

Módulo 3

Capítulo 4

Jesús Modelo de Liderazgo Para el Siglo XXI

I. Un perfil de liderazgo

Si tuviéramos que elegir un perfil de liderazgo que responda a los tiempos que nos tocan vivir, si frente a todo lo que el mundo enfrenta hoy, nos viéramos en la necesidad imperiosa de definir ese perfil, con el objetivo de reclutar hombres y mujeres que respondan al mismo. ¿Qué perfil definiríamos?

En nuestra experiencia de Pastoral Juvenil y teniendo en cuenta las características de los tiempos en que nos toca vivir, definimos que un líder para este siglo es un líder que debe tener, por lo menos, estas capacidades:

- ☐ Adaptabilidad al cambio.
- ☐ Sentido de Misión y Visión.
- ☐ Mente Estratégica.
- ☐ Corazón Compasivo.
- ☐ Espíritu de Servicio.
- ☐ Espiritualidad.

Tratemos de definir brevemente la importancia de cada una de estas características para luego ver cómo estuvieron presentes en nuestro referente, en nuestro Líder modelo: Jesús.

A. Capacidad de adaptarse al cambio

1. El cambio: característica de la época

Sí tuviéramos que elegir una característica esencial de los últimos años del siglo anterior y de los primeros de este siglo, esa característica sería el cambio. Hasta hace pocos años, aquellos que lideraban organizaciones, instituciones, proyectos y actividades actuaban bajo el supuesto de disponibilidad ilimitada de recursos y sobra de tiempo para llevar adelante sus objetivos con éxito garantizado. Desde hace ya un tiempo la limitación de los recursos, las nuevas tecnologías y la aceleración del cambio solicitan para poder sobrevivir esfuerzos sin precedentes a todas las organizaciones. Alguien, alguna vez dijo que “sólo aprovecharán el cambio, en vez de verse sorprendidos por él,

aquellos directivos que aprendan a prever o incluso inventar el futuro”.

Hace ya tiempo sabemos que la única cosa con que podemos contar es la certeza de que el cambio violento seguirá desafiando nuestro entendimiento y seguirá removiendo las bases del mundo que nos rodea en todos los aspectos. Cualquier cosa que hagamos y dondequiera que la hagamos, todo: estilos de trabajo, condiciones económicas, tecnología, estructuras corporativas, comunicaciones globales, estilos de vida, responsabilidades ambientales, está cambiando a un ritmo vertiginoso.

En el pasado el cambio tenía lugar a un ritmo más lento. Nos dábamos el lujo de hacer proyecciones de largo plazo y elaborar planes con cierto grado de certidumbre. Pero en la actualidad, el ritmo del cambio se acelera en forma exponencial, y los virajes se producen con tal rapidez que es difícil hacer predicciones, y menos con exactitud.

Ya en la década del 90 se decía en EE.UU. que “el conocimiento acumulativo de la humanidad se había duplicado durante la década del 80 y se duplicaría nuevamente cada cinco años”. Esto significa que si para concentrar la totalidad del conocimiento desde el punto de vista de consejería bíblica, uno necesitaba leer al menos 10 libros en la década del 70, serían 20 los que se necesitarían en la década del 80, 40 en los primeros cinco años del 90, 80 en los segundos cinco y 160 en los primeros cinco años del nuevo siglo.

No sólo ha cambiado lo que es necesario saber. Los antiguos métodos que daban buen resultado en un mundo de ritmo más lento ya no son eficaces. Para afrontar los nuevos retos ya no podemos atenernos a “lo comprobado y verdadero”, porque lo comprobado ayer ya no tiene validez hoy. Necesitamos una nueva forma de pensamiento, una forma que constituya un alejamiento radical del pasado. Los líderes que se adhieren a las fórmulas convencionales no sólo perderán grandes oportunidades sino que

también verán a sus organizaciones luchar contra la corriente.

Se necesita un cambio fundamental en la mentalidad, que sea tan radical como la magnitud, el nivel y el ritmo del cambio actual.

2. Resistencia al cambio.

Lester Thurow cita en su libro La guerra del siglo XXI, el ejemplo de un líder que no supo adaptarse a los cambios:

“En la primavera de 1991 la Primera Ministra Británica Margaret Thatcher perdió su empleo. No había perdido una elección, ni era evidente que llegaría a perderla, perdió su empleo porque insistió en jugar el viejo juego económico del siglo XX, sencillamente no estaba dispuesta a aceptar que el mundo había cambiado y que ella tendría que cambiar al mismo tiempo. No estaba dispuesta a jugar el juego económico del siglo XXI.

Como había perdido contacto con la realidad, tuvo, que ser apartada por los que antes habían sido sus aliados. Su caída tuvo que ver con el problema de la integración europea. Su propósito explícito era preservar las atribuciones del Banco de Inglaterra para controlar la oferta monetaria y la fijación de las tasas de interés británicas. A juicio de la Sra. Thatcher, perder esos derechos implicaba “la más grave abdicación de la soberanía nacional y parlamentaria de nuestro país”. No entendía que estos derechos económicos ya no pertenecían al ámbito del poder político nacional que ella ejercía, en la nueva economía mundial.

Lo que la Sra. Thatcher deseaba hacer no podía hacerse, aunque siempre se había hecho en el pasado. En definitiva, perdió el empleo porque no pudo aceptar las nuevas realidades económicas. No simpatizaba con la integración europea, pero tampoco podía abandonar la Comunidad Europea (El Reino Unido no podía prosperar si no era miembro), ni impedir su ulterior integración (sí era necesario, los restantes miembros se integrarían sin el Reino Unido).

La Sra. Thatcher puede terminar su carrera en los libros de Historia en la condición de la líder más famosa que perdió su empleo porque no pudo adaptar su pensamiento a las nuevas realidades mundiales; pero con ella irán a reunirse muchos otros.”

La pregunta que todo Líder debe hacerse es ¿Seré yo Señor? En otras palabras, ¿Me iré yo a reunir con ella?

Todos estamos de acuerdo en que el mundo está cambiando. Sin embargo, no podemos desconocer que la reacción más habitual frente al cambio es la resistencia.

Los líderes de todos los campos ponen énfasis en la importancia de aceptar el cambio. Alguien dijo que las únicas personas que realmente dan la bienvenida al cambio son los bebés que tienen los pañales mojados. Si somos sinceros, reconoceremos que el cambio es perturbador. Tan perturbador que a veces nosotros mismos nos convertimos en obstáculos para el cambio.

Frases típicas como: “No va a funcionar”, “Midamos el costo-beneficio”, “Todo algún día volverá a la normalidad”, “Esperemos...”, “Más vale bueno conocido que malo por conocer”; son frases que, de alguna manera demuestran nuestra resistencia interior al cambio.

3. El cambio es inevitable.

Alvin Toffler en su libro, La Tercera Ola dice:

“La especie humana ha experimentado hasta ahora dos grandes olas de cambio, cada una de las cuales ha sepultado culturas o civilizaciones anteriores y las ha sustituido por formas de vida inconcebibles hasta entonces. La primera ola de cambio, la revolución agrícola, tardó miles de años en desplegarse. La segunda ola, el nacimiento de la civilización industrial, necesitó sólo trescientos años. La historia avanza ahora con mayor aceleración aún, y es probable que la tercera ola inunde la historia y se complete en unas pocas décadas. Nosotros, los que compartimos el planeta en estos explosivos momentos (el libro fue escrito en 1980), sentiremos, por tanto, todo el impacto de la tercera ola en el curso de nuestra vida.”

Toffler, en su libro antes mencionado, considera que la era de la primera ola comenzó hacia el 8000 a. de J.C. y dominó en solitario la Tierra hasta los 1650-1750 de nuestra era. A partir de este momento, la primera ola fue perdiendo ímpetu a medida que lo iba cobrando la segunda. La civilización industrial, producto de esta segunda ola, dominó entonces, a su vez, el Planeta, hasta que también alcanzó su cresta culminante.

Este último punto de inflexión histórico llegó a los Estados Unidos durante la década iniciada alrededor de 1955, la década en que el número de empleados y trabajadores de servicios superó por primera vez al de obreros manuales. Fue esta la misma década que presenció la generalizada introducción de la computadora, los vuelos comerciales de reactores, la píldora para el control de la natalidad y muchas otras innovaciones de gran impacto. Fue precisamente durante esa década cuando la tercera ola empezó a cobrar fuerza en los Estados Unidos. Desde entonces, ha llegado, con escasa diferencia en el tiempo, a la mayor parte de las demás naciones industriales, entre ellas, Reino Unido, Francia, Suecia, Alemania, Unión Soviética y Japón.

Otras olas de cambio han aparecido en las últimas décadas, podríamos hablar de una cuarta ola, se trataría de la ola de las telecomunicaciones; podríamos hablar de una quinta ola, la ola de la ingeniería genética, podríamos hablar de una sexta ola, la ola espacial...

¿Cómo te sientes cuando en el mar, una ola gigante te toma desprevenido? ¿Te ha tocado hundirte en la arena bajo ella, sentir cómo la arena rascaba tu espalda, tragar agua, golpear tu cabeza contra otro a quien también la ola ha revolcado, etc.? Imagínate tres, cuatro o cinco olas como esa. Muchos de nosotros estamos siendo sacudidos por las diferentes olas de cambio y nuestra impresión es que en la caída no estamos muy seguros de terminar bien parados.

4. Paradigmas que nos impiden enfrentar el cambio

Permítannos compartir una historia real que comenzó en 1968 y que ilustra por qué necesitamos aprender cómo explorar el futuro. En 1968 habrías esperado la misma respuesta

de toda persona a quien se le hubiera formulado la siguiente pregunta: ¿Qué nación dominará en 1990 la fabricación mundial de relojes? La respuesta era obvia: Suiza.

¿Por qué? Porque Suiza había dominado el mundo de la fabricación de relojes durante los últimos sesenta años. Los suizos hacían los mejores relojes del mundo. Todo aquel que quisiera un buen reloj, un reloj exacto, adquiría un reloj suizo.

Los suizos estaban perfeccionando sus relojes constantemente. Ellos habían inventado las manecillas para los minutos y los segundos. Ellos encabezaban la investigación para descubrir mejores maneras para fabricar los engranajes, los ejes y los resortes de los relojes modernos. Eran los pioneros de la investigación de la fabricación de relojes a prueba de agua. Pusieron en el mercado los mejores relojes de cuerda. Los suizos eran innovadores constantes.

Lo que tratamos de indicar es que los suizos no se durmieron precisamente en los laureles. Ellos trabajaban continuamente en la fabricación de mejores relojes. En 1968 los suizos tenían más del 65 % de las ventas en unidades en el mercado mundial de los relojes y disfrutaban de más del 80 % de las utilidades. Por un amplio margen, eran los líderes mundiales en la fabricación de relojes, muy lejos de quienes ocupaban el segundo lugar.

Sin embargo, en 1980 su participación en el mercado había descendido del 65% a menos del 10 %. Su inmenso dominio de las utilidades había caído por debajo del 20 %. Desde todo punto de vista, los suizos habían sido deshonrosamente destronados como líderes del mercado mundial.

¿Qué sucedió? Algo muy profundo. Ellos habían chocado con un cambio paradigmático, un cambio en las reglas fundamentales de la fabricación de relojes. El funcionamiento mecánico estaba a punto de dar paso al mecanismo electrónico. Todo aquello en que los suizos eran buenos, la fabricación de engranajes, ejes y resortes, era irrelevante en la nueva concepción.

Y de esta manera, en menos de diez años el futuro suizo en la fabricación de relojes, que parecía tan seguro, tan provechoso, tan

dominante, fue destruido. Entre 1979 y 1981, cincuenta mil de los sesenta y dos mil fabricantes de relojes perdieron sus trabajos. Y, en una nación tan pequeña como Suiza, aquello fue una catástrofe.

Para otra nación, sin embargo, fue una oportunidad única. Japón, que tenía menos del 1 % del mercado mundial de relojes en 1968 (aunque sus relojes mecánicos eran casi tan buenos como los suizos), se encontraba en pleno desarrollo de la tecnología electrónica en el ámbito mundial. El reloj de cuarzo electrónico fue una consecuencia natural. Seiko lideró la acometida y actualmente los japoneses tienen cerca del 33 % del mercado y una participación equivalente de los beneficios.

La ironía de esta historia, para los suizos, radica en que la situación hubiera sido totalmente evitable si los fabricantes de relojes suizos hubieran sabido cómo pensar respecto a su propio futuro. Si sólo hubieran conocido la clase de cambio que estaban enfrentando: un cambio paradigmático. Lo interesante es que fueron los propios suizos quienes inventaron el movimiento del cuarzo electrónico en su instituto de investigación en Neuchatel, en Suiza. No obstante, cuando los investigadores suizos presentaron esta revolucionaria idea a los fabricantes suizos en 1967, la idea fue rechazada. Después de todo, no tenía resortes, no necesitaba ejes, prácticamente no requería engranajes, funcionaba con pilas, era electrónico. De ninguna manera podría ser el reloj del futuro. Tan seguros estaban los fabricantes suizos de tal conclusión que permitieron que sus investigadores exhibieran su inútil invento en el congreso mundial de relojería de aquel año. Seiko le dio un vistazo y el resto es historia. ¿Cómo se puede evitar el error cometido por los suizos?

Piensa que la industria relojera Suiza no es la única que ha cometido tal error. Naciones enteras lo han hecho. Muchas sociedades y organizaciones lo han hecho. Muchas personas. Unos párrafos atrás mencionamos la palabra "cambio paradigmático". Pero, ¿Qué es un "paradigma"?

La palabra "paradigma" proviene del griego "paradeigma", que quiere decir "modelo, patrón, ejemplo". Fue originariamente un término científico y, en la actualidad, se emplea por lo general en el sentido de modelo, teoría,

percepción, supuestos o marco de referencia. En el sentido más general es "el modo en que vemos el mundo", no en el término de nuestro sentido de la vista sino como percepción, comprensión, interpretación.

¿Cómo estás viendo al mundo? Cuando nos referimos al mundo queremos decir todas aquellas cosas, absolutamente todas las que pasan a tu alrededor. Ahora, todos tendemos a pensar que vemos las cosas como son, que somos objetivos. Pero no es así, vemos el mundo no como es, sino como somos nosotros o como nos han condicionado para que lo veamos.

Personas sinceras e inteligentes ven las cosas de modo distinto, pues cada uno mira a través del cristal de su paradigma. Cuanto más conciencia tengamos de nuestros paradigmas en mayor grado podremos asumir la responsabilidad de tales paradigmas, examinarlos, someterlos a la prueba de la realidad, escuchar a los otros, estar abiertos a sus percepciones.

¿Qué es lo que nos impide aceptar ideas nuevas? El hecho de que no estamos dispuestos a cambiar nuestros paradigmas. Thomas S. Kuhn, un historiador científico y autor de La estructura de las revoluciones científicas, llevó el concepto del paradigma al mundo científico. Kuhn descubrió que los paradigmas actuaban como filtro que seleccionaban los datos que llegaban a la mente del científico. Los científicos tenían dificultades con datos que no coincidían con sus paradigmas, los rechazaban o los cambiaban para adaptarlos a sus paradigmas... Pero en algunos casos el científico llegaba hasta no percibir algunos datos y eso era realmente muy grave.

Esto, desgraciadamente, nos pasa mucho a nosotros. El gran peligro es que acomodamos los datos a nuestros paradigmas. El efecto paradigma puede cegar a muchos en cuanto al futuro, en cuanto a nuevas oportunidades porque tratamos de descubrir el futuro bajo nuestros viejos paradigmas. El problema es lo que se conoce como "efecto paradigma". ¿Qué es el efecto paradigma?

A veces nuestros paradigmas pueden convertirse en "El Paradigma", es decir, en la única manera de hacer algo, y frente a una

innovación o alternativa la rechazamos. Esto puede llevarnos a un desorden llamado “parálisis paradigmática”.

“Hay que ver mas allá de los propios paradigmas”. Si no estamos dispuestos a revisar nuestros paradigmas corremos el riesgo de desaparecer. Veamos una historia que explica esto muy bien::

“Un muchacho tenía un hermoso auto deportivo y todos los días salía a pasear con su vehículo por caminos solitarios, disfrutando el aire libre, la dulce brisa de los árboles, el aroma de la campiña y el hermoso paisaje. Lo hizo un día, dos... una semana, dos... Un día un auto rojo, también deportivo, dobló una curva a toda velocidad y de forma impetuosa se dirigió zigzagueando hacia él. Cuando estaba a punto de golpearlo, la persona dio un volantazo y le gritó al muchacho ¡¡¡Cerdo!!!. El muchacho, ni corto ni perezoso, sacó casi medio cuerpo por la ventanilla y le gritó ¡¡¡Por qué no te vas a....!!!! Cuando el muchacho todavía masticaba su rabia, dobló la curva... atropelló a un cerdo... cayó al precipicio y se mató.”

¿Sabes por qué murió este muchacho? Murió a causa de su antiguo paradigma. Él creyó que cuando alguien te gritaba “cerdo” en realidad le estaba insultando... pero esta vez esa expresión era un “alerta” que él no advirtió y por no advertirlo murió.

Hemos llegado al momento de hacer una síntesis de lo más importante dicho acerca del cambio

- ❑ Vivimos en una época cuya característica principal es el cambio.
- ❑ Naturalmente, existe, en todos nosotros, una cierta resistencia al cambio.
- ❑ El cambio es inevitable.
- ❑ Podemos resistir o favorecer al cambio.
- ❑ Hay paradigmas, formas de ver la realidad, que nos llevan a resistir el cambio.
- ❑ Nuestra supervivencia va a depender de nuestra adaptabilidad o no a ese cambio.

5. Jesús un Líder del cambio

La falta de disposición a cambiar ha causado muchos fracasos en el liderazgo. Si leemos cuidadosamente el pasaje de Marcos 5:1-20, encontraremos que el versículo 17 expresa “Y ellos comenzaron a implorar a Jesús que saliera

de sus territorios” Jesús nos enseña en este pasaje que lo natural en las personas es tratar de no cambiar. El problema es que muchas veces somos nosotros los que no vemos la necesidad de cambiar o si la vemos tenemos una resistencia natural a no hacerlo.

Jesús nos enseña que muchas veces es necesario aceptar las pérdidas, cambiar nuestros planes, alterar nuestra programación, y aun revisar nuestras metas y objetivos. Después de haber hecho el milagro de sanar al endemoniado, se fue. Él podría haber dicho: “Acabo de hacer un milagro que ha beneficiado a uno de los vuestros, ¿no queréis ver más de este mismo poder?” Sin embargo, hizo la evaluación, vio que esa ciudad no estaba lista y se retiró. “Aceptó sus pérdidas” y se fue a otras zonas más centrales y estratégicamente más importantes para el cumplimiento de su misión.

Esta es una gran lección sobre el liderazgo. Cambiar nuestros planes, nuestros objetivos, puede muchas veces ser la medida más estratégica que podemos tomar como líderes.

Jesús introdujo, aportó, más cambios a la vida que ninguna otra persona. Como resultado de esto lo desafiaban y confrontaban. Sin embargo, Él enfrentaba cada lucha con respuestas razonadas, bien elaboradas. Sin perder nunca de vista sus valores, evaluó continuamente el contexto en el que se le preguntaba y ocurrían las cosas. El verdadero líder debe hacer ambas cosas.

En Juan 4:1-9, vemos a Jesús como alguien que rompe barreras. La lucha entre judíos y samaritanos era una historia muy vieja, tenía más de 400 años. Pero el resentimiento, el odio y amargura seguía vigente con la misma intensidad. Por este motivo la mujer samaritana se extraña cuando Jesús, un judío, le habla a ella, una samaritana.

Pero Jesús no sólo había derribado esta barrera de que judíos y samaritanos no se hablaban; había aún otra barrera que Él estaba derribando. La samaritana era una mujer. Los rabinos prohibían que un rabino saludara a una mujer en público. Un rabí no podía hablar en público ni con su propia mujer, hijas u hermanas. Para un rabí el hecho de que lo vieran hablando con una mujer significaba el fin de su reputación, y, sin embargo, Jesús habló con esta mujer. No sólo era mujer sino que tenía

una personalidad muy conocida y una muy mala reputación. Ningún hombre decente y menos un rabí se hubiera acercado a ella y mucho menos entablado una conversación. Pero Jesús le habló.

En este pasaje vemos a Jesús rompiendo con las barreras del nacionalismo y de la costumbre judía ortodoxa. Este es el comienzo de la universalidad del Evangelio. Es Dios amando al mundo en gran manera y en forma práctica.

Jesús vio la necesidad del cambio, sobrellevó la crítica, rompió con barreras y lideró el cambio. Jesús era un líder del cambio.

B. Sentido de misión y visión

1. Misión

Algunos prefieren usar la palabra “Propósito”. A nosotros nos gusta más “Misión”. Ya sea que la llamemos “Misión” o “Propósito”, ambas representan la razón fundamental para la existencia de la organización u organismo (en el caso de la Iglesia), institución, proyecto, ministerio o actividad. Es decir, debemos responder a la pregunta ¿Para qué existimos? ¿Cuál es nuestra razón de ser? Nos gusta también la expresión: ¿Hacia dónde vamos? Porque el propósito o la misión definen dirección.

Muchos confunden “Misión o Propósito” con “Visión”. Una declaración de la “Misión” es una declaración general amplia, un encabezamiento general, acerca de a quienes deseas alcanzar y/o lo que esperas realizar.

Un buen ejemplo es el de la NASA. Ellos definieron su Misión en los años anteriores a 1960 de la siguiente manera: “aumentar la capacidad del hombre para explorar el espacio”.

Muchos dan por sentado que está claro cual es su “Misión” pero no la han definido específicamente. Algunos ni se cuestionan cual es su “Misión”. Finalmente, unos pocos sí la han establecido específicamente sabiendo la importancia que esto tiene.

Por ejemplo, desde el punto de vista de Iglesia. Es muy probable que muchas iglesias tengan la misma misión y aun puedan usar la misma

descripción de esa misión. ¿Por qué? Porque la misión es básicamente una definición del ministerio. Esa “Misión” se puede describir en una o dos oraciones. A menudo, se puede usar un lema para captar su esencia.

Por ejemplo: Diferentes tipos de misión para una iglesia pueden ser:

- ❑ “Que cada miembro llegue a la medida de la plenitud de Cristo” (Filipenses 4:11-16)
- ❑ “Glorificar el nombre de Dios” (Isaías 43:7)
- ❑ “Ser testigos” (Hechos 1:8)
- ❑ “Hacer discípulos” (Mateo 28:19)
- ❑ “Ser agencia redentora” (Efesios 1:1-10 y 3:8-11)
- ❑ “Extender el reino de Dios” (Colosenses 1:13-14)

Cada una de estas definiciones es correcta. Todas ellas indican hacia dónde vamos. Tengamos en cuenta que la misión siempre es filosófica y general.

No es absurdo pensar que muchas personas, organizaciones e instituciones desconocen cuál es su misión, en otras palabras: ¿para qué existo?, ¿Cuál es mi razón de ser?, ¿Hacia dónde voy?

2. Visión.

Hemos dicho que “Propósito o Misión” es dirección, ¿para qué existimos? Es filosófica y general. La “Visión” define ¿adónde vamos? Es destino específico.

Hemos puesto como ejemplo de “Misión” el de la NASA: aumentar la capacidad del hombre para explorar el espacio. La “Visión” de la NASA fue colocar un hombre en la Luna a fines de los años 60 y un hombre en Marte a fin del siglo XX.

Según Peter Senge: “Visión” (deriva del latín “videre” que significa “ver”) es una imagen del futuro que deseamos crear, descrita en tiempo presente, como si sucediera ahora. Una “proclama de visión” muestra a dónde queremos ir y cómo seremos cuando llegemos allí.

La “visión” es precisa, detallada, a la medida, distintiva y única. La declaración de “visión” pone en marcha la “misión”. Desde el punto de vista de Iglesia por ejemplo, detalla cómo la Iglesia influirá en el mundo en el cual servirá. La declaración de “misión” tiene un carácter

filosófico. La “visión” tiene un carácter más estratégico. Aclara la dirección y las actividades precisas para llegar a ella. La “visión” nos indica precisamente: **Dónde vamos y qué necesitamos para ir hacia allá.**

Ejemplos de Visión:

Rick Warren en su libro Una Iglesia con propósito da una definición bastante larga de la visión de su iglesia, entre otras cosas dice:

“Soñamos con un lugar donde los heridos, los deprimidos, los frustrados y los confundidos puedan encontrar amor, aceptación, ayuda, esperanza, perdón, guía y desafíos. Soñamos compartir las Buenas Noticias de Jesucristo con cientos de miles de los habitantes de nuestra ciudad. Soñamos desarrollar la madurez espiritual de nuestra gente a través de estudios bíblicos en grupos pequeños, seminarios, retiros y escuela bíblica...”

Es justamente Rick Warren quien en su libro hace esta aclaración:

“La mayoría de la gente piensa que “visión” es la habilidad de ver el futuro. Pero hoy en un mundo de rápidos cambios, visión es también la habilidad de estimar exactamente los cambios que ocurren y sacar ventaja de ellos.”

En otras palabras, visión es estar abierto a las oportunidades.

Una vez Gerardo escuchó esta historia que representa muy bien la importancia de la visión:

“Había una vez un sabio científico y poeta que solía ir a la playa a escribir. Un día mientras caminaba vio a lo lejos una figura humana que se movía como un bailarín en la playa. Se acercó y pudo apreciar que se trataba de un joven. No bailaba sino que se agachaba para recoger algo y suavemente lo arrojaba al mar. Lo saludó y le preguntó qué es lo que estaba haciendo. “Arrojo estrellas de mar al océano”, le contestó el muchacho...” La marea está bajando, el sol brilla y si no lo hago todas estas estrellas de mar morirán”.

El escritor lo miró y le dijo irónicamente “Pero hay cientos y cientos de kilómetros de playa y miles y miles de estrellas de mar. ¿Tiene sentido arrojar estrellas de mar al océano?” El muchacho suavemente tomó otra estrella de mar y arrojándola al océano le dijo: “Para aquella, tiene sentido”.

El escritor se sintió molesto por la respuesta. Se fue a su casa a seguir trabajando, pero no pudo dejar de pensar en toda la tarde en la figura de este joven y en lo que le había expresado. En ese anochecer el escritor se dio cuenta que como sabio se le había escapado la naturaleza esencial de la acción del joven. Ese muchacho había escogido no ser un mero observador en el universo. Eligió ser protagonista, eligió participar en él.

A la mañana siguiente se levantó muy temprano. Sabía que tenía algo importante que hacer. Encontró al joven y juntos pasaron todo el día arrojando estrellas de mar al océano.”

Tiempo atrás, la revista norteamericana Fortune hizo una encuesta de opinión a los presidentes de la lista de las 500 empresas de Fortune. Al preguntárseles qué factores caracterizarán el alto liderazgo en la década del 90, lo número uno de la lista fue la visión. Las organizaciones necesitan una visión para motivar a las personas, comprometer el espíritu y guiar. El liderazgo por visión a partir de los 90 será lo que la administración por objetivos fue para los años setenta.

La visión es nuestra más profunda expresión de lo que queremos, la declaración de un futuro deseado. La visión es un ideal que comprende un sentido de posibilidad, más que de probabilidad, de potencial más que de límites. La visión se apodera de nosotros y nos moviliza. Puede remontarnos a nuevas alturas y superar las limitaciones impuestas sobre nosotros mismos. La visión representa algo que uno realmente quiere, en oposición a algo que uno cree que podría lograr.

El doctor Martín Luther King, Jr. dijo: “Yo tengo un sueño (una visión)”. No dijo: “Tengo un plan estratégico”. El sueño de la igualdad racial de la cual hablaba el doctor King era un estado

deseado y difícil de alcanzar, pero llegó al corazón de la gente y suscitó una respuesta que cambió la historia de toda una nación.

El punto inicial de cualquier jornada es un sueño, la visión de algunas posibilidades distantes. Esta visión debe ser emocionante y conmovedora. Cuando te produce entusiasmo el lugar al cual te diriges, fijas posteriormente algunas metas y algunos hitos que te ayudarán a llegar. Cuando estas metas a corto plazo se convierten en un fin, la pasión se extingue.

Lo lamentable de la vida no es dejar de realizar su sueño, sino dejar de tener un sueño para realizar.

George Bernard Shaw solía decir: "Tú ves las cosas tal como son y preguntas "¿Por qué?". Yo sueño cosas que nunca han sido, y pregunto "¿Por qué no?".

3. La misión y visión de Jesús para su Iglesia.

Jesús enseñó y mostró que tener una misión y una visión definida es un elemento clave e importantísimo para llegar a ser un líder de éxito. Jesús tenía bien definida su misión. Se proyectaba hacia una sola cosa: salvar a la humanidad de sus pecados. *"El hijo del hombre vino a buscar y salvar lo que se había perdido"* (Lucas 19:10)

La importancia que Jesús daba a la misión queda reflejada cuando Él mismo pretende cerciorarse de que la Iglesia tendría una misión a la cual responder. La Iglesia no es nuestra, es de Jesucristo, por tal motivo Él se ocupa de definir la misión de su Iglesia: Mateo 28:19-20 y los pasajes paralelos en los otros evangelios.

Jesús también tenía perfectamente clara su visión. En el relato de los evangelios podemos ver que Jesús puso el fundamento para su visión cuando eligió a sus discípulos y les prometió *"... Os haré pescadores de hombres..."* (Marcos 1:17). Los desafió con una visión que a ellos les podía resultar interesante y que podían comprender. Esta misma visión lo acompañó en su muerte y resurrección. Más tarde vemos a Jesús remarcando e insistiendo en este punto en su última charla con los discípulos que encontramos en Juan 21.

A partir de Hechos vemos el alcance de la Misión y la Visión de Jesús:

- En Hechos 2:38-47 y en 4:23-37 Vemos el alcance de la misión y de la visión en Jerusalén.
- En Hechos 8 Observamos el alcance de la misión y de la visión en Samaria.
- En Hechos 13 a 28 Se evidencia el alcance de la misión y de la visión hasta lo último de la tierra.

Jesús siempre tenía presente su misión y su visión inicial, supo trasmitirlas con fervor y hacerlas sencillas e irresistibles.

Esta es una de las tareas primarias de un líder, conocer su misión y contagiar una visión.

C. Mente de estrategia

Piensa por un momento en estas frases:

- Una visión sin acción es un sueño.
- Una acción sin visión carece de sentido.
- Una visión puesta en práctica puede cambiar el mundo

El concepto de estrategia proviene de la palabra griega "strategos": jefes del ejército. Tradicionalmente utilizada en el terreno de las operaciones guerreras. En estos últimos tiempos se ha aplicado a otras operaciones humanas. Para los militares, la estrategia es "la ciencia y el arte de emplear las fuerzas armadas de una nación para conseguir los fines que sus líderes determinan".

Según Raymond Aron nuestra civilización tiene necesidad de una "praxeología", de una ciencia de la acción. Napoleón definió a la estrategia como "el arte de la ejecución al servicio de la política".

En nuestro caso podríamos decir que la "estrategia" es la ciencia de la acción al servicio de nuestra misión (o propósito) y de nuestra visión. Para nosotros, hoy, estrategia sería la forma o el camino que seguimos para, adaptándose al contexto, lograr los objetivos. Ahora bien, hay dos cosas que no se pueden dejar de tener en cuenta:

Primero, para ser estrategia se necesita conocer el campo de batalla. Sólo aquel general con un conocimiento profundo y familiar de lo que sucede en el campo de batalla está en posición de desarrollar una estrategia eficaz. La estrategia brota del fango no del ambiente antiséptico de una torre de marfil. Todos los grandes estrategas conocieron primero la lucha.

Segundo, la estrategia es aprendizaje siempre. Dijo Platón: "Sólo los muertos han visto el final de la guerra". Hoy se sabe perfectamente que las personas que no estén abiertas al aprendizaje, es más, que no están dispuestas al aprendizaje permanente, no tienen posibilidad de sobrevivir en un mundo en que la constante es el cambio.

Entonces, de forma sintética, la estrategia sería la trayectoria hacia la misión (o propósito), hacia la visión. Es el "¿cómo lo vamos a hacer?". Es la sucesión de pasos específicos para alcanzar nuestro objetivo.

Estamos acostumbrados a creer que hacer estrategia es sólo "pensar antes de actuar". Sin embargo, "pensar antes de actuar" nos empuja al enfoque de "torre de marfil". Es decir, un grupo de personas pensando, alejados de la batalla, sin tener en cuenta la sangre y el fuego. Hacer estrategia es pensar para quienes deben lograr sus propósitos entre la sangre y el fuego.

La misión, la visión y la estrategia son como un viaje desde hoy hacia el futuro. Nos permite llegar de "donde estamos" a "donde queremos ir".

DONDE ESTAMOS ⇒ DONDE QUEREMOS IR

Recordemos:

La "**misión**" es "dirección", es "hacia donde vamos". Es filosófica y general. La **visión** es: "destino específico", es lo que queremos, deseamos, esperamos, cuando lleguemos allá. Hemos dicho que era "una imagen del futuro descrita en el presente", "a dónde vamos". Es específica y estratégica. La "**estrategia**" es "cómo lo vamos a hacer". La estrategia son los pasos específicos que debemos dar para llegar a donde queremos ir.

1. Jesús como estratega

Jesús tenía una mente estratégica. Lo vemos en la elección de los apóstoles. En Marcos 3:13-19, encontramos: "*Y le dijo: Sígueme. Y levantándose, le siguió*". Así fue como un publicano, un cobrador de impuestos, un segregado de la sociedad, tomó de pronto una decisión que cambió el curso de su vida. De Mateo, el publicano, a apóstol de Jesucristo.

Escoger a un publicano, cobrador de impuestos, no parecía ser una decisión demasiado inteligente, ni demasiado sabia humanamente hablando. Sólo Jesús podía hacer eso. La gente clasificaba a los publicanos en el mismo lugar que las ramera. Eran pícaros, avaros, no eran aptos para la sinagoga. Jesús no desconocía ni ignoraba estos hechos.

Las cualidades no importan para Jesús, Él ve las posibilidades. Mateo era agudo, persistente y hábil; era un hombre que fijaba metas y llegaba a lograrlas. Su vida de publicano lo inquietaba. Mateo llevaba una vida que iba en pos del dinero, era un descarriado, un desastre. Humanamente hablando la elección de Mateo resultaría en una mala decisión; desde el punto de vista de Dios, una magnífica elección. Prueba de esto es el evangelio según Mateo.

La mente estratega se descubre en los hechos. Hoy miramos hacia atrás y vemos que con esta elección, Jesús demuestra que el líder debe dar consideración a la diversidad al formar su equipo. Todo tipo de diversidad, diversidad de temperamentos, talentos, experiencia, etc. Esta fue parte de la estrategia de Jesús para elegir trece hombres que cambiaron el curso de la Historia, uno por su negligencia y doce por su dedicación. Sólo la mente de un estratega se anima a escoger hombres tan diversos para formar un mismo equipo, únicamente un líder extraordinario podía lograr que diera resultado.

Los discípulos de Jesús llegaron a ser el equipo más fuerte y de mayor influencia que el mundo jamás haya conocido, logrando más que cualquier otro equipo a través de la historia. Llegar con el Evangelio a todos los rincones del aquel mundo conocido.

Cuando Jesús vio a Mateo, en primer lugar vio a la persona. En segundo lugar vio a alguien que se sumaría a la diversidad del equipo que quería formar. En tercer lugar vio a una pieza importante que le ayudaría a lograr su misión. En cuarto lugar vio a alguien capacitado para

llevar adelante la misión cuando Él ya no estuviese. En quinto lugar vio al escritor de uno de los evangelios... Y seguramente vio mucho más.

La mente estratégica trabaja para dar todos los pasos necesarios para alcanzar la Misión y la Visión.

D. Corazón compasivo.

Un elemento esencial del liderazgo es la compasión. El liderazgo que permanece, que tiene impacto positivo y de largo alcance es el liderazgo que se caracteriza siempre por la compasión. El líder compasivo se preocupa siempre por las personas individualmente y como grupo. Tiene un corazón sensible hacia los demás. Procura el bienestar para cada individuo.

El líder compasivo se interesa aun por los sentimientos de los que se ven afectados por sus decisiones. Nunca es arrogante ante el sufrimiento producido por su liderazgo y se esfuerza a fin de que éste resulte lo mejor posible, tanto para el individuo como para el grupo y su misión.

El líder compasivo también cuida de sus seguidores y del entorno de sus seguidores. Las personas que forman parte de nuestro equipo, a las que estamos dirigiendo, sólo resultarán eficaces y estarán concentradas en la misión y la visión que como equipo estamos llevando adelante sólo cuando sus necesidades y las necesidades de sus familias sean suplidas.

1. La compasión de Jesús.

"Y al ver las multitudes, tuvo compasión de ellas; porque estaban desamparadas y dispersas como ovejas que no tienen pastor" (Mateo 9:36)

William Barclay en su comentario del libro de Mateo, hace el siguiente análisis exegético de este pasaje:

*"La palabra que se usa en el original griego para describir el sentimiento de Jesús es **"Spagchniszais"**. Es la palabra más fuerte que posee el griego*

*para expresar la piedad que puede experimentarse por otro ser humano. Se deriva del sustantivo **"Spagchna"** que significa "entrañas", es una compasión entrañable, lo cual describe ese tipo de piedad que nos conmueve hasta lo más profundo de nuestro ser. En los evangelios esta palabra sólo se utiliza, con excepción de algunas parábolas, con referencia a Jesús (Mateo 9:36, 14:14; 15:32; 20:34; Marcos 1:41; Lucas 7:13). Cuando estudiamos estos pasajes podemos darnos cuenta de cuáles eran las cosas que más conmovían a Jesús."*

Jesús era un líder compasivo

- a. Experimentaba una compasión entrañable por el dolor, el sufrimiento de los hombres. Experimentaba piedad por los enfermos (Mateo 14:14); por los ciegos (Mateo 20:34); por los que eran víctimas de la posesión demoníaca (Marcos 9:22). Él es afligido por todas nuestras aflicciones. No podía ver alguien sufriendo sin anhelar aliviar su sufrimiento.
- b. Experimentaba compasión por la tristeza del mundo. La visión de la viuda en Naín, que seguía el cortejo fúnebre de su hijo, conmovió su corazón (Lucas 7:13). Le llenaba por completo el deseo de secar las lágrimas de todos los ojos.
- c. El hambre del mundo lo conmovía. La presencia, alrededor de él, de una multitud hambrienta y cansada constituía, por sí misma, un llamado a emplear su poder (Mateo 15:32). Ningún cristiano puede estar satisfecho teniendo mucho, mientras hay a su alrededor quienes tengan poco.
- d. El espectáculo de la soledad de los hombres le inspiraba piedad. El leproso, que tenía prohibida la compañía de sus semejantes y que vivía en la más absoluta soledad y abandono, evocaba tanto su compasión como su poder (Marcos 1:41).

- e. Le conmovía la confusión de las gentes. Es esto, precisamente, lo que inspiró piedad en Jesús en esta ocasión. Los escribas y los fariseos, los sacerdotes y los saduceos, pilares de la religión ortodoxa de su tiempo, no tenían nada qué ofrecerles. Los maestros de la religión tradicional no eran capaces de dar orientación ni consuelo ni fuerza para vivir.

Las palabras que se utilizan en este pasaje para describir la condición del pueblo son de carácter vívido. La palabra que en nuestras Biblias se traduce por desamparadas es "**Eskulmenvi**". En griego puede designar un cadáver que es víctima de las aves de rapiña. Significa que el pueblo es "esquilado" por hombres rapaces, vejado por quienes carecen de piedad.

La palabra que se traduce por dispersas es en el original griego "**Errimenvi**", que significa estar postrado. Puede describir tanto al que está postrado a causa de haber bebido demasiado (lo emborracharon para hacer de él cualquier cosa) como al que está postrado después de una pelea, por haber recibido heridas mortales.

Jesús veía a las multitudes y las veía postradas, siendo esquiladas por hombres rapaces y sentía compasión. "Cualquier relación con lo que hoy vemos en nuestros países y sociedad... es pura coincidencia".

2. Pasión

"Puede haber pasión sin compasión, pero no puede haber compasión sin pasión. La compasión despierta pasión"

Se hizo una investigación entrevistando a más de 500 grandes realizadores provenientes de todas las áreas de trabajo, las artes y los deportes. No se encontraron dos personas iguales, pero tenían una cualidad en común: "La pasión". La pasión constituía su energía, su entusiasmo y el deseo que los distinguía a todos. Lo que realizaban lo hacían con pasión.

Le preguntaron a un alto ejecutivo, buscador de talentos: "¿Qué cualidades, características, busca usted de un líder?" Y contestó: "Lo que diferencia a un gerente de un líder dinámico e inspirador, está más allá de la capacidad, es

pasión". La pasión es un compromiso ardiente que hace vibrar todo nuestro ser: cuerpo, mente y espíritu y nos hace sentir rebosantes de energía y llenos de vida; nos permite activar la fortaleza interna, recursos, capacidades y energías de los que no teníamos conocimiento. La pasión enciende una chispa que nos inspira a nosotros y a quienes nos rodean para conquistar mayores alturas. Los líderes como los campeones, necesitan pasión.

Hechos 17:16 dice: "*Mientras Pablo los esperaba en Atenas, su espíritu enardecía viendo la ciudad entregada a la idolatría*" La palabra enardecir según el diccionario es "avivar una pasión".

Si nos preguntáis hoy "¿Qué tipo de líderes necesita la Iglesia para la época en que nos toca vivir?" Esto es lo que responderíamos:

- Personas que conozcan profundamente las Escrituras.
- Personas que tengan experiencia en el trabajo con jóvenes.
- Personas que han demostrado éxito en trabajos anteriores
- Personas que conozcan la real problemática de los jóvenes.
- Personas que tengan una fuerte preparación teológica.
- Personas que tengan fuego en el corazón.

Ahora, si tuviésemos que elegir entre las cinco primeras características y la última. Si tuviéramos que elegir entre uno u otro. Si no tuviéramos alternativa, escogeríamos, sin duda, a alguien que tuviera fuego en el corazón, por encima de alguien que llenara todos los requisitos de experiencia y educación.

Podemos lograr que una persona que no conoce las Escrituras las conozca, podemos enseñar sobre las problemáticas del adolescente y joven de hoy... Lo que es muy difícil lograr es que alguien sienta verdaderamente pasión.

Las iglesias están llenas de líderes que reúnen los primeros cinco requisitos. A veces tenemos la tendencia a menospreciar a los demás, pensar que nosotros somos los únicos que nos las sabemos todas. Los más preparados, los más educados, los mejor entrenados... Esto no es nunca así, pero si lo fuera nos gustaría decir que la diferencia es la Pasión.

Las personas que tienen fuego están motivadas, son más flexibles, trabajan con más ahínco y tienen más recursos. Alguien puede saber un montón, pero si no tiene pasión no podrá llegar a ninguna parte.

No le quitamos para nada el mérito a la primera opción. Todo lo contrario. Quienes nos conocen saben que es así. Creemos que los conocimientos, la capacitación, la excelencia es fundamental para poder intervenir en el juego en el día de hoy. Lo que queremos decir es que eso alcanza para una calificación sólo de regular o buena. Para un muy bueno se necesita pasión y para excelencia se necesitan de las dos.

Pablo tenía un corazón pasional y tengamos en cuenta que la pasión produce: perseverancia: 2 Corintios 11:16-33 y estímulo: 2 Corintios 9:2 (La pasión es contagiosa)

E. Espíritu de servicio

La sociedad de hoy origina y refuerza una mentalidad individualista, con lo cual la atención a los otros y la importancia del otro es una realidad declarada de palabras y totalmente negada con los hechos. Esta mentalidad individualista hace que nos volvamos indiferentes y pasemos por alto las necesidades de los otros. Es mucho más cómodo ser servido que servir...

Un místico personaje árabe cuenta la siguiente historia:

"Un hombre atravesando el bosque, vio de pronto un zorro que había perdido sus zarpas, y se preguntó cómo hacía para sobrevivir en esa situación. Luego vio acercarse un tigre con una presa en su boca. Comió su parte y dejó el resto al zorro. Al otro día Dios alimentó al zorro por medio del mismo tigre. El hombre se admiró de la gran bondad de Dios y pensó: 'También yo me quedaré sentado en la esquina lleno de confianza en Dios y él me proveerá de todo lo necesario'. Y así lo hizo por muchos días, pero no pasaba nada. Estaba casi a las puertas de la muerte cuando oyó una voz que le decía: 'Tú estas en el camino del error, ¡abre los ojos a la verdad! ¡Sigue el ejemplo del tigre y deja de imitar al zorro inválido!'"

Es siempre más fácil y más cómodo estar del lado de los que son servidos, que estar del lado de los que se disponen a hacer algo por los demás, a servir a los demás.

En el hablar corriente, la palabra "siervo" muchas veces asume contornos y significados bastante despreciativos, o es utilizada demasiado a menudo con una connotación negativa; pero esto no es exactamente ni el sentido etimológico, ni el sentido bíblico que esta palabra encierra.

En cuanto al significado originario de la palabra siervo, es importante resaltar que posee un significado noble y bello: por ejemplo, el siervo era muchas veces designado como "heredero" de todo el patrimonio familiar, o también el siervo, en la vida de la corte, era considerado en el texto bíblico como el "oficial regio" al cual se le confiaban trabajos de altísima responsabilidad y confianza; incluso era considerado "siervo" quien ejercía funciones en el templo y que por desempeñar dicha tarea gozaba de una gran estima por parte de todos.

En la habitación del famoso rabino polaco Hofetz Chaim los únicos muebles eran una mesa, un banquillo y unos cuantos libros. "Maestro, ¿dónde están tus muebles?" le preguntó un turista americano que había ido a visitarlo. "¿Y los suyos, dónde están? replicó Hofetz. "¿Los míos? Pero si yo estoy de visita, estoy sólo de paso...", respondió el turista. "También yo", sostuvo parcamente el rabino.

1. Jesús y el servicio.

Jesús introdujo un estilo de liderazgo completamente nuevo. Expresó la diferencia entre el antiguo y el nuevo liderazgo en estos términos en Marcos 10:42-45. Así pues, entre los seguidores de Jesús, liderazgo no es sinónimo de señorío. Nuestro llamado es a ser siervos y no jefes, esclavos y no amos.

Es verdad, cierta autoridad corresponde a los líderes. Es más, el liderazgo sería imposible sin ella. Los apóstoles recibieron autoridad de Jesús, y la ejercieron tanto en la enseñanza como en la disciplina de la Iglesia. Pero el énfasis de Jesús no se centró en la autoridad del Líder que dirige sino en el Líder que sirve. La autoridad de un líder cristiano no es mediante el poder sino mediante el amor, no es

por la furia sino por el ejemplo, no emplea la coacción sino la persuasión razonada.

Jesús era Señor de todos, sin embargo, se hizo sirvo de todos. Se puso el delantal de servidumbre, se arrodilló y lavó los pies de los apóstoles. Ahora nos dice a nosotros que hagamos lo mismo, que nos revistamos de humildad y que en amor nos sirvamos unos a otros. Ningún liderazgo es auténticamente a imagen de Cristo si no se caracteriza por un espíritu de servicio humilde y gozoso.

Pero ¡Cuidado! Muchas veces tras la fachada del servicio a los otros nos estamos sirviendo a nosotros mismos. Cuando el servicio no implica un sacrificio real, cuando el servicio no significa entregar algo, cuando el servicio no es ir mas allá, cuando el servicio no significa esfuerzo... eso que estamos haciendo no es servicio, simplemente nos estamos sirviendo de las personas, de la estructura, del sistema, de la Iglesia.

F. Espiritualidad

Sin líderes espirituales no podemos llevar adelante una tarea espiritual. Este mismo problema se le presentó al Señor. Cuando Saúl fue espiritual, llevó adelante muy bien su tarea. Cuando no lo fue, el Señor lo tuvo que reemplazar.

1 Samuel 13:14 (es Samuel hablando a Saúl)
"Más ahora tu reino no será duradero, Jehová ha buscado un varón conforme a su corazón, al cual Jehová ha designado para que sea príncipe sobre su pueblo, por cuanto tú no has guardado lo que Jehová te mandó".

Ezequiel 22. Este capítulo es un resumen de lo que estaban haciendo los líderes de Jerusalén. Habían roto las ordenanzas del pacto mosaico. Cada uno se aprovechaba de su situación para sacar provecho personal, los extranjeros eran oprimidos, los líderes se aprovechaban de los indefensos, despreciaban las cosas santas, impulsaban la corrupción y el crimen organizado, se entregaban a perversiones sexuales, empleaban el soborno, establecían impuestos exorbitantes, prestaban a usura (Cualquier semejanza con la realidad es pura coincidencia, como dicen las películas). La síntesis esta en el v.12 últimas palabras *"... te olvidaste de mí, dice Jehová el Señor".*

Observemos en el v.30 lo que le sucede al Señor: *"y busqué entre ellos hombre que hiciese vallado (el Señor está haciendo referencia a alguien que levantara un muro de justicia), y que se pusiese en la brecha delante de mí, a favor de la tierra, para que yo no la destruyera y no lo hallé".* Dios busca hombres espirituales para hacer su tarea que es espiritual.

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

Ya hemos mencionado anteriormente que estamos aquí a causa de unos pocos individuos significativos que cuidaron de nosotros de una manera personal aunque quizás básica, pero en sus limitaciones y circunstancias lo hicieron. En lo que seguramente no eran limitados es en que el Espíritu de Dios estaba en ellos y con ellos, por eso pudieron hacer la tarea que hicieron.

1. La espiritualidad de Jesús

Jesús tenía un corazón espiritual. Sus pensamientos, palabras y acciones reflejaban su íntima relación con su Padre. Por eso Él mismo afirmó: *"...yo soy en el Padre, y el Padre en mí..."* (Juan 14:11). Jesús estaba permanentemente en comunicación con Dios. Recibía instrucciones de Dios. Dice la Biblia en Lucas 5:16 *"Mas él se apartaba a lugares desiertos, y oraba"*. Era un hábito apartarse para estar a solas con su Padre. El corazón de Jesús era espiritual, estaba guiado por Dios.

Pero la relación que Jesús tenía con Dios no pasaba solamente por una cita diaria, o por un tiempo a solas con Dios, sino que era muchísimo más profunda. Jesús siempre estaba consciente de la presencia de su Padre y por eso afirmó: *"...No puede el hijo hacer nada por sí mismo, sino lo que ve hacer al Padre; porque todo lo que el Padre hace, también lo hace el hijo igualmente".*

En estos versículos Jesús aclara que no actuaba ni juzgaba, al menos que viera al Padre hacer alguna de estas cosas. Ningún acto u obra ocurría sin la dirección del Padre.

Lo que Jesús hacía era traducir a Dios. Cuando Dios hablaba, Jesús hablaba. Él estaba tan unido y sincronizado con Dios que pudo decir:

“...yo soy en el Padre y el Padre en mí” (Juan 14:11).

Jesús disfrutaba de una comunión ininterrumpida con su Padre. Si leemos Marcos 1:35-39, en el versículo 35: *“Habiéndose levantado muy de madrugada, todavía de noche, Jesús salió y se fue a un lugar desierto y allí oraba”*.

Jesús fue un líder que tenía una fuerte disciplina espiritual. Un líder no puede esperar disciplina de sus seguidores, a menos que él sea ejemplo de la misma. Y Jesús fue ejemplo. Marcos enfatiza y hace notar que muy de madrugada Jesús se levantaba para poder tener un momento de oración a solas con Dios, requisito previo para poder tener una vida de victoria y un liderazgo de triunfo. La oración y el estar a solas eran de vital y tremenda importancia para el liderazgo de Jesús y deben serlo para nosotros.

Es evidente que Jesús se sentía fortalecido por el tiempo dedicado a la oración y a estar a solas con su Padre, listo para avanzar y salir a desarrollar la tarea que tenía por delante. La oración y el estar a solas, no acortan el tiempo del líder, ni le quita nada a su efectividad; agrega a su efectividad y la multiplica. La oración, el estar a solas con Dios nos prepara para la batalla. Ambos son un requisito que un líder sabio incluye en sus planes.

II. Conclusión

Quisiéramos terminar compartiendo Juan 4:35 *“Alzad vuestros ojos y mirad los campos, porque ya están blancos para la siega”*.

Estamos acostumbrados a mirar hacia abajo, esto implica mirar donde estamos parados, mirar donde estamos nosotros. Levantar la vista es mirar más allá, levantar la vista es mirar a otros y las necesidades de los otros. Levantar la vista es desafío, levantar la vista es hacer algo. Y para hacer algo, en los tiempos en que nos toca vivir, necesitamos un liderazgo con las seis características que hemos mencionado. Por lo tanto trabajemos fuerte para ello. Ustedes tienen la decisión.

Permítannos acabar con esta historia:

*“Había una vez un centauro.
¿Sabes lo que es un centauro: mitad hombre, mitad caballo?*

Como era centauro: mitad hombre y mitad caballo, no sabía si comer hamburguesas o alfalfa, y por no decidirse se empezó a debilitar.

Como era centauro: mitad hombre y mitad caballo, no sabía si dormir en un hotel o en un establo, y por no decidirse comenzó a enfermar.

Como era centauro: mitad hombre y mitad caballo, no sabía si ir al médico o al veterinario, y por no decidirse se murió.

Como era un centauro: mitad hombre y mitad caballo, cuando se murió no se sabía si enterrarlo en un cementerio o en el campo, y por no decidirse terminaron comiéndoselo las aves de rapiña.”

Es una historia triste porque es la historia de la “indecisión”. Que todo lo que compartimos sirva como un disparador y te lleve a tomar decisiones... La decisión de ser un Líder del siglo XXI. La decisión de asumir un Liderazgo que responda al modelo de Jesús.

Autoevaluación

1. Menciona seis capacidades de un líder del siglo XXI.
2. Menciona al menos dos aspectos que muchas veces imposibilitan enfrentar el cambio.
3. Escribe una definición breve de misión y una definición breve de visión.
4. Menciona dos ejemplos que nos llevan a pensar en Jesús como un estratega.
5. Menciona el pasaje clave de las Escrituras en términos de compasión.
6. Jesús introdujo un estilo nuevo de liderazgo. ¿Cómo lo sintetizarías?
7. Menciona dos acontecimientos que muestran a Jesús ocupándose de cultivar su espiritualidad

Trabajo práctico

Haz un análisis del liderazgo actual en tu iglesia en general y en el área de los jóvenes y adolescentes en particular. Usar como base de este análisis los estilos de liderazgo y las características mencionadas en esta clase y la clase anterior. De ejemplos para ilustrar tu análisis.