

MILTON GAY

legado

Liderando

una NUEVA
GENERACIÓN

“Un líder enfocado siempre en su legado”

Índice



Dedicatoria	05
Reconocimientos	07
Prólogo	09
Introducción	11
I. Panorama histórico de estilos de liderazgo	13
II. Liderando a una nueva generación enfocado siempre en tu legado	25
III. ¿Por qué un nuevo paradigma?	41
IV. Liderando como un mentor	51
V. Liderando como un coach	61
VI. Liderazgo situacional	81
VII. Estrategia de empoderamiento	99
Conclusión	111
Referencias	113

Dedicatoria



A mi linda familia.

Olga Novoa. Mi linda esposa y mi ayuda idónea y la que me sostiene desde nuestra juventud

Alejandra mi primogénita, mi chica hermosa que me ayudo a cumplir mi sueño de graduarme. Quiero. Mostrarte que si quieres algo en la vida. Puedes lograrlo de la mano de Dios y con tu esfuerzo mi futura doctora.

Gerardo mi heredero, quien ha sido mi inspiración por su crecimiento y actitud de ser de los últimos millenials híbridos: callado, pero con una locura sana como la de su padre, y con un buen corazón obediente.

Reconocimientos



Gracias a

Jesús mi salvador.

Dr. Luis Sáenz: mi Director Regional.

Dr. Gary Hartke mi Líder

Dr. Félix Ortiz mi Mentor.

Rev. Nelson Valencia mi Pastor.

Lic. Odily Díaz mi Asistente.

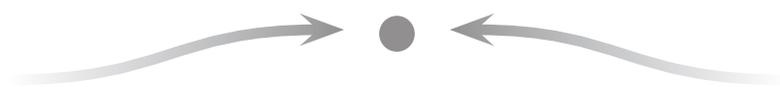
Lic. Josué Villatoro mi Editor

Jerson Chupina mi diseñador.

Rev. Diego López mi compañero.

A la nueva generación.

Prólogo



El Dr. Milton Gay y yo hemos servido juntos durante los últimos cinco años para moldear el ministerio de jóvenes en la región Mesoamérica el cual reportó cerca de 84,000 jóvenes al momento de escribir esta nota. Dada mi experiencia pasada con Milton, se que él desea acompañar a cada uno de estos jóvenes para ser esa voz de ánimo que cada persona necesita para convertirse en la persona que Dios quiere que seamos y para lo que fuimos creados. He visto a Milton enseñar a jóvenes ansiosos de aprender sus ideas preguntando: ¿Cuáles son sus sueños? Esta es una pregunta que requiere reflexión, evaluación e ideas. Básicamente una pregunta que nos lleva a superar un estilo de vida casual y existencial atrapado en la rutina y acomodado en LO QUE ES en lugar de crecer en LO QUE DEBERÍA SER. Escribir esto requiere un autor con experiencia, sabiduría y pasión. Milton posee las tres. Este libro es una expresión de su más profundo deseo de ver a todos los jóvenes lograr lo máximo en la vida. Se que el futuro de los jóvenes será mejor. Se que todos aquellos que toman el rol de mentores de jóvenes también serán mejores. Es una victoria para todos nosotros.

Dr. Gary Hartke

Director de Juventud Nazarena Internacional

Secretario General Electo

Introducción



Hace unos días, en Los Cabos, Baja California Sur, un hermoso lugar que combina desierto y playa en México, conocí a una hermosa ave que me dio una gran enseñanza y un gran desafío, su nombre es "Halcón cara a cara" o conocida popularmente como Carancho, originaria de las Américas y es familia Falconidae. Una de las características que me llamo la atención, es que es una máquina para cazar muy inteligente, tiene un plumaje elegante, tiene todo para tener éxito y ser grande (pues está considerada como las aves más depredadoras del mundo), sin embargo, se ha estancado en ser un ave carroñera. ¿Qué significa eso? Que se ha acomodado a comer animales muertos y anda en compañía de los zopes y de las aves de rapiña, que son animales mucho más feos que ella y con menores capacidades en todos los sentidos.

¿Sabes? Al pensar en los adolescentes, vinieron a mi mente muchos jóvenes que tienen todo para brillar, volar alto y tener una vida bendecida y digna de ser vivida, pero que por las malas compañías se conformaron a la

carroña y a la presa fácil; que no muestran esfuerzo para convertirse en mejores líderes, profesionales y ciudadanos del reino, pero, ¿sabes por qué? Por acercarse a malas compañías, que terminan convirtiéndose en influencias negativas que les quitan la visión de evolucionar y ser transformados en hombres y mujeres de éxito.

Tú naciste para ser un líder y para desarrollar todo tu potencial, solo lo lograrás cuando tú te lo propongas, cuando trabajes fuerte e intencionado para alcanzarlo, con una correcta motivación y con líderes que te impulsarán hacia adelante y se volverán tus mentores o coaches, y con recursos que encontraras en el camino que debes llevar contigo; pero busca los mejores y da lo mejor de ti para que tu sueño se vuelva una realidad.

El liderazgo no es una fórmula mágica, ni algo que comprar o que leer, sino un proceso que inicia con tu deseo de servir a otros e influenciarlos en su manera de vivir, para que alcancen sus metas y desarrollen todo su potencial.

Un líder es un agente de cambio, que tiene la capacidad de influir a los demás por medio de su vida, y lo hace ejerciendo diferentes roles según sea la situación, pensando siempre en su legado.

Te invito a que camines conmigo en este proceso que requerirá humildad, el deseo de servir a otros y de añadir a tu vida elementos que descubriremos juntos, y que serán de provecho para tu desarrollo como líder en el ministerio.

CAPÍTULO I

Panorama histórico de estilos de liderazgo

El poder sin sabiduría es tiránico,
la sabiduría sin poder es frágil.
Platón.

EL TESORO PERDIDO.

¿Alguna vez te has preguntado qué busca un líder?

Hace mucho tiempo, en el imperio romano, existían dos tipos de liderazgo: uno llamado la potesta y otro, la autorita. El primero estaba basado en la posición, en el trono, en que el Emperador tenía todo el poder de hacer lo que la posición le había conferido, pues el solo hecho de estar sentado en ese trono le investía de la autoridad para hacer todo lo que él deseara; la autorita, en cambio, es el poder que el pueblo daba a alguien a quien elegía, esta era ganada con base en la influencia, el respeto, el testimonio, y por el excelente servicio y trabajo que realizaba aquel a quien el pueblo confería autoridad.

Este hermoso modelo es reflejado en el liderazgo terrenal de Jesús, quien tenía todo la potesta en el cielo, tenía el poder dado por el Padre y porque Él es Dios; sin embargo, lo dejó, abandonó todo su poder, gloria y majestad por venir a la tierra a salvar a la humanidad (Filipenses 2); esto podemos verlo cuando Jesús es bautizado, y se oye una voz del cielo que dice: "Este es mi hijo amado, en quien tengo complacencia". ¡Wow! Qué maravilloso modelo. El pueblo, al ver su humildad, su sencillez y su amor al servicio, lo inviste de autorita, otorgándole obediencia. Cuando Él llama a personas para servirle de manera voluntaria, como Mateo, Pedro y los demás apóstoles, ellos le siguen de forma inmediata.

Sin embargo, es paradójico, contracultural, anti bíblico y anticristiano que, después de dos mil años, algunos líderes, conociendo el ejemplo del maestro, hacen todo al revés. Quieren y anhelan buscar la potesta para ganar cuatro cosas: poder, prestigio, plata y posición; en lugar de emular al líder por excelencia, a Jesús, el Maestro, el hijo de Dios, quien dijo "aprended de mí que soy manso y humilde" (Mateo 11:29).

Es increíble esta cualidad del Maestro que, dos mil años después, sigue ejerciendo una enorme influencia a través de su legado, no solo en la vida cristiana, sino aun en las empresas y negocios, pues el Maestro nos enseñó uno de los valores más apreciados: la humildad, pues es la que nos hace reconocer que otros tienen mejores ideas que nosotros y, al hacerlo, los potenciamos, nos ayuda a saber reconocer los errores y pedir perdón, nos permite ver a los otros como superiores a nosotros mismos (Filipenses 2:3).

Hablar de historia es hablar de evolución humana, de cambios, de tendencias en todos los campos donde los seres humanos han sido protagonistas por su forma de ser y liderar, y se han convertido en modelos con un estilo propio, que ha ayudado a sus seguidores a alcanzar sus metas y objetivos como equipo.

El ser humano, en su evolución, ha cambiado y mejorado su forma de liderar, dando espacio a un abanico de estilos que, según la época y generación, han dado resultado, por que sirvieron para guiar y desarrollar a su generación, donde su meta ha sido que sus liderados tengan una mejor calidad de vida, pero también alcancen su mejor productividad y potencialidad.

La humanidad siempre necesitó líderes con estilos diferentes, como: Moisés, liberando al pueblo de Israel; José, administrando Egipto; William Wallace, líder nacional de Escocia, luchando contra Inglaterra por la libertad; Martín Lutero, clavando sus 95 tesis en Wittemberg; Juan Wesley, con "el mundo es mi parroquia"; Martin Luther King, con "yo tengo un sueño"; El Che Guevara, con la revolución; y Steve Jobs, con la revolución de la manzana.

Como puedes ver, en la iglesia, en la política, en el deporte y en la ciencia, se necesitan líderes que sean paradigmas en cada generación; por tal razón, el liderazgo es como una carrera de relevos, es un ciclo donde

iniciamos orando, conectamos con la gente, encontramos la gente de paz que está en búsqueda de Dios y de una relación permanente con Él, como líderes, les mostramos cómo obedecer a Dios, los preparamos, los equipamos y enviamos para cumplir la misión.

Jesús comenzó esta carrera de relevos: Él dejó la estafeta a los doce, y dos mil años después aún seguimos haciendo relevos. Si en la carrera, el primero,

Los líderes experimentados deben hacer el relevo con la nueva generación, y seguir corriendo con ella hasta que tome la estafeta.

el segundo y el tercero lo hicieron bien, pero el cuarto falla, pierde el equipo, no el individuo, sino todo el equipo. Por eso el líder necesita ser un paradigma que debe formar un equipo y empoderarlo, facultarlo para cumplir la misión que Dios nos ha encomendado.

Los líderes experimentados deben hacer el relevo con la nueva generación, y seguir corriendo con ella hasta que tome la estafeta. Necesitamos liderar pensando en el legado.

¿LÍDER O JEFE?

Un líder se distingue de un jefe por su manera de ser, porque las personas bajo su responsabilidad no solo reconocen la autoridad por su posición, sino por su experiencia, su conocimiento, sus competencias y su influencia, de tal forma que les genera confianza, respeto y lealtad suficiente para dejarse guiar hacia las metas y objetivos.

Un líder de esa clase de influencia trata a las personas con amor y empatía, e invierte su vida en ellos para desarrollar todo su potencial, invitándoles a comprometerse con su visión.

El líder nato, como Jesús, se diferenció de los gobernantes y religiosos de su época, los cuales tenían poder

y la potesta pero no la autorita, y su éxito dependió en gran manera de su forma de liderar y tratar a la gente. Por el contrario, tenemos el caso de Roboam, que perdió el trono y dividió el reino por no saber cómo tratar a su gente (2 Crónicas 10:1-11:4).

Un líder de esa clase de influencia trata a las personas con amor y empatía, e invierte su vida en ellos para desarrollar todo su potencial...

Un líder es aquel que motiva, inspira, facilita, modela, enseña, sirve, capacita, equipa, acompaña y le da significado y sentido de pertenencia a su equipo.

Un jefe es el que manda, ordena, castiga, sanciona, maneja, dirige, se impone y es el que dice "aquí mando yo".

Estilos de liderazgo.

LIDERAZGO AUTOCRÁTICO

Este es un estilo de liderazgo desarrollado desde la edad media y mayormente en la década de los ochenta, donde los líderes tienen el poder absoluto sobre sus seguidores y equipos. Los seguidores tienen una pequeña oportunidad de opinar y dar sugerencias.

Este liderazgo es verticalista, la autoridad y lealtad al liderazgo es esencial, y la información es privilegiada, no se comparte con nadie, porque le ha costado al líder obtenerla, y todo lo que ha pasado para llegar hasta esa posición merece el respeto y pleitesía. El líder es el que imparte la sabiduría y los seguidores aprenden de su maestro por medio de manuales.

Estos líderes buscan seguidores para crear dependencia y para que alimenten su ego de poder y autoridad, implementan programas donde sus seguidores tienen que darle cuenta y rendirle su obediencia incondicional, su

liderazgo está basado en mírame, escúchame y sígueme. Estos líderes reclutan seguidores que obedezcan y no tanto que reflexionen. (Mateo 23:1-2).

LIDERAZGO BUROCRÁTICO

Este estilo es el más formal a la hora de liderar y se basa en estructuras jerárquicas, donde los líderes son los que ejercen el poder sobre los subordinados y exige respeto a las normas y leyes laborales.

Los líderes burócratas dirigen a los subordinados en la consecución de objetivos y tareas en base a una norma estricta y concreta, son resistentes a los cambios y ejercen un alto grado de control y no tienen ninguna relación con los subordinados.

LIDERAZGO PARTICIPATIVO O DEMOCRÁTICO

En este estilo, se invita a otros líderes a participar en el proceso, pero la última decisión es tomada por el líder principal; los miembros del equipo tienen sentido de pertenencia y trabajan duro por alcanzar las metas. Es un estilo favorable cuando se trabaja con equipos donde se requiere la participación de todos para el alcance de las metas y objetivos. Es interesante porque cada participante se siente parte del proyecto y su rol como líder es abrir camino.

LIDERAZGO CARISMÁTICO

Este liderazgo inspira y motiva a los seguidores, pues su líder es alguien que motiva y tiene mucha energía y pasión; sin embargo, los líderes con este estilo son tan buenos que se consideran indispensables y ególatras. El problema es que el éxito está ligado a la personalidad del líder.

LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE

En este estilo, los líderes dejan a los miembros de su equipo trabajar por su cuenta, dejándolos desarrollar su potencial y creatividad por eso significa “déjalos ser”; este funciona bien cuando los líderes tienen experiencia e iniciativa, y dan seguimiento a sus seguidores.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Según los Esenciales de la Iglesia del Nazareno, los líderes transformacionales crean e inspiran a sus equipos, son siervos humildes y sencillos, son visionarios, piensan estratégicamente y lideran pensando en su legado (2 Timoteo 2:2); así mismo, facultan a otros para que puedan liderar a las próximas generaciones y desarrollan un corazón compasivo. (Junta de Superintendentes Generales, Esenciales Nazarenos, 2015).

Este líder forma líderes, y les ayuda a desarrollar su potencial y a conocerse a sí mismos, facultándolos y empoderándolos para que desarrollen su estilo y sus dones. Jesús los preparó y facultó para que sus discípulos pudieran hacer mayores obras (Juan 14:12-13).

Esta es la clase de líder que influencia positivamente a los que están a su alrededor como el apóstol Pablo, quien fue parte de la transformación de muchos líderes como Timoteo, Tito, Silas, Onésimo y Filemón.

LIDERAZGO ORIENTADO HACIA LAS PERSONAS

Es aquel que orienta y organiza a las personas para formar equipos con amplia participación y colaboración creativa, las empodera a fin de motivarlas para alcanzar sus metas y objetivos. Uno de los líderes más grande de la historia bíblica y de quien no se conoce mucho, es Bernabé el “hijo de consolación” (Hechos 4:36) hombre bueno,

lleno del Espíritu Santo por que fue el único que creyó e íntegro a Pablo en la comunidad cristiana.

La Iglesia de hoy está preocupada por el liderazgo que está modelando a las nuevas generaciones. “En el Tercer Congreso de Lausanne, en ciudad del Cabo en dos mil diez en su declaración de líderes centrados en Cristo debemos: “Capacitar a líderes para que sean piadosos y semejantes a Cristo es invertir el orden, insta a que los líderes cristianos deben ser como Cristo en cuanto a tener un corazón de Siervo. Con Humildad, integridad, pureza, falta de avaricia, estar dedicados a la oración, ser dependientes del espíritu de Dios y tener un profundo amor por las personas”¹

...debemos: “Capacitar a líderes para que sean piadosos y semejantes a Cristo

LIDERAZGO DISRUPTIVO.

Es interesante la connotación de la palabra disruptiva la cual significa aquello que produce una ruptura brusca o algo que genera un cambio muy importante, aunque este no tenga un seguimiento consecuente.

El líder disruptivo es aquel que interrumpe los comportamientos normales de los líderes, es aquel que siempre esta buscando mejores soluciones y formas de mejorar los procesos, es alguien que no tiene miedo de confrontar para tener los resultados necesarios y alguien que está dispuesto hacer lo que sea para completar su proyecto.

Alguien que propicia los cambios, hace innovaciones, usa la prueba y error para mejorarse así mismo, es auténtico, intuitivo, decisivo y habla la verdad frente a sus equipos en cuanto a la situación real de sus ministerios, alguien apasionado por lo que hace; es posible que tenga tendencia hacer un líder disruptivo.

Sin embargo, también tiene su lado negativo pues tienden a hacer obstinados, tomar decisiones unilaterales y tomar decisiones que arriesgan al equipo y saltar reglas que para ellos son normales para alcanzar su objetivo.

Algunos ejemplos de este liderazgo son: Steve Jobs y su característica es la innovación en los procesos y estilo.

¿Cuál de todos estos estilos es el mejor?

¿Con cuál te identificas?

Ninguno de estos estilos es malo por sí mismo, todos han sido utilizados en diferentes tiempos de la historia y han dado sus resultados y efectos; sin embargo, ahora tenemos en instituciones diversas, como empresas e iglesias, a cuatro generaciones que son totalmente diferentes, con características diversas y que deben aprender a convivir entre sí para alcanzar sus metas.

José Luis Carranza acota al respecto “Creo que el error más común de los líderes suele ser la falta de evolución en su estilo de liderazgo. Se instalan y asientan un estilo de liderazgo y en unas pautas de comportamiento efectivas para un momento y unas circunstancias concretas. No cambian ni evolucionan”².

Esto nos llama al cambio y a la evolución, para poder responder a las necesidades latentes a la hora de liderar y dejar un legado significativo a las nuevas generaciones

Hoy en día, tenemos pastores modernos predicando cada domingo a tres generaciones, de las cuales dos son post modernas (Y y Z), a las que necesita conectar con su mensaje e invitarlos a caminar con Cristo. En la iglesia tenemos adultos que no saben qué hacer con sus hijos Y y Z, porque son irreverentes e irrespetuosos, pero les gusta servir y comprometerse con las causas de justicia y compasión.

La iglesia actual necesita líderes que se adapten a los cambios y que fortalezcan las cualidades que mejor se ajusten a su contexto, recordando que el líder no solo nace, sino que también se hace. Pero esto requiere de intencionalidad, esfuerzo y humildad.

...recordando que el líder no solo nace, sino que también se hace. Pero esto requiere de intencionalidad, esfuerzo y humildad.

La Iglesia del Nazareno tiene un tipo de gobierno representativo, donde busca líderes que compartan su ministerio, equilibrar o hacer un balance de poder y autoridad en sus pastores como en la congregación. No es episcopal para que la potesta o poder no recaiga solo en los pastores o líderes, ni es congregacional para que el poder no solo este en las congregaciones.



**Haz un alto y medita sobre lo que has leído.
Responde con honestidad a las preguntas
y habla con Jesús entregando todo en sus manos.**

1. ¿Qué cosas útiles has aprendido hoy después de este capítulo?
2. ¿Cómo piensas aplicarlas a tu vida y ministerio?
3. ¿Cuales son los pasos prácticos que harás?

CAPÍTULO II

Liderando a una nueva
generación enfocado
siempre en tu legado

Tengo un sueño: que nuestros hijos sean juzgados. Por
su carácter y no solo por el color de su piel.
Martin Luther.

Los jóvenes necesitan modelos para imitar. El apóstol Pablo dijo: "sed imitadores de mí, como yo lo soy de Cristo" (1 Corintios 11:1).

EL TORERO.

En las plazas de toros todo es emocionante, se llenan para ver a los toreros, con sus trajes y su capa, lidiando con el toro enardecido.

Sin embargo, cuando el matador va a torear, brinda la faena, la corrida, a la persona más significativa que está en la plaza. Él saca su montera (sombrero), ve directamente a los ojos a la persona en cuestión, y se lo lanza airoosamente, como diciéndole: "brindo, va por ti esta faena", y le es brindada o dedicada la toreada; la multitud en la plaza es solamente espectadora del acto, porque el torero se lo ha dedicado única y exclusivamente a esa persona significativa, y no le importan los demás.

¡Wow! Qué increíble; ¿qué tal si nosotros tomamos ese ejemplo como líderes del reino pensando siempre en nuestro legado?

¿Cómo sería si nosotros, cada día de servicio a Dios, lo hiciéramos única y exclusivamente para el Padre (2 Timoteo 2:15) y no para que los demás vean nuestro espectáculo y nos aplaudan por nuestra capacidad y hazañas de líderes? ¿Qué tal si solo nos preocupamos por agradarle a Él en lo que hacemos, y para que nuestro servicio sea de bendición para las personas a las que lo hacemos, sin esperar ovación, admiración y orgullo?

Si, como líderes, hacemos lo que el torero hace, sería un buen legado.

Las Escrituras dicen que "Dios atiende al humilde y al altivo lo mira de lejos" (Salmos 138:6); que cada día de servicio a Dios sea motivado por el amor y la gratitud, y con diligencia des todo lo que tienes para su gloria.

Quiero comenzar con unas preguntas poderosas, pensando en tu legado a las nuevas generaciones.

¿Para qué quieres convertirte en un líder?

¿Cuál es tu motivación personal?

¿Cómo quieres que diga tu epitafio?

¿Te gustan los aplausos? ¿Ser importante? ¿Ser el primero? ¿Te gusta mandar? ¿Qué te respeten? ¿Tener poder? ¿Autoridad? ¿Recibir atenciones?

¿Por qué es importante liderar pensando en un legado?

Porque, mientras lideras, puedes ir modelando un estilo nuevo, relevante para las nuevas generaciones, nuestro mayor aporte para la juventud es el acompañamiento, la influencia y la inspiración que podemos generarle.

*...nuestro mayor aporte
para la juventud es
el acompañamiento,
la influencia y la
inspiración que
podemos generarle.*

Mientras lideras desde tu generación, aprende a leer sus signos e idioma, y úsalos como tus aliados para presentar un paradigma digno de imitar; sé vulnerable para que puedan conocer tu humanidad y aprender de ti.

El líder no tiene que saberlo todo, no tiene que poderlo todo; muéstrate como un aprendiz que anhela crecer con una figura de mentor a quien rendir cuentas, para que los seguidores puedan tener un desarrollo saludable y pasar los principios más significativos de una generación a la otra.

Las brechas generacionales son inmensas, al igual que sus diferencias y maneras de ser. En este momento de la historia tenemos el privilegio de tener a cuatro generaciones dentro de la iglesia, a las cuales debemos servir y animar a servir a otros, y la forma de lograr esto, y no morir en el intento, es conocerlos, darnos tiempo de saber por qué actúan de la forma en que lo hacen y cómo debemos sabiamente hacer un equipo.

El mundo en el que vivimos ahora ya no pertenece a los adultos, pues somos inmigrantes en un mundo digital gobernado e influenciado por una generación llamada "Nativos digitales", y son ellos los que dirigen las comunicaciones, marketing, música, tecnología, etc.; nos guste o no, tenemos que cambiar y movernos en la misma dirección que ellos con una mentalidad misionera, es decir, como visitantes que aprenden de la cultura, con la meta de permearla e influir sobre ella de manera sutil con el poder de Dios, pero sin violentarla ni presionarla.

...debemos implementar formas novedosas que nos permitan ejercer el rol bíblico de líder que más se ajuste a las necesidades de esta generación.

Hoy en día, necesitamos repensar la forma en que lideramos, pues el tiempo sigue cambiando y tenemos ante nosotros a una generación Millennials y Nativa Digital a quien alcanzar; para ello debemos implementar formas novedosas que nos permitan ejercer el rol bíblico de líder que más se ajuste a las necesidades de esta generación.

La postmodernidad trajo consigo atributos totalmente diferentes, y en contraposición con el liderazgo moderno; es por esa razón que no estamos teniendo la relevancia con la cultura juvenil: estamos predicando desde una plataforma moderna a una cultura postmoderna.

Necesitamos un paradigma diferente en la razón de ser del líder, no simplemente hacer una repetición de algo que constantemente se imita (ya que el día de hoy se vive de la mimética y de la cultura de la imitación) y al hacer teología para ello, no se debe sentar sus bases en los iconos de la postmodernidad, como lo hizo la generación pasada, sino en los principios bíblicos y teológicos, y esta a su vez, debe establecer un dialogo con la cultura, no para condenarla ni criticarla, sino para permearla y transformarla por medio de la inculcación de la fe.

Un liderazgo relacional y encarnacional

Del “me” al “we”, es decir del “Yo” al “Nosotros”. La postmodernidad trajo consigo el poder de las relaciones, y en esta época en que es difícil relacionarse con las personas, los líderes de jóvenes deben hacer un esfuerzo por ganarse la oportunidad de ser escuchados y atendidos por la nueva generación. Dios es un Dios de relaciones, y las Escrituras nos exhortan y nos animan a que podamos fortalecer el amor entre hermanos en la comunidad de fe (1 Juan 4:7).

Un liderazgo intergeneracional

Necesitamos construir puentes entre los modernos y los postmodernos. Un intercambio de sabiduría y tecnología, de experiencia y pasión, de conocimiento y sentimiento, de teoría y práctica. Debe ser un puente de respeto y ayuda mutua en el que, unidos, puedan hacer la transición de lo moderno y postmoderno para el reino de Dios.

Un liderazgo enfocado en las necesidades presenciales y virtuales de la adolescencia y la juventud

Los adolescentes y jóvenes son también el laos o pueblo de Dios, que está buscando ser escuchado y atendido en este mundo que parece ignorarlos y excluirlos. Tristemente en Latinoamérica no tenemos la figura de un pastor de jóvenes, pues las finanzas no alcanzan para poder sostenerlo; sin embargo, tenemos la población más grande de jóvenes que no están siendo guiados y que se han convertido en víctimas del pecado: de la mentira, las pandillas, el vicio y las organizaciones de narcotráfico y trata de personas. Hoy más

que nunca, necesitamos construir juntos una formación ministerial para los líderes de adolescentes y jóvenes, teológicamente sólida, ministerialmente útil y contextualmente relevante.

el líder juvenil debe ser un arquitecto o diseñador de proyectos que perduren siempre.

Un liderazgo transformacional

El fin del cuidado de los líderes hacia los adolescentes y jóvenes debe ser transformacional, es decir, de acompañarlos en la transformación de sus vidas. Para lo cual, el líder juvenil debe ser un arquitecto o diseñador de proyectos que perduren siempre.

Un liderazgo con implementación social

Nuestro liderazgo no está respondiendo a la necesidad de nuestras comunidades, la iglesia se ha vuelto insensible e indiferente a las necesidades de nuestra gente, especialmente en los más vulnerables, que son los adolescentes y jóvenes. El líder debe mostrar la sensibilidad social y espiritual de Cristo en su obediencia, amor, fidelidad, humildad y compasión.

Un liderazgo virtual y con coaching

Significa caminar con los adolescentes y jóvenes a través del mundo virtual, no direccional, no dictatorial, no juzgándolos sino dándoles el poder de sus propias vidas, para que vivan su fe de acuerdo con los valores del Reino y de sus propios diseños en el futuro.

¿Por qué se han dividido en generaciones?

Conocer cómo se dividen las generaciones es muy útil para la sociología, la antropología, y diría también que, para la teología pues esta división permite ver las reacciones y cómo interactúa cada una de las generaciones con los diferentes sucesos económicos, sociales y tecnológicos que suceden a su alrededor. De tal manera que se puede ver cómo un grupo de personas reacciona a un acontecimiento, y cómo evoluciona a través de los años.

Definitivamente es una gran herramienta para conocer por qué actúan tal como lo hacen, qué fue lo que les permeó, tanto en la sociedad como en la familia.

LOS VETERANOS

La generación silenciosa- Tienen más de 73 años - nacieron antes de 1945. Caracteriza por las instituciones fuertes y vigorosas que ejercen un firme control sobre la vida del individuo, como la familia, la escuela y la iglesia. Fueron educados para aprender a agradar a la gente, para hacer lo que otros habían decidido y no para hacer elecciones o aceptar riesgos personales; en esta época la mujer fue devaluada y el hombre sobrevalorado; La mujer aceptaba pasivamente el papel en el que se vedaba su sexualidad y se le premiaba la procreación. Por su lado, los hombres buscaron mujeres para casarse que se asemejaran a sus madres, pero además se les permitieron muchas acciones que socialmente fueron aceptadas en la mayoría de las clases sociales, como el hecho de tener una familia fuera del matrimonio.

LOS BABYBOOMER

Tienen entre 72 y 54 años - nacidos entre 1946 y 1964; se les llama así por el repunte de la natalidad de esos

años (más numerosa). Son adictos al trabajo, ya que para ellos es lo más importante. No le dedican mucho tiempo a la recreación y son muy respetuosos de la estructura jerárquica: para ellos el jefe es el que tiene poder, su palabra se respeta y le gusta que se le rinda pleitesía.

Esta generación fue influenciada por la guerra fría y por el trabajo competitivo y la modernidad. Algunas de sus características, son:

- Tienen un aprendizaje lineal práctico;
- Son individualistas;
- Muestran respeto a la jerarquía y a las leyes;
- Se esfuerzan y sacrifican por el trabajo;
- Valoran la influencia, el poder, porque les cuesta llegar a él;
- Dedican poco tiempo a la vida personal.
- Les gusta que los traten con respeto, que aprecien sus consejos y su experiencia y que sean valorados sus conocimientos.
- Prefieren la comunicación verbal y presencial que a través de email.

GENERACIÓN X

Tienen entre 53 y 39 años - nacidos entre 1965 y 1979; los que pertenecen a esta generación, aprendieron a ser independientes, fueron los que recibieron la primera llave de su casa porque sus padres trabajaban, son consumistas expertos y valoran la educación, por eso estudian para ser profesionales, tienen metas claras y siempre piensan con nostalgia en el pasado. Son balanceados entre el trabajo y la diversión; son los que vieron nacer el internet y han sufrido muchos cambios sociales.

Por ser una generación en transición, se les llama "la generación perdida" o Peter Pan, y tienen una vida equilibrada entre lo tecnológico y lo presencial. Respetan

también la jerarquía y son buenos empleados. Son los padres de millenials en su gran mayoría y se esfuerzan por adaptarse a las generaciones más jóvenes.

Esta generación fue influenciada por los sucesos de la globalización: la caída del Muro de Berlín, el auge del SIDA y el uso desmedida de las drogas. Algunas de sus características, son:

- Valoran la autoridad;
- Buscan el balance entre la vida personal y el trabajo;
- Le dan mucho valor al conocimiento y la comunicación, y son motivados por los ascensos en el trabajo;
- Les gustan los desafíos y los imposibles;
- Esta generación es individualista y muy competitiva; le gusta trabajar por objetivos.

LA GENERACIÓN Y

Tienen entre 38 y 18 años - nacidos entre 1980 y 2000 llamados también Millenials; defienden los derechos, son narcisistas, sin enfoque y perezosos, pero también les gustan los proyectos con propósitos. Son buenos mostrando que la vida es asombrosa, aunque estén en depresión; crecieron con hi5, YouTube, Twitter, Facebook, Instagram y Snapchat, y son adictos a los "likes" y al acceso ilimitado a la tecnología por medio de todos los dispositivos, especialmente el celular; son impacientes, les gusta lo instantáneo. La vida virtual es una extensión de la vida real, aunque también tienen código de privacidad.

Su generación sigue siendo criticada y estigmatizada por perezosa, y a muchos de ellos se les llama "los ninis", ya que ni estudian, ni trabajan. No dejan su vida en el trabajo y son idealistas, emprendedores y creativos; intentan vivir de lo que aman hacer. Aman viajar, conocer y subir fotos a las redes, y no duran más de dos años en

los trabajos; vuelven locos a los BabyBoomers y los de la generación X.

Esta generación actual se encuentra ante un gran desafío, pues no solo tiene que entender y comprender a las generaciones anteriores a ellos (Generación X, BabyBoomers) dentro de su entorno como jefes, líderes o compañeros de trabajo en un mundo llamado VUCA (Volátil, Incierto, Complejo y Ambiguo), sino también debe de prepararse para liderar a una nueva y desafiante generación: los nativos digitales o generación Z.

Todo está cambiando en su forma o metodología de hacer las cosas, por ejemplo, el periodismo antes tenía una forma de hacer sus noticias y reportajes: ir al lugar de los hechos e investigar, luego hacer la nota, editarla y después transmitirla al aire en el noticiero. Ahora todo debe ser más rápido, la globalización ha cambiado las formas, tenemos a nuestro alcance recursos tecnológicos, como el celular y las redes sociales, que nos ayudan a estar al día con las noticias; pero algo que no se pierde es la deontología con la que se hace el periodismo, porque tiene que hacerse con veracidad, análisis y objetividad de los hechos.

Partiendo de todo lo anterior, se puede concluir que, ante lo heterogéneo de esos mundos antes descritos, el liderazgo debe responder deontológicamente, así como lo hace el periodismo, con el cuidado pastoral, aconsejando, nutriendo, acompañando y guiando; haciendo uso de cualquier recurso del que pueda disponer, sea este eminentemente humano o virtual, pero tomando en cuenta todas las plataformas de la vida, los valores y fortalezas de su entorno, como la experiencia y el amor a las causas reales y relevantes; jóvenes que necesiten al Señor, se suman a su causa y que desean posteriormente ser líderes sin dejar su profesión, ya sean médicos, ingenieros o maestros, esos recursos profesionales les permitirán permear en su entorno, con sus compañeros, y compartir el mensaje de Jesús de igual a igual.

Esta generación fue influenciada por el avance de la era tecnológica y la postmodernidad con un mundo imprevisible, creen en la colaboración en red, más que en la organización; ven la autoridad cambiante, colaborativa y distante.

No planifican, sino que coordinan. Algunas de sus características, son:

- Son digitales y virtuales;
- Son creativos en su manera de trabajar;
- Les gusta la libertad. Son flexibles en el trabajo;
- Son autodidactas;
- Esperan retroalimentación no como control, sino como una oportunidad para aprender;
- Aprenden por internet, por las redes sociales y son prácticos.

A esta generación le gusta divertirse en su trabajo y la flexibilidad; prefieren estar con un líder que tiene conocimientos y que es transformacional, si no, lo abandonan; les gusta el constante cambio de trabajo y las cosas que producen; usan mucho los atajos para llegar rápido a la meta.

NATIVOS DIGITALES O TAMBIÉN LLAMADA GENERACIÓN Z

Estos tienen de 15 a 18 años de edad y son la reciente fuerza laboral, son los que hicieron viejos a los millenials, son autodidactas, aprenden con tutoriales, son creativos, se adaptan rápidamente a los cambios y se relacionan en el entorno donde están.

Comparten aspectos de su vida privada en las redes, y su vida social es más desarrollada en ellas que en persona; abandonaron o huyeron de Facebook a Instagram

porque sus padres los invadieron; son más pragmáticos que los millenials y están entrando a la vida laboral aspirando encontrar su vocación y desarrollar un trabajo que les guste. Algunos ya están inventando sus propios trabajos; les gusta ser su propio jefe.

Su éxito lo miden en "likes" y en cómo los compartan o sigan, pasan entre ocho a diez horas en las redes con sus dispositivos inteligentes; son egocéntricos, les encantan las "selfies", pero son solidarios al punto de querer cambiar el mundo; prácticamente son hijos de la tecnología, pues nacieron con ella. No les sorprende nada en el aspecto sexual, pues han crecido con la equidad y diversidad de género. Son adictos a los móviles como una parte vital de su cuerpo y buscan darse a conocer tal como son, sin mentiras.

Ah, pero son ecologistas, y tratan de cuidar el mundo en que viven sabiendo el daño que le ha causado la humanidad; son muy críticos, cuestionan todo de sus predecesores, pero esa actitud no les permite quedarse anclados.

El mundo siempre ha tenido jóvenes y todas las generaciones tienen sus similitudes y son producto de una sociedad que les marca, pero las condiciones han sido diferentes, y si bien es cierto que cada generación de jóvenes ha dado problemas a sus padres y ha actuado con rebeldía, ahora nos enfrentamos a un fenómeno desmedido, violento y consumista, al cual no se puede controlar, pues es una ola que cada día absorbe y agota a la sociedad.

Todas las generaciones, como hemos mencionado anteriormente, tienen sus cualidades o características, las cuales tenemos que aprender a reconocer, y preguntarnos si estamos dispuestos a preparar a los miembros de cada una de ellas como líderes para que ministren a su generación y a la próxima. Algunas características de la generación Z, son:

- Está influenciada por la revolución tecnológica;
- Son ansiosos, curiosos, cuestionan, indagan y exploran todo por internet;
- Trabajan en lo que les gusta y se unen a las causas humanitarias, ambientales, entre otras;
- Prefieren las presentaciones interactivas más que la información formal;
- Son adictos a aprender nuevas habilidades y competencias;
- Les gusta seguir a los líderes transformacionales que les escuchan y confían en ellos;
- No les gustan mucho las reglas, pero les gusta ser acompañados por líderes que les enseñen, pero que les den libertad para hacer las cosas a su manera;
- Les gusta aprender a través de las redes y que les reconozcan sus logros y éxitos.

Para comprender mejor este punto quiero presentar el siguiente cuadro, que nos da una taxonomía de las generaciones en la historia.

Está disponible en: https://www.clarin.com/entremujeres/hogar-y-familia/baby-boomers-millennials-generacion-generacion-perteneces-descubriolo-fecha-nacimiento_0_rkOwyQpsM.html

Nombre de la Generación	Marco (años)	Circunstancia Histórica	Rasgo Característicos
Generación BabyBombers	1946 a 1964	Paz y explosión demográfica	<p>Ambición y poder.</p> <p>Desarrollaron un liderazgo altamente directivo.</p> <p>Toma la mayoría de las decisiones.</p> <p>No le interesan mucho las relaciones.</p>
Generación X	1965 a 1979	Dictaduras latinoamericanas y crisis de los 73	<p>Obsesión por el éxito.</p> <p>Desarrollan un liderazgo altamente relacional.</p> <p>Es incluyente y participativo en las decisiones.</p> <p>Le interesan las personas más que los programas.</p>
Generación Y o Milenios.	1980 a 2000	Inicio de la digitalización.	<p>Frustración.</p> <p>Pocos relacionales y muy poco directivos.</p> <p>Les gustan las causas y son solidarios.</p>
Generación Z o Nativos digitales.	2000 a la fecha	Expansión masiva de internet	<p>Irreverencia.</p> <p>Son egoístas y pocos relacionales.</p> <p>Cuestionan todo y se revelan.</p> <p>Creativos.</p> <p>Cambiantes.</p> <p>Deja ser y hacer.</p>



**Haz un alto y medita sobre lo que has leído.
Responde con honestidad a las preguntas
y habla con Jesús entregando todo en sus manos.**

1. ¿Qué cosas útiles has aprendido hoy después de este capítulo?
2. ¿Cómo piensas aplicarlas a tu vida y ministerio?
3. ¿Cuales son los pasos prácticos que harás?

CAPÍTULO III

¿Por qué un nuevo
paradigma?

Mas entre vosotros no será así, sino que
el que quiera hacerse grande entre vosotros será
vuestro servidor. Mateo 20:26.
Jesús.

Reflexionar sobre el liderazgo exige pensar en los liderados, y en cada etapa de la historia tenemos generaciones cambiantes, que buscan un estilo de liderazgo acorde al momento que se vive; por lo tanto, la nueva generación no gusta de líderes con sistemas de liderar de estilo piramidal, que mandan, controlan, dominan y son dictatoriales, sino con formas que dan lugar a participar, facultar y empoderar, pensando siempre en su legado.

Los jóvenes de hoy, millenials y generación Z, marcados por la tecnología, trascienden lo físico y hacen las cosas de manera diferente a como lo hicieron las generaciones anteriores.

Ellos están buscando ser entendidos y comprendidos en un mundo que les pertenece, pero que está siendo dirigido por adultos que aún no se han dado cuenta que están siendo observados por una generación que quiere apoderarse de este mundo, y que sutilmente lo está logrando, al pasar de ser análoga a digital. Los adultos somos inmigrantes digitales y hemos tenido que aprender de los millenials y generación Z.

Cada generación se adapta y vive en distintos momentos históricos y sociales que crecen y evolucionan. Ahora es el tiempo de los jóvenes, y si los adultos hacemos un alto y hacemos memoria, nos acordaremos de cuando fuimos jóvenes, recordaremos a las personas que nos influenciaron y nos inspiraron por su liderazgo, porque era el del momento; pero también recordaremos a líderes que nos limitaron, dudaron de nosotros y no nos empoderaron, por lo tanto, no cometamos el mismo error con la nueva generación.

Esta generación incipiente necesita líderes que crean en los jóvenes, que les dan libertad para crear, confianza para que desarrollen sus dones, oportunidades para crecer; seamos solidarios, empáticos y potenciémoslos para que sea una mejor generación.

Desde el liderazgo actual, ofrezcamos oportunidades para desarrollar proyectos de vida que ayuden a los jóvenes a hacer realidad sus sueños, a que construyan una sociedad más justa, más humana, más emprendedora y potenciadora, porque estamos seguros que haciendo esto, en una década, tendremos a estos jóvenes dirigiendo el futuro de la iglesia alrededor del mundo.

Como líderes, tenemos la seguridad que, si potenciamos las capacidades de estos jóvenes, conseguiremos la mejor versión de ellos mismos, capaces para transformar no solo su generación, sino para construir puentes entre todas las generaciones, dejando un maravilloso legado.

¿Porque el mundo es VUCA?

El concepto VUCA (por sus siglas en inglés) fue introducido por primera vez a principios de 1990 por el US Army War College, para referirse al mundo multilateral que emergió tras el fin de la Guerra Fría, y que se caracterizaba por ser más volátil, incierto, complejo y ambiguo que nunca antes. El acrónimo se acuñó como tal a finales de esa década, y acabo asentándose tras el atentado a las Torres Gemelas en septiembre del 2001.

En el contexto empresarial, el término VUCA adquirió fuerza tras la crisis financiera mundial de los años 2008 y 2009; desde entonces, ha tenido una gran presencia en el desarrollo del liderazgo en las organizaciones. El concepto describe un contexto empresarial caracterizado por:

VOLATILIDAD

Incremento brutal en cuatro dimensiones de los cambios a los que nos enfrentamos hoy: el tipo, la velocidad, el volumen y la magnitud.

INCERTIDUMBRE

La ausencia de previsibilidad de los acontecimientos.

COMPLEJIDAD

La confusión generalizada, la no conexión clara entre causa y efecto, que envuelve hoy a cualquier organización

AMBIGUO

La ausencia de precisión en la realidad y la existencia de múltiples significados en las condiciones que nos rodean.

En este mundo VUCA necesitamos liderar con una exégesis contextual.

Tenemos que aprender principios exegéticos que nos permitan hacer una interpretación del contexto en el que ministramos; conocer el mundo en el que vivimos y verlo a través de los códigos del lenguaje, con los modelos de esta generación, es hacer una exégesis cultural, social y espiritual de cómo empoderar a esta generación.

Hoy, tenemos a los millenials y a la Generación Z como miembros de la iglesia y de la junta, pero en unos años más serán los ministros y los líderes de la sociedad, con una cosmovisión de internet, inmediatez y de irreverencia. Ellos necesitan líderes que les entiendan, pero también modelos de espiritualidad y liderazgo que les inspiren e influyan en sus vidas.

Como líderes que sirven a otros invitemos a los millenials y a la Generación Z a ser parte del equipo de una nueva forma de liderar, y con humildad aprendamos de ellos para alcanzar a las siguientes generaciones con el mensaje de Jesucristo.

LÍDERES CON UN ENFOQUE MISIONERO.

Así como los misioneros antes de predicar el evangelio hacen un estudio de campo o del país a donde ingresarán, así los líderes debemos estudiar los tiempos en que nos encontramos, para poder darnos cuenta que estamos por perder una nueva generación por no ser sensibles a sus necesidades.

No se trata de solo predicarles usando las estrategias que dieron resultado en generaciones anteriores, sino de entrar en su mundo, de ver cómo aprenden, en qué ponen su atención y de reenfocar todas las energías para alcanzarlos por medio de un acercamiento basado en sus propios NIPS (Necesidades, Intereses, Problemas y Soluciones).

Seamos claros, ¿cuántos jóvenes se han ido de la iglesia?, ¿cuántos jóvenes permanecen? Todos los jóvenes que están en la iglesia son la descendencia de la generación BabyBoomers y de la Generación X; en realidad son pocos los alcanzados, la interrogante es, ¿por qué? Porque no estamos conectando, porque estamos olvidando leer los tiempos y seguimos haciendo lo mismo.

¿Cuántos jóvenes Y y Z hemos ganado?, ¿por qué no estamos alcanzándolos?

¿QUÉ LÍDER NECESITA LA GENERACIÓN Z?

La generación Z, o touch, hizo a los millenials viejos desde ya, los miembros de ella son 100% digitales, son curiosos y creativos, constantemente buscan aprender, pero no con la potesta (poder) sino con la autorita (influencia). Esta generación es exigente y peligrosa.

Como iglesia y como líderes, debemos desarrollar la visión para alcanzar a esta generación pensando en sus características, pues es la generación disruptiva (produce ruptura o interrupción brusca), es decir, es una generación

que ha aparecido de repente y se comporta de una manera diferente, y si no ponemos la atención en ella la vamos a perder, y nos quedaremos sin niños y jóvenes en nuestras iglesias.

Las grandes empresas, instituciones y Hollywood, ya empezaron a darse cuenta de ello y están potenciando sus productos a esa generación, y la iglesia no debe ser la excepción.

Un liderazgo relacional.

Necesitamos líderes que hagan clic; adultos, pero con un corazón apasionado por los jóvenes; que, con una pasión misionera, entren en su mundo para compartir con ellos un juego, una lectura y un interés. Necesitamos líderes que escuchen más de lo que hablan y que modelen a Jesús en su manera de ser.

Que sean encarnacionales, que sepan hacer comunidades y que se conviertan en mentores o coach de los jóvenes.

Por esa razón necesitamos tener diferentes líderes que usen los roles de mentor y coach.

Algunas personas, por no tener claras las características de cada rol, las confunden o piensan que son iguales, y en cierta manera tienen aspectos muy parecidos, pero no son iguales. Así que, antes de entrar en materia de cada una de estas características, desarrollaremos un cuadro para ver las diferencias en cada uno de los roles, cómo y cuándo se recomienda usar cada uno.

Consejero

Aconseja.
Ofrece alternativas de soluciones.
Es cada vez que lo requiera la persona.
Es más cercano y relacional.
El consejero habla 80% y el aconsejado 20%.
Es una relación de pastor amigo que dura el tiempo en que el necesita consejos.
Su objetivo es estar allí cuando él requiera la ayuda en cada etapa de su vida.
En esta etapa requiere un amigo que le diga qué y cómo hacerlo.

Mentor

Es el experto y comparte sus experiencias.
Transmite conocimiento.
Es una inversión a largo tiempo.
Se enfoca más en lo relacional.
Acompaña.
El mentor habla 80% y el discípulo escucha habla 20%.
Se invierte mucho tiempo en el proceso de las relaciones de mentoring pues se crea un vínculo de amistad y confianza.
Su objetivo es cultivar una relación de aprendiz a maestro y esto requiere tiempo para desarrollarlos de manera personal.
En esta etapa de la vida se requiere que el líder sea alguien que le acompañe.

Situacional

Actúa de acuerdo a la situación.
Puede aconsejar, guiar o reflexionar.
Es usar el rol en diferentes situaciones según la necesidad.
El actúa de acuerdo a la necesidad del adolescente, pero en esta etapa requiere un líder con autoridad que le ayuda a tomar decisiones.
El tiempo es requerido por la situación.
Esta allí para auxiliarle, pero sin crear codependencia del líder.
Los adolescentes requieren de un líder que les: dirija, guíe y acompañe.
Puede ser todos al mismo tiempo.

Coach

Escucha y pregunta.
Guía a razonar y explorar posibilidades.
Es por sesiones o por poco tiempo.
Enfoque a resultados y objetivos.
El líder habla 20% y el adolescente habla el 80%.
Es un tiempo específico por sesiones, pero con resultados.
Sus objetivos son cortos y de mediano plazo.
Le desafía más alcanzar resultados sobre algo específico.

<p>Rol con Jóvenes</p>	<p>Mentor</p>	<p>Coach</p>
	<p>Acompaña y comparte conocimiento.</p> <p>Es proceso de tiempo.</p> <p>Los jóvenes necesitan mentores modelos que les ayuden a desarrollar su propio estilo.</p> <p>Por la madurez que ha alcanzado es muy efectivo que ellos también se vuelvan mentores de los que inician en el liderazgo.</p>	<p>Guía a la reflexión y toma de decisiones.</p> <p>Por sesiones corto plazo.</p> <p>El coach les desafía a pensar y diseñar su propio futuro y les acompaña en los pasos pequeños para llegar a la meta.</p> <p>Escucha y pregunta sin manipular ni direccionar.</p> <p>Los objetivos son cortos y a mediano plazo.</p> <p>Con los milenios se requiere usar este modelo porque no les gusta que les digan que hacer.</p>

<p>Rol con Adultos</p>	<p>Mentor</p>	<p>Coach</p>
	<p>Debe estar dispuesto a invertir su vida cuando se lo requiera.</p> <p>Deben ser formados como modelos de acompañamiento para los nuevos líderes.</p> <p>Deben asignar a las nuevas responsabilidades significativas e importantes que les agregan valor.</p> <p>Los adultos deben ser mentores de los adolescentes y de los jóvenes deben invertir su vida y sus conocimientos en las nueva generaciones.</p>	<p>Empodera y faculta para su propia vida.</p> <p>Cuando necesite empoderarse de algo específico.</p> <p>Necesitan coach que les ayuden a reflexionar y a potenciar sus habilidades personales.</p> <p>Necesita desaprender y aprender un nuevo paradigma de liderazgo que potencia, empodera y desafía a ser mejor líder.</p> <p>Necesita aprender a escuchar más y atender y comprender mejor a las nuevas generaciones.</p>

Consejero

Aconseja de acuerdo a la necesidad.
El consejero le escucha y le dice que hacer.
Acompaña y pregunta.
Le anima a seguir los consejos.
Le persuade a tomar las decisiones que él considera puede ayudar a madurar.

Situacional

El líder debe saber en el momento que es lo que el joven necesita y en base a eso actúa.
Necesitan un líder que les persuada y les anime, desafíe, oriente, inspire y lo más importante les empodere.
Les ayude a parir sus propias ideas.

Consejero

Dispuesto en todo tiempo para aconsejar
Es un consejero que aporta a la obra.
Debe de invertir su vida en la nueva generación, pero sin crear dependencia hacia él.
Debe llevar al aconsejado hacia Cristo y no hacia él.
Dar alternativas u opciones de soluciones no definitivas.

Situacional

Según lo requiera el tipo de personas.
Los adultos necesitan un líder que les:
respete, delegue, faculte para ser un agente de cambio.
Debe saber cuándo actuar de manera:
directiva, de apoyo o relacional.



**Haz un alto y medita sobre lo que has leído.
Responde con honestidad a las preguntas
y habla con Jesús entregando todo en sus manos.**

1. ¿Qué cosas útiles has aprendido hoy después de este capítulo?
2. ¿Cómo piensas aplicarlas a tu vida y ministerio?
3. ¿Cuales son los pasos prácticos que harás?

CAPÍTULO IV

Liderando como un mentor

“El día en que los soldados dejen
de confiarle sus problemas, será el día en que
usted dejará de ser su líder”
Collin Powell.

El pastor Samuel Guardado, mi pastor y mentor, con quien trabajamos juntos en la plantación de la iglesia de Santa Tecla en El Salvador, en una conversación antes de fallecer, me regaló tres grandes consejos que, sin necesidad que me dijera “quiero que los recuerdes y los compartas con otros”, de manera natural lo he hecho en la formación de mis líderes y jóvenes del Señor:

1. Que tu motivación para hacer la obra del Señor siempre sea el amor a Él, a su iglesia y a la gente; que nunca sea por ganar dinero, por vanagloria o por obtener los aplausos de la gente; sino por amor a lo que Dios hizo por ti en la cruz.

Es obvio y claro que todos de alguna manera nos perdemos en esas otras motivaciones porque el enemigo te susurra al oído que tú eres el mejor, que eres capaz, te gusta el reconocimiento y que te inviten de aquí a allá, andando de un lugar a otro. De esa forma se pierde la motivación original y se cambia por un plato de lentejas; sin embargo, la gracia y misericordia de Dios nos rescatan y nos alinean en el camino.

Nunca te permitas descuidar tu vida por cuidar la de los demás.

2. Sé responsable: cuando te comprometas a algo, cúmplelo, porque tu compromiso con tu palabra te honrará. Especialmente con los jóvenes, ellos necesitan gente auténtica, modelos reales de responsabilidad; si los citas a las 3:00, tú llega a las 2:45, eso te dará credibilidad y formarás en ellos carácter.
3. Sé fiel a Dios en todo lo que haces: en las finanzas, en tu carácter con el sexo opuesto. Nunca te permitas descuidar tu vida por cuidar la de los demás. El líder debe siempre orar, mantenerse siguiendo a Jesús en la palabra, cuidando su testimonio y teniendo un mentor a quien pueda rendirle cuentas de su vida.

Los grandes mentores, son aquellos que están dispuestos y disponibles para verter su vida en un aprendiz con pasión, y con la visión de convertirlo en un gran ser humano, cristiano y un extra-ordinario líder, y uso el prefijo “extra” porque solo haciendo cosas extra de lo ordinario se puede lograr esa meta.

Tienes que ayudarlos a que alcancen sus metas en la vida, estudios y desarrollo de su liderazgo, dirigiéndolos por el buen camino ya transitado, y mejorado por tu experiencia.

Tienes que ser un buen comunicador del objetivo al que quieres ayudar a tus seguidores a alcanzar, con claridad, pasos concretos, oportunidades y exponerlos de manera intencional al desarrollo de las habilidades que quieres incorporar en sus vidas. Ya que puedes tener la experiencia y el conocimiento, pero si no los sabes comunicar bien, no los podrás llevar al siguiente nivel.

El mentor de la nueva generación debe ser alguien que ama a la gente, se relaciona con ella y lo hace con pasión. Esa pasión que te consume por ver mejores líderes. Haz un plan de cómo ellos también pueden contagiar a otros con tu modelo de relación siendo su amigo, tomando tiempo para compartir con ellos, así como lo hizo Jesús.

El mentor de la nueva generación debe ser alguien que ama a la gente, se relaciona con ella y lo hace con pasión.

Jesús mientras caminaba, les enseñaba a sus seguidores, pero también tomaba tiempo para guiarles y compartir, abría su corazón a ellos y dejaba que ellos también lo hicieran. Me gustaría pensar en qué se requiere desde la perspectiva de Jesús para ser un mentor como él lo fue:

- Amor e interés por la nueva generación.
- Mostrarse de manera natural y genuina.
- Compromiso de dejar un legado.
- Inversión de vida, tiempo y recursos.
- Capacitar, desarrollar y empoderar.
- Seguimiento espiritual a través del acompañamiento.
- Ser un referente de servicio y disposición.
- Ser un discípulo multiplicador, reproducible.

El mentor

Es una persona que invierte su vida en otros, compartiendo sus experiencias y conocimientos; tiene experiencia en diferentes ámbitos de la vida, la cual ayuda a otra persona alcanzar sus metas y objetivos; y potencia las habilidades del aprendiz mediante un proceso de enseñanza y aprendizaje.

Es una persona que invierte su vida en otros, compartiendo sus experiencias y conocimientos

Mi mentor y amigo Félix Ortiz, en su reciente libro: "Todo joven necesita un mentor", define el trabajo que hace un mentor de la siguiente manera:

"Es el proceso de ayudar al joven para que Cristo sea formado en su vida y llegue a ser un agente de transformación y reconciliación, un constructor del reino de Dios"³.

Dicho de otra manera, ser mentor es acompañar a los jóvenes en todo su desarrollo para poder ayudarlos con el conocimiento y experiencia de vida.

Jesús es el modelo por excelencia, ya que él siempre prometió su presencia acompañándonos en cada paso de la vida; aun antes de su ascensión a los cielos él dijo que no los dejaría solos, que les enviaría al Espíritu Santo (Juan 14:16-18) y también cuando los comisionó dijo

“he aquí yo estoy con vosotros todos los días hasta el fin del mundo” (Mateo 28:20).

De ese acompañamiento necesitan nuestros jóvenes en un mundo confuso, ruidoso, con tantas distracciones; necesitan líderes que les ayuden a seguir a Dios, a escucharlo, a obedecerlo, siendo referentes de vidas transformadas por el Señor.

Mentoría como proceso

Es una relación que se establece entre una persona de experiencia y un aprendiz, al que guiará y aconsejará para formarlo y desarrollarlo para la vida; requiere inversión de tiempo y acompañamiento. Es un proceso de larga duración, formal e informal, donde se busca no solo traspasar conocimiento al aprendiz, sino también experiencia de vida.

Son características de un mentor:

- Es un discípulo reproductor.
- Es motivador.
- Es inspirador.
- Es apasionado.

Además de éstas, Félix Ortiz, nos presenta nueve cualidades en su libro: “Todo joven necesita un mentor”⁴, que deben cultivar los mentores:

1. Alguien que es un modelo digno de imitar.
2. Alguien con una vida de santidad, madurez espiritual, conocimiento bíblico y sabiduría.
3. Alguien que practica una vida de disciplinas espirituales, incluyendo la oración.
4. Alguien con la difícil competencia de escuchar a otros de forma activa y reflexiva.
5. Alguien con el don de reconocer el potencial de otros.

6. Alguien con el don de discernimiento espiritual de lo que Dios ya está haciendo en el momento presente.
7. Alguien que tiene la capacidad de generar una atmósfera de confianza, aceptación y espacio para el joven.
8. Alguien con experiencia vital.
9. Alguien que pueda crear un espacio de gracia y rendición de cuentas.

¿CUÁLES SON SUS VENTAJAS?

Cada uno de estos roles deja beneficios para sus liderados, especialmente cuando, de manera intencional, lideramos pensando en el legado desde el principio.

LAS VENTAJAS DE SER MENTOR SON:

1. Preparas y desarrollas nuevos líderes para el ministerio.
2. Potencias habilidades.
3. Generas una nueva cultura de liderar: aprendizaje mutuo.
4. Multiplicas el ministerio.
5. Atraes a la nueva generación.
6. Motivas y desafías a la nueva generación con un modelo saludable e incluyente.
7. Ayudas y guías a otros a que resuelvan sus problemas.
8. Dejas un legado y un modelo reproducible como lo hizo Jesús.

¿CÓMO LES AYUDA A LOS JÓVENES TENER UN MENTOR?

- Tienen alguien que les acompaña y escucha.
- Alguien que les ayuda a reflexionar y a conocer a Dios.
- Les ayuda a crecer y madurar.
- A pasar las transiciones de la vida.

- Le acompaña en su vida.
- Les transforma.
- Les hace sentir amados e importantes.
- Les provee un espacio para ser ellos mismos.

¿CÓMO DESARROLLO UN PROCESO PRÁCTICO PARA CONVERTIRME EN UN MENTOR?

1. Haz una conexión intencional:

Busca la manera de tener encuentros intencionales, formales e informales, para poder ganar su confianza mutua y compartir conocimiento, experiencias, tiempos juntos.

Por ejemplo: una conversación sobre algún tema; un juego de basquetbol, futbol, videojuegos o una película; una taza de café o soda.

Ir al cine o al estadio; solo haz una conexión que impacte su vida con la Palabra de Dios y tu acompañamiento; construye relaciones, busca ser su amigo.

2. Fija los pasos en que quieres avanzar:

Cuando ganamos la confianza, ahora es tiempo de desafío y de motivación. Es tiempo de hablar de intereses y metas.

Hacer un código ético; establece puntos de encuentro; se construyen las metas y objetivos para alcanzar.

3. Definan objetivos y metas a trabajar:

Los mentores ayudan en este proceso de formación donde se comparte la experiencia y conocimiento de todas las formas posibles. (asesoramiento, libros o actividades sugeridas) para alcanzar las metas del proceso.

Se interactúa, se relacionan de manera formal o informal por lo menos una vez a la semana.

4. Dialogan y evalúan sus avances:
Reorientan las metas.
Ajustan el plan.
Evalúen los resultados.

ALGUNAS PREGUNTAS DE EVALUACIÓN PUEDEN SER:

se un líder que convierte a sus seguidores en líderes, que multiplica y envía con su legado a la nueva generación.

¿Qué cambios observó en la vida del aprendiz? ¿Por qué se han logrado algunos objetivos y otros no? ¿Se ajusta el plan y prosigue a la meta?

El deseo de un mentor es que los líderes que el acompaña puedan convertirse en los sucesores del ministerio y dar seguimiento a la causa en la que ellos han creído he invertido su vida. Es increíblemente maravilloso ver esto en vida que un líder está tomando tu lugar, con tu ayuda y tu mentoría en su propio estilo saludable, pero con el legado que tú les ha transmitido como la: convicción, pasión, determinación y santidad.

Detente y pon atención a esto: lo más importante del liderazgo no es cuántas personas te siguen, sino cuantos líderes están influenciando; se un líder que convierte a sus seguidores en líderes, que multiplica y envía con su legado a la nueva generación.



**Haz un alto y medita sobre lo que has leído.
Responde con honestidad a las preguntas
y habla con Jesús entregando todo en sus manos.**

1. ¿Qué cosas útiles has aprendido hoy después de este capítulo?
2. ¿Cómo piensas aplicarlas a tu vida y ministerio?
3. ¿Cuales son los pasos prácticos que harás?

CAPÍTULO V

Liderando como un coach

Si quieres construir algo grandioso, debes enfocarte
en cual es cambio que deseas hacer en el mundo.
Mark Zuckerberg.

En el año 2000, tuve el privilegio de asistir a un congreso de Especialidades Juveniles en la Ciudad de Guatemala, y conocí a Felix Ortiz, el facilitador de uno de los talleres, de nombre "El coaching en el ministerio juvenil", el cual llamó mi atención y participe de él. Nunca me imaginé que, dieciocho años mas tarde, no solo sería yo su discípulo y él, mi mentor, sino que también trabajaríamos juntos en un proyecto global de cultura coaching que nos apasiona a los dos, por todo lo que genera en el liderazgo.

El coaching es como una caja donde tienes muchas herramientas que puedes usar en diferentes situaciones

Viajé a Paraguay para poder capacitarme con mi mentor, tomando la certificación universitaria acreditada por la Exit Result, hice las prácticas, y decidí que esto era lo que necesitaba para cambiar mi estilo de liderazgo y tener mejores resultados, convirtiéndome en un líder transformacional.

El coaching me ha provisto de nuevas herramientas, que me han permitido escuchar mejor con la mente, con el cuerpo, con palabras, y sobre todo con el Espíritu Santo, y me ha enseñado a hacer preguntas poderosas con la gracia de Dios.

Los resultados de usar este rol han sido muchos en mi vida, en primer lugar le he dado el lugar central al Espíritu Santo para que él guíe no solo mi vida, sino mis conversaciones y sea él quien dirija mi liderazgo; como resultado, he obtenido que mis clientes (o coachies) hayan tomado decisiones importantes o alcanzados sus metas, por ejemplo: mejorar sus relaciones, vencer temores, comprar una casa, mejorar su matrimonio, escuchar mejor a Dios, tomar decisiones importantes, terminar sus estudios y bajar de peso (desde luego ese no soy yo).

El coaching es como una caja donde tienes muchas herramientas que puedes usar en diferentes situaciones

de la vida, y puedes usar una distinta para cada necesidad, pues te ayudan a dar al cliente más claridad, más luz y mejores opciones en el alcance de sus metas y objetivos.

En los seminarios y universidades existen cursos diseñados que nos enseñan a predicar, a tener una mejor oratoria, pero no nos enseñan a escuchar y a desarrollar una escucha activa para poner atención a las necesidades de las personas, especialmente a los jóvenes, y es precisamente una de las dos premisas importantes de incorporar el rol de coach en tu liderazgo.

Diez años atrás uno de los líderes que trabajaba junto a mí en ministerio, tuvo el valor de conversar conmigo, para hacerme ver uno de los puntos ciegos de mi liderazgo. Un punto ciego es algo que tú no puedes ver, pero que otros ven.

Para esto se requirió de dos cosas de parte de mi amigo: valor y honestidad; y para mí, dominio propio y humildad, para aceptar lo que él me estaba diciendo; creo que fue una de las conversaciones más importantes y significativas de mi vida y liderazgo, pues si mi meta es construir un liderazgo basado en el liderar pensando en un legado, estaba totalmente perdido pues no era un buen modelo.

Sus palabras fueron como un cuchillo atravesando mi corazón, él dijo: "Estamos aquí porque eres nuestro amigo y nuestro líder, te amamos y nos gusta estar contigo, pero te tenemos miedo, infundes miedo, pánico, porque nos hablas fuerte, amenazas y nos condicionas". ¡Wow! eso sonó a ¡ups!, ¿qué?, ¿ese soy yo?, ¿ese es el modelo de líder?, ¿el ejemplo?, ¿lo que trato de enseñarles?

Sinceramente me dolió, dentro de mí decía, "no es posible", y trataba de justificarme, respondiendo: es que ustedes no entienden, no son obedientes y yo tengo la autoridad de Dios para dirigirlos, pero de repente, el Espíritu

Santo me dijo: "Acéptalo, pide perdón y cámbialo". Y fue así como decidí cambiar y usar las técnicas de coaching en mi estilo de liderar; no pretendo presentar al coaching como la panacea en el liderazgo, pero te provee recursos y herramientas sanas, que te ayudan a empoderar y a confiar en las personas y a no ser parte de los millones de líderes enfermos del sabelotodo.

El coaching me ha dado muchas satisfacciones, por ejemplo:

- Escuchar mejor a mis hijos y guiarles en sus decisiones.
- Tomar decisiones importantes para mi vida.
- Cambiar de ser todo el tiempo direccional a empoderar a mis clientes.
- Cambiar mi estilo de liderar al equipo.
- Provocar reflexiones más profundas en mis líderes.
- Generar una nueva cultura de coaching a nivel global.
- No tomar cargas que no me corresponden.
- Prestar atención a las personas escuchándoles sin juzgarlos ni tratar de cambiarlos.
- Una nueva cultura de liderar en la nueva generación.
- Influir a otros para convertirse en coaches.
- Invitar a otros a soñar y lograr sus metas.
- Impactar a otros líderes y desafiar sus ministerios.
- Liderar pensando siempre en el legado.

Como hemos visto en el libro, a través de la historia, muchas personas han tenido la experiencia de ser guiados por un líder que usa determinado estilo o modelo para liderar a sus seguidores. Gloria a Dios por los jóvenes que, con el deseo y anhelo de prepararse para servir al Señor, se han dejado guiar en el proceso de convertirse en un líder.

Cada período de la historia ha estado marcado por modelos para servir con y para los jóvenes, y ha provisto roles que los líderes han adoptado para desarrollar el liderazgo en el tiempo.

Un modelo es un patrón o un paradigma, que sirve como referente para guiar a una acción, y que al mismo tiempo puede ser emulado por el receptor para continuar con el legado a través de la multiplicación del mismo.

Existen muchos modelos, y son útiles en la medida que se aplican a determinada realidad social, ya que todos tienen una razón de ser, y responden a un momento histórico y a un momento de desarrollo de líderes juveniles. No existen modelos buenos o malos en sí mismos, su éxito depende en gran manera del modelaje o del líder que los use.

En este capítulo, nos enfocaremos a descubrir el rol de coach en el liderazgo, enfocándonos en su modelo, y en cómo éste es significativo en la vida de aquellos que están emprendiendo su camino hacia el liderazgo; pero trataremos de presentar una propuesta que no solo tiene relevancia para nuestro tiempo en el Siglo XXI, sino que tiene una manera extraordinaria de desarrollar a los líderes juveniles en latinoamérica per se.

El líder de hoy debe ser alguien preparado, que sepa bregar con un sin número de situaciones sociales y espirituales, que sea un aprendiz constante, que se deje influenciar o permear por los roles de los líderes más importantes a través de la historia, con el fin de impactar positivamente en su realidad con su actuar.

El liderazgo hoy en día, exige escuchar las experiencias de los jóvenes y comprender sus desafíos, tomándoles en cuenta e invitándoles a participar en su crecimiento, caminando con ellos y guiándolos al encuentro con Jesús.

El líder de hoy es un facilitador, un coach que promueve el diálogo, que camina a lado de los que sirve, que toma

en cuenta el contexto en que vive, que ayuda a otros a descubrirse y aceptarse a sí mismo y a los demás; pero sobre todo a conocer a su creador y amigo fiel.

He tenido la oportunidad y bendición de leer y evaluar modelos o escuelas de coaching y, obviamente, formarme en el modelo Coach de Keith Webb, un excelente líder y misionero, quien nos permite usar el modelo COACH que él diseñó para empoderar a los líderes y para que diseñen su propio futuro; a mi juicio es un modelo sano, sencillo, que ayuda a los líderes a llevar un proceso fácil de acompañamiento, generando resultados positivos para los jóvenes, por lo que he solicitado permiso para usar el modelo coach tal cual, y él me lo ha concedido, sé que será de mucha bendición para el que decida usarlo como una herramienta más en su ministerio.

¿Qué es el coaching? Es una conversación continua e intencionada que capacita a una persona o a un grupo, para alcanzar sus metas, solucionar problemas o cualquier situación de su vida.

El modelo C.O.A.C.H.®

Seguir un modelo sencillo de coaching te ayudará a poder hacer las cosas de mejor manera. El modelo COACH consta de cinco pasos a seguir en una conversación de coaching.



CONECTAR

Propósito: Implicarse y generar confianza.

El primer paso es conectar con la persona y generar confianza. Es una conexión humana entre el coach y el interesado. Con el tiempo y a medida que crezca la relación, también cambia la aplicación de este paso.

La persona compartirá toda una serie de cosas que le pasan en la vida. Estos temas pueden o no convertirse en temas de conversación. Lo que sí harán es dar un poco de "color" de fondo al estado mental de dicha persona.

Ejemplo de preguntas:

¿Cómo estás, cómo te han ido las cosas?

¿Qué nuevas perspectivas de la situación has obtenido desde la última conversación?

El coach también utiliza este tiempo para dar seguimiento a las acciones decididas durante la última conversación.

¿Qué progreso has llevado a cabo en tus pasos prácticos?

¿Qué has hecho de forma concreta?

OBJETIVO

Propósito: Fijar el objetivo de la conversación.

Descubrir un tema de conversación que sea valioso para la persona. A través del diálogo, juntos determinar la mejor manera de utilizar la conversación de Coaching. Eso puede significar seguir tratando temas anteriores o empezar otros nuevos.

Ejemplo de preguntas:

¿Qué te gustaría conseguir con nuestra conversación de hoy?

¿En qué te gustaría que trabajáramos hoy?

¿Qué haría de esta conversación de hoy todo un éxito para ti?

AMPLIAR

Propósito: Fomentar el descubrimiento, la percepción y las opciones.

Hacer preguntas y practicar la escucha activa. Escuchar más allá de las palabras. Animar y dar una retroalimentación apropiada. Cuestionar los postulados con tacto. Fomentar el descubrimiento, la percepción, el compromiso y la acción a través del diálogo reflexivo.

El descubrimiento es la clave en esta fase.

Ejemplo de preguntas:

¿Cuáles son las claves para entender esta situación?

¿Qué otros factores influyen?

Vamos a mirarla desde otro punto de vista.

CONCRETAR

Propósito: Generar pasos prácticos.

Se trata de captar los propósitos y transformarlos en acciones concretas. El coach sigue manteniendo el diálogo reflexivo, pero va tomando el camino de la acción. Como resultado, la persona decidirá unos pasos prácticos que deberá poner en práctica antes de la siguiente conversación con el coach. Hay que tratar de obtener entre 3 y 5 pasos prácticos por tema.

Ejemplo de preguntas:

¿Qué cosas te gustaría hacer para avanzar?

¿Cuán seguro estás de que vas a llevar a cabo tu plan?

HITOS

Propósito: Revisión y pasos prácticos.

Hay que pedir a la persona que revise lo aprendido para ver lo que le resulta útil. Esta revisión le ayudará a profundizar en lo aprendido y permitirá al coach descubrir lo que tiene más valor para esa persona. También hay que pedirle que repita los pasos prácticos.

Ejemplo de preguntas:

¿Qué partes de la conversación te han resultado más útiles?

¿De qué cosas nuevas eres consciente?

¿Qué pasos prácticos vas a dar?

El Coaching, según la ICF (Internacional Coaching Federation), es un acompañamiento reflexivo y creativo con clientes, que les inspira a maximizar su potencial y profesionalismo.

*El Coaching..
es un acompañamiento
reflexivo y creativo
con clientes, que les
inspira a maximizar
su potencial y
profesionalismo.*

Si anhelamos pasar de ser un líder convencional a un líder transformacional, que usa el rol de coach en su forma de liderar, debemos pasar de argumentar a preguntar, y debemos aprender a hacer preguntas potentes que lleven a las personas a reflexionar y a pensar en lo que ellas necesitan hacer para alcanzar sus metas y objetivos en la vida.

Debemos renunciar a dar consejo, a siempre compartir nuestras experiencias y lo que nosotros hicimos en determinada situación, porque posiblemente eso no le funcione a la persona que acompañamos porque no somos iguales.

Los líderes que crecimos en el milenio pasado, como producto de un liderazgo direccional, aprendimos a direccionar, a mandar y ejercer poder sobre las personas, como

si esa fuera nuestra posición como líder; sin embargo, no tuvimos los resultados deseados, porque solo estábamos llevando a las personas a vivir una vida que no es la propia, pues no eran empoderados ni facultados, sino automatizados a un estilo que solo requiere obediencia y lealtad a una persona o a un sistema.

Como líder de la presente generación, debes empoderar a las personas, ayudarlas a soñar y a tener visión, desafiarlas a desarrollarse por sí mismas, con metas alcanzables y realizables. Es decir, haciéndoles responsables de su propio desarrollo.

Pregunta a tus líderes: ¿qué te gustaría aprender?, ¿hacia dónde te está llevando Dios?, ¿cuándo te gustaría comenzar?, ¿qué opciones tienes para hacerlo?, ¿qué celebraremos dentro de un año?

Dios tiene todo en control, Él es nuestro mejor coach; Nuestro Dios escucha y pregunta. Jehová inclina su oído para escucharnos.

El Shema es la oración más significativa de la fe judía, porque declara y afirma la creencia en un solo Dios para su pueblo, nos invita a escuchar (Deuteronomio 6:4, Marcos 12:29). Jesús siempre tuvo tiempo para todos, les escuchaba y les hacía preguntas.

¿Alguna vez has sentido la emoción que produce que alguien te escuche y que te ponga atención? ¿Cómo te hace sentir? ¿Qué eres importante y que lo que dices es interesante? Y, conociendo esto, ¿estarías dispuesto a prestar tu oído para escuchar de manera activa a alguien más?

Esa es una gran premisa cuando usas el coaching, porque le permites a tus jóvenes hablar y expresar sus ideas en el 80% de la conversación, y el 20% restante lo utilizas para dar retroalimentación y generar reflexión en el tema de su interés. A eso se le llama la regla 80/20.

¿Te gustaría aprender a escuchar? Escuchar es una

herramienta poderosa, en su libro "El modelo coach", Keith Webb nos presenta algunos consejos prácticos y sencillos para desarrollar la habilidad de aprender a escuchar.

Escucha con tu mente:

- Presta atención a las personas.
- Lee entre líneas y descubre lo que la persona te está diciendo.
- Intenta entrar en su mundo.
- No dejes que tu mente divague.

Escucha con tu cuerpo:

- Muestra interés genuino.
- Haz contacto visual.
- Presta atención a todas las gesticulaciones y movimientos de su cuerpo.
- Muestra interés con todo tu cuerpo.

Escucha con palabras:

- Retroalimenta, haz una paráfrasis de lo que la persona te diga.
- Haz preguntas de aclaración si necesitas tener claro el objetivo.
- No des consejos ni trates de solucionar sus problemas.
- Evita terminar sus palabras o frases.

Escuchas con la intuición:

- Trata de encontrar el objetivo que se esconde en sus palabras, gestos y movimientos corporales.
- Valida o confirma tu intuición por medio de preguntas aclaratorias.

Escucha con el Espíritu Santo:

- Invita al Espíritu Santo al inicio de la sesión de coaching.

- Depende del Espíritu Santo y pide a Él discernimiento.
- Comparte con el cliente a lo que el Espíritu Santo te esté guiando.

Los líderes BabyBoomer y los líderes de la generación X, creen que para ayudar a los jóvenes se requiere aconsejarles, contarles sus experiencias y conocimiento, y darles la respuesta de lo que tienen que hacer para solucionar su vida; sin embargo, los jóvenes millenials y de la generación Z no aceptan ese estilo de liderazgo, por que anula su manera de pensar y decidir, ellos esperan más ser escuchados y desafiados por medio de la reflexión.

Otra de las razones por las cuales el estilo de liderar a las generaciones anteriores no es efectivo hoy, es porque los tiempos han cambiado y los problemas y necesidades de las nuevas generaciones son totalmente diferentes a las de 20 o 30 años atrás.

Haz a tus líderes un regalo de 40 minutos, escuchándolos de manera activa, y verás cómo ellos abren su corazón a ti.

Manos a la obra

CONECTAR

Cuando iniciamos nuestra conversación con los jóvenes, la meta es ganar su confianza para que ellos puedan expresar sus ideas y pensamientos.

¿Cómo genera confianza un coach?

- Mostrando respeto.
- Valiéndose del apoyo y no del control.
- Animando a usar la creatividad y no dando las respuestas.
- Cediendo responsabilidades, no asumiéndolas.

- Procesando las decisiones, en vez de tomándolas.
- Creyendo en la persona, y no buscando arreglarla.
- Dando seguimiento y honrando la confidencialidad.

Esto llevará a los jóvenes a explorar, aprender y crecer, pues estaremos potenciando sus vidas y liderazgos.

OBJETIVO

Ahora fijemos el objetivo de la conversación.

Aquí descubriremos junto al joven ¿cuál es el tema de la conversación? y ¿cuál es la meta que desea alcanzar?

Para ello tenemos tres tipos de preguntas que van de lo general a lo específico.

1. Invitar.

Este tipo de pregunta es sobre los resultados que deseas obtener en la conversación:

¿Qué te gustaría conseguir con nuestra conversación de hoy?

2.Explorar.

Este tipo de pregunta es para aclarar, enfocar y ampliar el tema, problema u objetivo, y puede ayudar al cliente a descubrir sus verdaderas prioridades.

Preguntas de enfoque: ¿en qué te gustaría centrarte hoy?, ¿qué aspecto del problema quieres trabajar ahora mismo?

Preguntas de ampliación: ¿qué significaría conseguir lo que te propones?, ¿cuál es el asunto más importante de esta situación?

Preguntas de aclaración: ¿qué quieres decir con esto?, ¿puedes darme un ejemplo?

3. Confirmar: haz una retroalimentación para que la comprensión del objetivo sea confirmada por el cliente.

A ver si te he entendido bien, hoy te gustaría trabajar en mejorar la relación con tus padres, ¿es correcto?

AMPLIAR

Ahora es tiempo de ampliar, indagar o investigar.

El descubrimiento es la clave en esta fase y la manera de hacerlo es haciendo preguntas y con la escucha activa.

Dios Padre, Jesucristo y el Espíritu Santo son nuestro modelo en formular preguntas potentes; mira y evalúa las siguientes:

- ¿Dónde estás? (Génesis 3:9).
- ¿Dónde está tu hermano? (Génesis 4:9).
- ¿Dónde estabas tú cuando yo fundaba la tierra? (Job 38:4-41).
- Y ustedes ¿quién dicen que soy yo? (Mateo 16:15).

Entonces se le acercó la madre de los hijos de Zebedeo con sus hijos, postrándose ante él y pidiéndole algo. Él le dijo ¿qué deseas? (Mateo 20:20).

Jesús es Dios, él sabía todo, pero preguntaba para que las personas pudieran pensar, reflexionar y especificar. Y eso nos alerta para que, como líderes, no demos nada por sentado ni asumamos lo que piensan o buscan los demás.

Las palabras interrogativas serán potentes y tendrán efectividad dependiendo del momento en que las uses.

¿Qué?

¿Dónde?

¿Cómo?

¿Cuál?

¿Quién?

¿Por qué?

¿Cuándo?

¿Eres/estás?

¿Qué hace que una pregunta sea potente de verdad?

Una pregunta potente es aquella que ayuda a las personas a reflexionar, les revela información nueva que no habían visto antes, y tiene tres características importantes: reflexión, avance hacia adelante, decisiones.

1. La pregunta es de interés para la persona y le genera reflexión;
2. La pregunta le orienta hacia el futuro y no hacia el pasado;
3. La pregunta le presenta opciones para decidir.

Tipos de preguntas.

1. Preguntas cerradas: estas se responden con un sí o un no.
 - ¿Te gusta tu ministerio?
 - ¿Cómo salió tu conferencia?
2. Preguntas abiertas: solicitan que el cliente pueda reflexionar y verbalice sus pensamientos.
 - ¿Qué piensa tu esposa sobre esa decisión?
 - ¿Cuál es el significado para ti de este cambio?
3. Preguntas directivas: son las que conducen a las personas en una dirección concreta o solución específica.
 - ¿Cuándo hablarás con tu jefe respecto al tema?
 - ¿El próximo mes harás la cita?
4. Preguntas sobre emociones: conocer las emociones ayuda a las personas a percibir sus conductas, motivaciones y planes.
 - ¿Cómo te sientes en tu nuevo trabajo?
 - ¿Cuál es tu sentimiento con respecto a tu matrimonio?

5. Preguntas sobre hechos: recopila los hechos mediante las preguntas como: quién, qué, cuándo, dónde.
¿Quiénes forman parte de tu equipo?
¿Cuándo pasó?

6. Preguntas de permiso: hacen que la pregunta en cuestión sea más abierta y le dan a la persona una opción antes que le plantee la pregunta.
¿Te importa que te haga una pregunta?
¿Me permites hacerte una sugerencia?

7. Pregunta ¿por qué? Se recomienda no hacer este tipo de preguntas de forma sistemática, ya que emiten juicios prematuros.
¿Por qué el plan no funcionó?
¿Por qué lo hizo?

Como dije anteriormente, el coaching es una caja de herramientas, en la que tienes muchas opciones para usar en tu trabajo, y para cada necesidad que encuentres en tu conversación.

Una de esas herramientas es la llamada "Brújula 360 grados". Esta es una herramienta que plantea preguntas desde nueve ángulos distintos, ayuda a las personas a ampliar su perspectiva, aumenta sus percepciones de la realidad y les da mayor claridad en la toma de decisiones.

Se usa cuando el cliente ya ha fijado el objetivo principal, y es útil para dar más claridad a los ángulos en los que afectará su decisión.



CONCRETAR

Cuando tienes ordenada la información y has retroalimentado para saber que estás en la misma página que el cliente, necesitas centrarte en diseñar las acciones que nos ayudarán para alcanzar nuestro gran objetivo a la meta.

Una de las herramientas del coaching para alcanzar los objetivos son las METAS MARTE.

Estas son declaraciones de la visión que describen el futuro deseado y son motivadoras; son el punto de partida de donde evaluaremos el avance, la evolución y la conducta del cliente.

El coach ayuda al cliente presentando el siguiente esquema:

- **Medible:** las metas pueden medirse y comprobarse; por ejemplo: me levantaré todos los días a las seis de la mañana.
- **Accesible:** las metas pueden alcanzarse con esfuerzo; por ejemplo, sí es posible que una persona se levante todos los días a las seis de la mañana.

- Relevante: las metas son importantes para el cliente; por ejemplo, levantarse a las seis de la mañana es importante porque puedo aprovechar mejor el día.
- Temporal: las metas tienen tiempo para trabajar; por ejemplo, me levantaré a las seis de la mañana todos los días, de lunes a sábado, durante tres meses.
- Específicas: las metas deben ser claras y no ambivalentes; por ejemplo, las seis de la mañana no son las seis y media.

Guiar al cliente en un patrón básico le ayudará a saber: (QUIÉN) hará (QUÉ) para (CUÁNDO) para (QUIÉN) y (CÓMO).

Nuestro Dios es un Dios que trabaja con metas. En Filipenses 3:14, Pablo nos declara "sigo avanzando hacia la meta para ganar el premio que Dios ofrece mediante su llamamiento celestial en Cristo Jesús". Las metas siempre serán cuantificables y el objetivo es trabajar para alcanzarlas y sobrepasarlas.

DEFINICIÓN DE LOS PASOS PRÁCTICOS:

No basta solo tener el objetivo y las metas, pues no son más que ideas excelentes; los pasos prácticos son la transición del pensamiento y las ideas, a su aplicación en la vida real.

Esos pasos tienen que

1. Ser acciones identificables;
2. Acercar a las personas al objetivo;
3. Realizarse en el intermedio de la sesión con el coach;
4. Tomar vida y volverse decisiones y acciones.

HITOS O SEGUIMIENTO

Todos los diálogos de coaching consideran las metas y los pasos prácticos que el cliente usará para llegar a ellas.

La segunda sesión con el cliente debe comenzarse con preguntas específicas para celebrar los logros que éste ha tenido, y para verificar el cumplimiento de los pasos prácticos convenidos en la sesión anterior.

La pregunta puede ser: ¿qué resultado has obtenido desde nuestra última conversación?, ¿qué has aprendido?

¿Qué puedes hacer si el joven o cliente no ha alcanzado la meta? Puedes preguntar si se siente fracasado, o si hay frustración en él. Como coach, tienes que animarle a seguir adelante, valorar el esfuerzo que ha hecho y motivarle para modificar el plan y reorientar sus estrategias y pasos prácticos para que sea capaz de alcanzar sus metas.

Después de esto, puedes hacer preguntas que ayuden a reformular y crear nuevos pasos prácticos usando las metas MARTE.

Como coach el gran desafío es coadyuvar a que las personas tengan sueños y metas grandes, y que diseñen su propio plan...

Cuando finalicen la sesión pregúntale a tu cliente: ¿Qué te llevas?, ¿qué ha sido significativo de nuestra conversación de hoy?

Oren y terminen la sesión acordando una nueva reunión.

Denle gracias a Dios por la oportunidad y por el acompañamiento del Espíritu Santo y por la forma en que ha dirigido la conversación.

Recuerde, como coach tiene que direccionar a los profesionales los casos que no está preparado para tratar, teniendo en cuenta que el coaching no es terapia, consejería, consultoría, ni mentoría, ni le resuelve los problemas a nadie, sino que los lleva a descubrir y los potencia en su liderazgo.

Como coach el gran desafío es coadyuvar a que las personas tengan sueños y metas grandes, y que diseñen su propio plan de cómo alcanzarlos paso a paso.

Sé un coach que impacte y deje un legado en su manera de escuchar y empoderar a la nueva generación.

TIEMPO

Una conversación de coaching puede durar entre cuarenta y cinco minutos a una hora, pero todo dependerá del cliente y su necesidad.

Te dejamos un pequeño cuadro con la distribución de 45 Minutos.

Modelo Coach	Tiempo
Conectar	3 minutos
Objetivo	5 minutos
Ampliar	22 minutos
Concretar	10 minutos
Hitos	5 minutos

Sesión de una hora de coaching.

Modelo Coach	Tiempo.
Conectar	5 minutos
Objetivo	8 minutos
Ampliar	30 minutos
Concretar	12 minutos
Hitos	5 minutos

TEMAS DE DESARROLLO PERSONAL.

Estos temas son las áreas o necesidades en las que tú quieres crecer y madurar, serán un desafío y una bendición alcanzar tus metas.

Necesidades	
Relaciones.	Con mi esposa, hijos , jefe , líderes.
Profesión.	Me gustaría estudiar una licenciatura.
Liderazgo.	Me gustaría aprender sobre coaching.
Salud.	Me gustaría bajar de peso.
Espiritualidad.	Me gustaría aprender a meditar y orar.
Carácter.	Me gustaría tener dominio propio.
Matrimonio.	Mejorar mi relación con mi esposa.
Noviazgo.	Mantenerme puro hasta el matrimonio.
Laboral.	Me gustaría poner mi negocio.

El arte de las preguntas poderosas

Para desarrollar un excelente proceso de Coaching es necesario e importante las preguntas inteligentes y poderosas. Es decir, aquellas que te hacen reflexionar y te mueven hacia alguna acción específica y determinada para cambiar tu panorama.

Preguntar entonces se vuelve un arte, una magia que te ayuda a descubrir cosas que no imaginaste o no habías considerado en tu vida pero que te hacen cambiar de dirección para ser mejor y tener éxito.

Los profesionales que hacen preguntas son los: Médicos, policías, periodistas, los vendedores, los políticos, los abogados y los psicólogos; a través de ellas quieren tener el control, sin embargo, en el Coaching se hacen preguntas inteligentes que dan como resultado descubrir un nuevo mundo de posibilidades que aún no han sido descubiertas pero que les ayudan a completar sus sueños y sus metas.

*...preguntas inteligentes
que dan como
resultado descubrir
un nuevo mundo de
posibilidades...*

Por tal razón hoy en día debemos motivar a nuestros niños, jóvenes y adultos a formular preguntas sin direccionar, ni manipular sino para hacer pensar y moverse hacia adelante.

¿Cómo líder debemos preguntarnos por qué hacer preguntas?: ¿Para exponer a la gente?, ¿Para meternos en sus vidas?, ¿Para que las personas se sientan cuestionados?, ¿Para impresionar a las personas?, Definitivamente ¡NO!

¿Haremos las preguntas reflexivas para?: Ayudar a los demás a expresar sus propias ideas, No dar soluciones sino estimular la reflexión, Empoderar a las personas, Mostrar interés genuino en las personas, Extraer lo mejor de cada persona, Obtener mejores resultados, Para ayudarles a visualizar las respuestas, Para empoderarlos, Para ayudarlos a soñar.

Cuando preguntamos, debemos construir imágenes en la mente de las personas para que puedan expresarlas a través de sus palabras, así como hacen los médicos cuando preguntan; ¿Cuándo te duele, en que momento?, ¿Es profundo o superficial?, ¿Desde cuándo?

Las preguntas de confirmación ayudan a seguir adelante en el camino correcto. Un líder no cree saber, está seguro de la situación y lo hace validando las respuestas de las personas a través de ejemplos como este; ¿En este tema quieres trabajar hoy?, ¿si te comprendí bien, lo que quieres decir es...?

Los buenos líderes deben coleccionar preguntas que son una bomba para las personas y manejar un diálogo, en lugar de un monólogo especialmente con la nueva generación.

Si en realidad queremos dejar un legado y que nuestros jóvenes nos escuchen dialoguemos sin creer que lo sabemos todo, pues una de las características en este siglo es que muchos jóvenes saben más o tienen mayor

información que los adultos gracias a la internet y a la tecnología.

Una de las preguntas importantes como coach es: ¿Como yo género confianza en las personas?, ¿Cuál debería ser mi perfil como coach capaz de inspirar a las personas no solo a confiar en mi sino como una persona que está llena del Poder del Espíritu Santo?

Desde mi perspectiva, tenemos que desarrollar en nuestra personalidad 8 cualidades esenciales, si en verdad queremos influir en las personas

1. Ser lleno del Espíritu Santo.
2. Ser integró con las personas
3. Usa tu carisma
4. Se empático
5. Persuade con amor
6. Esta listo para escucharles
7. Se congruente
8. Se proactivo en tu liderazgo

Detonantes o disparadores de reflexión

SORPRENDENTE E IMAGINABLE

Durante nuestra sesión de coach en Panamá hicimos una práctica con Félix y el me hizo una pregunta que no solo me sorprendió, sino que me hizo ver de manera visual mi respuesta, esa pregunta me confrontó y me hizo recapacitar sobre la forma en que estaba dirigiendo mi vida y el ministerio y aunque era tan sencilla la pregunta me impacto tanto que hasta el día de hoy la recuerdo.

Disparador, detonante o bombas son las preguntas bien elaboradas, pues te confrontan y te exigen una respuesta y una acción.

Te obsequio algunas bombas que pueden ser útiles para ti, si estás pensando en dejar un legado a las nuevas generaciones.

1. ¿Cómo podrías aprender más sobre el ministerio juvenil?
2. ¿Qué opciones tienes?
3. ¿Desde el punto de vista espiritual cual es la implicación?
4. ¿Cuál es tu siguiente paso en este proceso?
5. ¿Quién podría ayudarte en esta situación?
6. ¿Cómo afecta esto a tu familia?
7. ¿Qué importancia tiene para ti este tema?
8. ¿Qué te está diciendo Jesús?
9. ¿Dónde consideras que es importante comenzar?
10. ¿Qué importancia tiene para ti este asunto?
11. ¿Quién puede ayudarte?
12. ¿Que harías diferente la próxima vez?
13. ¿Cuál es tu sentimiento hoy?
14. ¿Qué más podrías hacer?
15. ¿Qué escenarios tienes?
16. ¿Cómo interpretas lo que te sucede?
17. Si entendí bien ¿lo que quiere es?
18. ¿Hay algo más?
19. ¿Quién puede ayudarte?
20. ¿Que haría Jesús?

LOS PASOS PRÁCTICOS:

Para que el coaching tenga éxito y un buen resultado se deben revisar los pasos prácticos en los cuales, los jóvenes se comprometen trabajar para alcanzar sus objetivos.

Como todas las personas algunas veces fallará y no lo logran, pero la idea es hacer un alto y reformular los pasos prácticos porque quizá no fueron formulados de acuerdo a las metas MARTE.

Los pasos prácticos nos ayudan a medir y evaluar el proceso de crecimiento y las preguntas importantes es:

¿Qué progreso haz experimentado con los pasos prácticos?

¿Qué lograste, que no lograste?

¿De qué manera podrías modificar este paso práctico para alcanzar la meta?

I. EJEMPLOS DE UNA CONVERSACIÓN DE COACHING.

- Coach: hola Luis ¿cómo has estado? ¿Cómo está tu familia y trabajo?
- Cliente: bien gracias a Dios, mi familia está bien y en mi trabajo súper. Esta semana con mucho trabajo y algunos desafíos.

- Coach: que bueno me da gusto que todo este caminando muy bien en tu vida. ¿Que te gustaría obtener de nuestra conversación de hoy?
- Cliente: me gustaría hablar de cómo puedo mejorar mi vida espiritual ya que estos últimos días me siento lejos de Dios.

- Coach: ok, si comprendo bien, lo que quieres es que nos enfoquemos en ¿mejorar tu relación con Dios por medio de una vida espiritual?
- Cliente: ¡es correcto!

- Coach: ¿cómo crees que podrías mejorar esa relación?
- Cliente: bueno pues creo que es buscando a Dios en oración y a través de la lectura de las escrituras y visitando la iglesia continuamente.
- Coach: ¿cuál es tu situación? ¿Lo estás haciendo o no?
- Cliente: la verdad es que no, he estado muy ocupado y las cargas del trabajo me han atrapado, tanto que

he dejado de leer la biblia y de ir a la iglesia, por eso me siento que estoy lejos de Dios, he empezado a ir a discotecas y hacer cosas que no debo hacer, por eso me siento mal, me siento frustrado porque lo que no quiero hacer es lo que estoy haciendo, pero sé que el Espíritu Santo me está llamando.

- Coach: ¿qué importancia tiene esto para ti hoy?
- Cliente: mucha por eso estoy buscando ayuda; ya no quiero fallar.

- Coach: muy bien, ¿qué piensas que deberías hacer?
- Cliente: orar, leer la biblia e ir más seguido a la iglesia.

- Coach: cuando vas a iniciar.
- Cliente: mañana mismo.

- Coach: puedes decirme ¿cómo lo harás?
- Cliente: dedicare una hora cada noche a leer la biblia iniciando con el libro de Juan, asistiré a la iglesia los martes y jueves en la noche, el domingo asistiré con mi familia y voy a tener un tiempo de ayuno los sábados, y así espero restaurar mi relación con Dios.

- Coach: que bien que te has propuesto desde mañana a cultivar una vida espiritual leyendo la biblia todos los días, yendo a la iglesia y ayunando. ¿Qué factores podrían afectar tu decisión de hacerlo?
- Cliente: mis amigos, compañeros y la presión social; pero si me comprometo a seguir el plan puedo lograrlo.
- Coach: muy bien me da gusto
- Coach: ¿qué te llevas de nuestra conversación de hoy?
- Cliente: la decisión de buscar a Dios, orar y de restaurar mi relación con Dios.
- Coach: ¿te parece si nos encontramos la otra semana para evaluar tus avances?

- Cliente si me gustaría mucho.
- Coach: Oremos.

II. EJEMPLO DE TESTIMONIO SOBRE COACHING

Hace poco, un joven de mi congregación dejó de asistir a las actividades de la iglesia, fue raro que lo hiciera porque era un chico muy comprometido, que participaba en el ministerio de alabanza y que estaba totalmente involucrado en la vida de la comunidad juvenil. Le escribí para saber de él, y me dijo que se sentía mal, que no quería llegar, que se sentía culpable, así que le invité a charlar y, gracias a Dios, aceptó.

El día que nos vimos, comencé a preguntarle que cómo estaba, que cómo le iba en la escuela (Conectar); después le pregunté si quería hablar acerca de lo que le pasaba, si había algo que estuviera mal en su vida y quisiera contarme (Objetivo); él dijo que sí, me contó que había estado tomando bebidas alcohólicas y visitando lugares que no ayudaban a su crecimiento cristiano, y que por eso se sentía mal para llegar a la comunidad, le pregunté si se sentía cómodo con eso, si estaba contento y conforme con su situación y su actuación, si sentía hacía eso por deseo propio o por satisfacer a sus amigos (Ampliar), él respondió que se sentía mal, que lo hacía por presión del grupo; después de eso, le pregunté si estaba dispuesto a seguir con ese estilo de vida, o si quería cambiar, él dijo que quería cambiar, le pregunté por qué quería hacerlo, qué lo motivaba, qué estaba dispuesto a hacer para cortar definitivamente esa práctica (Concretar); al final, le pedí que dijera qué había sido lo mejor de la conversación, qué cosas había comprendido en ese momento que no había podido entender antes, que dijera cuándo iba a hacer cada acción para volver al camino de Dios (Hitos).

Dos semanas después, él se había integrado de nuevo a la vida de la congregación, había ya dejado de beber

alcohol y de frecuentar los lugares a los que había estado yendo. Charlando con él, dijo que había sido consciente de todo el daño que se estaba haciendo a sí mismo y a su familia gracias a la sesión de coaching que habíamos tenido (aunque nunca manejamos ese término técnico). Ahora él está de nuevo con nosotros.

*Ejemplo provisto por: Lic. Josué Villatoro

III. EJEMPLO

- Coach: ¿amigo como estas?
- Cliente: aquí con algunas confusiones y sentimientos encontrados que me gustaría contarle.

- Coach: ok, ¿Para qué nuestra conversación fuera significativa para ti que te gustaría conseguir?
- Cliente: no sé cómo se dice, pero creo que continencia sexual.

- Coach: ¿a qué te refieres?
- Cliente: a que tenga el valor de no fallarle a Dios teniendo relaciones sexuales antes del matrimonio

- Coach: tú hablas de abstinencia sexual.
- Cliente: si eso.

- Coach: cuéntame un poco de lo que te pasa.
- Cliente: sabe, me conseguí una novia que no va a la iglesia la conocí en la universidad y nos hicimos novios, yo si voy a la iglesia y mis padres son líderes, pero hace unos días casi le fallo al Señor porque estábamos solos en la casa y empezamos a besarnos y acariciarnos de manera inusual y gracias a Dios llego mi mamá y tuvimos que salir del cuarto corriendo y con miedo por lo que estuvimos a punto de hacer.

- Coach: ¿cuál es tu sentimiento con respecto a lo que hiciste?
- Cliente: me siento mal porque de no ser por mi mamá, estábamos a punto de pecar y ella estaba dispuesta, pero Dios me libró porque yo he aprendido que no debo tener sexo hasta el matrimonio y le explique eso a mi novia y ella me dijo que a ella no le importaba si pasaba y eso también me preocupa.
- Coach: ¿porque te preocupa?
- Cliente: por que para ella está bien, es normal y me hace dudar de su vida es decir puede ser que ella ya haya tenido relaciones.
- Coach: ¿qué piensas hacer al respecto?
- Cliente: pedir perdón al Señor, no volver a estar a solas con ella. Hablar con ella y decirle que no quiero fallar a Dios
- Coach: ¿qué opciones tienes en sus respuestas?
- Cliente: la quiero, pero creo que es mejor terminar esta relación.
- Coach: ¿cuándo piensas hacerlo?
- Cliente: a Dios ya le pedí perdón; Con mi novia hablaré mañana y le pediré que nos respetemos y que no volvamos a meternos en tentación y la invitaré a mi grupo de crecimiento para que ella conozca al Señor.
- Coach: ¿Qué te llevas de nuestra conversación de hoy?
- Cliente: Que tengo paz en mi corazón porque no le falle al Señor y por qué ahora sé que no tengo que meterme en tentación y que hablare con ella y si no está de acuerdo terminaré con la relación y si acepta la llevaré a mi grupo de crecimiento el sábado próximo.
- Coach: me alegra que tengas claro tu situación, oremos y te veo la próxima semana.



**Haz un alto y medita sobre lo que has leído.
Responde con honestidad a las preguntas
y habla con Jesús entregando todo en sus manos.**

1. ¿Qué cosas útiles has aprendido hoy después de este capítulo?
2. ¿Cómo piensas aplicarlas a tu vida y ministerio?
3. ¿Cuales son los pasos prácticos que harás?

CAPÍTULO VI

Liderazgo Situacional

“Cuando camines hacia arriba trata bien a los que encuentres en tu camino no sea que cuando regreses te los vuelvas a encontrar”.

Milton Gay

Hace unos años, fui parte de una de las empresas más prestigiosas e importantes de mi país, El Salvador, allí conocí a un ingeniero que se destacó por su inteligencia y aplicación para superarse en la empresa; se destacó desde su llegada como un joven que hacía sus prácticas (becario), en poco tiempo logró ascender a buenos puestos y llegó a ser un jefe de la unidad; llegó un momento en que fue cotizado en las empresas del mismo ramo, y al decidir cambiarse de institución, fue tratado con injusticia por los líderes de la primera empresa, negándole su pasivo laboral e indemnización y siendo vejado como consecuencia de su decisión.

Un líder situacional es aquel que puede desarrollar la capacidad de actuar según la necesidad se lo demande...

Cinco años más tarde, las empresas fueron compradas por el consorcio de una transnacional, y la sorpresa más grande para los líderes fue cuando anunciaron quién era el presidente de esa empresa. El mismo ingeniero a quien habían tratado con indiferencia e injusticia, y que ahora tendría como subalternos a los que les habían tratado mal.

Ante los cambios del mundo VUCA y de una nueva generación, se exige un liderazgo más flexible y con la capacidad de adaptación a todas las situaciones, que desarrolle el arte de responder de diferentes formas ante las circunstancias que acontezcan.

Eso incluye su liderazgo personal ante los adolescentes y jóvenes, también a nivel estructural, donde muchas veces se debe renunciar a la zona de confort para dar paso a una nueva forma de liderar, diferente y hasta controversial.

Un líder situacional es aquel que puede desarrollar la capacidad de actuar según la necesidad se lo demande, ya que en algunas oportunidades se tiene que actuar como un líder autoritario, directivo, participativo

o democrático; por tal razón, he llegado a la conclusión de que no existe un estilo malo de liderazgo, lo malo es no tener la capacidad de adaptarse a los cambios.

Recuerdo en los años 2000, cuando la empresa para la que trabajé hizo un giro de 180 grados en la forma de administrar, de estructura jerárquica a la de valores, y donde los jefes cambiaron a ser líderes, y su forma de liderar no fue por imposición sino por carisma y práctica de valores opuestos a los autoritarios; como resultado de eso, muchos perdieron las jefaturas y los más carismáticos se convirtieron en los líderes de los departamentos.

Muchos renunciaron y se fueron, porque no tuvieron la capacidad ni la humildad de reconocer que necesitaban un cambio de paradigma, en el que no era el poder, la imposición y la autoridad, sino el carisma y la comunicación, lo más importante para los liderados.

Un líder situacional es el que tiene la habilidad para:

1. Generar una visión nueva para su equipo;
2. Enfrentar el cambio;
3. Crear entornos;
4. Liderar equipos;
5. Delegar responsabilidades extraordinarias;
6. Facultar a sus líderes;
7. Asumir riesgos;
8. Tomar decisiones;
9. Ser polifacético;
10. Ser curioso e inquieto;
11. Adaptarse a los cambios;
12. Capaz de cambiar de rol;
13. Persuadir.

Una de las fortalezas de este estilo de liderar, es que el líder está listo para poder actuar de acuerdo con la

necesidad del ministerio y de sus liderados. Es por naturaleza diverso o polifacético.

¿CÓMO IDENTIFICAMOS AL LÍDER SITUACIONAL?

Lo identificamos porque es capaz de ser varios líderes al mismo tiempo, y por sus actitudes de flexibilidad y adaptabilidad en cualquier situación que se le presente.

¿QUÉ HACE QUE UNA PERSONA SEA UN LÍDER SITUACIONAL Y OTRA NO?

La capacidad de cambiar de roles según la oportunidad que se le presente, por ejemplo, cuando los jóvenes se le acercan para pedir un consejo sobre algún tema, el líder tiene que saber qué rol es el que tiene que usar: si el de mentor, coach o consejero; pero para ello debe conocer y manejar todos los roles, y también saber determinar si el joven está listo para poder ser atendido en determinado rol.

Uno de los grandes referentes del liderazgo situacional es Kenneth Blanchard, que en su libro "Marketing del siglo XXI", escribe: "Que el líder situacional es aquel que se basa en mantener un equilibrio entre los tipos de comportamientos que ejerce un líder para adaptarse al nivel de desarrollo de su equipo de trabajo"⁵. Es decir, entre el comportamiento directivo y comportamiento de apoyo.

El comportamiento directivo:

- Define las funciones y tareas de todos.
- Dice cuándo, cómo, qué y dónde debe realizarse.
- Controla los resultados.

El comportamiento de apoyo.

- Centrado en el desarrollo de su equipo.
- Fomenta la participación y toma de decisiones.
- Da cohesión, apoya y motiva al equipo.

Lo interesante que rescatamos es que se desprenden cuatro roles en estilos de liderazgo:

- El rol del Asesor: el líder cede a las personas la toma de decisiones, orienta y saca lo mejor de cada uno, acompañándolos en lo que emprendan.
- El rol de Supervisor: incrementa su ayuda al grupo, acompaña a sus jóvenes y les dirige en las decisiones de la vida
- El rol de Controlador: les ayuda a determinar las metas realistas y alcanzables.
- El rol de la Delegación: eleva su confianza en las personas y delega responsabilidades significativas, para que ellos tomen sus propias decisiones basadas en su madurez

¿Cuáles son los beneficios de ser situacional?

- Saben cómo actuar en cada proceso en ambas direcciones y conocen cada proceso.
- Pueden acompañar a sus jóvenes y trabajar en equipo.
- No tienen problemas estructurales ni jerárquicos porque se adaptan al entorno.
- Pueden acompañar a una nueva generación en cada situación.
- Aprenden muchas habilidades, porque les gusta el conocimiento.

¿TE GUSTARÍA EJERCER ESTE ESTILO DE LIDERAZGO?

Al observar a la nueva generación como los millenials y la generación Z en sus actitudes y visión de la vida, creo que este tipo de liderazgo es el que puede encajar en su cultura, pues es la misma situación que exige el comportamiento del líder ante su equipo.

Ser directivo, persuasivo, participativo y delegar a otros, te ayudará para liderar a una nueva generación con muchas necesidades existenciales; se requiere que el líder dirija, desde adelante o desde atrás, pensando siempre en su legado a las nuevas generaciones.



**Haz un alto y medita sobre lo que has leído.
Responde con honestidad a las preguntas
y habla con Jesús entregando todo en sus manos.**

1. ¿Qué cosas útiles has aprendido hoy después de este capítulo?
2. ¿Cómo piensas aplicarlas a tu vida y ministerio?
3. ¿Cuales son los pasos prácticos que harás?

CAPÍTULO VII

Estrategia de empoderamiento

El individualismo gana trofeos, pero el trabajo en
equipo, gana campeonatos.
Pat Riley

¿Cómo crear un equipo de líderes relevantes con la nueva generación?

El líder más grande de la historia, al que debemos emular por su legado y por ser el paradigma por excelencia, es por todo conocido, y se llama Jesús.

Las empresas de negocios comerciales alrededor del mundo están cambiando su forma de liderar, están yendo a las Escrituras para encontrar el perfil de sus líderes, y están estableciendo, dentro de sus requerimientos, líderes con una característica que identifica a Jesús: la humildad.

La humildad en su máxima expresión, y en el contexto de equipos, es saber reconocer las ideas de las personas que colaboran contigo y renunciar a las personales, para poder alcanzar el objetivo que se han planteado.

El líder más grande de la historia, al que debemos emular por su legado y por ser el paradigma por excelencia, es por todo conocido, y se llama Jesús.

Jesús dijo “aprended de mí que soy manso y humilde” (Mateo 11:29), y “ejemplo os he dado, así como yo he hecho vosotros debéis hacer” (Juan 13:15-17).

Jesús formó un equipo con personas comunes y corrientes, no por lo que ellos eran, sino por su potencialidad y su empoderamiento, y comenzó llamándoles de forma personal. Debió ser maravilloso escuchar la voz del Maestro diciendo a Pedro “sígueme...”

Jesús, como líder del equipo, ofreció a sus seguidores un modelo: santo, humilde, servicial, sencillo, amoroso, pero también les instruyó por medio del hacer, enseñándoles a orar, evangelizar, discipular y empoderar.

Era poco el tiempo que Jesús tenía para equipar, capacitar y empoderar a sus muchachos, posible tres años y medio, pero debía estar seguro que, siendo él mismo el modelo, garantizaría el éxito de la misión, y usó las

herramientas de su tiempo y contexto para formarlos y equiparlos.

Jesús tenía valores, competencias y sabía cuál era el sueño para el equipo:

Valores	Competencias	¿Cuál era su sueño?
Santo.	Inteligente emocional.	Redimir al hombre.
Servicial.	Carismático.	Servir.
Íntegro.	Espiritual.	Ser modelo.
Responsable.	Orador.	Equipar a sus discípulos.
Disciplinado.	Sociable.	Dejar un legado.
Honesto.	Pedagogo.	Bendecir a la humanidad.
Amoroso.	Mentor.	Liberarlos del pecado.
Humilde.	Coach.	Ser nuestro mediador.
Sencillo.	Consejero.	Empoderar.

Jesús, como un líder transformador y de equipo, sabía la importancia de reconocer a su gente, entendía su humanidad y les lideraba pensando en su legado.

¿Cuáles son tus valores, competencias y tu sueño como líder de tu equipo?

A simple vista podemos ver un modelo sencillo en el liderazgo de Jesús:

1. Modeló un estilo de liderazgo: fue siervo, les marcó el ejemplo de cómo deberían de servir, dándoles

estándares de conducta y de cumplimiento de la misión.

2. Les inspiró y les compartió su visión y misión: les transmitió su pasión por salvar a su pueblo y por reconciliarlos con Dios de manera apasionada, llegando hasta la muerte.
3. Los facultó y los empoderó: les enseñó a predicar, a orar, a sanar a los enfermos, y después les envió para que ellos mismos lo hicieran; les empoderó creyendo en ellos de manera intencional, exponiéndolos en medio de las circunstancias adversas.
4. Los llenó de su Espíritu Santo y los apasionó con su causa, la misión, la salvación. El compromiso que Jesús les dio los hizo compartir la misión del Maestro y los lanzó con el poder del Espíritu Santo creyendo que su llamado era morir por esa causa. El compromiso espiritual y emocional es el impulsor más poderoso, incluso mayor al conocimiento intelectual.

La interrogante es, ¿cuál es el perfil que requiere el líder de los jóvenes de la generación millennial y generación Z, para hacer clic con los que pertenecen a ellas, y liderarlos?

Es aquel que tiene una filosofía y cultura de ministerio bien definido, en las que todos comparten el liderazgo, visión y valores en común, y constantemente están mejorando en su camino al objetivo.

El líder o coach de un equipo es aquel facilitador que busca personas con talentos únicos que él no posee, para complementarse y generar resultados.

El líder busca jóvenes con conocimientos, convicción, consecución y consistencia, y como líder, provee a su equipo una excelente comunicación, cooperación, coordinación y confianza.

Un equipo es efectivo y eficiente cuando desarrolla estos elementos claves:

I. RECLUTA A JÓVENES CON

- **Conocimientos:** todos los jóvenes tienen algún tipo de conocimiento que pueden proveer un plus para el ministerio, también habilidades y dones que pueden ponerse a la orden del equipo para tener más alcance.
- **Convicciones:** pasión es el elemento más determinante para trabajar en equipo, pues es la inspiración que mueve a las personas a dar toda su energía, tiempo y esfuerzo por alcanzar la meta.
- **Consecución:** todos hacen y se mueven en el ministerio asignado con determinación y decisión.
- **Consistencia:** es aquel que resiste y es estable en su dedicación al ministerio.

2. EL LÍDER PROVEE AL EQUIPO:

- **Una excelente comunicación;** no asumas que ellos saben algo sólo porque tú lo sabes, constantemente repite la visión hasta que todos conozcan su parte del plan.
- **Cooperación:** apoya al equipo cooperando en todo de manera emocional y espiritual.
- **Coordinación:** ayúdales a mantenerse enfocados en la organización y planificación, donde cada uno aporte con su trabajo.
- **Confianza:** dales seguridad, empoderándoles y facultándoles a cada momento, exponlos de manera intencional en actividades significativas; exhórtales en secreto y hónrales en público.

¿Cuáles son los obstáculos que impiden trabajar en equipo?

1. Egoísmo.
2. Conflictos.
3. Poca claridad de los objetivos.
4. Desconfianza.
5. Mala o insuficiente comunicación.

¿Cómo fortalezco al equipo?

- Reconozca los talentos en los miembros del equipo, y felicítelos.
- Retroaliméntelos.
- Formen una comunidad.
- Empodérelos y promuévalos.
- Deles la oportunidad de liderar procesos.
- Agradézcales y aprécieles.
- Invierta en ellos.

Legado

“Cuando se pierde la riqueza, nada se pierde,
cuando se pierde la salud se pierde algo, cuando
se pierde el carácter todo está perdido”.

William Franklin Billy Graham.

LIDERA HOY, PENSANDO EN TU LEGADO.

A los noventa y nueve años Billy Graham fue promovido al cielo, uno de los líderes más grandes no solo de la iglesia sino del mundo entero, fue conocido por ser el pastor y consejero de los presidentes de Estados Unidos; su legado ha llegado a millones de personas, defendiendo los derechos civiles en el tiempo de la segregación racial y la formación de su centro de entrenamiento de evangelistas y la multiplicación de

líderes como Luis Palau y su hijo Franklin Graham. Su influencia política fue trascendente, escribió un total de treinta y tres libros, sobre todo su carácter es el legado más grande que pueden recibir los líderes de la nueva generación.

Fue respetado, admirado y consultado por muchos, algunas anécdotas cuentan que hasta fue invitado para ser candidato presidencial; puesto que el no perseguía porque estaba seguro que Dios lo había llamado a predicar el evangelio.

El éxito o la bendición de su ministerio se debe a que nunca se le encontró una falta en su carácter, o un escándalo, tampoco uso su privilegio para lo político o la iglesia para construir su imperio, sino que construyó su carrera con el mensaje redentor de Jesucristo declarando: "Elegid este día el camino para viajar hasta la eternidad. No penséis que existen tres opciones: si, no y esperar, porque puede que nunca tengáis otra oportunidad"

Tuve el privilegio de conocerle y estrechar su mano, fue una experiencia increíble ver su rostro lleno del Espíritu Santo y lleno de sabiduría, sin duda un gran legado para la generación que le conoció como hombre de Dios.

El legado es un valor muy grande, que se transmite de generación a generación para conservación y empoderamiento...

El legado es un valor muy grande, que se transmite de generación a generación para conservación y empoderamiento, especialmente de los que nos siguen en las próximas generaciones.

PABLO Y SU LEGADO.

Hace unos años tuve el privilegio de conocer Boston, Massachusetts, USA; donde desde 1897 se lleva a cabo la carrera más grande e importante del mundo, donde esa

misma carrera en 1952, fue ganada por el primer latinoamericano Mateo Flores, un guatemalteco que corrió con zapatos de vestir porque no tenía dinero para comprar tenis, pero tenía el valor y coraje de correr con pasión, lo que más llama mi atención es que una maratón tiene 42.1 kilómetros y de esa maratón en Boston, 18 kilómetros son parte de un cerro, a ese tramo le llaman “el cerro de la angustia”, pues es allí donde los mejores corredores se quedan y abandonan si no están en forma físicamente.

Ese “cerro de la angustia” le exige al corredor que entregue todo lo que tenga, lo mejor, ya que los músculos gritan, los pulmones claman por parar, pero los atletas tienen que aprender a controlar y dominar la mente, soportar el dolor sin perder el ritmo para poder llegar a la cima y ganar la victoria ignorando el dolor con firmeza.

Así fue como Pablo lo hizo, corrió como atleta por el evangelio dio lo mejor y aunque muchas veces fue apedreado, azotado, encarcelado corrió la carrera dando lo mejor de sí para dejar un legado a jóvenes como Tito, Timoteo, Silas, Apolos, Aquila y Priscila, Tiquico, Onésimo y Lidia.

Los líderes como Pablo nunca llevaron a sus líderes al borde de un abismo, tampoco explotaron sus debilidades o se aprovecharon de ellos, sino que se comprometieron con sus seguidores para desarrollar su potencial y darles un modelo saludable de liderar a otros inspirándoles y desafiándoles a ser mejores que su maestro.

Pablo como líder formo, aconsejo, acompaño e instruyo a Timoteo con estas palabras: procura presentarte a Dios aprobado, como obrero que no tiene de que avergonzarse, que usa bien la palabra de verdad. (2 Timoteo 2:15).

El legado de Pablo lo vemos en sus trece cartas, en la preparación de líderes, en la plantación y propagación del evangelio en sus viajes misioneros y por morir por el evangelio y por su Señor; pero el más valioso de todos

fue el expresar su confianza y compartir su fe con las nuevas generaciones, al escribirle a Timoteo el tiempo de mi partida ha llegado he peleado la buena batalla, he terminado la carrera, me he mantenido en la fe. "Por lo demás me espera la corona de justicia que el Señor juez justo, me otorgara en aquel día; y no solo a mí, sino también a todos los que con amor hayan esperado su venida". (2 Timoteo 2:4; 8).

Pablo, Pedro, Juan Wesley, Martin Lutero, Phineas Breeze, Ricardo Anderson, Madre Teresa de Calcuta, Nelson Mandela, Mahatma Gandhi, Bruno Radi, entre otros, fueron de esos pocos líderes que han dejado huella y un legado extraordinario para la humanidad, y que, aun estando muertos, siguen siendo una inspiración e influencia para las nuevas generaciones alrededor del mundo, por sus aportaciones teológicas, misionales, evangelísticas, por cambios políticos, sociales y por su única e inigualable personalidad y carácter.

El desafío para un líder es cómo dejar un legado en los que trabajan con él, en su responsabilidad de servicio; lo que sus colaboradores aprendan de él en su conducta, carácter y estilo de vida es la herencia o legado que dejará. Si el servicio que das al reino de Dios en tu ministerio está ayudando a un joven o está impactando su vida e involucrándole en el ministerio, entonces estás dejando un legado positivo en su vida.

De manera personal, cuando fui joven miraba a los líderes de la iglesia y pensaba "algún día quiero ser como ellos", me inspiraban y me influenciaban, me inspiraba su forma de predicar, enseñar y servir; recuerdo que tenía muchas preguntas de cómo llegar a ese nivel, y si tenía la oportunidad de hablar con algunos de ellos, les preguntaba cuál era la clave del éxito y todos coincidían en sus respuestas: sé fiel a Dios y Él te llamará y te preparará para su obra.

Jesús dejó un legado por la medida de su liderazgo servicial y por su misión.

El legado trasciende el tiempo y las posiciones; por lo tanto, tú puedes empezar a construir mientras lideras desde adelante, al lado o desde atrás, y algunas recomendaciones para poder hacerlo son:

1. Piensa en tu epitafio;
2. Sé agradecido con la generación anterior;
3. Piensa en tus hijos y en la próxima generación;
4. Potencia a los líderes del futuro cercano.

Jesús dejó un legado por la medida de su liderazgo servicial y por su misión.

¿Por qué es importante y urgente liderar pensando en el legado?

Porque las nuevas generaciones aún siguen buscando modelos dignos de imitar, y por la corriente de su entorno, son jóvenes con una sed de justicia y de compromisos con causas que generan transformación social, y que impactan a sus comunidades con proyectos ecológicos, que ayudan a cuidar y mejorar el mundo en el que viven.

Los jóvenes necesitan adultos que compartan su sabiduría y experiencia, a cambio de tecnología y de nuevas estrategias contextuales para alcanzar a las nuevas generaciones.

La interrogante es, ¿cómo podemos hacer equipo con los millenials y la generación Z, y dejar en ellos un legado?

Los líderes generacionales tienen que tomar en cuenta las características propias para que puedan involucrar a otras personas en el ministerio.

Los líderes debemos empezar a liderar con un fin en mente: ¿cuál es el impacto, huella o legado que debemos dejar en las nuevas generaciones?

Para lograr esto, debemos:

- Establecer límites, y de manera amigable acordar las reglas.
- Relación: acompañarlos y compartir con ellos las experiencias de vida y de liderazgo, a fin de influenciarlos para que puedan encarnar en sus vidas principios y elementos que les ayuden a formar su liderazgo.
- Estar disponibles para ellos: la nueva generación necesita mentores o coaches que estén disponibles en el momento que los jóvenes los necesiten.
- Delegarles: los jóvenes necesitan tener sentido de pertenencia y asumir asignaciones significativas, que les agreguen un valor que los potencie a desarrollar un liderazgo efectivo.
- Empoderarles: ayudarles para que ellos asuman la responsabilidad de liderarse a sí mismos, pero también aprender a liderar con el legado en mente.
- Facultarlos y confiar en ellos: los jóvenes no necesitan que les resolvamos los problemas, no necesitan que les digamos como satisfacer sus necesidades, ellos necesitan ser escuchados y que confiemos en ellos.
- Integración generacional: todas las generaciones tenemos la oportunidad de integrar nuestras características natas y compartirlas en el desarrollo de los líderes emergentes. Los adolescentes de hoy buscan modelos, héroes y líderes a quien seguir y admirar, por lo tanto, tenemos un gran desafío, pues ellos no buscan solo palabras o líderes posicionales, sino referentes que marquen el paso.
- Multiplicarlos: ya no debemos sumar ni hacer seguidores, sino líderes que se vuelven agentes multiplicadores de otros líderes, añadiendo potencialidades para sus ministerios y siendo agentes de cambio.



**Haz un alto y medita sobre lo que has leído.
Responde con honestidad a las preguntas
y habla con Jesús entregando todo en sus manos.**

1. ¿Qué cosas útiles has aprendido hoy después de este capítulo?
2. ¿Cómo piensas aplicarlas a tu vida y ministerio?
3. ¿Cuales son los pasos prácticos que harás?

Conclusión



“Bienaventurados de aquí en adelante los muertos que mueren en el Señor. Si dice el Espíritu, descansaran de sus trabajos porque sus obras con ello siguen”.

Apocalipsis 14:13

Nunca te imaginas que alguien te esté observando en tu camino.

Hace unos días, Dios me dio el privilegio de recibir la estafeta de un ministerio, y de un líder de otra generación, con una perspectiva diferente no solo de la vida sino también de liderar, pero esa conversación de dos días en mi entrenamiento me dio la oportunidad de comprender más acerca de las generaciones y del liderazgo.

Aprendí que alguien te está siguiendo y que algunas veces sin que te des cuenta él le da Like a lo que tú haces y que también valora tus esfuerzos y sacrificios que tú haces hasta el punto de dar su voto de confianza en ti.

El líder debe esperar el momento oportuno, muchos queremos correr, ser y hacer porque así es nuestra naturaleza, anhelamos tener poder, ser vistos, aplaudidos y admirados, por eso ponemos selfie's en las redes sociales porque queremos saber cuánta aceptación y aprobación de los demás tenemos, sin embargo, debemos dedicar nuestro mejor esfuerzo a Jesús nuestro Señor y Salvador.

Pablo nos aconseja que debemos buscar la aprobación de Dios presentándonos como obreros que no tenemos de que avergonzarnos.

Aprendí que lo más importante que puedes hacer como líder es entregar todo a Dios: tu corazón, emociones, aspiraciones, carácter y sueños y que será él en su momento que sabrá que tú estás preparado para tomar la posición de liderazgo. El solo requiera tu rendimiento, Santidad, Humildad, Obediencia y Disposición.

La mejor y mayor inversión de tu vida la haces cuando formas líderes visionarios con la misma pasión como lo hizo Jesús, pues el cambió y transformó a sus discípulos. El no dedicó su vida a la construcción de un templo, sino a transformar la vida de las personas, volviéndolos significativos y empoderándolos a continuar con la obra que el inicio en la tierra.

Que tu meta más alta sea ser como Cristo y dejar un legado para las nuevas generaciones a las cuales les digas. Hoy es tu tiempo...

Referencias



1. <https://www.lausanne.org/es/compromiso-de-ciudad-del-cabo>
2. Carranza, J. L. (2006). Liderazgo en las organizaciones. México: Editorial Cultural Internacional S.A.
3. Ortiz, F. (2017). Todo Joven necesita un mentor. Dallas, Texas, USA: E625.
4. Ortiz, F. (2017). Todo Joven necesita un mentor. Dallas, Texas, USA: E625.
5. Blanchard, K. (2000). Marketing del siglo XXI. España: Centro de Estudios Financiero.

*Es mi deseo y oración que, lo poco
que he aprendido y plasmo en el libro,
sirva como un legado de alguien que
ama al Señor y que anhela ver una
nueva generación apasionada por el
mensaje de esperanza.*

*También deseo que los lectores,
como líderes en boga, preparen a los
emergentes, para que puedan continuar
en esta carrera de relevos, donde hoy
nosotros somos los corredores; hagan
esto con fe, obediencia y en santidad.*

Milton Gay

