

Cómo identificar a futuros líderes

 www.buscadedios.org/como-identificar-a-futuros-lideres/

Equipos y Liderazgo

Un elemento clave del liderazgo exitoso es levantar líderes futuros. Pero, ¿cómo determinamos a quién debemos darle atención y responsabilidad de liderazgo?

Un elemento clave del liderazgo exitoso es levantar y equipar a los líderes del futuro. Los grandes líderes delegan el liderazgo. Pero, ¿cómo determinamos en quién deberíamos estar invirtiendo nuestro tiempo? ¿En quién debemos prestarle atención y responsabilidad de liderazgo?

Busca las calificaciones correctas

En cada papel, ciertas habilidades y capacidades son más importantes que otras. No todas las personas pueden desempeñar todos los papeles al mismo nivel de competencia (no de competir pero de ser competente). Busca personas que tienen la capacidad de hacer el trabajo. Pero hay que tener en cuenta dos cosas. En primer lugar, las habilidades se pueden desarrollar a través de la capacitación y experiencia. El hecho de que una persona no pueda hacer el trabajo ahora no significa que nunca será capaz de hacerlo. En segundo lugar, la única manera de medir la capacidad de una persona es dándole la oportunidad de crecer. Da una medida de responsabilidad y ve cómo se desenvuelve con esta responsabilidad. Le das más si tiene éxito.

Busca al tipo de persona correcta

Muchos líderes han cometido el error de elevar a alguien sobre la base de la competencia sin tener en cuenta el carácter. El carácter es la base para la selección de líderes potenciales. Los rasgos de carácter esenciales para el liderazgo se han resumido en diferentes maneras. Un método consiste en buscar gente “FEA” que en realidad son las personas más bellas dentro de la iglesia y en cualquier grupo.

- **Fiel** – ¿han sido fieles en cosas que han accedido a hacer?
- **Enseñable** – ¿son lo suficientemente humildes para aprender cualquier cosa de cualquiera?
- **Accesible** – ¿están dispuestos y listos para servir, o hay siempre algo más en el camino?

Otro enfoque es el de “PESCA” el tipo de personas correctas especialmente para un papel ministerial:

- **Prueba o evidencia de una vida cambiada** – están creciendo constantemente en su intención de honrar a Dios.
- **Enseñable y dispuesto** – ver FEA en la parte de arriba.
- **Seguidor de Jesús** – nadie lidera en un entorno ministerial sin estar seguro de cómo están con Dios.
- **Corazón para ayudar** – una actitud de siervo que hace las cosas acerca de los demás en lugar de sí mismo.
- **Aparentado con la iglesia** – un líder que no está conectado a la iglesia no puede contribuir al impulso general del ministerio de la iglesia.

¿Qué hay de la personalidad?

Dios creó una serie infinita de rasgos personales en los individuos. Algunos estilos de personalidad se prestan a ciertos roles. Pero no asumas que sólo ciertos tipos de personalidad pueden desarrollar un trabajo. Es sólo que las personas con diferentes personalidades harán el trabajo de diferentes maneras. Cada rasgo de la personalidad tiene puntos fuertes y débiles. Pero ser competente no es igual a la personalidad.

Está dispuesto a intentar y fallar

No te desanimes si alguien a quién identificaste e invertiste no tiene resulta. Hay muchos factores fuera de tu control. Tal vez esa persona se distrajo o se desmotivó. Quizás existían defectos de carácter ocultos. Posible que al final de todo no tenía los conocimientos o habilidades para hacer el trabajo. Nadie tiene un historial de 100% en identificar y equipar líderes. Si nunca lo intentas, nunca tendrás éxito. Cuando alguien en quién has invertido no se convierte en un líder, confía en Dios con el proceso en la vida de esa persona y en la tuya. Tu inversión no es un desperdicio. Aprendiste más sobre el desarrollo de líderes. Y esa persona puede muy bien convertirse en el líder que envisionaste, pero en otro momento más después, cuando otros factores se den en su vida.

Preguntas para comentar:

1. **Preparación:** Ver el video juntos o invita a alguien para [resumir el tema](#).
2. *¿Cuál es tu reacción inicial al video/artículo? ¿Está de acuerdo con alguna parte? ¿Qué saltó a la vista?*
3. *Habla de un momento en el que alguien te identifico como un potencial futuro líder ¿Qué hicieron?*
4. *¿Cómo se puede saber si una persona tiene las calificaciones adecuadas para una función particular?*
5. *¿Por qué es el carácter tan importante como ser competente?*
6. *¿Qué cualidades de carácter habría que identificar como importantes de buscar en los futuros líderes?*
7. *¿Estás de acuerdo o en desacuerdo: “La competencia (ser competente) no es igual a la personalidad”?, explica.*
8. *¿Has identificado erróneamente a un potencial líder? ¿Qué pasó? ¿Qué aprendiste?*
9. **Llévatelo:** Escribe una [medida de acción personal](#) basada en esta conversación.