

Un tema importante en Pilares es el liderazgo, y el liderazgo siempre involucra a las personas.

Una de las habilidades y características más importantes que podemos tener es liderar a las personas hacia el cambio. Una manera muy práctica de hablar de liderazgo es lograr que las personas se comporten de manera diferente. Si las personas se comportan de manera diferente a como lo hacen ahora, entonces puedes avanzar en tu ministerio y en su desarrollo; y por lo tanto, el liderazgo involucra a las personas y liderarlas hacia el cambio. Pero eso es mucho más complicado y difícil de lo que parece. A veces pensamos, como líderes, que si simplemente le decimos a la gente lo que tiene que hacer, entonces van a cambiar. Si les damos instrucciones, entonces cambiarán. Y nos sorprende, especialmente al comenzar en el ministerio, que las personas no siempre hacen lo que les decimos que deberían hacer.

Muchas veces las personas no cambian porque no ven la necesidad de hacerlo. Tienen una manera diferente de medir si algo funciona o no, y simplemente no ven la necesidad. A veces, las personas están nerviosas por hacer algo nuevo y no quieren hacer un cambio debido a lo nuevo que es y al temor y ansiedad que puede implicar hacer algo que nunca antes han hecho. A veces, las personas que estamos liderando para que cambien simplemente no están motivadas para cambiar. Están con nosotros y están presentes, pero no están motivadas para cambiar, y el cambio puede ser simplemente abrumador para ellos. Entonces, ¿cómo lideras a las personas para que cambien cuando llevan estos tipos de obstáculos que les impiden realmente cambiar?

Como líder, especialmente como líder joven, puedes sentirte increíblemente frustrado. Puedes hablar más fuerte. Puedes evitarlos o simplemente deshacerte de ellos. La Biblia enseña maneras en que realmente podemos ayudar a liderar a las personas hacia el cambio, reconociendo dónde están, de modo que se inspiren y se les guíe para que puedan cambiar. Comienza pensando en el cambio como un viaje.

Las personas a las que estás liderando para que cambien tienen tres áreas que son las más importantes para que crezcan y para que tú te enfoques en ellas. Si no te enfocas en las tres áreas, serás mucho menos efectivo liderando a las personas hacia el cambio. Las tres áreas son: emocional, estratégica y situacional. Ahora bien, emocional significa que deben estar motivados. Deben estar inspirados. Debe haber entusiasmo, alegría, expectativa. Debe haber una disposición genuina, y tiene que ser real. No puedes fingirlo con ellos, y no puedes ponerlos en posición de fingirlo.

Eso significa que debe ser claro, comprensible. Ellos deben entender cuál es el cambio, por qué es necesario el cambio y qué se espera de ellos en el cambio. Cuanta más confusión haya, cuanta más duda y niebla haya, más difícil será que ocurra ese cambio. Muchas veces pensamos que las personas son pasivas porque no están cambiando, y en realidad lo que están es confundidas. Así que lo estratégico es otra área que debes enfocar. Por último, lo situacional: muchas veces hacemos que las personas cambien solo en función de su autocontrol y su capacidad. Pero si enfocamos su situación, los ponemos en un equipo diferente, cambiamos la situación en la que están, eso puede ayudar a facilitar el cambio.

Estas tres áreas —emocional, estratégica y situacional— están ilustradas en las Escrituras cuando la nación de Israel va a entrar en la Tierra Prometida. Eso iba a ser un gran cambio. Sabemos que mientras andaban por el desierto, hubo muchas veces que los israelitas miraron atrás y dijeron:

“Bueno, si tan solo estuviéramos en Egipto, no nos gusta este cambio”. Ahora van hacia la Tierra Prometida, pero habrá batallas que enfrentar. Entonces te preguntas: “Wow, ¿cómo vamos a ayudar a los israelitas a poder hacer estos cambios?”. Emocionalmente, ¿qué va a pasar? ¿Cómo los inspiramos a entrar en la Tierra Prometida bajo la bendición de Dios, para que haya alegría y expectativa de salir del desierto y entrar en la Tierra Prometida? Estratégicamente, había mucha claridad. Vamos a organizar a los músicos, vamos a entrar al Jordán, vamos a ver a Dios hacer un milagro sobrenatural que ayudará a la inspiración emocional y la alegría que hay. Pero había claridad sobre cómo iban a entrar, dónde sería su primera batalla. La gente entendía lo que iba a suceder. Pero situacionalmente, hubo un cambio de liderazgo.

Moisés ya no sería el líder. Ahora Josué sería el líder. Y este joven comandante, lleno de fe, que había sido entrenado bajo Moisés, tomaba el mando. Y eso trajo un contexto diferente a la situación. Y así avanzaron. Lo ves también con Jesús y los discípulos. Mientras Él los lleva a cambiar y a comportarse de manera diferente, Él apunta a estas tres áreas: emocional, estratégica y situacional, que los ayudarán a crecer y desarrollarse y a cambiar. Están en el aposento alto y reciben al Espíritu Santo y tienen este poder, esta alegría y este entusiasmo para avanzar. Les enseña acerca de tener mayor autoridad y hacer cosas mayores que las que Él hizo. Estratégicamente, les da instrucciones muy claras: primero Jerusalén, luego Judea, luego Samaria. E incluso situacionalmente, tuvo que haber un cambio.

En Hechos capítulo 7, los discípulos no estaban siguiendo el patrón estratégico dado por el Señor. Estaban estancados en Jerusalén.

Y entonces ocurrió la muerte de Esteban en Hechos capítulo 7. Y eso cambió la situación. Ahora podías perder la vida por ser cristiano. E inmediatamente los discípulos se dispersaron y comenzaron a ir a Judea y a las demás partes de la tierra porque la situación había cambiado. Así que aquí están estas tres áreas.

Quiero que te enfoques en tu ministerio y en las personas que lideras. ¿Los estás enfocando para lograr que cambien apuntando a estas tres áreas? Y quiero darte un consejo práctico para cada área que te ayudará a ser efectivo liderando a las personas hacia el cambio. Para el cambio emocional, esto es muy importante y a veces parece contradictorio: tienes que reducir un poco la visión. Tienes que establecer metas a corto plazo más alcanzables que les den una sensación de éxito, propósito y alegría.

Imagina que estás liderando a un equipo para escalar el Monte Everest. Esa es una tarea realmente ardua. Y estás en la base de la montaña y ni siquiera han comenzado el ascenso. Y si lo único que haces es hablarle al equipo de escalar el Monte Everest, algunos dirán: es demasiado. No puedo hacer esto por uno o dos meses, lo que se tarda en escalar el Everest. Pero si captas para ellos la visión de “solo lleguemos al campamento base”, que nos tomará cuatro días, pero lleguemos al campamento base. Casi nadie llega al campamento base. Nosotros podríamos llegar al campamento base. ¿Sabes lo que estás haciendo? Estás reduciendo la visión. Y eso está dentro de su capacidad de confiar en Dios y de avanzar en un acto de fe. Muchas veces, como líderes, en realidad perjudicamos nuestra capacidad de liderar a las personas hacia el cambio cuando presentamos una visión demasiado grande, que está más allá de su capacidad de alcanzarla. Así que debemos reducir esa visión y despertar en ellos un sentido de éxito, de manera que cuando den ese paso, haya una gran celebración. Sé que tienes una gran visión para

tu ministerio y que Dios te ha rodeado de personas a las que necesitas llevar a un lugar de cambio.

Divide tu gran visión en siete etapas de desarrollo y entonces comienzas a crear esa emoción de fe, alegría y posibilidad de llegar al campamento base. Luego tienes el cambio estratégico. El cambio estratégico es muy importante porque para que las personas cambien, necesitan los pasos correctos. Cuando las personas no saben qué hacer, ¿sabes qué hacen? Nada. Se paralizan porque no saben qué hacer y no quieren hacer algo mal. Y muchas veces nuestra gente no hace nada y pensamos que son malos, cuando en realidad solo están confundidos y depende de nosotros que no hemos creado un cambio estratégico, dándoles los pasos correctos para lograr claridad.

Así que mi consejo para ti respecto al cambio estratégico es este: cualesquiera que sean los pasos que les estés dando a las personas, deben ser prácticos, claros —haz estas tres cosas— y casi memorables. Si tu gente tiene que tomar páginas y páginas de notas para saber qué hacer, será muy difícil que lo hagan. Pero si estás liderando a líderes, sirvientes y voluntarios, y puedes decir: “Solo quiero que hagan estas tres cosas”, entonces tal vez lo logren. Había un pastor que tenía una iglesia y quería tener muchos más grupos pequeños en su iglesia, así que necesitaba líderes de grupos pequeños. Tenía que lograr que algunos de los miembros cambiaran su comportamiento para convertirse en líderes de grupos pequeños. Y se levantó y les habló para inspirarlos emocionalmente, pero luego les habló estratégicamente. Y esto fue lo que dijo: “Solo quiero que puedan hacer tres cosas.

¿Podrían tener un corazón para las personas?

¿Podrían hacer eso?” Y lo segundo: “¿Podrían abrir su casa, quizás servir café o té? ¿Podrían hacer eso?”

Y finalmente: “¿Podrían liderar a las personas y hablar de Jesús?

¿Tener un corazón para las personas?

¿Abrir su casa y servir café o té y hablar de Jesús?”

Con gran sencillez, les dio pasos específicos y muchas personas dijeron: “Tengo un corazón para las personas. Podría abrir mi casa dos veces al mes y servir té, y sí, podríamos hablar de Jesús”.

Y esa dirección estratégica permitió que cientos de personas hicieran un cambio de comportamiento que de otro modo no habrían hecho. Él los guió al cambio. Esas acciones estratégicas fueron memorables. Nadie tuvo que tomar notas. Como líder que guía a las personas a cambiar, debes dirigirte a ellas emocionalmente pero también estratégicamente. Y muchas veces encuentro que esta es la área donde las personas están más paralizadas. No has sido lo suficientemente claro. Una de las maneras en que puedes saber si has sido claro es pedirle a la gente a la que le has pedido que haga algo que te repita lo que les has pedido. Sabrás si has sido claro por cómo lo explican o por cómo lo hacen confuso al devolvértelo. Emocionalmente, estratégicamente

y luego situacionalmente. A veces tienes que cambiar la situación para que las personas cambien su comportamiento. Déjame darte una ilustración sencilla de esto. Una vez estuve en una gran

conferencia y había mucha gente, y un amigo mío me pidió que me quedara en su mesa donde tenía folletos sobre su ministerio, y había otro hombre a mi lado que tenía una mesa con folletos de su ministerio. Y estaba hablando con el hombre y comenzamos una conversación y decidimos que íbamos a jugar un pequeño juego. Cuando terminara la sesión de la conferencia y toda la gente saliera, ¿quién lograría que más personas tomaran folletos de su mesa? Teníamos todos los folletos ordenados muy bien en ambas mesas. Y jugamos ese juego. Terminó la sesión y se abrieron las puertas. Y justo antes de que saliera la gente, yo desordené todos los folletos de mi mesa. Los de él seguían perfectamente ordenados. Y mientras salían, más personas, el doble, tomaron folletos de mi mesa que de la suya. Lo único que hice fue cambiar la situación. Mira, la gente dudaba en tomar folletos que estaban perfectamente ordenados porque desordenarían esa perfección. Pero si ya estaban desordenados, la gente tomaba un folleto y no lo pensaba dos veces. Cambié el comportamiento de la gente cambiando la situación. Esto se ilustra muchas veces a lo largo de la Biblia. Y muchas veces no confiamos en este tipo de cambio cuando estamos liderando a las personas a cambiar. Confiamos únicamente en su autocontrol para poder cambiar, cuando en realidad Dios nos está pidiendo que cambiemos la situación. Básicamente, hay tres lugares en los que puedes lograr un cambio en tu ministerio que ayudará a las personas a cambiar. Uno es que puedes cambiar a las personas con las que trabajan. Están en este equipo. Deberían moverse a este otro equipo. Y si trabajan con un grupo diferente de personas, tal vez puedan prosperar.

Una segunda área no es la gente con la que trabajan, sino el rol que tienen. He visto esto muchas veces, donde alguien está en un rol y hace lo mejor que puede, pero no está cambiando ni prosperando.

Y todo lo que tienes que hacer es moverlo de un rol a otro rol que se adapte mejor a sus dones y habilidades. Y de repente, los ves prosperar y el cambio ocurre fácilmente porque has cambiado la situación. En realidad, no los has cambiado a ellos. Simplemente los has movido a un lugar donde van a prosperar y crecer. Y a veces literalmente tienes que cambiar el lugar donde están.

Cuando cambias la situación, ya sea que cambies su equipo, cambies sus roles o a veces te das cuenta de que necesitan estar en otro lugar, tal vez incluso en otro ministerio donde prosperarán, liderarás a las personas hacia el cambio de manera mucho más efectiva al enfocarte en su cambio emocional, su cambio estratégico y su cambio situacional.

Cuando las personas cambian, hay obstáculos para su cambio. La Biblia nos da una enseñanza de liderazgo que encaja con esta enseñanza sobre el cambio de liderazgo. Dice esto en Isaías 57:14: “Edificad, allanad, quitad los tropiezos del camino de mi pueblo”. Cuando miras a las personas a las que quieres ver cambiadas, uno de los mayores principios de liderazgo que puedes aplicar es: ¿cuál es el obstáculo que les impide cambiar? ¿Qué se interpone en el camino? A veces, cuando pensamos en crecimiento y desarrollo y cambio, siempre pensamos en lo que podemos hacer, no en lo que podemos quitar. Pero aquí Isaías dice: “¿Quieres edificar? Solo quita el obstáculo”. La verdad es que Dios es un creador. Cuando Él sopla vida en algo, eso florece. Crece. Solo cuando los obstáculos lo detienen, no florece. Dios creó los océanos y estos florecen. Pero si echamos basura en el océano, eso detiene el florecimiento del océano. Si quitamos la basura del océano, entonces florece. Lo mismo se aplica a la naturaleza humana. Puedes mirar a las personas a las que estás liderando para que cambien emocionalmente, estratégicamente y situacionalmente. Puedes decir: “¿Cómo puedo quitar el obstáculo que en realidad está impidiendo que ocurra el

cambio?”. Por ejemplo, pensamos que las personas no cambian porque tienen miedo a la pérdida. Las personas en realidad no temen a la pérdida. Cuando el cambio se les presenta, imaginan en su mente todo lo que van a perder. Pero si puedes presentarles el cambio de una manera en la que vean lo que van a ganar, estarás quitando el obstáculo de la pérdida de su mente.

Las personas no ven la necesidad de cambiar. ¿Sabes qué?

Quita ese obstáculo. Muéstrales el beneficio. Muéstrales esa pequeña ganancia, ese campamento base que los inspirará a lograr ese cambio. Las personas resisten el cambio porque nunca se ha hecho de esa manera antes. Ese es su obstáculo.

Cuenta una buena historia del pasado que muestre cómo algo nuevo que se hizo fue muy beneficioso.

Una de las maneras en que puedes quitar ese obstáculo de la gente que dice: “Bueno, nunca lo hemos hecho así” es traer a personas nuevas que ya lo hayan hecho de esa manera antes. Estás cambiando la situación, pero en realidad estás cambiando la historia.

A veces, las personas no están motivadas para cambiar. Quitamos ese obstáculo creando una ganancia rápida, un éxito que puedan lograr, y eso los motiva a emprender el viaje a largo plazo. Algunas personas están abrumadas.

El cambio es difícil para ellos y ya hay mucho cambio ocurriendo. Quitamos ese obstáculo dándoles pasos claros y sencillos que hagan que el cambio sea fácil.

Vas a tener que cambiar a las personas. Vas a tener que liderarlas para que cambien. El crecimiento de un ministerio, el crecimiento y cumplimiento de la visión que Dios te dará, no lo lograrás solo. Dios te rodeará de personas, pero te ha puesto en esa posición de liderazgo sobre esas personas.

Estás en un viaje con ellos para escalar hasta la cima del Monte Everest. Para lograrlo, tendrás que guiarlos hacia el cambio.

Tendrás que impactarlos emocionalmente, con una ganancia a corto plazo, llegando al campamento base,

que los emocione y fortalezca su fe. Tendrás que hablarles estratégicamente, dándoles instrucciones claras de cómo vas a avanzar. A veces, para escalar el Monte Everest, tienes que bajar para poder subir, lo cual es lo que tenemos que hacer en el ministerio. Esa claridad permite el movimiento. Tendrás que abordar el cambio situacionalmente, colocándolos en los equipos adecuados para escalar el Monte Everest. Cuando hagas esto, cuando sigas el modelo que está en las Escrituras y lideres a las personas para que cambien emocional, estratégica y situacionalmente, en ese momento, lo que has hecho al ser un gran líder es una gran bendición para las personas porque les has hecho fácil el cambio. Es nuestra responsabilidad liderar a las personas hacia el cambio. No es nuestra responsabilidad simplemente decirles que hagan algo y dejarlos solos para que hagan el cambio. Haz que sea fácil para tu gente cambiar y ellos cambiarán, y Dios bendecirá tu liderazgo con esas personas.