

VI. Identificando a Líderes Potenciales

Marcas de un Líder Potencial - 2 Timoteo 2:2; 1 Corintios 4:2

**Identificando a hombres "fieles" a quienes podemos entrenar para ser líderes.
(Llamados y dotados por Dios, y consagrados a cumplir Su voluntad.)*

Es esencial distinguir entre la capacidad de actuar y la capacidad de dirigir como un líder ... son dos habilidades distintas. Los atletas y los músicos más talentosos no siempre llegan a ser los mejores entrenadores o conductores de la orquesta, y el mejor maestro no es siempre el mejor director de la escuela.

No todos son **CAPACES** de ser líderes *si Dios no ha llamado ni dotado* para cumplir con esa tarea. *Nosotros podemos entrenar a los hombres a ser líderes, pero sólo DIOS puede llamarlos y dotarlos* para eso; y nunca tendremos mucho éxito en entrenar a hombres que no son "idóneos" o "fieles". Hay líderes designados por hombres (o que son voluntarios) para cumplir la tarea y pueden ser entrenados para ser líderes, pero nunca lograrán ser líderes exitosos si Dios no los ha llamado a serlo. Un líder "natural" (llamado y dotado por Dios) se notará, pues sobresaldrá.

¿Cómo podemos identificar a los que son capaces de aprender a ser líderes y ser entrenados a ser líderes finalmente? Hay que observar su **CARACTER** y su **POTENCIAL** en varios hechos:

* Su liderazgo en el **PASADO** (el mejor predicador del futuro es él del pasado). ¿Esa persona ha sido un líder eficaz fuera de su trabajo pagado (por su propia iniciativa o por el reconocimiento y respeto que ganó de otros)?

* Tiene la capacidad de "coger" una "**VISION**" o de crearla. Cuando le habla de grandes posibilidades y planes para el futuro, ¿se muestra animado y emocionado para lograrlo?

* Tiene un espíritu constructivo de "descontentamiento" sano que coopera con una buena actitud, pero a veces ve y sugiere "**MEJORES** maneras" de cumplir con una tarea y de mejorarla, sin criticar lo que se hace en el presente. - **Filipenses 3:12-14**

* Demuestra una disposición a tomar **RESPONSABILIDAD** si el jefe le permite. Le emociona lograr mayores metas y contribuir para ayudar a los otros en tener más éxito.

* Demuestra **PERSISTENCIA** para **ACABAR** las tareas. No se satisface con tareas hechas en parte. (Le gusta el dicho de Cristo: *Consumado es.*)

* Tiene firmeza mental que **NO SE DESANIMA** cuando hay dificultades en la tarea o cuando otros le critican. Paga el precio de la soledad cuando otros le abandonan a hacer la tarea a solas. El liderazgo resulta en cierta "separación" de los otros obreros que no quieren perseguir y trabajar tanto.

* Gana el **RESPECTO** de los otros por su carácter, personalidad y habilidad. La gente seguirá a un hombre a quien ellos respetan, aunque no les guste el líder siempre. Cuando habla la gente escucha y respeta su autoridad. El tiene el respeto de su **FAMILIA**.

Hacer preguntas como las siguientes:

* ¿Qué está dispuesto a hacer esa persona para que otros le **APRECIEN**? Todos queremos ser apreciados como un “amigo”, pero eso no debe controlar nuestras acciones. La meta y la tarea que Dios nos llama a cumplir tienen que motivarnos más.

* ¿Tiene esa persona una *debilidad* **DESTRUCTIVA**? Sería una falla en su carácter, (como una “obsesión” que nos controla y sólo se empeora con el tiempo).

* ¿Dios ha llamado a ese líder a trabajar en *nuestra* empresa o iglesia? ¿Podemos proveer un **AMBIENTE** para animarle y apoyarle para que tenga éxito para el beneficio de toda la iglesia? Es importante darle un buen comienzo para lograr el fin deseado.

--Adaptado del National School Board

El Potencial a Su Alrededor

2 Timoteo 2:20-21; Romanos 12:8

Cuando se entiende que el liderazgo es "influencia" en vez de "posición," todo cambia. (John Maxwell)

Use el Potencial a Su Alrededor

"Agrega valor" a quienes usted sirve = mejora las habilidades de ellos.

Por qué es tan difícil desarrollar "líderes"

- Los líderes están demasiado *comprometidos* y ocupados en otras áreas.
- La mayoría de líderes tienen voluntades muy firmes y quieren hacer cosas que les *interesen* más

Cómo Desarrollar a Alguien que no tenga muchos talentos de Liderazgo Natural

1. Provee *entrenamiento* en la práctica de la obra, mejorando sus habilidades para que su servicio sea más valeroso, no solo guiarlos.
2. Recuerde que su liderazgo depende más que su influencia y que su *posición* ... nombrarlos a una posición que los otros respetarán.
3. Pida a la persona sus *opiniones* de lo que debe ser la "visión" de su organización.
4. Trate a las personas con mayor *respeto* como lo más beneficioso y apreciado que usted tiene.
5. Escuche a los otros; conozca sus *corazones*.
6. Equipe (entrene) según sus *dones* y deseos.

Para Discutir y Pensar

1. ¿Qué hace usted exactamente para encontrar a nuevos líderes?
2. ¿Cuáles sistemas de entrenamiento tenemos en nuestra iglesia para prepararlos?
3. ¿Qué tan a menudo oramos para pedir que Dios levante líderes para la iglesia? (Mat. 9:37-38)
4. ¿Qué dice 2 Timoteo 2 acerca del desarrollo de líderes?