

Liderazgo Abusivo

**Liderazgo Construido por
el Espíritu #6**

Malcolm Webber

Publicado por:

Strategic Press

División de Strategic Global Assistance, Inc.
2601 Benham Avenue
Elkhart, IN 46517
U.S.A.

(219) 295-4357

www.sgai.org

Todas las referencias bíblicas están tomadas de la Nueva Versión Internacional.

Impreso en los estados Unidos de Norteamérica.

CONTENIDO

Introducción	4
1. “¡Entre ustedes no debe ser así!”	5
2. Liderazgo y poder.....	9
3. Seguridad en Cristo y liderazgo	10
4. El papel de los seguidores inseguros.....	14
5. El poder de lo sobrenatural	17
6. La espiral descendente de la explotación	18
7. El riguroso contraste.....	20
8. El corazón del asunto	31
9. Algunas preguntas que debe hacerse.....	34
10. Para evitar ser un líder abusivo	38

INTRODUCCIÓN

En Mateo 20:25-28, Jesús dijo que el gobierno del reino es de una *naturaleza* fundamentalmente diferente al gobierno del mundo. Lamentablemente, el gobierno que está presente en muchas iglesias no es sólo “mundano” en su autoritarismo; generalmente, es *peor* que el liderazgo mundano y claramente abusivo.

El propósito de este libro es exponer el liderazgo abusivo en la iglesia. Nuestro abordaje al tema no es el anecdótico usual de los libros que plantean un propósito similar; hemos tratado de construir un sistema conceptual que revele el mismo *corazón* de lo que constituye tanto el liderazgo abusivo como el de servicio.

Este es el sexto libro de una serie sobre liderazgo. Juntos, comprenden la serie: *Liderazgo Construido por el Espíritu*.

Es nuestra oración que esta serie de libros sea efectiva para ayudar a los hombres y mujeres cristianos de todo el mundo a ser los líderes poderosos para lo cual Dios los ha llamado.

Malcolm Webber, Ph.D.
Strategic Press
Elkhart, Indiana
Febrero de 2002.

1

“¡Entre ustedes no debe ser así!”

El gobierno del reino contrasta con los patrones de gobierno del mundo, en cuanto que éste comprende un “trato despótico” sobre los demás:

Jesús los llamó y les dijo: “Como ustedes saben, los gobernantes de las naciones oprimen a los súbditos, y los altos oficiales abusan de su autoridad. Pero entre ustedes no debe ser así. Al contrario, el que quiera hacerse grande entre ustedes deberá ser su servidor...” (Mt. 20:25-26; cf. Is. 55:8-9; 30:1-2; 31:1)

Un líder devoto es firme y seguro pero no domina al pueblo de Dios. En contraste, un líder que es inseguro en su relación con Dios y con los demás puede compensar esta inseguridad siendo dominante y dictatorial con el pueblo de Dios. En el Nuevo Testamento hay claras advertencias contra la tiranía, la dictadura, la intimidación, el control o la posesión del pueblo de Dios.

En Apocalipsis, Jesús habló en contra de los nicolaítas:

Pero tienes a tu favor que aborreces las prácticas de los nicolaítas, las cuales yo también aborrezco. (Ap. 2:6)

No obstante, tengo unas cuantas cosas en tu contra: que toleras ahí a los que se aferran a la doctrina de Balaam, el que enseñó a Balac a poner tropiezos a los israelitas, incitándolos a comer alimentos sacrificados a los ídolos y a cometer inmoralidades sexuales. Toleras así mismo a los que sostienen la doctrina de los nicolaítas. (Ap. 2:14-15)

La palabra “nicolaíta” significa “conquista, victoria o triunfo sobre la gente”. Parece que esa gente había establecido un liderazgo dominante sobre el pueblo de Dios.

Otro ejemplo neotestamentario de liderazgo abusivo fue el de Diótrefes, cuyo orgullo y auto exaltación dieron como resultado un espíritu público indómito y de exclusividad:

Le escribí algunas líneas a la iglesia, pero Diótrefes, a quien le encanta ser el primero entre ellos, no nos recibe. Por eso, si voy no dejaré de

reprocharle su comportamiento, ya que, con palabras malintencionadas, habla contra nosotros sólo por hablar. Como si fuera poco, ni siquiera recibe a los hermanos, y a quienes quieren hacerlo, no los deja y los expulsa de la iglesia. Querido hermano, no imites lo malo sino lo bueno. El que hace lo bueno es de Dios; el que hace lo malo no ha visto a Dios. (3 Juan 9-11)

Un estudio más profundo de estos tres versículos nos lleva a ver las siguientes características de un líder abusivo:

- Ama ser el primero y busca la preeminencia (Mt. 23:5-12).
- Resiste sujetarse a la autoridad divina.
- Murmura y calumnia a las personas, especialmente a quienes percibe como autoridades rivales.
- Teme enseñanzas y aportes externos.
- Controla las acciones de quienes están a su cargo.
- Expulsa a quienes no se sujetarán a su control.

En Ezequiel 34:1-16, Dios condena a los líderes a quienes no les importan las personas sino que las explotan en su beneficio personal.

... ¡Ay de ustedes, pastores de Israel, que tan solo se cuidan a sí mismos! ¿Acaso los pastores no deben cuidar al rebaño? Ustedes se beben la leche, se visten con la lana, y matan las ovejas más gordas, pero no cuidan del rebaño. No fortalecen a la oveja débil, no cuidan de la enferma, ni curan a la herida; no van por la descarriada ni buscan a la perdida. Al contrario, tratan al rebaño con crueldad y violencia. Por eso las ovejas se han dispersado: ¡por falta de pastor! Por eso están a la merced de las fieras salvajes. (Ez. 34:2-5)

...mis pastores no se ocupan de mis ovejas; cuidan de sí mismos pero no de mis ovejas. (Ez. 34:8)

En Sofonías 3:3, Dios condena a los líderes que son “lobos nocturnos que no dejan nada para la mañana”. En otras palabras, devoran por completo al pueblo sin dejar nada, a diferencia de los lobos que sí suelen dejar algunos huesos para roer. En otras palabras, estos líderes saquean totalmente al pueblo.

Las autoridades que están en ella son leones rugientes, sus gobernantes son lobos nocturnos que no dejan nada para la mañana. (Sof. 3:3)

Se encuentran condenaciones similares en otros pasajes del Antiguo Testamento:

*...Escuchen, gobernantes de Jacob, autoridades del pueblo de Israel:
¿Acaso no les corresponde a ustedes conocer el derecho? Ustedes odian el bien y aman el mal; a mi pueblo le arrancan la piel del cuerpo y la carne de los huesos; ustedes se devoran a mi pueblo, le arrancan la piel, le rompen los huesos; lo descuartizan como carne para la olla, como carne para el horno. (Mi. 3:1-3)*

Como leones rugientes que despedazan a la presa, hay una conspiración de profetas que devoran a la gente, que se apoderan de las riquezas y de los objetos de valor, y que aumentan el número de viudas. (Ez. 22:25)

Los jefes de la ciudad son como lobos que desgarran a su presa; siempre están listos a derramar sangre y a destruir vidas, con tal de ganar ganancias injustas. (Ez. 22:27)

También hay advertencias en el Nuevo Testamento contra esta clase de liderazgo:

El asalariado no es el pastor, y a él no le pertenecen las ovejas. Cuando ve que el lobo se acerca, abandona las ovejas y huye; entonces, el lobo ataca al rebaño y lo dispersa. Y ese hombre huye porque, siendo asalariado, no le importan las ovejas. (Juan 10:12-13)

A los ancianos que están entre ustedes, yo, que soy anciano como ellos, testigo de los sufrimientos de Cristo y participe con ellos de la gloria que se ha de revelar, les ruego esto: cuiden como pastores el rebaño de Dios que está a su cargo, no por obligación ni por ambición de dinero, sino con afán de servir, como Dios quiere. No sean tiranos con los que están a su cuidado, sino sean ejemplos para el rebaño. Así, cuando aparezca el Pastor supremo, ustedes recibirán la inmarcesible corona de gloria. (1P. 5:1-4)

Aquellos predicán a Cristo por ambición personal y no por motivos puros... (Fil. 1:17)

¡Por mi vida! Pongo a Dios por testigo de que es solo por consideración a ustedes por lo que todavía no he ido a Corinto. No es que intentemos imponerles la fe, sino que deseamos contribuir a la alegría de ustedes, pues por la fe se mantienen firmes. (2 Co. 1:23-24)

Sé que después de mi partida entrarán en medio de ustedes lobos feroces que procurarán acabar con el rebaño. Aun de entre ustedes mismos se levantarán algunos que enseñarán falsedades para arrastrar a los discípulos que los sigan. Así que estén alerta... (Hch 20:29-31)

2

Liderazgo y poder

Un líder abusivo es aquel que tiende a centralizar la autoridad y obtener poder de la posición, control de las retribuciones y coerción. En contraste, un líder siervo les da autoridad a los demás, alienta la participación, confía en el conocimiento de los otros para el logro de las tareas y cuenta con el amor y el respeto para ejercer influencia.

Los líderes tienen una opción: pueden aferrarse a su poder y usarlo puramente con fines egoístas, o pueden pasarles a otros su poder. Paradójicamente, los líderes llegan a ser más poderosos cuando le entregan su poder a los demás. No pierden nada; de hecho ¡todos se benefician!

El poder del liderazgo no es una cantidad precisa y limitada (como un pastel que puede cortarse en determinadas porciones) para ser acaparada y dividida de mala gana solamente cuando es absolutamente necesario. El poder del líder no se reduce cuando les da poder a los demás. A modo de organización, lo cierto es que el poder se expande y multiplica cuando se comparte con otras personas. Cuando la gente tiene responsabilidades y una genuina influencia, su compromiso con la organización y su éxito incrementan drásticamente. La clave para desatar el potencial de una organización hasta llegar a destacarse es poner el poder en manos de personas que hagan el trabajo. Por eso, los líderes deben confiar y respetar a quienes están a su cargo y deben conocerlos lo suficientemente bien como para comisionarlos adecuadamente. Jesús es nuestro sumo Modelo para ello; Él no esperó hasta que sus discípulos fueran perfectos para darles autoridad (Mt. 10:1; 28:18-20; Mr. 16:15-20; etc.). Por eso, los líderes siervos quienes toman el poder que fluye hacia ellos y lo conectan con los demás, llegan a ser generadores de poder de los cuales se fortalecen quienes están en su grupo.

Las personas que tienen líderes autoritarios no se sentirán habilitadas. En consecuencia, tenderán a hacer exactamente lo que se espera de ellas siempre que el líder esté personalmente presente para supervisarlas. Además, generalmente estarán descontentas con su cerrado estilo autocrático de liderazgo y surgirán sentimientos de hostilidad. En contraste, las personas que tienen líderes siervos tienden a hacer lo que se espera de ellas aun cuando el líder está ausente – debido a que estas personas han sido capacitadas con responsabilidad y autoridad, dando como resultado un alto nivel de dominio personal – y tendrán más sentimientos positivos hacia su líder.

3

Seguridad en Cristo y liderazgo

La característica central y más importante de un líder sano es una fuerte relación personal con Jesucristo.¹ Los líderes siervos conducen el grupo como resultado de una profunda y constante seguridad en Cristo. Por otro lado, los líderes abusivos, generalmente son muy inseguros. Existen otras razones por las cuales ciertos líderes llegan a ser abusivos, pero la inseguridad es una de las más importantes, especialmente en la iglesia.

El liderazgo espiritual debe ser la *expresión* natural del llamado divino. No debe ser usado con el propósito de *probarle* a los demás – o a sí mismo – que el líder tiene el llamado.

¿Cómo saber cuál es usted?

- Cuando alguien rechaza su liderazgo ¿cómo se siente? ¿Personalmente rechazado? ¿Hierde sus sentimientos el que usted, personalmente, no sea recibido por alguien como líder? ¿Se identifica personalmente con su ministerio?
- ¿Qué significa para usted ser líder o tener un ministerio? ¿Por qué busca un ministerio? ¿Significa que ahora usted “cuenta”, que ahora es “importante”? ¿O simplemente significa que ahora tiene una responsabilidad positiva que cumplir? ¿Cuál de ellas? ¿Qué indica su respuesta?
- ¿Cuando encuentra conflicto en su liderazgo lo siente como un juego competitivo y una prueba de voluntades con otras personas o como un diálogo saludable y un debate positivo? ¿Qué le dice su respuesta sobre usted mismo y su liderazgo?
- Si frecuentemente toma las preguntas como un reto, ¿eso revela inseguridad subyacente?

En el verdadero liderazgo, el *propósito* es el tema central. En el liderazgo abusivo la *persona* del líder llega a ser el tema central.

¿Cómo puede saber cuál es usted?

¹ Esta verdad será examinada en la siguiente sección de Liderazgo Constructivo.

- Cuando la tarea que usted dice que representa su visión es lograda satisfactoriamente por otra persona, ¿está tan contento como si la hubiera logrado realizar usted mismo? Por ejemplo: ¿se siente tan complacido con la iglesia de la esquina que lleva muchas almas al Señor como lo está cuando lo logra su propia iglesia? ¿Indica su respuesta si su visión está puramente basada en el propósito o en la (su) persona?

Un líder siervo sirve verdaderamente a su pueblo conduciéndolo de tal manera que su mayor interés es servir y en ello encuentra satisfacción. Al contrario, la esencia del liderazgo abusivo es que el líder usa a sus seguidores para sus propios propósitos egoístas.

Hagan como yo, que procuro agradar a todos en todo. No busco mis propios intereses sino los de los demás, para que sean salvos. (1 Co. 10:33)

...Porque ni aun el Hijo del hombre vino para que le sirvan, sino para servir y para dar su vida en rescate por muchos. (Mr. 10:45)

El líder siervo articulará la visión que sirve a los intereses de toda la organización. Al verse a sí mismo fundamentalmente igual a sus seguidores, conducirá al grupo sin auto ensalzarse y capacitará y desarrollará activamente a su gente. Por otro lado, el líder abusivo es dominante y narcisista. Tiene una gran necesidad de poder, dirigida en parte por su falta personal de paz y seguridad en Cristo y promoverá metas que reflejen sus propios intereses egoístas. Usará las necesidades de sus seguidores como un medio para lograr sus propios intereses (Hch. 20:30). Hará caso omiso de los sentimientos de los demás y exigirá obediencia incuestionable y dependencia de sus seguidores.

¿Cómo saber cuál es usted?

- ¿Quién se beneficiará realmente como resultado de su liderazgo o ministerio, o una decisión determinada? ¿Usted o la gente? ¿De qué manera específica?
- ¿Verdaderamente usted está habilitando a la gente? ¿O todos necesitan su permiso para hacer las cosas? ¿Usted les da permiso para que las hagan a su manera o solamente como usted quiere?

El líder abusivo frecuentemente enfatizará la identificación *consigo mismo* y la devoción a *sí mismo* por encima de los valores y metas que promueve ostensiblemente.

*No nos predicamos a nosotros mismos sino a Jesucristo como Señor; nosotros no somos más que servidores de ustedes por causa de Jesús.
(2 Co. 4:5)*

¿Cómo saber cuál es usted?

- ¿De quién habla usted? ¿A quién promueve? ¿A usted, a otras personas, al Señor Jesús? ¿Qué puede aprender de esto?

En cuanto a la visión, se suscitan problemas cuando los líderes dominantes poseen un exagerado sentido de la oportunidad para su visión, cuando subestiman excesivamente los recursos necesarios para lograrla, o cuando no toman seriamente en cuenta los obstáculos que se encuentran en el camino para cumplirla. Sumado a ello, frecuentemente la visión falla cuando ella refleja mayormente las necesidades del líder en vez de las legítimas necesidades y aspiraciones de su grupo. Un líder enfrascado en sí mismo también puede ser incapaz de reconocer los cambios fundamentales que estén ocurriendo dentro o alrededor de su organización, lo que demanda una redirección de su visión.

Los líderes abusivos son propensos a exagerar las descripciones y exigencias de su visión, lo que puede despistar a sus seguidores. Por ejemplo: puede que el líder presente información que haga parecer su visión más factible o atrayente de lo que es en realidad. Puede que oculte algunos problemas que se vislumbran, o albergue una ilusión de control cuando las cosas, verdaderamente, están fuera de control. De esta manera, el líder abusivo manipula y, finalmente, toma ventaja de sus seguidores.

Las organizaciones dirigidas por líderes así, inevitablemente fracasan en alcanzar sus excelsas visiones. Con frecuencia, resulta que la gente se amargue y se desilusione y prometa que nunca más se va a comprometer con un líder: “¡Me usaron una vez, pero nunca más!”

Algunos líderes abusivos causan rivalidades disfuncionales dentro de sus organizaciones al promover el antagonismo entre grupos de “dentro” y “fuera”; generalmente, la diferencia es el tema de “lealtad” extrema a su persona.² Una característica de un líder abusivo es una retórica absolutista polarizada, uniendo a sus seguidores contra el presunto “enemigo”.

² Esto mismo sucede a veces en la familia, cuando el marido y la mujer buscan ganar la lealtad de sus hijos.

Otros líderes abusivos crean una excesiva dependencia de sí mismos y luego alternan entre la idealización y la devaluación de sus subordinados dependientes – particularmente con aquellos que dependen de ellos directamente.

¿Cómo saber cuál es usted?

- ¿Promueve usted rivalidades basadas en la lealtad hacia su persona? Tal vez, usted no las promueva pero ¿las detiene en caso de que se inicien?

Los líderes dominantes generalmente tienen dificultades para preparar sucesores. Ellos disfrutan mucho “el centro del escenario” como para compartirlo. A veces, tendrán un aprendiz de “marioneta”, pero encontrar un reemplazante que sea un auténtico par puede llegar a ser muy amenazador para los líderes tan narcisistas.

La raíz y el fruto, tanto de un liderazgo saludable como de un liderazgo abusivo, están resumidos en el siguiente cuadro:

La raíz y el fruto de un liderazgo abusivo		
	El líder sano	El líder abusivo
La raíz:	Seguridad en Cristo	Inseguridad personal
El fruto:		
El liderazgo es...	La simple <i>expresión</i> del llamado de Dios	<i>Para probar</i> el llamado de Dios
El tema central es...	El <i>propósito</i> del líder	La <i>persona</i> del líder
La vision del líder...	Sirve a Dios y a la organización	Sirve al líder
El líder se ve a sí mismo...	Igual a sus seguidores	Superior a sus seguidores
El líder promueve...	Identificación con valores y metas	Identificación con él
El líder crea...	Inclusividad interna	Grupos “dentro” y “fuera”
El poder está	Para darlo a los demás	Centralizado en el líder
Las capacidades de los seguidores son...	Independientes del líder	Dependientes del líder
La sucesión del liderazgo está...	En su lugar	Sin desarrollar

4

El papel de los seguidores inseguros

Ante un liderazgo abusivo, los seguidores pueden reaccionar de una de estas tres maneras:

1. Puede ser que perciban el abuso y se nieguen a acatar las órdenes. Habrá quienes se resistan abiertamente, ya sea por medio de una pugna directa o “poner al descubierto”. Puede que otras personas salgan calladamente de la organización, no queriendo ser parte de una “pelea”.
2. Puede que perciban las acciones del líder como abusivas pero las acatan a pesar de sus percepciones. Entonces, obedecerán al líder y, aparentemente, aprobarán sus puntos de vista y sus acciones, aunque secretamente estén en desacuerdo. Puede ser que le tengan mucho temor al líder (o a quienes están “con” el líder) o sean demasiado vacilantes como para manifestar abiertamente su desacuerdo. Puede que tengan algunos intereses creados para llevarse bien con el abusivo.³ Tal vez, todas sus amistades estén en esa organización. En algunas culturas, la gente permite que sus líderes muestren dosis grandes de abuso manifiesto y, aun así, los siguen. Un hombre, cuando se le preguntó por qué continuaba tras un líder que sabía que tenía serios problemas, contestó: “En nuestra cultura, el líder es el padre; nosotros sus hijos. Los hijos siguen a su padre”.
3. Puede que acepten externa e internamente el comportamiento, los puntos de vista y las demandas del líder. Creen que las acciones del líder son razonables, aun cuando esas acciones muestran a las claras que son egoístas y socavan a los demás. Su escepticismo ocasional es barrido fácilmente por los argumentos persuasivos y las racionalizaciones del líder. Seguidores así han tenido su sistema de creencias infiltrado por el líder, quien puede así seguir adelante con ideas, acciones y exigencias cada vez más extremas.

¡Los líderes abusivos no existirían si nadie los siguiera! Sin seguidores, un líder abusivo no sería nada más que “un metal que resuena, un platillo que hace ruido, pero que no es nada”.

Los seguidores inseguros que ven a sus líderes como figuras “paternas”, buscando su aprobación y aceptación, son quienes hacen posible la existencia de líderes abusivos. Su misma inseguridad causa su vulnerabilidad. No están seguros en

³ Como los lacayos del cuento *La ropa nueva del Emperador*.

Cristo, por lo tanto, buscan en el líder su identidad y su seguridad. Tales seguidores están dispuestos a que sus líderes controlen excesivamente sus vidas privadas y amistades, y también sus creencias. Con frecuencia, suspenderán su propio juicio individual y seguirán incuestionablemente los dictados del líder. A veces, hasta empezarán a adoptar las características personales de su líder.⁴ Ciertamente, es apropiado imitar las características de un buen líder con relación a su carácter, valores, estilo de vida, dedicación a Dios y cosas por el estilo (1 Co. 11:1; 2 Ts. 3:7-9; Heb. 13:7), ¡pero es un error imitar sus peculiaridades!⁵

Los seguidores inseguros están dispuestos a dar la extrema “lealtad” personal que sus líderes demandan, y constantemente se sienten culpables de haber debilitado esa lealtad. Voluntariamente asumen la culpa por cualquier fracaso en la visión de su líder y se regañan a sí mismos cada vez que el líder cuestiona su lealtad: “¡si estuvieras realmente comprometido, hubieras...!”

No habiendo sentido la segura aceptación en Cristo, estos seguidores están muy motivados a buscar la aprobación personal del líder y están muy afectados por las acciones del líder, sus creencias y hasta sus cambios de humor. Su vulnerabilidad personal ante el líder va más allá de lo que se consideraría normal en una relación líder-seguidor. Esta vulnerabilidad extrema aumenta la habilidad del líder para cambiar y abusar de las percepciones, emociones e ideas del seguidor.

Así, la inseguridad del seguidor crea la *oportunidad* para el abuso de la que *se aprovecha* el líder inseguro. La solución es, en ambos casos, arrepentimiento y seguridad en Cristo. Una relación saludable entre el líder y su seguidor debe estar basada en el mutuo reconocimiento y experiencia de la centralidad y toda suficiencia de la persona de Jesucristo.

A las Víctimas

Las personas que han sido víctimas de abuso en la iglesia, denominación, matrimonio, familia o trabajo, deberían considerar dos cosas:

⁴ Debe notarse que los líderes sanos también pueden tener seguidores insanos o inmaduros que posean algunas de estas características. Cuando el líder percibe esta relación enfermiza que algunos puedan tener con él, debe hacer todo lo que esté a su alcance para confrontarla y transformarla en una relación santa.

⁵ ¡Los seguidores de un líder abusivo llegaron tan lejos como para imitarlo en la elección del calzado deportivo y su marca preferida de mantequilla de maní!

1. El líder hiere al seguidor debido a su propia inseguridad. Probablemente, no era su intención herir a la persona.
2. Gran parte del problema yace en el seguidor y en su propia inseguridad. Las personas inseguras no pueden herir a quienes están seguros en Cristo.

En consecuencia, la solución para una persona que todavía está “sufriendo” por haber sido abusada de esta forma en el pasado es olvidarse del abusador y dejar que Dios lo libere de la inseguridad, encontrando plena seguridad en Cristo, para que no le vuelva a suceder.⁶

⁶ Lamentablemente, no es infrecuente que un individuo inseguro que ha quedado desilusionado al descubrir los defectos de su líder idealizado, lo deje de lado y busque un nuevo héroe a quien apegarse, con la esperanza que no lo van a volver a defraudar. La única solución para este círculo es hallar la seguridad en Cristo.

5

El Poder de lo sobrenatural

Las iglesias son bastante propensas a que surja un liderazgo abusivo, en particular aquellas iglesias que abrazan lo sobrenatural. Esto se debe a que la presencia de lo sobrenatural en la vida del líder – en forma de sanidades, liberaciones, en lo profético, etc. – puede confirmar su alto estatus simbólico a los ojos de sus seguidores y abrir el camino a una mayor irregularidad en la relación líder-seguidor. Puede existir la fuerte sensación de que si se rechaza al líder, se está rechazando a Dios y, por lo tanto, invitando así su justo juicio. Esto fortalece el temor y la complicidad de los seguidores. Los líderes abusivos dentro de un contexto sobrenatural son proclives a usar amenazas tales como: “¡No toques al ungido de Dios!” Esto los ayuda evitar cualquier pregunta o el rendir cuentas. Después de todo, ¿quién va a argumentar con Dios?

La sensación del grandioso “poder” del líder es especialmente atrayente para los seguidores inseguros que quieren que algún otro los rescate y se encargue de ellos. Además, el líder representa lo que el seguidor quiere ser. Así, su éxito es el éxito del seguidor, protegiéndolo de tener que confrontar su propia relación inadecuada con Dios.

Debido a que las iglesias están llenas de personas que (con toda razón) conocen sus debilidades y necesidad de ayuda, los líderes cristianos que han sido dotados de manera sobrenatural por Dios, deben guardarse expresamente contra el surgimiento de tendencias abusivas en sus corazones.

6

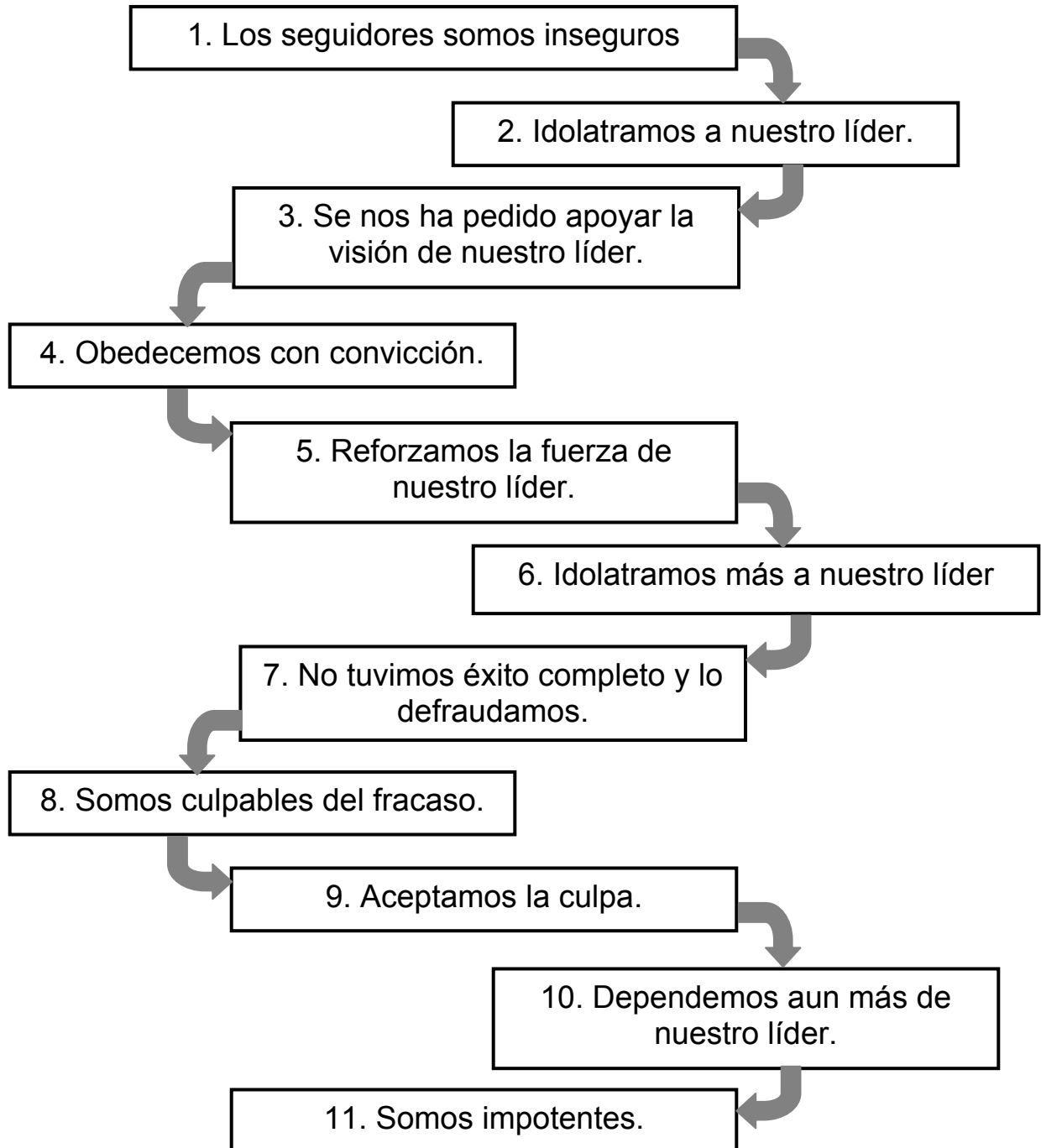
La espiral descendente de la explotación

Los líderes dominantes, frecuentemente enredan a sus seguidores en una espiral descendente de explotación. Primero, les dan una grandiosa visión y alientan a los seguidores animadamente para realizarla. Sin embargo, los seguidores pronto se encuentran en una posición insostenible. Debido al optimismo de su líder, no han considerado los contratiempos que enfrenta la misión, así como los recursos que necesitan pero los cuales no tienen. Como resultado, el proyecto, inevitablemente, no llega a satisfacer las altas expectativas del líder. Sin embargo, deseando cumplir con los deseos del líder, los seguidores continúan luchando. Enseguida su rendimiento es inferior y quedan rezagados.

Aunque inicialmente el líder culpará al mundo exterior o al diablo por socavar la misión, su atención, a la larga, se volverá hacia sus seguidores. Condicionados para aceptar el punto de vista de su líder sin desafiarlo, los seguidores recibirán voluntariamente la culpa por parte de su líder. Con el tiempo, comienzan a “aprender impotencia”. Creyendo que son intrínsecamente deficientes pierden la esperanza en tentativas futuras y pierden la confianza en su propia habilidad para obedecer satisfactoriamente a Dios y cumplir con Su voluntad. Así, en vez de edificar y capacitar a sus seguidores, el líder los destruye gradualmente y crea individuos altamente (y débilmente) dependientes.

Esta espiral descendente se describe en el siguiente gráfico.

La espiral descendente de la explotación desde la perspectiva del seguidor.



7

El riguroso contraste

Según nuestra definición original, el liderazgo⁷ consta de tres partes:

1. El líder establece la dirección.
2. Alinea a la gente en esa dirección.
3. Los motiva y los inspira a avanzar en esa dirección y cumplir con la visión.

Los líderes siervos difieren de los líderes abusivos en los tres puntos básicos de liderazgo: dirección, alineación, y cumplimiento. También tienen significativas diferencias personales. Finalmente, existen profundas diferencias en el impacto que cada tipo de líder ejerce en sus seguidores.⁸

Dirección

En última instancia, el líder siervo conduce en beneficio de los demás para realizar la voluntad de Dios. Por eso es un líder “siervo”. A diferencia, el líder abusivo conduce, en última instancia, en beneficio personal. Los líderes siervos van en pos de visiones que benefician a sus organizaciones, mientras que los líderes abusivos edifican su propio poder a expensas de la organización.

Al desarrollar su visión, los líderes siervos responden a los intereses y deseos de sus seguidores. Incorporan las esperanzas, los sueños y las aspiraciones de sus seguidores en su visión. Los seguidores contribuyen activamente en el desarrollo de la visión, tanto que llega a ser verdaderamente compartida por todos.

Los líderes abusivos obtienen la visión de ellos mismos. Su meta promueve su propia agenda personal, generalmente, en detrimento de los demás. En un caso extremo, se va en pos de la visión del líder sin cuestionarla y sin importar cuánto daño les cause a otras personas. Cualquier esfuerzo que haga en buscar consenso, es solo un gesto superficial y simbólico para parecer incluyente.

⁷ Estos tres aspectos del liderazgo fueron explicados en *Liderazgo Construido por el Espíritu #1: Liderazgo*.

⁸ Uno no tiene que tener *todas* las características que se enumeran a continuación para ser un líder verdaderamente abusivo. Con que haya *alguna* de estas características en su vida o en su liderazgo, debería preocuparse.

Dirección	
Líder siervo	Líder abusivo
En última instancia, lidera en beneficio de los demás.	En última instancia, lidera en su propio beneficio.
Su visión sirve a los intereses de toda la organización.	Su visión refleja sus propios intereses egoístas.
Promueve visiones realistas.	Promueve visiones que generalmente son grandiosas e irreales.
Trabaja con sus compañeros en metas de largo alcance, interesado en el desarrollo personal de ellos.	Exige resultados inmediatos, aun si con ello daña el potencial futuro de sus compañeros de trabajo.
Conduce los cambios muy cuidadosamente y con cautela, en beneficio de sus seguidores.	Cambia arbitrariamente, a su antojo, según sus necesidades o deseos.
Alienta la lealtad a Jesucristo.	Habla de la necesidad de lealtad a Cristo, aunque, en realidad, exige lealtad a sí mismo.

Alineación

El tema de la alineación involucra la ayuda a las personas para que comprendan y abracen la dirección.

Al establecer las agendas que representan los intereses de la organización, los líderes siervos buscan continuamente los puntos de vista de sus seguidores en asuntos críticos. Desean tener la visión correcta y quieren que todos la tengan. Por eso, escuchan las ideas, necesidades, aspiraciones y deseos y de los seguidores y luego, dentro del contexto de su seguro y bien desarrollado sistema de creencias, responden de manera apropiada. Invitan a una comunicación de doble vía con los demás, aunque siguen promoviendo el sentido de saber lo que están haciendo. De esta manera, los líderes siervos construyen una amplia comprensión y posesión de

la visión junto con un fuerte compromiso por ella. La gente no sigue a tales líderes porque se les ordene hacerlo, o porque calculan que tal acatamiento redunde en sus intereses personales, sino porque, voluntariamente, se identifican con la organización y su visión y están dispuestos a lograr el cumplimiento de su propósito.

Por el contrario, los líderes abusivos establecen unilateralmente la visión y luego se la imponen a todo el mundo, exigiendo acatamiento.

Alineación	
Líder siervo	Líder abusivo
Enfatiza la internalización de la visión cambiando la esencia de las actitudes, creencias y valores de sus compañeros de trabajo	Enfatiza la obediencia en su comportamiento y la identificación consigo mismo.
Se concentra en influir desde <i>adentro</i> alentando, inspirando y motivando.	Depende de controles externos de <i>afuera</i> usando restricciones y reglas.
Desea poder <i>con</i> sus compañeros	Desea poder <i>sobre</i> sus compañeros.
Produce la apropiación interna y genuina de la visión.	Con frecuencia produce acatamiento público sin una convicción privada.

Cumplimiento

El tema del cumplimiento de la visión implica ayudar a la gente a empezar a moverse y luego mantenerla avanzando en la dirección correcta, para que se logre cumplir con el propósito de la organización.

Los líderes siervos ven el potencial en sus seguidores, a quienes perciben como compañeros de tareas y los tratan con respeto. Son sensibles y reaccionan a las necesidades y aspiraciones de sus seguidores y comparten con ellos la información

y las oportunidades. De esta manera, logran alcanzar altos grados de habilidad, motivación y compromiso.

En contraste, los líderes abusivos no están tan interesados en sus seguidores. Centrados en sí mismos, son insensibles y no reaccionan a las necesidades, esperanzas y deseos de los demás. Con frecuencia, son arrogantes y duros.

No reprendas con dureza al anciano, sino aconséjalo como si fuera tu padre. Trata a los jóvenes como hermanos; a las ancianas, como a madres; a las jóvenes, como hermanas, con toda pureza. (1Ti. 5:1-2)

En 1 Timoteo 5, Pablo muestra que un líder saludable valora la relación entre los creyentes, más allá de cualquier necesidad de afirmar o probar su propia autoridad. El líder no debe usar la despersonalizante “reprensión severa” como método de corrección que impone temor y autoridad, el cual se usa con frecuencia cuando están involucrados sentimientos de ira e inseguridad.

Los líderes siervos expresan confianza en las capacidades de sus seguidores para cumplir con la visión y, cuando se logra, reconocen la contribución de los demás y comparten el crédito por el éxito obtenido.

Los líderes abusivos tienen una baja opinión de los demás y se llevan todo el crédito obtenido por cualquier éxito alcanzado por la organización.

Cumplimiento	
Líder siervo	Líder abusivo
Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo; muestra respeto por el individuo.	Se relaciona con sus compañeros con una actitud de: “Yo soy superior – tú eres inferior”.
Sabio y generoso, usa los recursos de la organización en beneficio de todos.	Manipula los recursos de la organización para sus ganancias personales. Les niega a sus seguidores oportunidades y recompensas.

Valora a los individuos, los alienta y os elogia, en vez de condenarlos por cada error cometido.	Tiene una baja opinión de sus compañeros de trabajo y es muy crítico con los errores de los demás.
Colabora otorgando poderes	Controla por medio de decisiones unilaterales
Celebra aprender	Señala los errores.
Estimula y apoya.	Apremia y dirige.
Escucha.	Sermonea.
Dialoga con la gente.	Le habla a la gente
Estimula la creatividad usando el propósito para inspirar compromiso.	Provoca inseguridad usando el temor para lograr acatamiento.
Estimula aportes y la retroalimentación.	No quiere la crítica constructiva; la ve como un desafío.
Les da crédito a sus compañeros por los resultados obtenidos.	Se lleva el crédito por todos los logros obtenidos.
Promueve respeto y honor hacia quienes han dejado la organización, aun cuando hubiera habido problemas significativos. ⁹	Ataca abiertamente y pone ejemplos de quienes lo han “traicionado” o han dejado la organización siendo “desleales”. Usará versículos como el de 1 Juan 2:19 al referirse a los traidores y detractores.
Capacita a otras personas en beneficio de la organización y de ellos.	Evita trabajar “tirándoles” tareas y responsabilidades a los demás.
Desea la eficacia de la organización pero no a expensas de la gente.	Apura a la gente a consumirse mientras él cosecha la recompensa de lograda por los esfuerzos de ellos.

Cualidades Personales

Los líderes siervos están seguros en Cristo. En consecuencia, su enfoque no está puesto en ellos mismos sino en los demás. A la inversa, los líderes abusivos son

⁹ Por ejemplo, una marca distintiva de una iglesia saludable es que usted puede irse sin ser tildado de “traidor” y sin sentir que va a perder la salvación, o al menos, su parte en el propósito de Dios.

inseguros. Debido a su inseguridad, sus agendas giran alrededor de sí mismos. Se caracterizan por estar absortos en sí mismos, protegerse a sí mismos e interesarse en sí mismos.

Debido a que están seguros en Cristo, los líderes siervos ejercitan el poder de manera constructiva para servir a los demás. Están más preocupados en contribuir auténticamente con el bienestar de sus seguidores que en promocionar su predominio, estatus o prestigio.

En contraste, los líderes abusivos ejercitan su poder de manera dominante y autoritaria para servir a sus propios intereses, para manipular a los demás para sus propósitos personales y para ganar a cualquier precio. Aunque saben hablar el idioma religioso correcto relacionado con el servicio, en realidad, están preocupados “por ser el número uno”. Usan el poder en provecho propio y lo ejercitan de manera dominante y controladora. La vida de la organización gira alrededor de ellos; no de su visión, sino de su persona.

Los dos tipos de líderes también difieren en sus estándares morales, lo que influye en sus decisiones. Los líderes siervos siguen los principios bíblicos de la verdad, los cuales pueden ir en contra de la opinión mayoritaria. Estos líderes no fluctúan con la opinión general a no ser que esté alineada con los principios bíblicos. Son consistentes interiormente, actuando de acuerdo con sus valores y creencias. Además, promueven una visión que inspira a sus seguidores a lograr objetivos colectivos que ayudarán a la organización y promocionan la agenda del Reino. Su visión está guiada por “hacer lo correcto” en lugar de “hacer lo que es correcto” por el momento. Por el ejemplo que dan con su alto estándar moral, desarrollan principios morales, modelos y la conducta de sus seguidores.

Al contrario, los líderes abusivos siguen estándares siempre y cuando satisfagan sus egoístas intereses inmediatos. Son hábiles para dar la impresión de que lo que están haciendo se conforma a lo que otros consideran “lo que hay que hacer”. Generalmente son excelentes comunicadores y son capaces de manipular a los demás para sostener sus agendas personales.

Los líderes siervos son realistas para evaluar sus propias capacidades y limitaciones. Aprenden de las críticas, en vez de temerlas y reciben bien tanto la reacción positiva como la negativa por sus acciones. Están dispuestos a recibir consejos, buscan la responsabilidad, y están dispuestos a que se rete su juicio inicial. Los líderes que están seguros en Cristo tienen confianza para estimular las

opiniones contrarias y pueden fortalecerse a sí mismos con las fortalezas de los demás.

Los líderes abusivos, por el contrario, tienen una inflada sensación de su importancia, enriquecida por la atención y la admiración de los demás y evita las opiniones contrarias. Atraen y dirigen sus pasos hacia seguidores leales, cariñosos y que no critican. Buscan formar partidarios leales y eliminar a todos los disidentes. No están dispuestos a que se cuestione su estrategia y esperan, y hasta exigen, que sus decisiones sean aceptadas sin cuestionar. Más aun, evitarán la genuina rendición de cuentas, sintiéndose personalmente amenazados por ella.

Para triunfar en tal organización, los seguidores pronto aprenden a darle al líder la información que quiere oír, ya sea correcta o no. En casos extremos, hasta la información crítica puede retenerse debido a la intolerancia e intimidación del líder, resultando en un desastre para la organización.

Cuando un líder abusivo logra triunfar en su empeño organizacional, generalmente queda confirmado aun más en sus tendencias abusivas centrales por los aplausos que acompañan sus logros. Si él cree los elogios apilados sobre él, estará más seducido por la ilusión de grandeza. Cada vez que la audiencia admirativa vive su aprobación por él, la fachada de invencibilidad del líder se fortalece. Existe una intoxicación mutua de reafirmación ya que los seguidores están hipnotizados por el éxito del líder y el líder está hipnotizado por la cautivante admiración de sus seguidores. En vez de enfocarse en el logro siguiente, se preocupa en mantener su aura de grandeza. El mantenimiento de la imagen reemplaza al liderazgo activo y significativo de la organización.

En contraste, los líderes siervos están seguros en Cristo y no necesitan los halagos de los hombres. En su lugar, evitan deliberadamente las gratificaciones del éxito escogiendo mantenerse pequeños ante sí mismos. Además, sus seguidores, quienes han sido fortalecidos en sus capacidades para pensar responsablemente y con iniciativa, le dan un aporte crítico a su líder – equilibrando el estímulo con la realidad (contrastando con la adulación con la que se rodea el líder abusivo) – lo que evitará que se desvíe por el mal camino.

Cualidades Personales

Líder siervo	Líder abusivo
Seguro en Cristo.	Persona insegura.
Es considerado y le importan los demás.	Primeramente se ocupa de sí mismo.
Estudia el estrés bajo el cual se encuentran los demás para aliviarlo, de ser posible.	Constantemente genera compasión hacia sí mismo, en cuanto a su propio estrés y dificultades.
Está dispuesto a discutir sus decisiones y las razones de ellas, a no ser que las circunstancias no se lo permitan.	Interpreta las preguntas como críticas personales o deslealtad.
Trata de trabajar con quienes no quisieron cooperar inicialmente, buscando su potencial positivo.	Rápidamente se deshace de los individuos a los que percibe que no van a abrazar su visión o a conformarse a su agenda.
Confía en la gente; piensa lo mejor.	Sospecha de la gente, a veces, hasta el punto de la paranoia.
La vulnerabilidad es poder.	El conocimiento es poder.
Se comunica libre y abiertamente	Retiene u oculta información cuando no se acomoda a sus propósitos.
Responde a los problemas con oración e investigación.	Responde a los problemas con ira y acusaciones.
Responde al fracaso asumiendo responsabilidad personal.	Responde al fracaso culpando a los demás.
Sabe que debe ganarse el apoyo de sus seguidores.	Exige apoyo incondicional.
Acepta rendir cuentas apropiadamente.	Se siente amenazado ante cualquier intento serio de rendición de cuentas.

El efecto de los líderes: ¿desarrollan o esclavizan a los demás?

Los líderes que sirven desean auténticamente capacitar y desarrollar a sus seguidores. Su meta máxima es convertir a los seguidores en líderes.

La meta del líder siervo es sacar de las personas su máximo potencial. Con frecuencia, verán más potencial en la gente de la que ella ve en sí misma. Le brinda oportunidades para que se desarrolle y la ayuda personalmente a crecer en su creatividad y en su habilidad para pensar de manera crítica. Estos líderes animan a sus seguidores a ver el mundo desde perspectivas diferentes, las cuales puede que los líderes mismos no las hayan tenido en cuenta. Les piden que desafíen el statu quo y que cuestionen las formas tradicionales de resolver problemas, reevaluando las presunciones que emplean para entender y analizar un problema.

Demostrando confianza en las habilidades de sus seguidores para lograr las metas de la organización, y animándolos a pensar por sí mismos y a cuestionarse la forma establecida de hacer las cosas, forman gente capaz de pensar de manera independiente y a guiar a otras personas de manera efectiva. La gente se siente confiada y capaz con un líder siervo. Eventualmente, asumirán la responsabilidad de sus propias decisiones y acciones, tomando mayor iniciativa y explorando nuevos caminos. Siguiendo el ejemplo del líder, establecerán sus propios estándares internos, en línea con la Escritura, que guiarán sus creencias y su conducta. Finalmente, empiezan a desarrollar a otros a su alrededor para que sean líderes.

Por otra mano, la meta de los líderes abusivos, es tener seguidores obedientes, dependientes y sumisos. Socavan las motivaciones y habilidades de los seguidores de desafiar los puntos de vista ya existentes, de estar atareado en su propio desarrollo y crecimiento, y de desarrollar perspectivas independientes. Finalmente, la identidad y valía de los seguidores llega a estar intrincadamente conectada para apoyar el cumplimiento de la visión del líder. Si el líder se desvía hacia una conducta no ética en el logro de su visión, será improbable que los seguidores cuestionen sus acciones. Ya que el líder es el que imparte el estándar moral, los seguidores pueden racionalizar hasta las acciones más destructivas.

El impacto de los líderes en los seguidores es, generalmente, más extremo durante las crisis. Los seguidores de un líder siervo entran en crisis con una gran predisposición a analizar el problema y brindarle soluciones al líder. Como han sido alentados durante todo el trayecto a asumir responsabilidades, durante una crisis tienen más confianza y son capaces de dar consejos al líder. Proveen los

controles y balances necesarios concerniente a las decisiones de su líder. Como la gente confía en los líderes siervos, acompañarán las decisiones del líder cuando no haya tiempo para deliberar durante una crisis. Sumado a ello, las crisis no son usadas por los líderes siervos para culpar a los seguidores por sus carencias. Por el contrario, ellos usan las crisis para desarrollar la fortaleza y el sentido de propósito en la visión general. Las crisis revelan con frecuencia la intención fundamental del líder para hacer lo correcto. Cuando la crisis haya pasado, los líderes siervos la utilizarán como una experiencia de aprendizaje. Apuntan hacia la necesidad de los seguidores de desarrollar sus propias capacidades para que las crisis futuras puedan evitarse, sean tratadas con mayor efectividad, o sean manejadas por los seguidores mismos cuando el líder no esté disponible.

Para el líder abusivo, una situación de crisis es, con frecuencia, una oportunidad para ganar o solidificar su base de poder. Esta base de poder puede luego ser usada políticamente para asegurar la agenda personal del líder y para minimizar discrepancias entre los seguidores. Los seguidores inseguros se vuelven dependientes con mucha facilidad del líder que les da un claro plan de acción durante una crisis. Una vez calmada la crisis, los seguidores aumentarán su dependencia del líder para que les dé instrucciones. Han perdido toda la confianza que una vez tuvieron para preguntarle al líder sus ideas y decisiones. Por eso, su dependencia del líder aumenta más aún.

Efecto	
Líder siervo	Líder abusivo
Alienta a sus compañeros de trabajo a depender de Dios por sí mismos.	Crea una atmósfera en la cual los compañeros dependen de él, lo que le da una sensación de poder e importancia.
Promueve la independencia emocional.	Promueve la dependencia emocional hacia él. En consecuencia, la gente se intimida por su malhumor.

Libera al individuo, alienta las ideas y la participación.	Limita las libertades individuales; prefiere tomar todas las decisiones.
Capacita a la gente para ser fructífera.	No entrena a los demás para que funcionen eficaz e independientemente.
Edifica una organización caracterizada por el gozo y la creatividad.	Edifica una organización caracterizada por el temor y el conformismo.

8

El corazón del asunto

Los líderes abusivos no son llamados así debido a que golpeen a la gente, o le grite, o la insulte. Los líderes siervos no son llamados así porque le sirven el desayuno a sus seguidores en la cama todas las mañanas.

La esencia del abuso en el liderazgo es usar a los seguidores para los intereses personales del líder.

... ¡Ay de ustedes, pastores de Israel, que tan solo se cuidan a sí mismos! ¿Acaso los pastores no deben cuidar al rebaño? Ustedes se beben la leche, se visten con la lana, y matan las ovejas más gordas, pero no cuidan del rebaño. No fortalecen a la oveja débil, no cuidan de la enferma, ni curan a la herida; no van por la descarriada ni buscan a la perdida. Al contrario, tratan al rebaño con crueldad y violencia. Por eso las ovejas se han dispersado: ¡por falta de pastor! Por eso están a la merced de las fieras salvajes. Mis ovejas andan descarriadas por montes y colinas, dispersas por toda la tierra, sin que nadie se preocupe por buscarlas. Por tanto, pastores, escuchen bien la palabra del Señor: Tan cierto como que yo vivo –afirma el Señor omnipotente–, que por falta de pastor mis ovejas han sido objeto del pillaje y han estado a merced de las fieras salvajes. Mis pastores no se ocupan de mis ovejas; cuidan de sí mismos pero no de mis ovejas. (Ez. 34:2-8)

Tales individuos no sirven a Cristo nuestro Señor, sino a sus propios deseos. Con palabras suaves y lisonjeras engañan a los ingenuos. (Ro. 16:18)

No tengo a nadie más que, como él, se preocupe de veras por el bienestar de ustedes, pues todos los demás buscan sus propios intereses y no los de Jesucristo. (Fil. 2:20-21)

La esencia de un liderazgo de servicio es buscar lo mejor para los seguidores en el propósito de Dios, y no en el de uno.

...ni el Hijo del hombre vino para que le sirvan, sino para servir y para dar su vida en rescate por muchos. (Mr. 10:45)

Hagan como yo, que procuro agradar a todos en todo. No busco mis propios intereses sino los de los demás, para que sean salvos. (1 Co. 10:33)

No nos predicamos a nosotros mismos sino a Jesucristo como Señor; nosotros no somos más que servidores de ustedes por causa de Jesús. (2 Co. 4:5)

Todo esto es por el bien de ustedes, para que la gracia que está alcanzando a más y más personas haga abundar la acción de gracias para la gloria de Dios. (2 Co. 4:15)

¿Acaso los exploté por medio de alguno de mis enviados? Le rogué a Tito que fuera a verlos y con él envié al hermano. ¿Acaso se aprovechó Tito de ustedes? ¿No procedimos los dos con el mismo espíritu y seguimos el mismo camino? (2 Co. 12:17-18)

Es justo que yo piense así de todos ustedes porque los llevo en el corazón; pues, ya sea que me encuentre preso o defendiendo y confirmando el evangelio, todos ustedes participan conmigo de la gracia que Dios me ha dado. Dios es testigo de cuánto los quiero a todos con el entrañable amor de Cristo Jesús. (Fil. 1:7-8)

...sé que permaneceré y continuaré con todos ustedes para contribuir a su jubiloso avance en la fe. Así, cuando yo vuelva, su satisfacción en Cristo Jesús abundará por causa mía. (Fil. 1:25-26)

Y aunque mi vida fuera derramada sobre el sacrificio y servicio que proceden de su fe, me alegro y comparto con todos ustedes mi alegría. (Fil. 2:17)

¡Ahora sí que vivimos al saber que están firmes en el Señor! (1 Ts. 3:8)

Por lo tanto, un líder abusivo puede ser muy agradable con la gente, pero la usa en provecho propio. Por ejemplo: el pastor de una pequeña iglesia, que solo utiliza la iglesia como punto de partida para “cosas mayores”, es, por definición, un líder abusivo. Solamente está usando a la gente para que sirva a sus intereses. No tiene un compromiso a largo plazo para lo que es mejor para la gente a la cual lidera.

A diferencia, el líder siervo sirve a Dios sirviendo a los demás.

Usted a quien seguiría:

- ¿A un líder que tiene una gran visión pero que siente que está solamente interesado en usted si se compromete con él y que tan solo lo está usando en provecho propio?

O

- ¿A un líder que está auténticamente comprometido con lo que es mejor para usted?

Quien le gustaría ser:

- ¿Un líder débil, habla-mucho, centrado en sí mismo?

O

- ¿Un auténtico líder fuerte que sirve?

9

Algunas preguntas para que usted se conteste

1. ¿Qué clase de líder es usted: siervo o abusivo?

.....

2. ¿Por qué lo dice?

.....

.....

.....

3. ¿Quién se beneficiará realmente como resultado de su liderazgo? ¿Usted o sus seguidores? ¿De qué manera específica?

.....

.....

.....

4. Cuando se encuentra con algún conflicto en su liderazgo, ¿lo siente como un juego competitivo y prueba de voluntades con los demás o como un diálogo saludable y un debate positivo? ¿Qué le dice su respuesta acerca de usted y de su liderazgo?

.....

.....

.....

5. Cuando alguien rechaza su liderazgo ¿cómo se siente? ¿Personalmente rechazado? ¿Qué indica esto?

.....

.....
.....

6. ¿Qué significa para usted ser líder? ¿Significa que usted “vale” ahora? ¿O que ahora tan solo tiene una responsabilidad que cumplir? ¿Cuál es su respuesta? ¿Qué indica su respuesta?

.....
.....
.....

7. ¿Su liderazgo es tan solo la *expresión* de su llamado en Dios o hay algún elemento de *prueba* en su corazón?

.....
.....
.....

8. ¿Su liderazgo ha nacido enteramente de su seguridad en Cristo o hay algún elemento de inseguridad en su corazón?

.....
.....
.....

9. ¿En quién está centrado cualquier comentario público que hace? ¿En usted, en los demás, en el Señor Jesús? ¿Qué puede aprender de esto?

.....
.....
.....

10. ¿Verdaderamente está capacitando a la gente? ¿O cada uno necesita su permiso para hacer las cosas? ¿Les da permiso para hacer las cosas a su manera o tienen que hacerlo como usted quiere?

.....
.....
.....

11. Cuando una tarea que usted dice que representa su visión se realiza exitosamente por otra persona, ¿está tan contento como si usted mismo la hubiese realizado? (Fil. 1:14-18)? Por ejemplo: ¿está tan complacido cuando la iglesia de la esquina lleva muchas almas al Señor como cuando su propia iglesia lo logra? ¿Su respuesta indica si su visión está puramente basada en el propósito o en la (su) persona?

.....
.....
.....

12. Nadie es perfecto, por lo que podemos suponer que todos nosotros hemos descubierto una mezcla de algunos aspectos de ambas clases de liderazgo en algún punto. ¿Qué elementos abusivos ha mostrado en el pasado?

.....
.....
.....

13. ¿Cuáles fueron los resultados?

.....
.....
.....

14. ¿Hay *algún* elemento abusivo en su presente liderazgo? Por favor, vuelva a leer la lista de las características mientras analiza esta pregunta.

.....

.....

.....

15. ¿A quién podría preguntarle para determinar esto con seguridad? ¿Cuándo les va a preguntar?

.....

.....

.....

10

Para evitar ser un líder abusivo

Debería notarse que muchos líderes cristianos – como personas imperfectas – probablemente mostrarán en algún momento algunos aspectos abusivos de liderazgo. Por consiguiente, el líder devoto que sabe que no está exento de esta tendencia, debería, conciente y deliberadamente, tomar los pasos siguientes para evitar ser abusivo en modo alguno:

1. Oración. Es difícil conocer nuestro corazón y sus motivaciones. Debemos mantenernos en constante oración, pidiéndole a Dios que exponga lo que realmente pasa dentro de nuestra vida y ministerio.

Pídanle que me libre de caer en manos de los incrédulos que están en Judea y que los hermanos de Jerusalén reciban bien la ayuda que les llevo. (Ro. 15:31)

2. Estudie el ejemplo del Señor Jesucristo. Él es el Modelo perfecto de liderazgo verdadero en todo momento.

Yo soy el buen pastor. El buen pastor da su vida por las ovejas. (Juan 10:11)

3. Humildad. El gran antídoto contra un liderazgo abusivo está en 1 Corintios 3:7.

Así que no cuenta ni el que siembra ni el que riega, sino sólo Dios, quien es el que hace crecer.

4. Compromiso. El líder piadoso debe estar comprometido con Dios, con sus seguidores y con la realidad interior de su propia vida. Especialmente cuando tiene que tomar decisiones, debe mantenerse fielmente comprometido con la verdad, no permitiéndose ser influido por la oportunidad, la conveniencia o el egoísmo. El Espíritu Santo nos ayudará a hacerlo. (Ro. 8:13).

... pero si por medio del Espíritu dan muerte a los malos hábitos del cuerpo, vivirán. (Ro. 8:13)

*Así, todos nosotros, que con el rostro descubierto reflejamos como en un espejo la gloria del Señor, somos transformados a su semejanza con más y más gloria por la acción del Señor, que es el Espíritu.
(2 Co. 3:18)*

5. Conciencia. El líder cristiano debe desarrollar la habilidad de distinguir entre los asuntos personales y la visión de la organización en sus creencias y acciones. Debe estar plenamente consciente de sus propios intereses creados en todo momento para luchar y crucificarlos si no concuerdan con los intereses de la gente a la cual él dice estar sirviendo.

Porque aunque la conciencia no me remuerde, no por eso quedo absuelto; el que me juzga es el Señor. ...Él sacará a la luz lo que está oculto en la oscuridad y pondrá al descubierto las intenciones de cada corazón. Entonces cada uno recibirá de Dios la alabanza que le corresponda. (1 Co. 4:4-5)

6. Responsabilidad. El líder sano pondrá tiempo y esfuerzo significativo para colaborar en el desarrollo de sus seguidores *independientemente* de su misión personal. En verdad, la misión cristiana es el desarrollo de la gente.¹⁰

Él mismo constituyó a unos, apóstoles; a otros, profetas; a otros, evangelistas; y a otros, pastores y maestros, a fin de capacitar al pueblo de Dios para la obra de servicio, para edificar el cuerpo de Cristo. De este modo, todos llegaremos a la unidad de la fe y del conocimiento del Hijo de Dios, a una humanidad perfecta que se conforme a la plena estatura de Cristo (Ef. 4:11-13)

7. Auto-evaluación. El líder debe evaluar profunda y honestamente su propia contribución tanto al éxito como al fracaso resultante, en vez de meramente culpar a los demás. Hasta los buenos líderes tienden a evitar mirar su propia contribución para un bajo rendimiento. Además, el líder piadoso, debe enfrentar la incomodidad y el bajo rendimiento que con frecuencia son señales de su propia necesidad de auto reevaluación, particularmente, en el área de la comunicación.

Por eso nos empeñamos en agradarle, ya sea que vivamos en nuestro cuerpo o que lo hayamos dejado. Porque es necesario que todos

¹⁰ En última instancia, para la Gloria de Dios y el cumplimiento de Su voluntad, por supuesto.

comparezcamos ante el tribunal de Cristo, para que cada uno reciba lo que le corresponda, según lo bueno o malo que haya hecho mientras vivió en el cuerpo. Por tanto, como sabemos lo que es temer al Señor, tratamos de persuadir a los todos, aunque para Dios es evidente lo que somos, y espero que también lo sea para la conciencia de ustedes. (2 Co. 5:9-11)

8. Constante oración, reflexión y un corazón quebrantado ante el Señor. Dios nos guardará honestos y puros. El líder debe estar conscientemente alerta para darse cuenta si en algún momento está tentado a tomar ventaja de su papel y su poder.

En todo esto procuro conservar siempre limpia mi conciencia delante de Dios y de los hombres. (Hch. 24:16)

...porque estamos seguros de tener la conciencia tranquila y queremos portarnos honradamente en todo. (Heb. 13:18)

9. Genuina responsabilidad. Frecuentemente, los líderes abusivos se sujetan alegremente a quienes saben que comparten sus mismos puntos de vistas. Por el contrario, los líderes siervos buscarán el equilibrio y consejeros honestos que no tengan temor de estar en desacuerdo y que los ayuden a ser genuinamente responsables.

Catorce años después subí de nuevo a Jerusalén, esta vez con Bernabé, llevando también a Tito. Fui en obediencia a una revelación, y me reuní en privado con los que eran reconocidos como dirigentes, y les expliqué el evangelio que predico entre los gentiles, para que todo mi esfuerzo no fuera en vano. (Gá. 2:1-2)

Ejercicio

1. ¿Qué cambios necesita hacer en su vida y en su ministerio?

.....

.....

.....

.....
.....
.....

2. ¿Qué compromisos específicos puede hacer para ayudarle a realizar esos cambios?

.....
.....
.....
.....
.....
.....