desarrollo (entrenamiento en competencias de liderazgo), y habilidades distintivas (entrenamiento en competencias específicas de los roles).
2. Recursos. Hay más recursos de liderazgo disponibles hoy en día que en cualquier otro momento de la historia. Estos recursos incluyen libros, videos, podcasts, sermones, charlas TED, evaluaciones, seminarios web, cursos en línea y más. Estos recursos pueden ser distribuidos a los líderes según sus necesidades, o pueden ser acoplados con otras estrategias de capacitación para maximizar el crecimiento.
3. Entrenamiento. Todo líder necesita un entrenador. Los buenos entrenadores ofrecen tres dones. Primero, un *patrón* de comportamiento saludable. Modelan lo que enseñan. Segundo, proporcionan una *perspectiva*. Ofrecen una nueva perspectiva de lo que sea con lo que se está tratando. Y tercero, los entrenadores dan *permiso*. En otras palabras, te dan un empujón de confianza cuando la voz de la duda acosa. El entrenamiento puede ser individual o en un ambiente de grupo pequeño. Saca lo mejor de la gente y ofrece ideas y conocimientos que resultan en avances en el liderazgo.
4. Experiencia. La capacitación no se limita a la dispersión de información. Capacitar también significa dar a los líderes oportunidades de aprender y crecer en entornos prácticos. La participación en actividades de crecimiento ayudará a los líderes a ir más allá de la teoría del aula y a poner en práctica los principios. A través de las experiencias los líderes son probados y pueden ver que las ideas y los conocimientos cobran vida.

Cada una de estas cuatro estrategias de capacitación no sólo ayudarán a los líderes a crecer y mejorar, sino que también los prepararán para mayores niveles de responsabilidad.

Reflexión y debate

1. ¿Cómo equipas a los líderes de tu equipo regularmente?
2. ¿Qué tan estratégico y sistemático es tu proceso de capacitación?
3. ¿Cómo se vería la incorporación sistemática de las cuatro estrategias de capacitación en tu proceso de desarrollo de liderazgo?

Aplicación

Crea un plan de capacitación con propósito para desarrollar líderes a su máximo potencial. Incluye cada una de las cuatro estrategias de capacitación en tu plan, y luego crea un calendario o programa que maximice el uso de cada herramienta.

Estudio 4

GUÍA DEL ESTUDIANTE

8 CLAVES PARA RECLUTAR, CAPACITAR Y EMPODERAR A LÍDERES

Equipa a los líderes: Proporciona un desarrollo continuo del liderazgo

Evalúa: ¿Cómo capacitamos a los líderes en nuestra organización?

El desarrollo de un liderazgo saludable es un proceso continuo que ayuda a los líderes a cultivar importantes cualidades de _____ y competencias de _____.

«Ahora bien, Cristo dio los siguientes dones a la iglesia: los apóstoles, los profetas, los evangelistas, y los pastores y maestros. Ellos tienen la responsabilidad de preparar al pueblo de Dios para que lleve a cabo la obra de Dios y edifique la iglesia, es decir, el cuerpo de Cristo. Ese proceso continuará hasta que todos alcancemos tal unidad en nuestra fe y conocimiento del Hijo de Dios que seamos maduros en el Señor, es decir, hasta que lleguemos a la plena y completa medida de Cristo» (Efesios 4:11-13, NTV).

Según la enseñanza de Pablo, la prioridad de los líderes de la iglesia es equipar a las personas para el _____ y la _____.

Cuatro métodos para la capacitación de líderes:

1. _____. Un buen plan de entrenamiento incluirá cuatro áreas primarias: _____ (entrenamiento en disciplinas espirituales), _____ (entrenamiento en visión y valores), _____ (entrenamiento en competencias de liderazgo), y _____ (entrenamiento en competencias específicas de los roles).
2. _____. Estos recursos incluyen libros, videos, podcasts, sermones, charlas TED, evaluaciones, seminarios web, cursos en línea y más.
3. _____. Los buenos entrenadores ofrecen tres dones. Primero, un _____ de comportamiento saludable. Modelan lo que enseñan. Segundo, proporcionan una _____. Ofrecen una nueva perspectiva de lo que sea con lo que se está tratando. Y tercero, los entrenadores dan _____. En otras palabras, te dan un empujón de confianza cuando la voz de la duda acosa.
4. _____. Capacitar también significa dar a los líderes oportunidades de aprender y crecer en entornos prácticos.

Aplicación

Crea un plan de capacitación con propósito para desarrollar líderes a su máximo potencial. Incluye cada una de las cuatro estrategias de capacitación en tu plan, y luego crea un calendario o programa que maximice el uso de cada herramienta.

8 CLAVES PARA RECLUTAR, CAPACITAR Y EMPODERAR A LÍDERES

**Líderes de confianza:
Da oportunidades a los nuevos líderes****Análisis en equipo:** ¿Qué pasos has dado para mejorar la forma como capacitas a los líderes?**Evalúa:** ¿Qué responsabilidades le has confiado a otros líderes?**Perspectivas e ideas**

En su segunda carta a Timoteo, el apóstol Pablo dijo: «Timoteo, mi querido hijo, sé fuerte por medio de la gracia que Dios te da en Cristo Jesús. Me has oído enseñar verdades, que han sido confirmadas por muchos testigos confiables. Ahora enseña estas verdades a otras personas dignas de confianza que estén capacitadas para transmitir las a otros» (2 Timoteo 2:1-2, NTV).

Pablo le dijo a Timoteo que confiara a los líderes la verdad que estaba enseñando. Pero «confiar» no era simplemente una cuestión de enseñanza; también era una cuestión de encargo. En otras palabras, Timoteo debía enseñar lo que Pablo le había enseñado, y luego debía comisionar a los que enseñaba para que enseñaran a otros. En pocas palabras, Timoteo era responsable de confiar a los líderes *un mensaje y una misión*.

El propósito del desarrollo del liderazgo no es simplemente entrenar y dar recursos a la gente. Es para darles la oportunidad de liderar realmente. Lo que importa no es lo que sabes. Es lo que haces con lo que sabes. Dar una oportunidad a los líderes comienza con tres pasos importantes:

1. *Evalúa los recursos de liderazgo.* Evalúa a cada uno de tus líderes para determinar lo que aportan. Querrás evaluar tres áreas. Primero, ¿qué habilidades tiene cada líder? Para hacerlo, puedes utilizar una herramienta de evaluación en línea, o simplemente preguntar a cada uno cuáles son sus habilidades. Segundo, ¿qué es lo que más le apasiona? Explora qué necesidades le gustaría abordar, los problemas que le encantaría resolver, o los intereses que lo motivan. Tercero, ¿con cuánto tiempo dispone? Estas tres áreas te ayudarán a identificar los recursos que tu equipo puede aportar a la misión de la organización.
2. *Evalúa las oportunidades de liderazgo.* A continuación, evalúa las oportunidades y necesidades de la organización. En otras palabras, ¿qué necesidades existen? ¿Qué problemas necesitan ser resueltos? ¿Qué oportunidades se debe alcanzar? Tómame el tiempo necesario para comprender las oportunidades que existen y luego priorízalas.
3. *Alinea los recursos de liderazgo con las oportunidades.* Cuando conozcas lo que tu equipo tiene para ofrecer, y entiendas claramente las oportunidades que hay en la organización, puedes comenzar a alinear esos recursos para abordar cada oportunidad. En pocas palabras, puedes confiar al líder adecuado el papel adecuado. La alineación asegura que los dones y las metas coincidan apropiadamente.

Deberías confiar a tu equipo de liderazgo con responsabilidades que propagarán el mensaje y la misión de tu organización. Esto requerirá que seas intencional, pero la inversión de tiempo puede aportar un impacto a largo plazo.

Reflexión y debate

1. ¿Qué recursos ofrece cada uno de tus líderes (respecto a habilidades, pasiones y tiempo)?
2. ¿Qué oportunidades tienes disponibles para que los líderes intervengan?
3. ¿Cómo podrías alinear a los recursos de tu liderazgo actual con las oportunidades de liderazgo que hay en este momento?

Aplicación

Haz una evaluación de tus líderes. ¿Qué habilidades y pasiones tienen para contribuir? ¿Con cuánto tiempo cuentan para servir? Luego, identifica las oportunidades de los líderes para servir. Por último, relaciona los recursos adecuados con las oportunidades adecuadas. ¿Quién queda fuera? ¿Qué oportunidades podrían confiarse a estos líderes?

8 CLAVES PARA RECLUTAR, CAPACITAR Y EMPODERAR A LÍDERES

Líderes de confianza: Da oportunidades a los nuevos líderes

Evalúa: ¿Qué responsabilidades le has confiado a otros líderes?

«Timoteo, mi querido hijo, sé fuerte por medio de la gracia que Dios te da en Cristo Jesús. Me has oído enseñar verdades, que han sido confirmadas por muchos testigos confiables. Ahora enseña estas verdades a otras personas dignas de confianza que estén capacitadas para transmitir las a otros» (2 Timoteo 2:1-2, NTV).

Timoteo era responsable de confiar a los líderes *un* _____ y *una* _____.

Tres pasos para dar oportunidad a los líderes:

1. *Evalúa* _____ *de liderazgo*. Querrás evaluar tres áreas. Primero, ¿qué habilidades tiene cada líder? Para hacerlo, puedes utilizar una herramienta de evaluación en línea, o simplemente preguntar a cada uno cuáles son sus habilidades. Segundo, ¿qué es lo que más le apasiona? Explora qué necesidades le gustaría abordar, los problemas que le encantaría resolver, o los intereses que lo motivan. Tercero, ¿con cuánto tiempo dispone?
2. *Evalúa las* _____ *de liderazgo*. ¿qué necesidades existen? ¿Qué problemas necesitan ser resueltos? ¿Qué oportunidades se debe alcanzar? Tómame el tiempo necesario para comprender las oportunidades que existen y luego priorízalas.
3. _____ *los recursos de liderazgo con las oportunidades*. Puedes confiar al líder adecuado el papel adecuado. La alineación asegura que los dones y las metas coincidan apropiadamente.

Aplicación

Haz una evaluación de tus líderes. ¿Qué habilidades y pasiones tienen para contribuir? ¿Con cuánto tiempo cuentan para servir? Luego, identifica las oportunidades de los líderes para servir. Por último, relaciona los recursos adecuados con las oportunidades adecuadas. ¿Quién queda fuera? ¿Qué oportunidades podrían confiarse a estos líderes?

8 CLAVES PARA RECLUTAR, CAPACITAR Y EMPODERAR A LÍDERES

**Líderes empoderados:
libera la autoridad y la toma de decisiones**

Análisis en equipo: ¿Qué recursos y oportunidades descubriste al evaluar lo que confías a tus líderes?

Evalúa: ¿Qué crees que significa empoderar a los líderes?

Perspectivas e ideas

En el Antiguo Testamento, leemos la historia de Nehemías en la reconstrucción de la muralla alrededor de Jerusalén. Esta monumental tarea proporciona múltiples lecciones de liderazgo de las que podemos beneficiarnos hoy en día. Una de ellas es cómo Nehemías otorgó poder a los líderes.

Después de evaluar cuidadosamente la condición de la ciudad, Nehemías tuvo la visión de reconstruir la muralla para que la gente no fuera más deshonrada. Reclutó un equipo, les confió la responsabilidad y luego les dio el poder de empezar a construir. Mientras colocaban vigas y piedras, fijaban puertas y pernos y barras, y hacían guardia cuando se enfrentaban a la oposición de su enemigo, la visión avanzó rápidamente.

Hay dos aspectos importantes en el empoderamiento. Ambos ingredientes son importantes, y cuando le das ambos a tu equipo, producirán un impulso para continuar.

1. *Empodera con autoridad.* No sirve de nada confiar la responsabilidad a los líderes sin darles también la autoridad para ejercerla. Por ejemplo, si le encomiendas a un miembro del equipo la responsabilidad de dirigir el ministerio a los jóvenes de la iglesia, también debería tener la autoridad de dirigir a los voluntarios del ministerio a los jóvenes. En otras palabras, los voluntarios no deben pasar por encima del pastor de jóvenes con sus preferencias y opiniones. Éstas deben ser llevadas al pastor de jóvenes, y él o ella debe tener la autoridad para dirigirse a ellas. Esto no justifica de ninguna manera un abuso de autoridad. Estamos llamados a dirigir por medio del servicio y a servir dirigiendo.
2. *Empodera con capacidad para tomar decisiones.* La segunda manera de empoderar a los líderes es darles la capacidad de tomar decisiones. Si cada decisión tiene que ir a ti primero, no le has otorgado realmente poder al líder. A menudo en las primeras etapas, el empoderamiento es un proceso. En otras palabras, comienza con el entrenamiento y la capacitación para cerciorarte que el líder tiene lo que necesita para tomar las mejores decisiones. Pero en algún momento, tienes que dejarlo solo para que el líder pueda dirigir. Si no puedes dejarlo solo, o estás inseguro, o no confías en él.

Nehemías empoderó magistralmente al pueblo para reconstruir la muralla, y cuando lo hizo, sucedió algo extraordinario «Así que el 2 de octubre, a los cincuenta y dos días después de comenzar la obra, se terminó la muralla» (Nehemías 6:15, NTV). Ese es el poder del empoderamiento. Nehemías no podía hacerlo solo, así que confió y luego otorgó poder a la gente para que liderara.

Reflexión y debate

1. ¿Quién te ha otorgado poder en tu trayectoria personal de liderazgo, y qué diferencia marcó en tu vida?
2. ¿Cuál es la parte más difícil de empoderar a otros? ¿Por qué?
3. ¿Qué te parecería avanzar un paso adelante en dar poder a uno de sus líderes con autoridad y poder de decisión?

Aplicación

A menudo, la razón por la que no damos poder a los demás es porque estamos inseguros, o no confiamos en aquellos que necesitamos empoderar. Solo tú puedes corregir esas situaciones. Si te encuentras luchando contra la inseguridad, pídele a Dios que te ayude, y busca el consejo de líderes más maduros. Si no confías en el líder que has puesto a cargo encuentra las brechas de liderazgo, y arma un plan para capacitar mejor a esta persona para que así tenga éxito.

8 CLAVES PARA RECLUTAR, CAPACITAR Y EMPODERAR A LÍDERES

Líderes empoderados: libera la autoridad y la toma de decisiones

Evalúa: ¿Qué crees que significa empoderar a los líderes?

En el Antiguo Testamento, leemos la historia de Nehemías en la reconstrucción de la muralla alrededor de Jerusalén. Esta monumental tarea proporciona múltiples lecciones de liderazgo de las que podemos beneficiarnos hoy en día. Una de ellas es cómo Nehemías otorgó poder a los líderes.

Dos aspectos del empoderamiento:

1. *Empodera con* _____ . No sirve de nada confiar la responsabilidad a los líderes sin darles también la autoridad para ejercerla.

2. *Empodera con capacidad para* _____ . Si cada decisión tiene que ir a ti primero, no le has otorgado realmente poder al líder. A menudo en las primeras etapas, el empoderamiento es un proceso. En otras palabras, comienza con el entrenamiento y la capacitación para cerciorarte que el líder tiene lo que necesita para tomar las mejores decisiones. Pero en algún momento, tienes que dejarlo solo para que el líder pueda dirigir. Si no puedes dejarlo solo, o estás inseguro, o no confías en él.

«Así que el 2 de octubre, a los cincuenta y dos días después de comenzar la obra, se terminó la muralla» (Nehemías 6:15, NTV).

Aplicación

A menudo, la razón por la que no damos poder a los demás es porque estamos inseguros, o no confiamos en aquellos que necesitamos empoderar. Solo tú puedes corregir esas situaciones. Si te encuentras luchando contra la inseguridad, pídele a Dios que te ayude, y busca el consejo de líderes más maduros. Si no confías en el líder que has puesto a cargo encuentra las brechas de liderazgo, y arma un plan para capacitar mejor a esta persona para que así tenga éxito.



8 CLAVES PARA RECLUTAR, CAPACITAR Y EMPODERAR A LÍDERES

Alienta a los líderes: Afirma a los líderes en el recorrido

Análisis en equipo: ¿Qué pasos has dado para empoderar a tus líderes con más autoridad y capacidad para tomar decisiones?

Evalúa: ¿Qué haces para alentar a los líderes de tu ministerio u organización?

Perspectivas e ideas

El aliento es oxígeno para el alma. Cómo todos los demás, los líderes necesitan ánimo. Sin embargo, los líderes con mucha frecuencia se encuentran en el otro extremo recibiendo quejas, problemas y malas noticias.

El apóstol Pablo practicó el aliento. Hechos 20:1-2 (NTV) «Cuando se acabó el alboroto, Pablo mandó llamar a los creyentes y los alentó. Después se despidió y viajó a Macedonia. Mientras estuvo allí, animó a los creyentes en cada pueblo que atravesó. Luego descendió a Grecia». Las palabras de aliento de Pablo dieron esperanza en medio de las dificultades e infundieron vida a quienes se le unieron en la misión de propiciar el avance del Evangelio.

Lo mismo debería ser para los líderes de hoy. Nuestras palabras tienen peso. Cuando infundimos aliento a los líderes y a los miembros de los equipos, el impacto no se olvida rápidamente. Las siguientes son cuatro claves para alentar y apoyar a tus líderes:

1. ***Alienta de manera auténtica.*** El aliento no debe sentirse forzado o falso. Debe existir un espíritu genuino de bondad y preocupación que acompaña cualquier palabra de aliento. El pastor Mark Batterson dice, «la autenticidad es la nueva autoridad en el liderazgo». El aliento auténtico es una manera para expresar el liderazgo auténtico.
2. ***Alienta de manera específica.*** Cuando tu aliento pasa de las generalidades a cumplidos específicos y palabras de afirmación, de repente se siente personal. En vez de decir, «estás haciendo un gran trabajo», describe las áreas específicas en las que este líder está destacándose. Sé específico. La particularidad es también una manera de aumentar la autenticidad.
3. ***Alienta con frecuencia.*** Así como todos los demás, los líderes también necesitan escuchar elogios. La vida es ardua, el liderazgo es muy difícil, y las luchas que se enfrentan son cada vez más complejas. A menudo nos marchitamos bajo el peso y el ritmo de la vida que elimina las mismas cosas que nos fortalecen para vivir, cosas como el estímulo y la afirmación. ¿Qué te parecería aumentar la regularidad de tus cumplidos para las personas que lideras?
4. ***Alienta ampliamente.*** Finalmente, busca maneras de ampliar tu estímulo para incluir a otras personas relacionadas con tu equipo de liderazgo. Por ejemplo, ¿qué puedes hacer para alentar a los cónyuges e hijos de los líderes? ¿Qué podemos hacer para animar a quienes sirven junto a un líder? Adicionalmente, ¿cómo podemos ampliar tus métodos de elogio? Una palabra hablada, una nota escrita, o un mensaje de texto pueden dar aliento en el momento justo.

Reflexión y debate

1. ¿Cuál es una de las palabras de aliento más significativas que has recibido?
2. ¿Cuál de las cuatro claves de aliento necesitas practicar más?
3. ¿Quiénes son tres personas a quienes puedes animar esta semana?

Aplicación

Piensa cuidadosamente en cómo puedes convertirte en un líder que alienta más. ¿Cómo se vería la implementación de las cuatro claves de estímulo? ¿Y quién en tu vida, y en tu equipo, necesita una dosis extra de ánimo hoy? ¿Por qué no te detienes en este momento y dedicas unos minutos para comunicarte con ellos?

8 CLAVES PARA RECLUTAR, CAPACITAR Y EMPODERAR A LÍDERES

Alienta a los líderes: Afirma a los líderes en el recorrido

Evalúa: ¿Qué haces para alentar a los líderes de tu ministerio u organización?

«Cuando se acabó el alboroto, Pablo mandó llamar a los creyentes y los alentó. Después se despidió y viajó a Macedonia. Mientras estuvo allí, animó a los creyentes en cada pueblo que atravesó. Luego descendió a Grecia» (Hechos 20:1–2 NTV).

Cuatro claves para alentar a tus líderes:

1. *Alienta de manera* _____. El aliento no debe sentirse forzado o falso. Debe existir un espíritu genuino de bondad y preocupación que acompaña cualquier palabra de aliento.

2. *Alienta de manera* _____. Cuando tu aliento pasa de las generalidades a cumplidos específicos y palabras de afirmación, de repente se siente personal.

3. *Alienta con* _____. La vida es ardua, el liderazgo es muy difícil, y las luchas que se enfrentan son cada vez más complejas. A menudo nos marchitamos bajo el peso y el ritmo de la vida que elimina las mismas cosas que nos fortalecen para vivir, cosas como el estímulo y la afirmación.

4. *Alienta* _____. Busca maneras de ampliar tu estímulo para incluir a otras personas relacionadas con tu equipo de liderazgo. Por ejemplo, ¿qué puedes hacer para alentar a los cónyuges e hijos de los líderes? ¿Qué podemos hacer para animar a quienes sirven junto a un líder? Adicionalmente, ¿cómo podemos ampliar tus métodos de elogio? Una palabra hablada, una nota escrita, o un mensaje de texto pueden dar aliento en el momento justo.

Aplicación

Piensa cuidadosamente en cómo puedes convertirte en un líder que alienta más. ¿Cómo se vería la implementación de las cuatro claves de estímulo? ¿Y quién en tu vida, y en tu equipo, necesita una dosis extra de ánimo hoy? ¿Por qué no te detienes en este momento y dedicas unos minutos para comunicarte con ellos?



8 CLAVES PARA RECLUTAR, CAPACITAR Y EMPODERAR A LÍDERES

Promociona a los líderes: Proporciona una vía para promover a los líderes

Análisis en equipo: ¿A quién has alentado en los últimos siete días?

Evalúa: ¿Tienes una estrategia específica que usas para promover a los líderes a niveles más altos de responsabilidad? De ser así, describe tu estrategia.

Perspectivas e ideas

Cuando leemos la parábola de las bolsas de plata en el evangelio de Mateo, la mayoría nos centramos en la importancia de la fidelidad de los siervos. El amo confía cinco bolsas de plata a un siervo, dos a otro siervo y una a un tercer siervo. Los dos primeros siervos demuestran ser fieles al duplicar el dinero que se les ha confiado. El tercer siervo enterró el dinero de su amo y es considerado perezoso y malvado. La lección es clara: la fidelidad importa.

Pero hay otra lección que a menudo se pasa por alto en esta poderosa parábola. Es una lección del amo sobre cómo dirigir a los miembros fieles del equipo. A los dos primeros siervos, el maestro les dijo: El amo lo llenó de elogios. «Bien hecho, mi buen siervo fiel. Has sido fiel en administrar esta pequeña cantidad, así que ahora te daré muchas más responsabilidades. ¡Ven a celebrar conmigo!» (Mateo 25:21,23, NTV). ¿Qué hizo el amo con estos siervos fieles? Los promocionó. Promocionar a los líderes implica tres claves:

1. **Elogia.** Lo primero que el amo les dijo a los siervos fieles fue «bien hecho mi siervo fiel». Él reconoció el buen trabajo de estos dos siervos. Su habilidad para aumentar para duplicar la riqueza de su amo no fue pasada por alto. Los miembros del equipo no deberían tener que preguntarse si están haciendo un buen trabajo. Como líderes, debemos elogiar regularmente su buen trabajo.
2. **Confía.** Después de elogiar la fidelidad de los siervos, el amo dijo, «has sido fiel en administrar esta pequeña cantidad, así que ahora te daré muchas más responsabilidades». Es aquí es donde los líderes decaen. Esperamos fidelidad, pero no elaboramos un camino para que los fieles avancen. Esto puede desmoralizar a los miembros del equipo. Se quedan preguntándose, ¿Cuánto más necesito hacer para que se me confíen mayores oportunidades? Tu trabajo como líder es crear una vía para que los líderes incipientes asuman mayores responsabilidades y oportunidades. Espera fidelidad, pero prepárate para abrirles las puertas cuando te la den.
3. **Recompensa.** El amo hizo algo más por sus siervos fieles. Él dijo, «¡Ven a celebrar conmigo!» En otras palabras, él recompensó la fidelidad. A medida que dirigimos a nuestros equipos, deberíamos disponer de un tiempo para celebrar las victorias. Puede que suceda a través de un reconocimiento público, una salida especial, o alguna otra expresión de agradecimiento. El punto es, recompensar de manera intencional su fidelidad.

Mientras diriges a tu equipo, no solo esperes fidelidad. Aprende a elevar su moral al elogiarlos, al confiar en ellos y al recompensarlos. Al hacerlo, tu equipo se fortalecerá.

Reflexión y debate

1. ¿Cómo te desafía la perspectiva de la responsabilidad del amo en esta parábola?
2. ¿Cuál de las tres claves para elevar a los líderes es la más fácil o la más difícil?
3. ¿Cómo puedes ser más intencional respecto a promover y elevar la moral de los líderes en tu área de ministerio?

Aplicación

Considera cuidadosamente a cada miembro de tu equipo. ¿Quién ha demostrado fidelidad? ¿A quién considerarías promocionar a una mayor responsabilidad? Crea un plan de promoción y comienza a dar pasos para honrar la fidelidad.

8 CLAVES PARA RECLUTAR, CAPACITAR Y EMPODERAR A LÍDERES

Promociona a los líderes: Proporciona una vía para promover a los líderes

Evalúa: ¿Tienes una estrategia específica que usas para promover a los líderes a niveles más altos de responsabilidad? De ser así, describe tu estrategia.

Hay otra lección que a menudo se pasa por alto en esta poderosa parábola. Es una lección del amo sobre cómo dirigir a los miembros fieles del equipo. A los dos primeros siervos, el maestro les dijo: El amo lo llenó de elogios. «Bien hecho, mi buen siervo fiel. Has sido fiel en administrar esta pequeña cantidad, así que ahora te daré muchas más responsabilidades. ¡Ven a celebrar conmigo!» (Mateo 25:21,23, NTV).

Tres claves para promocionar a los líderes:

1. _____. Lo primero que el amo les dijo a los siervos fieles fue «bien hecho mi siervo fiel». Él reconoció el buen trabajo de estos dos siervos. Su habilidad para aumentar para duplicar la riqueza de su amo no fue pasada por alto.
2. _____. Esperamos fidelidad, pero no elaboramos un camino para que los fieles avancen. Esto puede desmoralizar a los miembros del equipo. Se quedan preguntándose, ¿Cuánto más necesito hacer para que se me confíen mayores oportunidades? Tu trabajo como líder es crear una vía para que los líderes incipientes asuman mayores responsabilidades y oportunidades. Espera fidelidad, pero prepárate para abrirles las puertas cuando te la den.
3. _____. El amo recompensó la fidelidad. A medida que dirigimos a nuestros equipos, deberíamos disponer de un tiempo para celebrar las victorias. Puede que suceda a través de un reconocimiento público, una salida especial, o alguna otra expresión de agradecimiento.

Aplicación

Considera cuidadosamente a cada miembro de tu equipo. ¿Quién ha demostrado fidelidad? ¿A quién considerarías promocionar a una mayor responsabilidad? Crea un plan de promoción y comienza a dar pasos para honrar la fidelidad.