

# **Desarrollando Líderes para el Tercer Milenio**

Colonel V. Doner

Abril, 2000

Ahora que por fin hemos logrado entrar dando tumbos al Tercer Milenio, aquellos de nosotros que aún tenemos algo de camino por recorrer podemos hacer una pausa para considerar qué tipo de mundo heredaremos a nuestros hijos y nietos.

¿Continuará la Cultura Occidental desarraigando las últimas trazas de la influencia Cristiana en su precipitada carrera hacia la auto-inmolación? ¿O veremos un renacimiento de la Cristiandad – una cultura ampliamente basada en los principios Cristianos?

Parte de la respuesta dependerá de la calidad, cantidad, carácter y compromiso de la próxima generación de líderes. La cuestión fundamental es: ¿Tomará la determinación el Protestantismo Occidental de producir líderes culturales... o continuaremos replegándonos en una mezcla poco atractiva de tele-evangelistas y políticos como nuestros bateadores designados en las guerras culturales?

Asumiendo que al menos algunos elementos del Cristianismo Occidental convocan para determinar producir tal cuadro de liderazgo, podríamos preguntar ¿qué cualidades necesitamos buscar (o inculcar) en los aspirantes a líderes?

## **Misión y Visión**

Un líder es un hombre con una misión: edificar una iglesia más grande o un mejor producto; hacer un mundo mejor (o encontrar uno nuevo); derrotar a un enemigo amenazante: la guerra, la enfermedad, el hambre, la ignorancia; ayudar al pobre, al enfermo, al incapacitado o al huérfano (ver que se realice la justicia); administrar la buena creación de Dios (administrando una parte de la creación: el arte, la ciencia, la iglesia, la familia, los negocios, el gobierno, el ambiente, etc).

Para cumplir su visión un líder debe también ser un visionario. Es decir, le debe proporcionar a los seguidores una visión de lo que puede ser – una nueva posibilidad – que encienda sus energías y capture su lealtad. Para hacer esto los líderes a menudo tienen que pensar “más allá de la caja” (con una mentalidad abierta): viendo las cosas de una nueva manera, saliéndose del paradigma dominante que ha negado las posibilidades. Piense en ello: ¿dónde estaríamos hoy si unos pocos líderes no hubiesen sido capaces de desafiar sus paradigmas del momento? Considere:

- Cristóbal Colón vs. La Tierra es plana.
- Galileo vs. El Universo gira alrededor de la tierra.
- Pasteur vs. No existen tales cosas llamadas “gérmenes.”
- Edison vs. La electricidad es imposible.
- Lutero vs. El Papa siempre tiene la razón.
- Los Padres Fundadores vs. el paradigma Dispensacionalista

- La Justicia Cristiana (la actividad política es una pérdida de tiempo) [También conocido – como movimiento – como el *Derecho* o *Derechos Cristianos*].

Uno podría añadir cientos de otros ejemplos, pero ya entiende la idea.

## **Estrategia**

El líder no solamente debe presentar una visión, debe demostrar convincentemente que es posible realizarla y, generalmente, mostrar cómo llegar allí, i.e., cómo moverse de la “A” (donde nos encontramos ahora) a la “Z” (donde queremos estar). Para hacer esto el líder debe actuar como un “Explorador” o “Pionero,” trazando un sendero a través de terreno virgen. Esto comprende un fuerte don para el análisis estratégico: una evaluación realista que cuenta los costos, identifica y analiza obstáculos lo mismo que los recursos. Luego, este conocimiento debe ser cuidadosamente desarrollado hasta producir una estrategia claramente articulada. De otra manera la visión sigue siendo un sueño que como dice el viejo refrán: “las buenas ideas se venden por diez centavos la docena.” ¿Cuántos hombres han tenido ideas brillantes para nuevos productos y nuevas causas que nunca llegaron a materializarse? Carecían de un plan estratégico – o de la habilidad para implementarlo.

Al igual que el visionario, el estratega también debe pensar en maneras nuevas. ¿Cómo puede un objetivo, hasta ese momento imposible, ser alcanzado? La historia está llena de hombres que encontraron un nuevo “sendero” en la búsqueda de su misión:

- Aníbal dirigiendo un ejército de elefantes para cruzar los Alpes y atacar Roma.
- Ford inventando el ensamblaje en línea para producir en masa su producto.
- Calvino escribiendo la *Institución* como una nueva expresión de la ortodoxia histórica.
- MacArthur salvando Corea por medio de su desembarque en Inchon.
- Cromwell destronando al Soberano Inglés.

Aunque estos ejemplos representan más bien una gran escala, la necesidad de pensar “por fuera de la caja” para encontrar el sendero más efectivo es la misma no importa cuál sea la meta: edificar una iglesia local o un negocio, conducir una campaña de recolección de fondos o una campaña política, o consiguiendo apoyo para una causa, una organización cívica o una nueva aventura de inversión. Por definición alcanzar una meta que nunca (o raras veces) se ha realizado representa un conjunto complejo de desafíos. Así pues, el rol del estratega es resolver problemas complejos con el propósito de alcanzar “la Tierra Prometida.”

## **Coraje**

Todo esto habla acerca de desafiar paradigmas dominantes o salir fuera de la caja implica algunas tendencias fuertes y no conformistas (i.e., como en conformarse a las expectativas y nociones de “el pueblo” o a la “sabiduría convencional”). La mayor parte de las personas son validadas externamente, es decir, dependen de la opinión de otros para la confirmación de su dirección. “Otros” proveen la aprobación clave para todo – desde la carrera de uno,

“lo estás haciendo bien,” hasta la apariencia, la manera de hablar, y los tópicos y las actitudes aceptables. Es de primordial importancia el hablar, pensar y vestirse como todos los demás en un grupo de iguales con el propósito de “encajar” para evitar así cualquier crítica.

En contraste con eso el líder saludable es internamente validado. Él sabe dentro de sí mismo si su trabajo es excelente o mediocre. Él sabe qué es lo que domina y en qué los otros son inferiores y sopesa sus opiniones de manera consecuente (también es importante que deba reconocer también las áreas donde es más débil y buscarse “maestros” que puedan ofrecerle ayuda táctica en su estrategia global). Una mal paso en esto – sobreestimar la competencia propia – puede ser, y a menudo es, fatal. Así también, confiarse en la supuesta “pericia” de otro puede resultar en desastre. Es un balance difícil y se necesitan décadas para dominar las distinciones y matices involucrados.

Esto no es decir que un líder no quiera gustarle, ser aprobado, elogiado o recibir el acuerdo de los demás. Es simplemente que, a diferencia de Bill Clinton (o la mayor parte de los políticos) él puede vivir sin eso. Cuando un líder recibe tal afirmación es bien recibida, pero un poco recorre un largo camino. Lo que le mantiene andando es el coraje de sus convicciones. A la inversa, si no ha leído ampliamente, si no ha llegado a dominar su campo o empresa seleccionada o sus habilidades requeridas, ha pasado por alto un importante consejo que ha sido compartido por hombres de comprobada sabiduría (¡definitivamente no estamos hablando del típico Juan!), y ha dejado de aprender de sus propios errores, entonces sus convicciones descansarán sobre nociones incorrectas – y su coraje le conducirá, junto con sus convicciones, y a su rebaño de seguidores directo al abismo más cercano. Solo en este siglo observe los miles de cultos estafalarios (muchos de ellos auto-proclamados como Cristianos), las causas utópicas malévolamente insensatas (el comunismo, el Nazismo, etc.), y al menos los varios cruzados dentro de su propio grupo de conocidos cuya visión colapsó y se quemó (generalmente con muchos otros pasajeros a bordo).

### **Auto-Conciencia**

Un líder es solamente humano (lo cual a menudo puede pasar por alto), queriendo decir que será ignorante en muchas áreas, algunas críticas para su éxito (nadie puede ser un visionario, maestro, erudito, con don de gentes, administrador, escritor, conferencista, administrador del efectivo circulante, etc.). Sin embargo, la mayor parte de los “líderes” decide seguir tranquilamente ignorante de su ignorancia (i.e., no saben lo que no saben). Debido a que el líder es generalmente brillante en unas pocas áreas, está tentado a cubrir su falta de conocimiento con arrogancia. Asume que puesto que es un genio en teología, en física o en medicina debe ser adecuado, si no es que excepcional, en todas las áreas de desempeño: desde el don de gentes, las estrategias políticas hasta el análisis financiero. En este caso la ignorancia del líder es sobrepasada únicamente por su arrogancia. ¿Cuántos líderes Cristianos conocemos que han perdido oportunidades de un verdadero impacto por causa de un pésimo “don de gentes” o un mal “juicio financiero,” pasando por alto puntos débiles que ignoraban o negaban? ¿Cuántas estrategias políticas o Cristianas se han quedado sin fondos debido a que antiguos empresarios piensan que también son expertos políticos o teológicos?

Así que, ¿cuál es el remedio? Mientras valora el sentido intuitivo propio el líder debe estar en guardia contra su enemigo más común – la arrogancia. Un buen lugar para comenzar es reconociendo la pecaminosidad e imperfección propias. El erudito Anglicano John Stott interpreta la máxima de Cristo, “Bienaventurados los mansos,” implicando una “estimación fiel de la naturaleza pecaminosa y de los motivos de uno.” Si alguien tiene dificultades dirigiendo una auto-evaluación realista, ¡que consulte con su cónyuge! En segundo lugar, escuche cuidadosamente la “retroalimentación” de cómo usted afecta a otros. Usted piensa que es un experimentado organizador, un erudito, líder dotado y santo. ¿Cuál es la experiencia que ellos tienen de usted? La disonancia puede ser aleccionadora. Por esta razón, y la profunda inseguridad que lleva a muchos a “ser líderes,” tales revelaciones serán evitadas a toda costa – incluyendo el éxito de la misión propia. Cuando la auto-identidad frágil de uno se halla en juego, demasiados líderes escogerán el “estar en lo correcto” o “salvar la cara” por encima del logro del objetivo declarado.

## **Motivación**

Esto trae la cuestión de la motivación a primera plana. ¿Por qué queremos ser un líder? ¿Poder, gloria, compensar alguna inseguridad interna? ¿O simplemente hacer que se haga el trabajo y servir? He aquí una prueba: si no está usted tan seguro como posiblemente pueda estarlo (dado que ninguno de nosotros puede ser totalmente objetivo al evaluar sus propios motivos) de que un curso dado (político, teológico, etc.) se hace en el mejor de los intereses de las personas que usted dirige, se siente usted aún obligado a dirigir?

Un líder debe movilizar a las personas para vencer numerosos obstáculos para realizar su visión. Los debe energizar por medio de su pasión, la que a su vez se halla arraigada en la convicción. Hoy parece que tenemos en buena medida muchos líderes apasionados sin convicciones y unos pocos hombres desapasionados de gran convicción. Ninguno de ellos logrará el cometido. La pasión por nuevas posibilidades es contagiosa. Lo mismo sucede con una falta de entusiasmo. Si no está usted emocionado por la diferencia que puede hacer, ¿por qué debería de estarlo su audiencia? (una definición simple y clara de “entusiasmo” es “Dios” [theos] “en” [dentro de]). Las personas serán inspiradas por la visión o inspiración piadosa (centrada en Dios) en el interior del líder.

No obstante, una nueva visión del futuro, no importa cuán apasionadamente sea expresada, fracasa a menos que se conecte con la audiencia a la que está dirigida. Por consiguiente, el líder no solamente debe tener un conocimiento profundo de las esperanzas y deseos, sino también de las frustraciones y dudas de aquellos a quienes busca enrolar. De hecho, debe compartir una profunda empatía con ellos.

## **Empatía**

Empatía no es simpatía, o incluso compasión. La empatía conlleva una “conexión” que le permite a uno no solamente ver a través de los ojos de otro, sino “sentir” lo que él siente. Cuando nos identificamos con las personas en un nivel visceral ellas intuitivamente “lo saben.” Una audiencia astuta puede distinguir si su identificación con ellos es auténtica u oportunista. Si el líder es auténticamente empático sus palabras resonarán en el oyente: “Sí,

él tiene razón. Esta es la respuesta.” El líder también debe valorar a aquellos que va a dirigir. Un líder como George Patton o Robert E. Lee podía demandar (y recibir) un esfuerzo sobrehumano de sus hombres porque a nivel visceral esos hombres sabían que no eran vistos solo como carne de cañón (aún cuando las cosas podían resultar de esa manera). A la inversa, cuando el rebaño percibe que el pastor en realidad no se interesa tanto sobre su bienestar personal, se dispersa. El antiguo adagio “a la gente no le importa tanto cuánto sabes hasta que saben cuánto les importas” le hubiese ahorrado a más de un pastor la pérdida de su comunidad parroquial.

## **Riesgos**

Un líder debe estar siempre vigilante por cualquier oportunidad que le permita hacer avanzar o fortalecer su causa, movilizar nuevos recursos, o aprovechar una nueva apertura para sortear obstáculos problemáticos. Carpe Diem (aprovecha el día) – no permita que ningún día u oportunidad se le escape – debiese ser su mantra matutino. Por consiguiente debe estar constantemente dispuesto a tomar riesgos, lo que puede, por sí solo, calificarle a uno como líder, en el hecho que la vasta mayoría de hombres son “reacios a los riesgos” en extremo. Sin embargo, para ser exitoso el líder debe aprender cómo sopesar cuidadosamente cada riesgo, a tener un “plan de contingencia,” a tomar un riesgo prudente, si así lo desea. La sabiduría que se requiere (y la humildad para obtener consejo sabio) apartará una vez más al líder de muchos que dirigirían pero que fracasarían porque nunca aprendieron a calcular el riesgo o a empacar un paracaídas extra.

## **Espíritu Grande**

Un líder necesita ser generoso al pasar por alto la fragilidad humana y al recompensar y reconocer las contribuciones de otros. En otras palabras, necesita ser magnánimo. Nadie quiere seguir a un tacaño y nimio de mente pequeña y sediento de gloria. “Y Dios dio a Salomón sabiduría y prudencia muy grandes, y anchura de corazón como la arena que está a la orilla del mar” (*1 Reyes 4:29*).

## **Lectores**

Otro cliché, raído por el tiempo pero cierto: simplemente no hay sustituto para la lectura profunda y amplia para entender su situación estratégica. ¿Cómo es que su negocio, producto, iglesia, causa, etc. Llegó a su status actual? ¿Cuáles factores históricos, políticos, económicos, sociológicos o ambientales juegan un papel en ello? ¿Qué dicen sus críticos y por qué? ¿Qué hay con respecto a las estrategias contrarias? ¿Qué tipo de ideas está moldeando a aquellos a quienes usted quiere influenciar? ¿Qué entendimiento pueden ofrecerle los autores sobre su contexto general, sus propias presuposiciones, la cosmovisión de su oponente, etc? La historia se repite a sí misma – cada varias generaciones. Si leemos ampliamente (lo que quiere decir no solo a los chicos con quienes está de acuerdo) nos ahorramos un montón de tiempo y esfuerzo perdidos, además de lamentables malos cálculos. Además de que tendremos el beneficio adicional de ser bien educados y bien equilibrados. Las ideas tienen consecuencias.

## Servicio

Como escribí en mi libro *La Estrategia Samaritana*, muchos Cristianos, particularmente aquellos con una fuerte orientación teológica o política, están ansiosos por dirigir pero no están dispuestos a ganarse el derecho por medio del servicio. Quieren muchos seguidores o ser elegidos para el Congreso debido a sus ideas superiores. Desdichadamente, la mayor parte de la gente es lenta para reconocer tal “brillantez.” Lo que sí notan es que tienes tu propia agenda y no pareces particularmente interesado en ayudarles a formular o hacer avanzar las de ellos. El liderazgo se gana a través del servicio. Cuando servimos, nos ofrecemos como voluntarios para asumir la responsabilidad por cualquier cosa por la que nos hayamos presentado al voluntariado. Cuando servimos bien con responsabilidad (habilidad para responder) para nuestras tareas, se nos confiere una autoridad concomitante con nuestra responsabilidad. De este modo, mientras más responsabilidad tomamos y cumplamos bien, nos es otorgada más responsabilidad. Más pronto de lo que pensamos, nos abrimos camino desde ser el muchacho del bus hasta ser el administrador, de secretaria del club a presidenta del club, desde un voluntario humilde hasta secretario de prensa, desde ser un voluntario en los comités de la ciudad hasta ser elegido al concilio de la ciudad, desde ser el chico del altar hasta ser papa (¡bueno, está bien, hay algunas excepciones!).

## ¿Quién es Dios?

Muchos líderes, buscando servir a Dios, eventualmente tienden a confundir su voluntad con la del Todopoderoso. Una broma común entre muchos Cristianos – miembros de juntas directivas de algún nivel – va más o menos de esta manera, “¿Cuál es la diferencia entre Dios y (el nombre del líder)? Dios no cree que Él es (el nombre del líder).”

Por si acaso pensamos demasiado de nosotros mismos y nuestra misión, recordémonos a nosotros mismos que no estamos sino brevemente de paso, y de este modo, que seremos usados brevemente. Salomón, al explorar los misterios y significado de la vida y del llamado, exclamó: “El fin de todo el discurso que has oído es: Teme a Dios y guarda sus mandamientos, porque esto es el todo del hombre” (*Ecle. 12:13*). Si nos enfocamos en el consejo de Salomón, el resto caerá, en las manos soberanas de Dios, en su propio lugar.

---

*Colonel Doner ha servido en posiciones de liderazgo nacional desde la edad de 17 años. Fue un líder nacionalmente reconocido de la Derecha Cristiana en los 70s y los 80s, ha fundado y dirigido una docena de negocios y organizaciones relacionadas con la causa en los Estados Unidos y Europa; todos excepto uno (su primera empresa) fueron exitosos. Es un conferencista popular y escritor. Es el esposo de Miriam Doner y el padre de C. J. Doner; residen en Auburn, California. Puede ser contactado en [samaritan-group@mindspring.com](mailto:samaritan-group@mindspring.com).*