

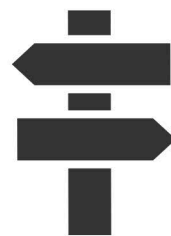
# **CURSO DE LIDERAZGO**

**Ministerio Infantil**  
División Sudamericana

**NIVEL 5**  
**Módulo 2**







# **Curso de Liderazgo**

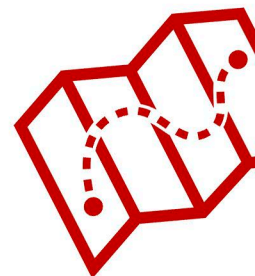
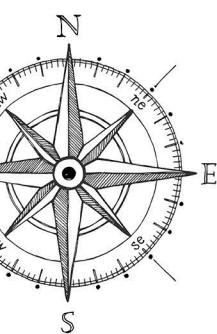
## **Ministerio Infantil**

### **NIVEL 5**

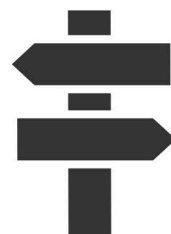
#### **Módulo 2**

### **Trabajo en equipo**

#### **Perfil de liderazgo**







# **Ficha Técnica**

## **Coordinación General**

División Sudamericana  
Glaucia Clara Korkischko

## **Autoras**

Dra. Soraya Cunha Couto Vital  
Psp. Cuca Lapalma

## **Revisora Técnica**

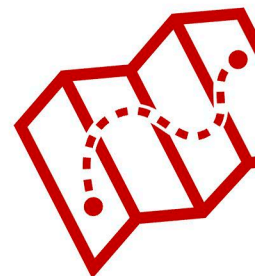
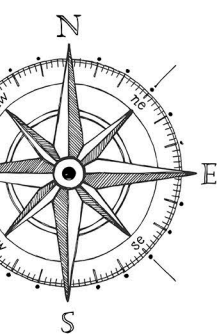
Dra. Suzete Araújo Águas Maia

## **Revisora de Texto**

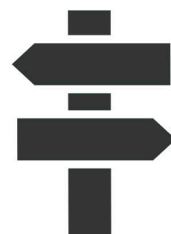
Psp. Cuca Lapalma

## **Diagramación**

Ewig Studios

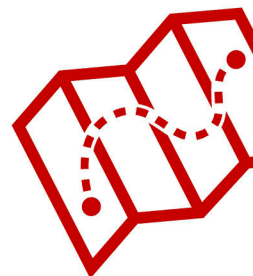
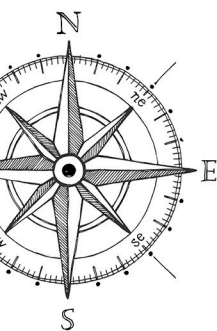




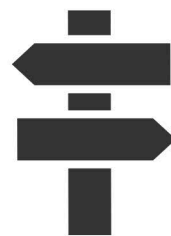


## Índice

|                                                 |           |
|-------------------------------------------------|-----------|
| <b>Introducción.....</b>                        | <b>4</b>  |
| <b>1. ¿Qué es el liderazgo?.....</b>            | <b>5</b>  |
| <b>2. Perfiles del liderazgo .....</b>          | <b>8</b>  |
| Líder facilitador .....                         | 9         |
| Líder modelo .....                              | 12        |
| Líder guía .....                                | 16        |
| Líder siervo .....                              | 18        |
| <b>3. Peligros del liderazgo cristiano.....</b> | <b>20</b> |
| <b>4. Jesús, el líder por excelencia.....</b>   | <b>22</b> |
| <b>Bibliografía.....</b>                        | <b>23</b> |



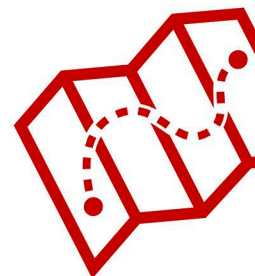
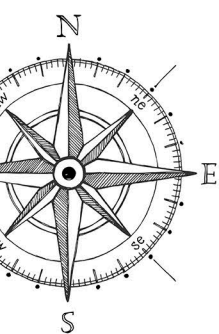


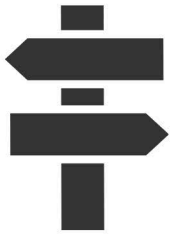


# INTRODUCCIÓN

Bienvenido al módulo 2 del Curso de Liderazgo. Continuando con la formación del nivel 5, este material abordará la figura de ti como líder, profesor o padre que acompaña el desarrollo espiritual de los niños. Con solo leer este material no te convertirás mágicamente en un mejor líder, pero te animará a reflexionar y capacitarte para mejorar la forma como lideras a otros.

Recuerda que la primera persona que debes aprender a liderar es a ti mismo. Esa verdad no se relaciona solo con el asunto de la disciplina necesaria para alcanzar los objetivos propuestos, tiene que ver con tu persona y la capacidad de tener el control sobre tu vida. Es reconocer que, para llevar a otros al camino de la salvación, necesitas estar en ese camino y conocer a aquel a quien estás siguiendo. Si fuera necesario, vuelve a leer el material disponible en el módulo 1 del nivel 5, que aborda específicamente la cuestión del desarrollo espiritual del líder.





# 1. ¿QUÉ ES LIDERAZGO?

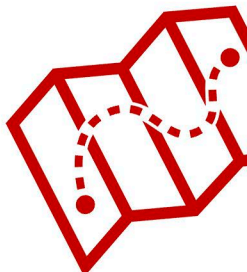
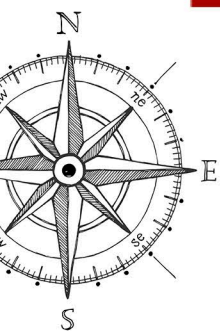
Liderazgo es un término que sugiere la idea de mando o control de un individuo sobre sus seguidores, teniendo como base un conjunto de rasgos personales.



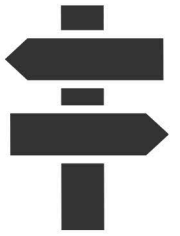
Actualmente, los principales estudiosos sobre liderazgo identifican diferencias nítidas entre un jefe y un líder.

Ser jefe es hacer que las personas hagan lo que tú quieres, liderar es hacer que las personas quieran hacer lo que consideras necesario.

“ Pero solo es posible ser un líder dentro de este concepto si los respectivos liderados te respetan y te reconocen como tal. ”







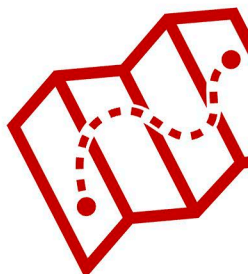
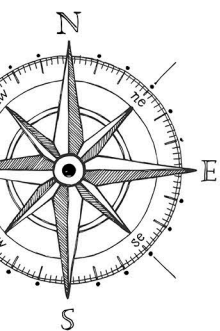
Marinho (2006) presenta dos definiciones de liderazgo. La primera se refiere al propio líder: *“Liderazgo es un arte. Y, en el arte de liderar, el instrumento del artista es su propio ser. Dominar el arte de liderar es dominarse a sí mismo. En última instancia, el desarrollo del liderazgo es un proceso de autodesarrollo”*. Y la segunda hace referencia al grupo, la interacción con las personas que lidera: *“[...] liderazgo involucra muchos factores más que el talento de un líder, y está estrechamente relacionado con los valores que permean la interacción entre las personas”*.

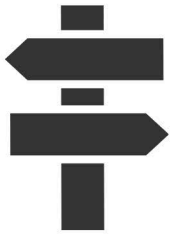
Con relación al liderazgo, se puede decir que hay dos clases de personas: una está formada por líderes y la otra por su equipo. Es verdad que muchos de los grandes líderes, en cualquier ámbito de actividad humana, inicialmente fueron seguidores. Entonces, para que haya liderazgo, se necesitan por lo menos tres elementos:

**Un líder:** Alguien que posee determinadas cualidades de personalidad y capacidades de realización, que al mismo tiempo lo integran y lo destacan en el grupo o en la situación en la que se encuentra.

**Un grupo:** que puede estar formado por muchas o pocas personas.

**Una situación:** que es la actividad o el trabajo que el grupo debe realizar.



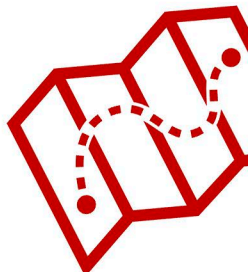
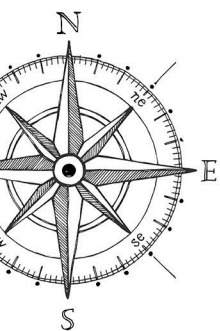


Eso no es diferente en el Ministerio Infantil. Hay figuras de liderazgo (directores, coordinadores y profesores/maestros de clase) que son imprescindibles para que el grupo tenga éxito. Un buen líder es alguien que se destaca en el grupo y lo influencia, logrando mantener a sus seguidores motivados y unidos mientras se empeñan por alcanzar los objetivos propuestos. También es el que identifica habilidades y competencias en su equipo en determinada situación pues un liderado puede demostrar estar más calificado que otros para alcanzar los objetivos esperados. De ese modo, en un mismo grupo, uno puede resolver mejor cierta situación y otro puede destacarse en una situación diferente.

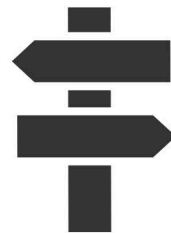
El concepto de liderazgo está muy trabajado dentro de la perspectiva de empresas y negocios. Pero, como dice Jucá (2013) “el liderazgo no está solo en la cima de las organizaciones. Liderar es ser corresponsable del desempeño de otras personas.



Es influenciar el comportamiento de alguien. Los profesores lideran, los padres lideran. Ellos involucran a personas, desarrollan talentos, contribuyen para modelar el futuro y para entregar resultados en el presente”. Querido líder, tienes en tus manos la oportunidad de servir a Dios con tus talentos, influenciando a niños y a sus familias con el evangelio eterno para acompañarlos en su caminar espiritual hacia el Cielo.





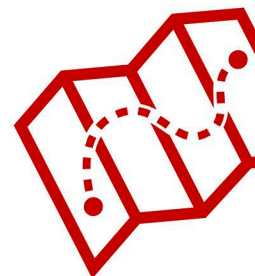
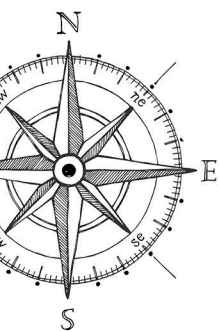


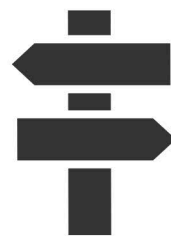
## 2.PERFILES DE LIDERAZGO

De acuerdo con Penteadó (2018), en 1939, tres especialistas que trabajaban en la Universidad de Iowa - Kurt Lewin, Ronald Lippitt y Ralph White- al buscar descubrir más sobre la naturaleza del liderazgo, hicieron estudios con grupos de voluntarios. Estos participaron de diversas actividades, en diferentes situaciones y fueron sometidos a diversos tipos de control.



Después de varios meses de observación, estudio y análisis de su comportamiento, llegaron a la conclusión de que existen estilos o perfiles de liderazgo y algunos fueron denominados a partir de las siguientes características:





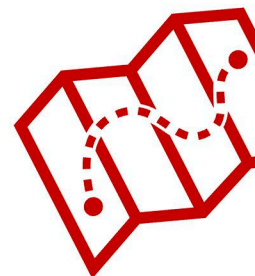
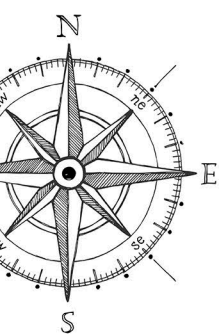
# LÍDER FACILITADOR

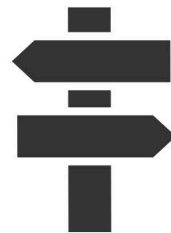
*Marlene fue nombrada coordinadora del Ministerio Infantil de su iglesia. Es la primera vez que asume ese cargo y siente el peso del desafío que ha aceptado cumplir. Trató de conocer todos los detalles de la responsabilidad con la líder anterior y organizó una reunión con los maestros de las clases infantiles donde presentó los objetivos que deseaban alcanzar. Trabajaron juntos con ideas para realizar ese año, escuchó los desafíos que enfrentaron los maestros con sus alumnos y elaboraron un plan de trabajo para atraer a los niños y sus familias a la iglesia.*

**Al ejercer el perfil facilitador, el líder cree que los liderados se sentirán mucho más motivados para hacer lo que debe ser hecho si pudieran participar de las decisiones. Por eso, ayuda a definir las aspiraciones del grupo, incentiva la cooperación, facilita la toma de decisiones y el desarrollo de las responsabilidades.**

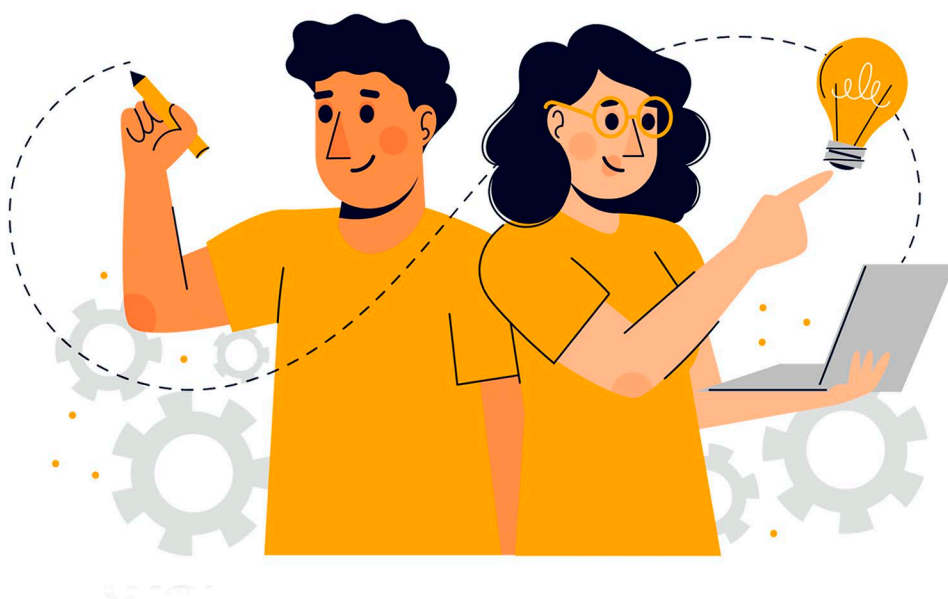


Según Groba (2015), la formación de las nuevas generaciones de líderes es parte de la rutina diaria de un líder facilitador y estos ciertamente reproducirán el estilo que aprendieron, por ser más agradable y productivo. Además, hay tres características y habilidades básicas que identifican al líder facilitador. Ellas son:



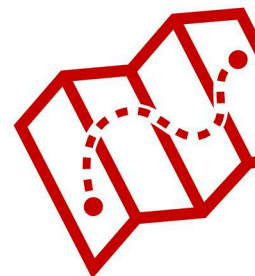
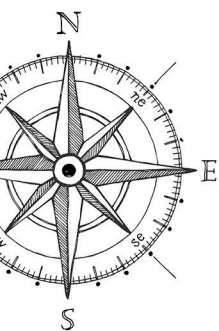


- **La humildad:** porque comprende que es necesario saber escuchar, respetar las diversas opiniones y saber responder. No existen preguntas sin respuestas y el “no” es también una respuesta.
- **La empatía:** porque es necesario comprender cómo las personas funcionan dentro de sus ambientes.
- **La claridad de propósito:** que incluye la visión de los objetivos que deben alcanzarse.

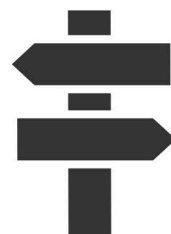


Pero ¿hay desafíos para ese perfil de liderazgo? La respuesta es sí.

No se puede negar que hay algunos desafíos sobre la implementación del liderazgo facilitador, como la comunicación eficaz, la madurez de los equipos y la expectativa sobre sus resultados. A título de ejemplo, si hubiera un equipo del Ministerio Infantil muy acostumbrado con un estilo más tradicional de liderazgo, la implantación del liderazgo facilitador debe hacerse de manera cuidadosa y gradual, regada con buenas dosis de comunicación eficaz para que todos entiendan las nuevas propuestas y, lo más importante: que sientan el deseo de ser parte de ese nuevo escenario. En caso de que eso no ocurra, puede esperarse efectos adversos, tales como falta de apoyo del equipo, tener un preconceito del líder considerándolo “débil” o sin “autoridad” e invariablemente, la disminución de la productividad, y frustración en la conquista de metas.

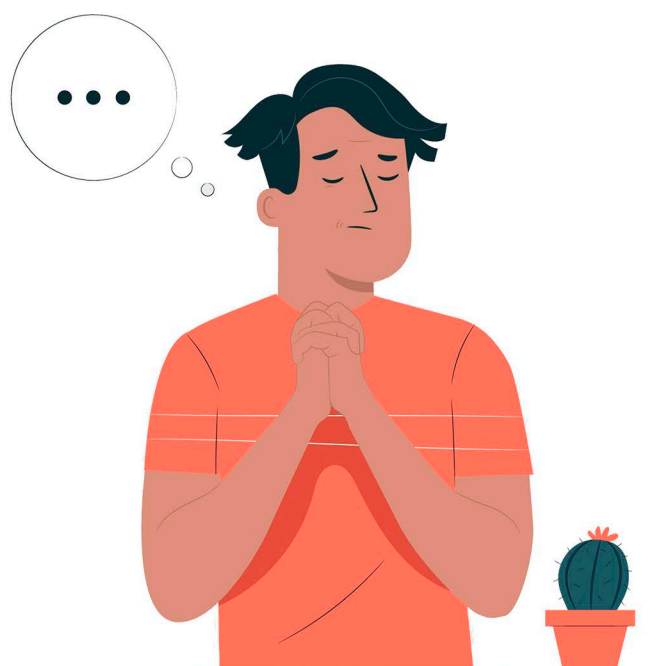






## ENTONCES, ¿QUÉ HACER?

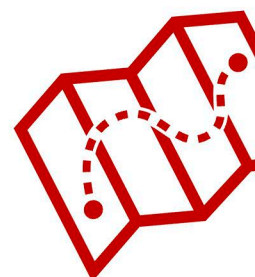
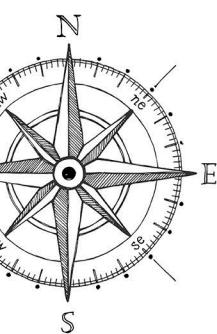
Es necesario realizar los ajustes necesarios en el transcurso del proceso: un análisis amplio que incluya la historia del equipo, los perfiles que lo componen y desafíos que deben vencer. Ajustar el equipo del Ministerio Infantil para estar en la sintonía correcta es tener resultados de mejor calidad. El liderazgo facilitador hace que surjan talentos, se expongan y sean reconocidos de manera apropiada. Hace que el ambiente del Ministerio sea mucho mejor, más colaborativo, más amigable y, en consecuencia, más eficaz.

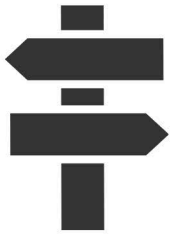


“

Todo obrero a quien se le ha confiado el manejo del liderazgo [...] debe trabajar como Cristo trabajó (WHITE, 2004, p. 67)

”

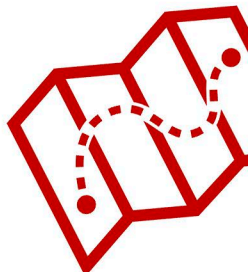
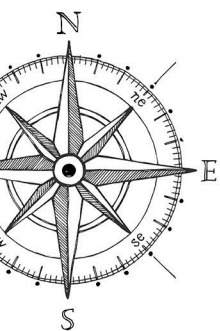


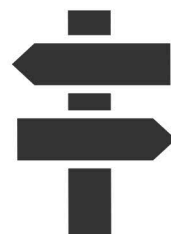


# LÍDER MODELO

*Erleni ha trabajado en el Ministerio Infantil “desde siempre”. Tiene un talento especial para acercarse a los niños y conquista fácilmente el corazón de todos. Quien trabaja con ella nota la preocupación que siente por la salvación de los niños y busca contagiar a otros en ese mismo objetivo. Capacita constantemente compartiendo sus ideas para hacer el evangelio más atractivo a los niños de manera sencilla y basada en los métodos de Cristo. Su vida es un ejemplo de cristianismo que inspira a otros a imitarla.*

Puesto que liderazgo también es el proceso de influenciar a otros para que entiendan y estén de acuerdo sobre qué hacer y cómo hacerlo, para facilitar los esfuerzos individuales y colectivos con el fin obtener los resultados anhelados, hay una estrecha relación entre liderazgo e influencia. El líder ejerce influencia cuando logra influenciar las creencias, actitudes y el comportamiento de sus seguidores. Y nada tiene más influencia que el ejemplo.





Cuando el líder del Ministerio Infantil da el ejemplo, se transforma en modelo y crea en la mente de su equipo una visión de lo que se puede hacer, inspirando y motivando a entrar en acción. De acuerdo con Rodrigues (2016), ese proceso puede darse en seis etapas:



### **Etapla 1: Pregúntate** (al realizar esta etapa debes seguir cuatro pasos):

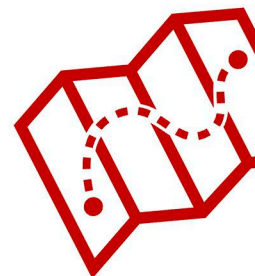
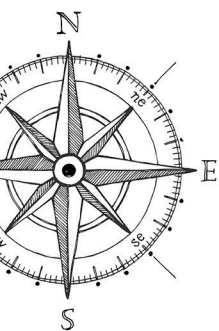
- 1) *Identifica tus objetivos, preguntándote: ¿qué tipo de ejemplo quieres ser? ¿Qué actitudes y comportamientos quieres que tus liderados formen? ¿Qué resultados esperas obtener con eso?*
- 2) *Compara tus respuestas con la situación actual. ¿Qué ejemplo estás dando? ¿Qué actitudes y comportamientos están formando tus liderados? ¿Qué resultado estás obteniendo?*
- 3) *Verifica la distancia entre la situación actual y la situación deseada. ¿Qué puedes hacer para disminuir o eliminar esa distancia?*
- 4) *Define qué comportamientos y actitudes necesitas desarrollar o perfeccionar y cuáles necesita cambiar.*



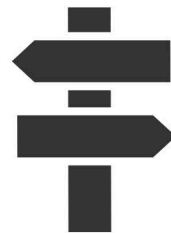
### **Etapla 2: Mantén la coherencia**

Para dar un ejemplo positivo, debes mantener la coherencia, prestando atención por lo menos a cuatro procedimientos:

- *Decir lo que piensas y hacer lo que dices. Para transmitir credibilidad, tus pensamientos, tu discurso y tus acciones necesitan estar alineados.*
- *Ser consistente en tu comportamiento. Exhibir un comportamiento solo ocasionalmente no es suficiente para dar el ejemplo.*
- *Vivenciar tus valores para dar una demostración de fuerza y poder interior.*
- *Transmitir convicción. Las personas se sienten inspiradas cuando notan que el líder realmente cree en lo que dice y en lo que hace.*







### ***Etapa 3: Usa el tiempo cualitativamente***

Por más ocupado que estés, usa bien el tiempo que pasas con tu equipo, dando la debida atención y proporcionando constantes interacciones, para no dar la impresión de líder frío y lejano.

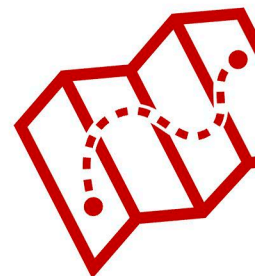
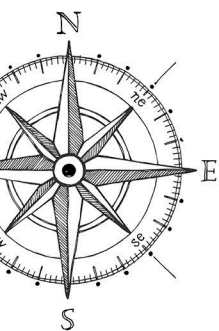
### ***Etapa 4: Divide tus acciones***

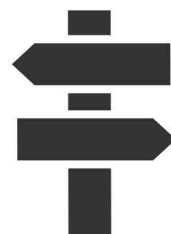
Eso significa organizar o dividir alguna experiencia, información o conocimiento en partes mayores o menores, más amplias o específicas, más abstractas o complejas, de acuerdo con el nivel de comprensión y las necesidades de aprendizaje de las personas con las cuales estás interactuando.



### ***Etapa 5: Observa tu fisiología***

Tu postura, tu expresión facial, tus gestos y el tono de tu voz son elementos importantes para fortalecer o debilitar el ejemplo que pretendes transmitir. No es posible ser un modelo de entusiasmo si tu fisiología transmite desánimo; tampoco se puede ser un modelo de determinación si tu postura revela duda e inseguridad. Aprende a observar la forma en que te presentas delante de tus liderados, volviéndote más coherente con el ejemplo que quieres transmitir.





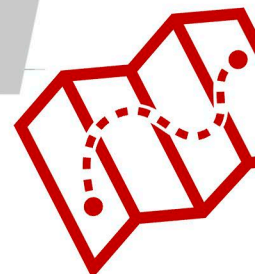
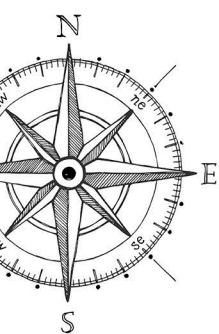
## **Etapas 6: Busca la excelencia**

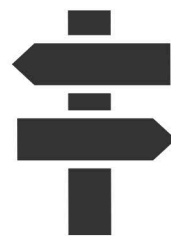
Para ser un modelo, debes invertir en tu aprendizaje y desarrollo. De lo contrario, corres el riesgo de ser un modelo desactualizado. Ningún ejemplo es más poderoso que el del líder que está siempre buscando el crecimiento propio.

“

El espíritu que manifieste el dirigente será en gran parte reflejado por el pueblo. Si los dirigentes que profesan creer las solemnes e importantes verdades que han de probar al mundo en este tiempo no manifiestan ardiente celo en preparar a un pueblo para estar en pie en el día de Dios, no podemos esperar si no que la iglesia sea descuidada, indolente y amante de los placeres. (WHITE, 2004, p. 37).

”



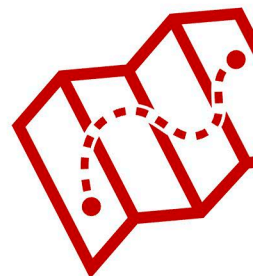
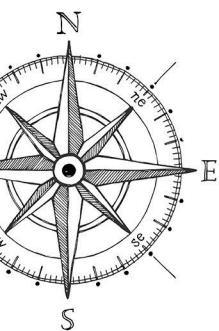


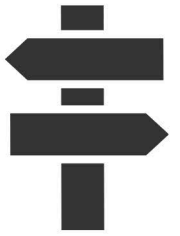
# LÍDER GUÍA

*Diego llegó al Ministerio Infantil por acompañar a su hijo a la Escuela Sabática. Con el tiempo se involucró en el liderazgo, y por su compromiso y dedicación fue elegido coordinador de ese departamento. Él reconoce que tiene mucho para aprender, por eso invita a los líderes de otras iglesias o profesionales relacionados con la tarea de educar a los niños para capacitarse y capacitar a sus liderados. Se preocupa por la vida personal de los maestros y siempre los anima a tener primero una relación espiritual con Dios.*

El líder guía es el conductor de su equipo - lo que identifica los niveles de desarrollo de sus liderados- y está al frente para orientarlos a la excelencia. Es reconocido por su capacidad de ejecutar el trabajo y por la motivación con relación a la situación que su equipo necesita ejecutar. Su perfil de liderazgo es semejante al pastoreo, por eso puede desarrollarlo basado en los cuatro elementos sencillos: el cuidado, la tutoría, la reflexión y el estudio.

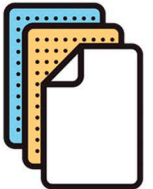
Según Lamp (2022), el **cuidado** es un tiempo para escuchar atentamente a los que están bajo su conducción, permitiendo que respondan preguntas sobre cómo están en su vida personal y en su ministerio. La **tutoría** es cuando el líder tiene la oportunidad de ser intencionalmente el mentor en áreas estratégicas de la vida de sus liderados. La tutoría requiere algunas habilidades adicionales para funcionar realmente bien, y cuando esto sucede es un punto importante para muchos de su equipo.



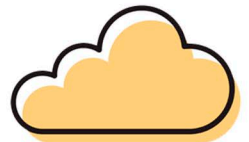


La **reflexión** es un momento breve, especial, un pensamiento o devocional basado en la Biblia. No es necesario predicar, pero es importante considerar que todos necesitamos recibir el desafío de tener un encuentro con las verdades bíblicas. El líder guía comprende que la verdadera transformación personal ocurre en un encuentro con el poder de la Palabra de Dios, por eso no descuida ese recurso al estar con los que lidera.

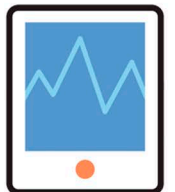
Finalmente, el **estudio** significa reservar un tiempo para discutir un capítulo de un libro o la presentación de una herramienta nueva para nuestros ministerios. Los líderes que creen en el pastoreo entienden la importancia de un aprendizaje continuo e intencional para sus vidas y para los que lidera.



En términos prácticos, Lamp (2022) considera que el cuidado y la tutoría son más personalizados cuando el líder guía se reúne con su equipo por 30 o 40 minutos, aproximadamente, y durante el encuentro permite que cada participante tenga una oportunidad de ser escuchado, de recibir o de dar aliento, de tomar conciencia de la actuación y presencia de Dios sobre su vida.



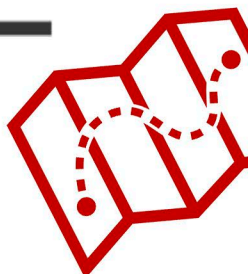
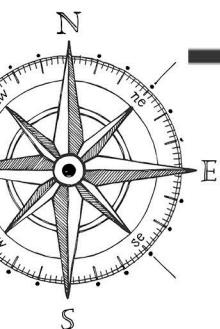
Es importante que el líder guía se dedique a formar y alentar su grupo, porque con el aumento de las complejidades y demandas del Ministerio Infantil, un líder solitario es un blanco fácil para el desánimo, la depresión o una descalificación en el ministerio. Es tiempo de guiar a los que han guiado a los pequeños.



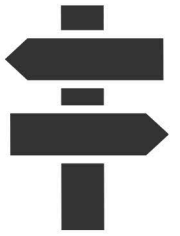
---

“ No debemos tratar de amoldar a la gente a nuestras propias ideas, inclinaciones y prácticas. Por medio de vidas desinteresadas y consagradas, por el poder del Espíritu Santo obrando en nuestras mentes, debemos revelar, no nuestra propia voluntad o manera de actuar, sino el poder del amor de aquel que se dio a sí mismo por nosotros para que seamos sacados y alejados de nuestros propios rasgos de carácter hacia la perfección del carácter de Cristo. Él murió para que nosotros cultivemos los atributos de su carácter, y elevemos, purifiquemos y alegremos los corazones y la vida de otros (WHITE, 2004, p. 76). ”

---







# LÍDER SIERVO

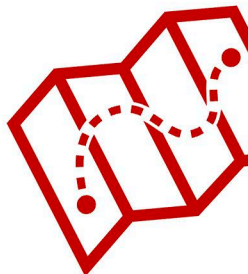
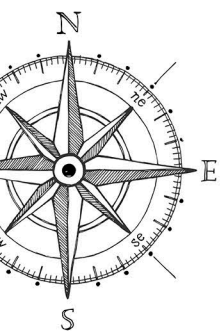
*Lucía es de bajo perfil, pero conocida por ser dedicada en lo que hace. Fue elegida líder del departamento porque no había quien asumiera el cargo. Ella aceptó el desafío y trató de aprender sobre la responsabilidad que pusieron en sus manos. Reunió a los maestros para alentarlos a entender mejor las necesidades del departamento. Tuvo que enfrentar críticas, de parte de una maestra, por su falta de experiencia. Aun así, con humildad demostró que eso no le impediría cumplir con el llamado de Dios que sintió en su corazón. Donó su tiempo y recursos para facilitarles el acceso de los niños a los materiales y actividades relevantes para el crecimiento espiritual. Siempre hizo primero lo que ella esperaba que sus liderados hicieran a través de proyectos, incentivó a los niños y sus familias a involucrarse en la misión.*

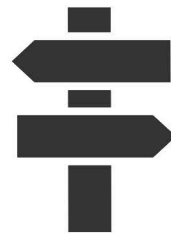
---

“ No necesitas tener un diploma de la facultad para servir. No es fundamental conocer la segunda ley de la termodinámica en la física para servir. Solo necesitas tener un corazón generoso y un alma movida por el amor. (Martin Luther King Jr.) ”

---

La sociedad está muy acostumbrada a dar honor y reconocimiento a las personas importantes. Y parecería que los “honrados” ven a los que están “abajo” como sirvientes. Eso genera un contraste enorme con la figura de un líder siervo. Parece que “líder y “siervo” no combinan en el mundo. Pero los cristianos no toman los parámetros del mundo para ser buenos líderes. La Biblia dice: “como el Hijo del Hombre no vino para ser servido, sino para servir, y para dar su vida en rescate por muchos” (Mat. 20:28). Jesús es el máximo ejemplo de líder siervo y su mayor motivación para servir era el amor. ¿Cómo es el amor de Jesús? “Desinteresado, demuestra cuidado y responsabilidad” (Suárez, 2013).





Servir es sacrificarse por otros y puede ponerse en práctica de diversas formas. Según Hunter (2006) los aspectos principales de un líder siervo son:

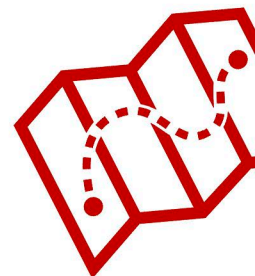
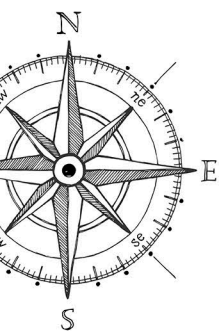
- Encuentra tiempo para oír a las personas y tratarlas como si fueran importantes.
- A través del servicio y el sacrificio desarrolla la autoridad y en consecuencia la influencia.
- Dedica tiempo para identificar y atender las necesidades legítimas de los demás.
- Sabe perdonar, pedir disculpas y dar una segunda oportunidad aun cuando no siente deseos de hacerlo.
- Hacer las cosas correctas es una prioridad aun con el riesgo de ser rechazado, mal interpretado y hasta usado en algunas situaciones.
- A través del servicio, desvía la atención de sí mismo y tiene humildad para aprender de otros.

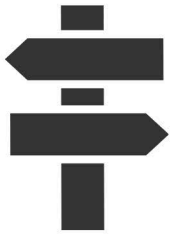
Lo que para muchos puede representar una debilidad o un deber, en la visión del líder siervo es la esencia de su vida.

“

A nosotros, como padres cristianos, nos toca dar a nuestros hijos la debida dirección. Deben ser guiados con cuidado, prudencia y ternura en la senda del ministerio cristiano. Un pacto sagrado con Dios nos impone la obligación de educar a nuestros hijos para servirle. Rodearlos de una influencia que los lleve a escoger una vida de servicio, y darles la educación necesaria para ello, tal es nuestro primer deber. (White, 1975, p. 308)

”

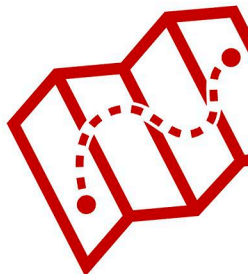
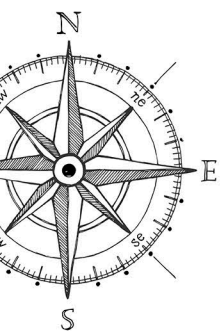


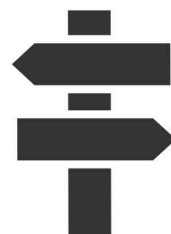


### 3. PELIGROS DEL LIDERAZGO CRISTIANO

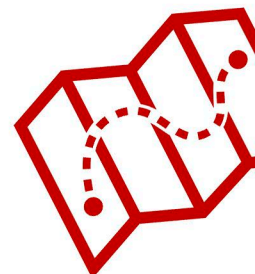
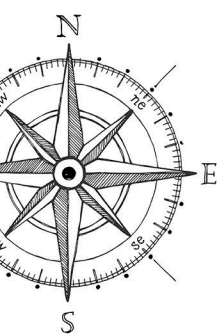
Existe una diferencia de liderazgo entre los intereses humanos y el liderazgo espiritual. Los líderes cristianos tienen un desafío mayor, pues su rol se sitúa en el contexto del gran conflicto. No lidera para tener más ganancias en la empresa, ni para escalar posiciones y mejorar el sueldo... no. El líder cristiano tiene como objetivo la ganancia de almas para Jesús.

**Algunas consideraciones de Zuhul (2006) con relación a la diferencia entre un liderazgo humano y un liderazgo espiritual pueden ser:**

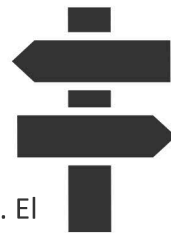




| <b><i>Liderazgo humano</i></b>                                         | <b><i>Liderazgo espiritual</i></b>                                                            |
|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Confía en sí mismo</b>                                              | <b>Confía en Dios</b>                                                                         |
| <b>Toma sus propias decisiones</b>                                     | <b>Consulta a Dios para decidir</b>                                                           |
| <b>Crea métodos propios</b>                                            | <b>Busca los métodos de Dios y los sigue</b>                                                  |
| <b>Le gusta mandar</b>                                                 | <b>Se deleita en obedecer a Dios y en pedir antes que mandar</b>                              |
| <b>Está motivado por intereses egoístas</b>                            | <b>Lo motiva el amor de Dios y al próximo</b>                                                 |
| <b>Es autosuficiente</b>                                               | <b>Depende de Dios y de sus hermanos</b>                                                      |
| <b>Solo prefiere altos cargos y responsabilidades mayores</b>          | <b>Está dispuesto a servir donde Dios lo mande por más humilde que sea la responsabilidad</b> |
| <b>Se niega a compartir lo que sabe por temor a perder la posición</b> | <b>Comparte con sus colaboradores sus conocimientos para ayudarlos a obtener experiencia</b>  |







De esa lista es posible extraer algunos peligros que pueden enfrentar los líderes cristianos. El liderazgo está acompañado de ventajas especiales: el líder tiene posición, poder y privilegios. Eso significa que puede llegar más alto, logra hacer más y puede llegar a tener más. Cada una de esas cosas son un beneficio legítimo del liderazgo, pero esos privilegios pueden ir acompañados de tentaciones. A veces, el poder transforma a la persona, y eso hace que comience a tratar a otros con menosprecio; puede tener exigencias excesivas, que desmoralizan; y tratar de obtener ventajas con los privilegios.

Por eso es tan importante la consagración del líder para reflejar a Jesús y someter el yo a él.

## Jesús, el líder por excelencia

La Biblia ofrece incontables lecciones para quien desea ser un líder según el corazón de Dios. Lo más importante es entender que el liderazgo es una habilidad que debe ser conquistada; y tenemos el mejor líder de todos para inspirarnos con su ejemplo: Jesús. Si todas las características del perfil del líder presentadas aquí parecen muy difíciles de vivir, solo vive estas tres características de Jesús como líder, presentadas en la Biblia, según Chavez (2021):

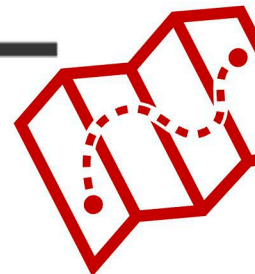
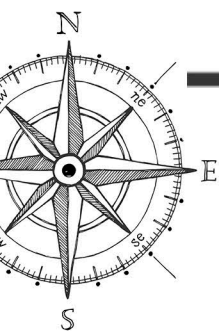


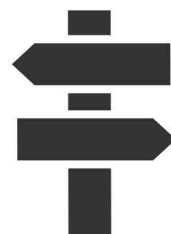
- Amaba a las personas (Mat. 9:36)
- Suplía las necesidades de las personas (Mat. 15:30; Luc. 6:17,18; Juan 6:2)
- Las capacitó de forma práctica e interesante (Mat. 13:34; Mar. 10:1; 12:37)

---

Y hay una recompensa para este verdadero liderazgo amoroso que Cristo con su ejemplo nos propone: ‘Cuando se manifieste el Supremo Pastor, recibirán la imperecedera corona de gloria’, una recompensa inmerecida, pero que el gran corazón de amor de Jesús se digna a concedernos, porque en su generosidad de espíritu sabe apreciar nuestros pequeños y grandes esfuerzos en ser una bendición para nuestro prójimo. (Claverie, 2017).

---





# BIBLIOGRAFÍA

CHÁVEZ, Enzo. Principios de liderazgo y administración en la vida de Jesús y Pablo. 2021.

Disponible en:

<https://pastor.adventistas.org/es/principios-de-liderazgo-y-administracion-en-la-vida-de-jesus-y-pablo/>

CLAVERIE, Pablo M. Líderes siervos. Revista Adventista, 2017. Disponible en:

<https://revistaadventista.azurewebsites.net/2017/05/09/lideres-siervos/>

GROBA, H. O líder facilitador se coloca a serviço da equipe. Entrevista a la Work Life. Robert Half Talent Solutions. 2015. Disponível em:

<https://www.roberthalf.com.br/blog/carreira/o-lider-facilitador-se-coloca-servico-da-equipe>.

HUNTER, James C. Como se tornar um líder servidor: os princípios de liderança de o monge e o executivo. Rio de Janeiro: Sextante, 2006

JUCÁ, FERNANDO E COLABORADORES. Academia de liderança: Como desenvolver sua capacidade de liderar. 7 Mares, 2013. E-book Pearson. (196 p.). ISBN 9788561773359.

Disponible en: <https://middleware-bv.am4.com.br/SSO/unasp/9788561773359> Ingreso: 20 mar. 2022.

LAMP, D. Pastoreio de pastores na prática. 2022. Disponible en:

<https://sepal.org.br/pastoreio-de-pastores-na-pratica/>.

MARINHO, R. M. Liderança em Teoria e Prática. In: OLIVEIRA, J. F. de.; MARINHO, R. M. (Orgs.) Liderança: uma questão de competência. São Paulo: Saraiva, 2006.

PENTEADO, J.R.W. Técnica de Chefia e Liderança. São Paulo: Livraria Editora Pioneira, 2018.

RODRIGUES, S. O líder como modelo. Insights ao Autodesenvolvimento. 2016. Disponible en: <https://sergiorodriguesblog.wordpress.com/2016/11/13/o-lider-como-modelo/>

SUÁREZ, Adolfo S. Nos passos do mestre: a essência do discipulado bíblico. 1. Ed. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 2013.

WHITE, Elena. G. Liderazgo Cristiano. Florida, Bs.As., ACES, 2004.

WHITE, Elena G. El Ministerio de curación. Florida, Bs.As., ACES, 1975. Disponible en <https://m.egwwritings.org/pt/book/11255/info>

ZUHUL, Danilo. Liderança Cristiana. ENAD, 2006.

