



Nota del editor

Número de diciembre 2018: Replanteando el liderazgo

Hoy en día hay mucha gente que anhela modelos mejores de liderazgo. Yo trabajo con estudiantes de posgrado que siempre dejan claro que quieren sacar más de sus estudios que simplemente conocimiento y capacidades para liderar. El proyecto de Oxford Character y el Oxford Pastorate han suscitado el interés de los estudiantes, tanto creyentes como no creyentes, que quieren ser líderes con carácter e integridad. En un tiempo en el que muchos se sienten atraídos hacia los líderes que se ofrecen a salvar a sus naciones por medio de la fuerza y aplastando a los débiles, otros están pidiendo a gritos un tipo de liderazgo diferente.

Pero, ¿realmente deberíamos dedicar tanto tiempo a hablar de liderazgo? Los escritores bíblicos no parecen pensar que debemos aspirar a ser líderes. No recomiendan ningún curso de formación de líderes. En lugar de eso, nos llaman a ser siervos, a sacrificarnos y a amar a nuestro prójimo. En las Escrituras encontramos a hombres y

mujeres que surgen y acaban ocupando puestos de autoridad. Los líderes emergen y se reconocen, no se hacen, dijo Vinoth Ramachandra, miembro del Grupo de Consejo Teológico, cuando estuvimos intercambiando mensajes sobre el tema. Como la Biblia no parece recomendar que cultivemos nosotros el liderazgo, los teólogos académicos parecen no dedicarle demasiada atención al liderazgo como objetivo a alcanzar, con algunas excepciones.[1]

Pero los autores de este número de *Palabra y Mundo* piensan que ha llegado la hora de replantearse el liderazgo en lugar de esquivar el tema. Piensan que ha llegado el momento de que el liderazgo se vuelva a configurar siguiendo el ejemplo de Jesús. En nuestro artículo principal, **Joshua Bogunjoko** de Nigeria afirma que la renovación del liderazgo significa trabajar con la esencia de nuestro trasfondo cultural. Señala las fuertes tradiciones de liderazgo que existen en los pueblos africanos y dice que estas tradiciones se pueden llevar a cabo por medio de una transformación basada en la Biblia. Quiere que los líderes experimenten la salvación que trata no solo la culpa sino también la vergüenza; quiere que aprendan de las imágenes bíblicas de los pastores, siervos y administradores; y tiene la esperanza de que se creen redes de líderes que se apoyen unos a otros.

En medio de los escándalos de corrupción que existen por toda América Latina, **Daniel Salinas** de Colombia dice que el ejemplo de Nehemías en la Biblia es “como un oasis en medio del desierto”. Cuando el pueblo de Judá se vio obligado a dejar su hogar y la culpa la tenía principalmente la monarquía injusta, a Nehemías se le brinda la oportunidad de ayudar al pueblo a regresar a casa. Demuestra un nuevo modelo de liderazgo como líder que antepone el bienestar del pueblo a su propio bienestar económico y que escucha y se adapta a los que tiene por debajo. Nehemías trabaja codo con codo con otras personas, sigue luchando contra la injusticia y recuerda que tiene que rendir cuentas ante Dios.

En una serie de textos cortos para complementar este número, **Wendy Quay Honeycutt** (EE.UU./Malasia/Australia) se basa en conversaciones que ha tenido con líderes de su grupo. Estos estudiantes están de acuerdo con otros en su universidad cuando afirman que es cierto que “los líderes son los últimos en comer”. Pero llegan a la conclusión de que mientras que a los líderes en el campus se les anima a conseguir su propia meta, los líderes cristianos son llamados a buscar un objetivo que no pueden ver ni comprender. **Pierre Ezoua** (Túnez/Costa de Marfil) escribe sobre qué hacer cuando los líderes cristianos de África se niegan a dejar sus puestos. Afirma que no son

suficientes unos cambios en la política. Lo que se necesita es un nuevo modelo de liderazgo basado Jesús, que es el siervo de todos. Jesús es un líder que vive no solo de pan, sino del amor y de la fidelidad de Dios.

Al igual que en los anteriores números de *Palabra y Mundo*, cada uno de los artículos viene acompañado de unas preguntas para debatir, para que puedan utilizarlas en su comunidad, iglesia u otro grupo. Además, todos los artículos están disponibles en inglés, español y francés, para que puedan elegir el idioma que más les convenga. Pueden escribirme para compartir sus comentarios sobre *Palabra y Mundo*, para ver cómo puede seguir promoviendo mejor la reflexión teológica sobre el mundo en el que viven los estudiantes.

A medida que se replantean el liderazgo, espero que este número les capacite e inspire.



Robert W. Heimburger, Editor
robert.heimburger@ifesworld.org

. . .

1. [Replanteando el liderazgo / Joshua Bogunjoko](#)
2. [Liderazgo para tiempos de crisis / Daniel Salinas](#)
3. [Los líderes son los últimos en comer / Wendy Quay Honeycutt](#)
4. [El reto del cambio para los líderes Africanos / Pierre Ezoua](#)

. . .

[1] Algunos ejemplos en inglés son Skip Bell, ed., *Servants and Friends: A Biblical Theology of Leadership* (Berrien Springs, Mich.: Andrews University Press, 2014); Arthur Boers, *Servants and Fools: A Biblical Theology of Leadership* (Nashville: Abingdon Press, 2015); Benjamin Forrest y Chet Roden, eds., *Biblical Leadership: Theology for the Everyday Leader* (Grand Rapids, Mich.: Kregel Academic, 2017); Don N. Howell, Jr., *Servants of the Servant: A Biblical Theology of Leadership* (Eugene, Ore.: Wipf & Stock, 2003); Timothy S. Laniak, *Shepherds after My Own Heart: Pastoral Traditions and Leadership in the Bible*, *New Studies in Biblical Theology* 20 (Leicester: Apollos, 2006).

Palabra y Mundo es una publicación de IFES, un movimiento de estudiantes que comparten y viven las Buenas Nuevas de Jesucristo. Localmente. Nacionalmente. Globalmente.

Equipo Editorial

- Robert W Heimburger, Editor
- Cathy Ross, Consultora de edición
- Tim Adams, Secretario General Asociado IFES
- Daniel Bourdagné, Secretario General IFES

Grupo de Consejo Teológico de IFES

- Robert W Heimburger, Presidente
- Femi B Adeleye
- Charlie Hadjiev
- Riad Kassis
- Anne-Marie Kool
- Chris Wright
- Las G Newman
- Vinoth Ramachandra
- Cathy Ross
- Daniel Salinas

Contacto: wordandworld@ifesworld.org

Descubra más en ifesworld.org

Rejoignez la discussion sur fb.com/groups/ifeswordandworld/

Palabra y Mundo se publica bajo una licencia de *Creative Commons* (Reconocimiento-SinObraDerivada 4.0 Internacional).

Les animamos a compartir y distribuir este contenido, pero debe reconocer la autoría del mismo, proporcionando un hipervínculo a la licencia e indicando si se realizó algún cambio. Puede hacerlo de una forma razonable, pero no puede hacerlo de tal forma en la que se sugiera que el propietario de la licencia le apruebe a usted o su uso. Si cambia, transforma o amplía este material no podrá distribuir el material modificado.

La Santa Biblia, Nueva Versión Internacional® NVI® Copyright © 1986, 1999, 2015 by Biblica, Inc.® Used by permission. All rights reserved worldwide.



Replanteando el liderazgo / Joshua Bogunjoko

Cómo las tradiciones de las aldeas africanas y la Biblia llevan a un liderazgo renovado

Traducido del inglés por Catherine Shepherd

Crecí en una pequeña aldea yoruba, en Nigeria, y tuve el privilegio de observar el liderazgo de primera mano. Décadas más tarde, sigo teniendo este privilegio al servir en el liderazgo de diferentes equipos de muchos trasfondos culturales y al haber observado a líderes de todo el mundo. Sin embargo, en mi propio camino como discípulo, he empezado a entender la influencia que han tenido mis orígenes en mis valores y práctica como líder, y cómo el Espíritu Santo, por medio de la Palabra, puede tanto utilizar como transformar mi rica herencia cultural, además de la de otras personas. Quiero compartir con ustedes algunos de mis orígenes, dilemas y lo que he observado en líderes de África y mi caminar aprendiendo a ser un líder cada vez más bíblico.

Crecí bajo la estructura de liderazgo de mi aldea, que tenía un rey y un sistema complejo de asesores, jefes más altos y jefes más bajos. En este contexto observé la integridad, el respeto mutuo, la rendición de cuentas, personas que decían la verdad y cuyos caracteres eran moldeados. Todo esto contribuía al desarrollo de futuros líderes de la comunidad. Los líderes de nuestra comunidad pastoreaban al pueblo protegiendo a los vulnerables; servían al pueblo asegurándose de que las necesidades de todo el mundo estuvieran cubiertas; y administraban por medio de la rendición de cuentas, desde los más jóvenes hasta el rey mismo. Dicho esto, culturalmente a la forma africana de liderazgo le queda mucho por mejorar. Muchos aspectos no serían efectivos en las naciones modernas ni para el desarrollo de líderes jóvenes en la época actual. Sin embargo, en África podemos encontrar unos valores de desarrollo del liderazgo que no tienen nada que envidiar a muchos de los libros que podemos encontrar hoy en día en las estanterías. La pregunta, entonces, es *¿qué ha ocurrido?* ¿Qué ha ocurrido en la iglesia y en las naciones de África para que estos valores se hayan perdido y hayan sido sustituidos por el fraude, la corrupción, la mentira, el desperdicio de recursos e incluso el abuso y la explotación del pueblo?

Ha aparecido un sistema de valores completamente nuevo: valores que llegaron de Occidente y que simplemente se quedaron en el contexto africano. Los nuevos valores no fueron explícitamente identificados ni examinados teniendo en cuenta el impacto que tendrían sobre los sistemas de valores existentes, principalmente porque se asumía que los nuevos valores eran mejores que los antiguos. La forma democrática occidental de abordar el liderazgo funciona de forma más eficaz si se dan dos condiciones: donde la norma es el imperio de la ley basado en los derechos individuales y donde las ideas igualitarias se han enraizado. La democracia no funciona sin una presencia sólida del imperio de la ley. ¿Qué pudo haber fallado en la forma en la que se aplicaron los valores democráticos en África? Quizás nos ayude una historia de Malawi. Recordemos que la democracia es una forma de gobierno, no necesariamente un modelo bíblico de liderazgo.

Hace poco en Malawi les pedí a dos líderes cristianos con experiencia, uno de ellos un alto funcionario del gobierno, que describieran sus experiencias con el liderazgo mientras crecían. Ambos provenían de diferentes culturas y etnias, pero describieron el sistema de jefes de aldeas como personas que tomaban decisiones, muy parecidas a los de mi propia aldea. Pregunté: ¿cómo surgían los líderes y cómo se llevaba a cabo la sucesión en el liderazgo? Ambos dijeron lo mismo: que los líderes emergían gracias a una progresión natural de los niños al

hacerse mayores, que iban aprendiendo de los padres y de otros y ocupando gradualmente los puestos de jefe a medida que los iban dejando los más mayores.

Les pregunté a estos líderes cómo veían el liderazgo en la iglesia e incluso los líderes políticos del país. Su respuesta fue unánime: dirigen siguiendo lo que aprendieron en la aldea. No esperan ni desean dejar el liderazgo al terminar su mandato; no desarrollan a los líderes jóvenes siguiendo formas que llamaríamos “desarrollo”; y no rinden cuentas ante el pueblo de una manera formal y democrática. Esto claramente ilustra el poder que pueden tener nuestros orígenes durante el resto de nuestra vida si se dejan sin examinar, no importa lo diferente que sea nuestra vida de adulto.

Saúl y David: la influencia de los orígenes

Saúl fue nombrado rey por Dios. Cuando Samuel se acercó a Saúl para revelar la intención de Dios, la primera preocupación que expresó Saúl fueron sus orígenes humildes. “¿Por qué me dices eso?—respondió Saúl—. ¿No soy yo de la tribu de Benjamín, que es la más pequeña de Israel? ¿Y no es mi familia la más insignificante de la tribu de Benjamín?” (1 S. 9:21). Es interesante que más tarde, cuando Samuel reprendió a Saúl y le comunicó que la consecuencia de su desobediencia a Dios era su rechazo como rey de Israel, Samuel hizo alusión a sus orígenes humildes. “Entonces Samuel le dijo: “—¿No es cierto que, aunque te creías poca cosa, has llegado a ser jefe de las tribus de Israel? ¿No fue el Señor quien te ungió como rey de Israel... ¿Por qué, entonces, no obedeciste al Señor? ¿Por qué echaste mano del botín e hiciste lo que ofende al Señor?” (1 S. 15:17,19) Parece que los orígenes humildes de Saúl no dejaron de perseguirlo en su papel como rey. La unción del Dios de Israel mismo sobre Saúl no pareció transformar el corazón o la historia personal de Saúl. En resumen, Saúl seguía siendo influenciado por las fuerzas ajenas a su unción.

La historia de David y su ascensión al trono de Israel, por otro lado, tiene un trasfondo distinto. Era pastor y lo llamaron mientras cuidaba a las ovejas para ser ungido como el rey escogido de Dios. Cuando la gente se cuestionó la capacidad de David de pelear con Goliat, David simplemente contó las historias de su trasfondo cuidando a las ovejas. Había aprendido que ser pastor significaba proteger las ovejas a toda costa y a enfrentarse al peligro con valor, teniendo fe en el Dios de Israel. Estas verdades moldearon la respuesta espontánea de David a Goliat e iban a influenciar gran parte de su liderazgo como pastor-rey. “David le respondió [a Saúl]:—A mí me toca cuidar el rebaño de mi padre. Cuando un león o un oso viene y se lleva una oveja del rebaño,

yo lo persigo y lo golpeo hasta que suelta la presa. Y, si el animal me ataca, lo agarro por la melena y lo sigo golpeando hasta matarlo... El Señor, que me libró de las garras del león y del oso, también me librará del poder de ese filisteo". (1 S. 17:34–35, 37).

Es bien sabido que cuando David era joven respetó la unción de Saúl como rey escogido por Dios durante el tiempo preciso, incluso cuando Saúl estaba enfadado e intentó matarlo. Siendo ya viejo, David respetó lo que Dios pudo haber conseguido por medio de Absalón, aceptando que Dios podría haberlo rechazado como rey.

Samuel, hablando de David, dijo: "El Señor ya está buscando un hombre más de su agrado". (1 S. 13:14b) El salmista declara: "Escogió a su siervo David, al que sacó de los apriscos de las ovejas. y lo quitó de andar arreando los rebaños para que fuera el pastor de Jacob, su pueblo; el pastor de Israel, su herencia". (Sal. 78:70–71) Notemos cómo se hace énfasis en los orígenes de David y en la descripción de su liderazgo: "con corazón sincero; con mano experta".

Si queremos ayudar a que los líderes de África sean renovados y reformados por la verdad de Dios para el propósito de Dios, necesitamos saber qué hay detrás de cada líder. No conozco ninguna acción de desarrollo del liderazgo que investigue intencionalmente y quiera que la historia de la persona forme parte del proceso de desarrollo. No conozco ninguna acción de este tipo que intente descubrir los valores culturales, experiencias de vida, relaciones, lazos familiares y tradiciones que han producido a la persona que queremos nombrar o desarrollar como líder.

Transición del poder y rendición de cuentas

Si examinamos nuestro pasado podremos aprender mucho a medida que desarrollamos la siguiente generación de líderes. En África hay un dilema común: la falta de desarrollo intencional de nuevos líderes. África está llena de líderes que pasan décadas en sus puestos como presidentes de un país o fundadores de iglesia y muchas veces no rinden cuentas ante nadie. Se aferran a sus puestos y al poder incluso hasta la vejez, y nos podemos preguntar por qué.

Las historias de los hombres de Malawi pueden ofrecernos una respuesta. Un rey o jefe en África ostenta un puesto hereditario de por vida. Tradicionalmente un líder es una función y una personalidad en uno: no se compartimenta su identidad. Son uno con su título, posición, estatus y rol. Las personas que pasan a ocupar puestos de jefe no reemplazan a los jefes actuales. No hay temor a que los jóvenes

crezcan y pasen a ocupar puestos porque los ancianos, que ya ostentan sus propios puestos, nunca pierden los suyos. Simplemente dan la bienvenida a los nuevos y los aceptan como uno más. Es un proceso que suma, no resta ni reemplaza.

Pero un sistema democrático (y muchas iglesias evangélicas han adoptado esta sistema para el liderazgo, en el que los líderes son votados) requiere una rotación de líderes para cumplir con un cambio programado de título y de poder. Esta práctica es completamente ajena a los contextos tradicionales africanos. Con razón las elecciones en África conllevan a menudo algún tipo de violencia. Las elecciones en la iglesia a veces no son diferentes. Si votan a alguien fuera, la pregunta que se deben hacer es “¿Quién soy yo?” En una cultura de la vergüenza, la pregunta “¿quién soy yo?” nos la hacemos en relación al resto de la gente en la comunidad. Quitarte el título y el puesto es quitarte tu identidad. A la hora de hacer un cambio, es ingenuo afirmar que corre peligro el puesto simplemente: más bien está en juego la identidad completa del individuo.

Teniendo esto en cuenta, no sorprende la falta de intencionalidad a la hora de desarrollar nuevos líderes. El contexto de la aldea que una vez atrajo a muchas generaciones de líderes es ahora un camino inadecuado, irrelevante y a menudo sin examinar para el desarrollo del liderazgo.

Otra área en la que echar la vista atrás ayudará a nuestra visión de futuro es la rendición de cuentas. En la nueva democracia con su inherente individualismo, la estructura protectora de la rendición de cuentas de la aldea cae por su propio peso. Un sistema en el que los individuos hacen campaña y ganan votos como personas independientes y que toman decisiones no encaja con la estructura antigua de la rendición de cuentas. En lugar de esto tenemos a la comunidad que admira al individuo como benefactor porque ahora tiene los medios para hacer cosas para ella. Como hemos visto, al final salen perdiendo naciones enteras.

Así que, ¿cuál es la solución? ¿Cómo podemos ser como el rey David, que aprendió valiosas lecciones de los pastos y los rediles donde pasó su niñez, pero no se quedó estancado ahí décadas después? Los contextos de su niñez formaron su desarrollo espiritual y de liderazgo, pero aun así no actuó como si estuviera en un pasto cuando estaba en el palacio.

Estatus y rol

Para entender las expectativas y el desarrollo del liderazgo en una sociedad de honor/vergüenza, como la que existe en muchas partes de África, necesitamos entender el impacto del estatus y del rol.

Básicamente, el **estatus** es una puesto en una jerarquía o estructura social. Normalmente se asigna pero también se puede ganar. El estatus puede cambiar a lo largo de la vida, desde la niñez hasta la vejez. Por el contrario, un **rol** es el comportamiento y las acciones de una persona. Va unido al estatus pero se trata más de “hacer” que de “ser”. Por lo tanto, un rol no es lo único que se debe considerar en la estructura de poder africana. En muchos sitios el estatus avanza con los años y una persona mayor en algunos casos podría sustituir o desautorizar a una persona que ostenta un rol de líder.

Cuando los miembros de una sociedad tienen creencias fuertes y colectivas y expectativas sobre el estatus y los roles de un líder, el líder tiene la presión, ya sea conscientemente o no, de cumplir estas expectativas, incluso cuando van en contra de los ideales democráticos o, de forma más seria, de la verdad bíblica.

Los líderes cristianos no están exentos de tener estatus o roles. Entonces, ¿cómo afecta el supuesto estatus de los líderes cristianos a su rol en la sociedad? ¿Podrían algunos de los fallos observados en algunos líderes cristianos en África ser el resultado de su estatus que ejerce presión en sus roles, es decir, en su comportamiento y acciones? Vamos a estudiar esto con algunas historias.

Un joven africano entró en Europa ilegalmente con la esperanza de conseguir trabajo y ganar dinero. Pero su sueño no se hizo realidad. Este hombre era un cristiano comprometido e incluso líder de jóvenes en su país antes de partir para Europa. Un amigo mío le preguntó al hombre por qué no volvía a casa, puesto que su situación era ilegal y no tenía trabajo. El joven contestó que no podía volver a su familia con las manos vacías: sería demasiado vergonzoso. Mi amigo se quedó atónito. Es difícil para un europeo, que ha crecido con la idea de que el imperio de la ley es lo más importante, entender las prioridades de este hombre, que pueden parecer erróneas. Para todos aquellos que han crecido en una cultura de honor/vergüenza, quedar bien es a menudo más importante que cumplir la ley, ya sea de forma legal, ética, moral y/o teológica.

En su libro *The Way Thais Lead*, Larry Parsons cuenta la historia de un hombre rico al que detuvieron y le multaron 200 baht por exceso de velocidad. Sin embargo, en lugar de ir a pagar la multa, el hombre fue al jefe de policía y le ofreció llevarlo a comer a un restaurante. La

comida le costaría más de 500 baht, pero prefería eso a tener que pagar la multa. ¿Por qué? El escritor explica que la intención del hombre no era sobornar al jefe de policía, sino más bien cubrir su vergüenza por si salía a la luz que lo habían multado por exceso de velocidad. Para él era más aceptable gastar más dinero invitando al jefe de policía que soportar la vergüenza de tener que pagar una multa más pequeña. ¿Cómo se puede aspirar a tener un entendimiento bíblico de las responsabilidades legales y éticas, a la vez que se reconoce con compasión el trasfondo cultural del hombre? Lo que se espera de muchas personas, y el estatus que conlleva, quizás sea contrario a las Escrituras, pero la obligación de quedar bien mantiene a estas personas atadas a su cultura.

El pensamiento de los hombres africanos y tailandeses es igual que lo vemos en la historia bíblica de Saúl, que había desobedecido al Señor y estaba perdiendo su reino. Y aun así le dijo a Samuel: “— ¡He pecado!— respondió Saúl—. PERO te pido que por ahora me sigas reconociendo ante los ancianos de mi pueblo y ante todo Israel”. (1 S. 15:30, énfasis del autor)

Este valor profundamente arraigado de intentar preservar el honor escondiendo la vergüenza, que se inculca desde la niñez, casi nunca es racional ni se evalúa cuidadosamente, ya sea por parte del líder o por el pueblo. Tampoco lo tienen en cuenta aquellos que quieren ayudar o desarrollar al líder africano.

¿Cuál es la respuesta a estas aparentes paradojas del liderazgo en África? ¿Cómo podemos permitir que la Palabra de Dios nos enfrente a nuestro trasfondo cultural y cosmovisión y nos transforme a la imagen de Cristo? A continuación voy a hacer algunas sugerencias: para entender más profundamente nuestra salvación, para asimilar las imágenes bíblicas del liderazgo, para sufrir una transformación personal continua y para introducirnos en una comunidad santa. Espero que a los lectores se les ocurra alguna sugerencia más.

1. Un entendimiento más profundo de la salvación

En África la enseñanza sobre la salvación se ha centrado principalmente en el hecho de que los pecados son perdonados y la culpa es echada fuera. Pero hay otra verdad: la vergüenza también se cubre. La obra de Cristo y su redención no solo quitan la culpa; también ofrecen el poder de ser libres de pecado y de la muerte, y del miedo a la vergüenza y a la muerte. Los líderes africanos necesitan este entendimiento completo de las Escrituras o *shalom* que ofrece Cristo. El problema de una historia de la salvación basada solamente en la culpa

es que los líderes pueden actuar de forma que no es bíblica para cubrir la vergüenza, creyendo que pueden pedirle perdón a Dios más tarde. Hay una dicotomía en su vida: se enfrentan a la culpa, a la vergüenza e incluso al miedo como si fueran realidades teológicas completamente distintas. La Biblia tiene mucho que decir sobre el perdón de los pecados quitando la culpa, pero también de la vergüenza y el miedo.

También se debe enseñar que el fracaso no tiene por qué asociarse con la vergüenza. De hecho, el fracaso puede ser un gran paso hacia un honor mayor si se toma como una oportunidad para aprender y crecer. Si la confesión de pecados y el arrepentimiento son genuinos, marcan el principio de una nueva vida, no el final de una vida.

Hebreos 12:2 dice: “por el gozo que le esperaba [a Jesús], soportó la cruz, menospreciando la vergüenza que ella significaba, y ahora está sentado a la derecha del trono de Dios”. Jesús *menospreciaba* la vergüenza, pero con un propósito: por el gozo. Al igual que Jesús, todos los líderes deben tomar su cruz y del mismo modo menospreciar la vergüenza.

África necesita un liderazgo transformador por medio de las Escrituras. El Espíritu Santo, trabajando por medio de la Palabra de Dios, tiene el poder de transformar todos los aspectos de una persona: espiritual, mental, emocional, físico y su entorno. Incluso la vergüenza se puede convertir en libertad en Cristo. Solo aquellos que han experimentado el poder transformador del Espíritu Santo en todos los aspectos de su vida pueden ser transformadores en los lugares donde viven y trabajan. Es aquí donde la santidad personal empieza a tener el potencial de cambiar una familia, una comunidad o una sociedad entera.

A medida que intentamos entender la salvación profundamente, el líder que va siendo cada vez más como Jesús empieza a reflejar de verdad la imagen bíblica de un líder, una imagen que se debe entender y adoptar.

2. Adoptar la imagen bíblica de un líder como pastor, siervo y administrador

Para que haya una transformación genuina en el liderazgo de África, es necesaria una reflexión cuidadosa sobre la imagen bíblica de los líderes. La historia de David nos ayuda mucho en este aspecto. A David, un líder excelente, se le describe como pastor. “...para que fuera el pastor de Jacob, su pueblo; el pastor de Israel, su herencia. Y David los pastoreó con corazón sincero; con mano experta los dirigió” (Sal. 78:71–72).

Pastor

Ser pastor es el rol y la prioridad de un líder. Jesús le dijo a Pedro en Juan 21: “Apacienta mis corderos”, “Cuida de mis ovejas” y “Apacienta mis ovejas”. Todas estas frases apuntan a lo mismo. Tanto en el Antiguo como en el Nuevo Testamento se utiliza a menudo la imagen de un pastor como metáfora para un líder. Una comunidad sin un líder santo se describe como “ovejas sin pastor” (Mt. 9:36). Jesús se describió a sí mismo como el Buen Pastor y ordena a Pedro que apaciente sus ovejas. Pedro les exigió lo mismo a los líderes de la iglesia de la diáspora (1 Pedro 5:2) y Pablo también se lo exigió a la iglesia de Éfeso (Hechos 20:28). Pastorear es el rol y la obligación principales de todos los líderes nombrados por Dios.

La responsabilidad principal de un pastor es el bienestar de su pueblo, las ovejas de Dios. Significa amar y cuidar del pueblo de Dios espiritualmente, emocionalmente y en todos los aspectos de la vida. Significa guiar fielmente y constantemente al pueblo de Dios hacia Aquel que murió y resucitó por ellos También significa protegerlo de las falsas enseñanzas ofreciendo enseñanza verdadera y protegerlo del engaño (Fil 3:19). La imagen de pastor es una gran imagen del liderazgo.

Siervo

El liderazgo de siervo es el que más se menciona en la imagen cristiana de liderazgo, pero a la vez es la que menos se entiende. Esto ocurre a causa de las limitaciones del idioma en las diferentes culturas. Un líder de iglesia de África Occidental le dijo una vez a un amigo mío, que acababa de predicar sobre el liderazgo de siervo, que él (el líder) nunca podría ser un líder siervo. Añadió: “No me veo haciendo las funciones de una criada”. Al igual que este líder, cada uno de los oyentes oye e interpreta las palabras basadas en la imagen y las experiencias que asocian con ellas.

En la Biblia en inglés se traducen cuatro palabras en griego (dos básicamente masculinas y femeninas) como “siervo”. Cada una de las palabras era diferente para los oyentes originales: *παῖς* (*pais*), un niño, joven, esclavo o sirviente (Mt. 8:6); *παιδίσκη* (*paidiskē*), una esclava (Mt. 26:69); *δοῦλος* (*doulos*), un esclavo o súbdito (Ro. 1:1). Sin embargo, la palabra que utilizó Jesús fue *διακονέω* (*diakoneō*), que significa estar al servicio de alguien, ayudar, servir, ministrar, cuidar de la persona (Mt 20:26, BDAG). Tiene la misma raíz que la palabra que se traduce como “diáconos” en 1 Timoteo 3. En otras palabras, el significado bíblico del liderazgo de siervo se parece más al papel de

diácono en la iglesia de Éfeso (1 Ti. 3) que a lo que entendía nuestro amigo como criada en el contexto de África Occidental. Según la Biblia, los siervos trabajan para animar y permitir que el pueblo sea quien Dios los ha creado y llamado a ser, y hagan lo que Dios quiere que hagan.

Administrador

Un administrador administra a personas, sus capacidades y dones y todos los recursos que Dios ha dado a su pueblo. Tiene que rendir cuentas por ello. La administración es el atributo, la cualidad, la característica o el rasgo de un líder siervo.

El liderazgo y la autoridad verdaderos vienen de la justicia, tanto para los individuos como para las naciones (Pr. 14:34). No se puede ser siervo sin administrar y un verdadero administrador sólo puede serlo con un corazón de siervo. Un líder que busca el reino de Dios debe ver la vida como administrador. El líder está en un continuo estado de ser y de llegar a ser, a medida que va administrando sus dones y talentos, personas, la confianza de los demás y los recursos, como dones que vienen de parte del Señor. Siempre se encuentra en un proceso de crecimiento y desarrollo, mientras va desarrollando a otros para que se conviertan en verdaderos administradores de dones y de gracia.

Estas imágenes crean para los líderes africanos una visión sana de su estatus y de su rol, de la actitud santa detrás de su liderazgo y de la rendición de cuentas que se espera de un pastor santo. El fuerte valor de comunidad los conecta con la forma en la que fueron educados y con su nueva vida como “subpastores” de Cristo.

Si seguimos el camino del discipulado como personas salvadas por gracia y entendemos y adoptamos las imágenes bíblicas del pastor, siervo y administrador, estaremos preparándonos para una transformación más profunda, tanto para el líder como para la comunidad.

3. Los líderes transformados transforman comunidades

A medida que el líder cristiano que está en el camino del discipulado experimenta una transformación, el centro del liderazgo cristiano, al igual que el de Cristo, deberá ser la transformación de las personas, familias, comunidades y sociedades, puesto que “todo el que haya completado su aprendizaje, a lo sumo llega al nivel de su maestro.” (Lucas 6:40) Para un líder transformador, el tema más importante es el ser y la identidad central del líder. Todo líder cristiano deberá ser

transformado por el Espíritu Santo en su ser más profundo antes de poder ser un líder de y para la transformación (Ro. 12:2). El ser del líder es el núcleo sobre el cual se apoya el liderazgo.

Peter Koestenbaum escribe: “El error está en pensar que los seres humanos mejoran si cambia el sistema. Esto ignora el lado personal, puesto que la transformación más profunda que se requiere... es un acto de voluntad: ...Y esta determinación proviene de una parte diferente del alma: del corazón, no de la cabeza; del lado personal, no del estratégico” (47). Los líderes no deben dirigir solo con el corazón: deben dirigir hacia el corazón. Esto es el liderazgo que transformará cada contexto y es la clase de liderazgo cristiano que se necesita urgentemente en nuestro contexto africano y en todo el mundo. Se trata de guiar al pueblo de Dios para que amen y sirvan a Dios con toda su alma, con toda su mente y con todas sus fuerzas.

Para que haya una transformación profunda, el desarrollo del liderazgo en África deberá invitar a los líderes a expresar su filosofía subyacente, y a menudo inconsciente, de liderazgo, creencias y valores de liderazgo. Las pautas de actitud, comportamiento y elecciones a menudo se relacionan con el estado espiritual, la disposición teológica, la sensibilidad moral, la expectativa cultural, la cosmovisión, influencias del entorno o de la comunidad y las lealtades en la vida de una persona. Mentores y consejeros sabios pueden caminar junto al líder para descubrir qué hay detrás de sus acciones en el liderazgo. No hay otra forma de llegar al fondo de lo que hace que el líder sea quien es.

El llamado al liderazgo es el llamado a venir a morir, incluso a las predisposiciones culturales y a un trasfondo y educación particulares. Venir a morir es una invitación a una nueva vida en la que reina Cristo. “Pues ustedes han muerto y su vida está escondida con Cristo en Dios” (Col. 3:3). ¿Cuántos líderes dirigen como personas muertas?

El liderazgo transformador es aquel en el que el líder y el pueblo caminan juntos en el Espíritu, siendo imagen de Dios, cumpliendo los propósitos de Dios. Estos propósitos son, como dice el Catecismo de Westminster, “el fin principal del hombre es el de glorificar a Dios, y gozar de él para siempre.”

4. Crear una comunidad de personas comprometidas

Al igual que las expectativas que tiene la comunidad de un líder pueden presionarlo de manera negativa, las comunidades rectas pueden influenciar a un líder para que sea más como Cristo.

Malaquías 3:16 también nos da una opción bíblica a tener en cuenta: “Los que temían al Señor hablaron entre sí, y él los escuchó y les prestó atención. Entonces se escribió en su presencia un libro de memorias de aquellos que temen al Señor y honran su nombre”. La fuerza para mantenerse firmes la encontramos en una nueva comunidad santa, formal e informal, donde aquellos que temen al Señor hablan entre sí a menudo, animándose y apoyándose unos a otros.

Por lo tanto, es necesario, incluso urgente, crear una red de líderes cristianos íntegros en países de toda África. Cada uno de los líderes individuales necesitará un grupo de personas con un compromiso similar que los apoye si quieren mantenerse santos en sus situaciones difíciles. Los grupos de este tipo se convierten en comunidades alrededor de los líderes cuando se sienten aislados de aquellos que eligen caminos menos santos. Una comunidad de apoyo también podría ser un foro adecuado para estos líderes, donde son evaluados y corregidos por personas de una edad y/o estatus similares.

Como he mencionado anteriormente, es posible que un líder se quede en el poder no por el poder en sí, sino porque su identidad está en su estatus y rol. Aquellos que se mantienen firmes haciendo lo correcto o los que dejan su puesto se enfrentan al riesgo de perder beneficios. La comunidad puede pensar que el líder ha desperdiciado una oportunidad y una posición de prestigio. No solo son un individuo ocupando un puesto; más bien la comunidad entera comparte este puesto. Sin embargo, si un líder permanece en ciertos contextos corruptos puede llegar a ceder o a volverse también corrupto.

Una de las experiencias más dolorosas por las que puede pasar alguien que proviene de una cultura de la vergüenza es llegar a estar aislado o ser acusado de traer vergüenza a la familia o a la comunidad. O ser rechazado en la comunidad en la que se supone que pertenece. La inclusión es una necesidad clave en la cultura de la vergüenza, por lo tanto se tiene miedo al aislamiento y si hay riesgo de padecerlo uno puede llegar a ceder ante la corrupción.

De este modo, si queremos ayudar a los líderes africanos en la iglesia y en las naciones a aceptar un nuevo paradigma de liderazgo, es imprescindible tratar el tema del aislamiento y la crisis de identidad, aunque muchos no expresarán sus sentimientos en estos términos. Los líderes cristianos de África deberán crear intencionalmente una comunidad que apoye y respete al líder que está luchando por ser recto.

Conclusión

Para la mayoría de las personas de África el modelo natural de un líder es el jefe de la aldea. Y la figura del rey de la aldea se parece más a la idea bíblica de pastor que cualquier político nacional. Pero ha llegado el momento de empezar a hablar de la creación de un nuevo modelo: un modelo que saque con valentía lo mejor del jefe de aldea, lo mejor de los ideales democráticos y lo evalúe todo a la luz de la Biblia, para que el pueblo y las comunidades estén sanos. Se trata de la disciplina de provocar una transformación basada en las Escrituras que influya en el entendimiento del liderazgo como el de un jefe de aldea.

Es cierto que cada uno de nosotros puede aprender mucho de los ejemplos de liderazgo que hemos ido viendo al hacernos mayores. Quizás te hayas criado en la ciudad de Manila, o en una granja de Nueva Zelanda, o en un pueblo pesquero del Mediterráneo. Al igual que los buenos principios caracterizan al liderazgo africano y se pueden redimir y redirigir a la luz de las Escrituras, habrá características de liderazgo de otras culturas que se puedan redimir y redirigir a la luz de las Escrituras.

Pero si queremos entender y apreciar el impacto de los modelos culturales profundamente arraigados, tendremos que reflexionar con el Espíritu Santo como guía y examinar con compasión pero con ojo crítico la situación en la que nos encontramos. El predominio del contexto de aldeas está desapareciendo en muchas partes de África (quizás las culturas de tu pasado también estén desapareciendo), pero creo que podemos aprender de nuestras raíces y crear un nuevo modelo bíblico de liderazgo para el futuro, el futuro de un mundo que en todas partes necesita desesperadamente líderes santos. Queda mucho por aprender, investigar y estudiar, y mucho por transformar. El viaje que hay por delante no es sencillo. ¡Empecemos ya!

. . .

Sobre el autor

Dr. Joshua Bogunjoko es el Director Internacional de SIM (www.sim.org), una organización misionera que trabaja en más de setenta países de todo el mundo. Es de Nigeria y fue miembro de NIFES (Nigeria Fellowship of Evangelical Students) durante sus años universitarios. Dr. Bogunjoko es médico de familia y antes de asumir puestos de liderazgo en SIM trabajó como misionero médico y director de un hospital en Níger. Su dirección de contacto es international.director@sim.org.

Preguntas para debatir

1. ¿Cuál dirías que es tu identidad más importante?
2. ¿Cómo observaste a los líderes surgir y llevar a cabo el liderazgo en tu cultura, pueblo o casa?
3. ¿A qué líderes admirabas mientras crecías y qué te atraía de ellos? ¿Sigues admirando a estas personas? ¿Por qué o por qué no?
4. ¿Qué es lo primero que tienes en cuenta al tomar una decisión? ¿Consideras el impacto en tu posición en tu familia o comunidad? ¿Tienes miedo a la vergüenza? ¿Pones tu relación con Jesús por delante de todo?
5. ¿Cómo utilizas las Escrituras en el proceso de tomar decisiones?
6. Lee sobre Saúl en 1 S. 9:21 y 1 S. 15:17–19 y sobre David en 1 S. 13:14, 1 S. 17:34–37 y Sal. 78:70–72. En cada uno de estos casos, ¿cómo los moldea su educación y experiencia a la hora de ser líderes?

. . .

Obras citadas

- Koestenbaum, Peter. *Leadership: The Inner Side of Greatness, a Philosophy for Leaders*. San Francisco: Jossey-Bass, 1991.
- Persons, Larry S. *The Way Thais Lead: Face as Social Capital*. Chiang Mai, Thailand: Silkworm Books, 2016.

. . .

Las citas bíblicas han sido tomadas de la Nueva Versión Internacional. BDAG: Bauer, Walter. A Greek-English Lexicon of the New Testament and Other Early Christian Literature). Editado por Frederick W. Danker. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, 2000.



Liderazgo para tiempos de crisis / Daniel Salinas

Lecciones de Nehemías

Según la revista periodística colombiana *Semana*, “la mitad de los presidentes y expresidentes recientes en América Latina está envuelta en grandes escándalos de corrupción. Lula no es más que el último.”[1] Se mencionan al menos tres casos en Brasil, lo mismo en Perú, situaciones en Panamá, Chile, Argentina, Guatemala, El Salvador, y por supuesto Colombia. El artículo aclara que solo se mencionan los casos más conocidos, pero que hay muchos otros a lo largo y ancho del continente. Al final la conclusión sobre la situación en Colombia es que “el país enfrenta una crisis ética y no tiene sentido negarlo. Que sea menos grave que en otros países no es un consuelo.”

A la luz de esto, hablar de liderazgo es complicado estos días. Hoy, los fracasos monumentales de tantos líderes han marcado negativamente toda la institución de liderazgo. Hoy se cuestionan los motivos, las estrategias, las personalidades, el estilo de vida del líder, sus gustos y disgustos, Ni las familias de los líderes se salvan de las críticas. Los

medios se regodean con estas noticias. Como lo señala *Semana*, los presidentes elegidos democráticamente se las arreglan para agrandar sus cuentas bancarias, alargar sus periodos y se niegan a entregar el poder. Gran cantidad de políticos, congresistas, senadores, ministros y otros empleados públicos están involucrados en procesos judiciales con multimillonarias sumas de por medio. Todo esto mientras el pueblo común lucha por sobrevivir totalmente indefenso ante la avaricia y el hambre de poder de sus líderes. Lamentablemente la situación no muestra un panorama distinto en el mundo cristiano de iglesias, ministerios, ONGs, organizaciones misioneras, etc. Parece que la sal ha perdido su sabor y más bien se ha contaminado con la corrupción predominante en la sociedad en general.[2]

Muchos lectores, y con justa razón, podrían comentar que esto no es nada nuevo, que así ha sido desde los umbrales de la humanidad. Déspotas, dictadores, gobernantes megalómanos, líderes corruptos y sus seguidores llenan los anales de la historia universal. Pero por cada líder que cae estrepitosamente hay cientos de líderes que se han mantenido fieles pero que han sido sistemáticamente ignorados por los que escriben la historia. Es más interesante escribir sobre lo mórbido, y en este mundo comercializado, se escribe lo que produzca más ventas.

Por eso el ejemplo de Nehemías en el relato bíblico es como un oasis en el desierto. En medio de un exilio doloroso causado en gran parte por una monarquía decadente y corrupta, viviendo un proceso de transición en una crisis espiritual y existencial, Israel necesitaba un líder diferente, alguien que ayudara al pueblo que intentaba reubicarse en su tierra.

La situación era álgida. Los exiliados regresaban a una ciudad en ruinas, sin seguridad alimentaria e insuficiencia financiera, para caer en manos de especuladores, acaparadores y explotadores. La esclavitud en Babilonia pintaba mejor que la situación en Palestina. En ese contexto Nehemías marcó una diferencia y su liderazgo nos deja lecciones importantes. Como copero del rey, Nehemías estaba familiarizado con los tejemanejes del gobierno imperial. Él no desconocía las ventajas que traía el poder. Estaba acostumbrado a los lujos y centellas de la corte. Todo esto hace más remarcable su participación en el proceso de reconstrucción de su pueblo. En sus propias palabras:

Desde el año veinte del reinado de Artajerjes, cuando fui designado gobernador de la tierra de Judá, hasta el año treinta y dos, es decir, durante doce años, ni mis hermanos ni yo utilizamos el impuesto que me

correspondía como gobernador. En cambio, los gobernadores que me precedieron habían impuesto cargas sobre el pueblo, y cada día les habían exigido comida y vino por un valor de cuarenta monedas de plata. También sus criados oprimían al pueblo. En cambio yo, por temor a Dios, no hice eso. Al contrario, tanto yo como mis criados trabajamos en la reconstrucción de la muralla y no compramos ningún terreno. A mi mesa se sentaban ciento cincuenta hombres, entre judíos y oficiales, sin contar a los que llegaban de países vecinos. Era tarea de todos los días preparar un buey, seis ovejas escogidas y algunas aves; y cada diez días se traía vino en abundancia. Pero nunca utilicé el impuesto que me correspondía como gobernador, porque ya el pueblo tenía una carga muy pesada. (5:14–18)

Lo que sobresale en esta descripción es que Nehemías puso los intereses del pueblo bajo su autoridad por encima de sus propios intereses. La situación no daba para que él y su séquito cobraran a los pobladores empobrecidos el impuesto correspondiente, en contraste con los gobernadores que le antecedieron. También, Nehemías se arremangó sus camisas y trabajó hombro a hombro con los demás. Él hubiera podido simplemente “supervisar” y desde su silla de gobernador dirigir el proyecto. Pero se untó las manos con tierra y sus ropas se llenaron de material como las de todo el pueblo. Lo de que no compró ningún terreno se entiende a la luz de 5:1–5:

Los hombres y las mujeres del pueblo protestaron enérgicamente contra sus hermanos judíos, pues había quienes decían: «Si contamos a nuestros hijos y a nuestras hijas, ya somos muchos. Necesitamos conseguir trigo para subsistir». Otros se quejaban: «Por conseguir trigo para no morirnos de hambre, hemos hipotecado nuestros campos, viñedos y casas». Había también quienes se quejaban: «Tuvimos que empeñar nuestros campos y viñedos para conseguir dinero prestado y así pagar el tributo al rey. Y aunque nosotros y nuestros hermanos somos de la misma sangre, y nuestros hijos y los suyos son iguales, a nosotros nos ha tocado vender a nuestros hijos e hijas como esclavos. De hecho, hay hijas nuestras sirviendo como esclavas, y no podemos rescatarlas, puesto que nuestros campos y viñedos están en poder de otros».

La tierra estaba hipotecada a los usureros que como sanguijuelas acaparaban los campos y las cosechas. EL pueblo no tenía otra salida para subsistir. Tuvieron que vender sus posesiones y esclavizar a sus hijos. Nehemías tuvo la oportunidad de aprovecharse de la situación pero no lo hizo. No compró el terreno de nadie, o sea no lo desposeyó de sus propiedades, antes bien, como dice el versículo 10: “Mis hermanos y mis criados, y hasta yo mismo, les hemos prestado dinero y trigo.” En lugar de quitarles les dio y les ayudó con sus recursos.

Uno se pregunta ¿por qué Nehemías fue diferente a los otros líderes? La respuesta la encontramos en el versículo 15: “En cambio yo, por temor a Dios, no hice eso.” Lo que hacía que Nehemías fuera en contra de la corriente del poder usurpador y abusivo era el “temor a Dios.” No es claro el significado de esta expresión “temor a Dios”. Es posible que Nehemías se refería a obediencia a la ley de Dios. Por lo menos eso es lo que parece decirle al pueblo convocado en el v. 9 del mismo capítulo, lo que la NVI traduce como “reverencia a Dios” y la RV60 como “el temor de Dios”. En el contexto de este capítulo esta expresión tiene el sentido de obediencia a la ley divina, elemento que caracterizaba al pueblo de Dios y lo separaba de los otros pueblos (v.9). Pero esto presupone un conocimiento de esa ley, un tema predominante en el relato (ver capítulos 8 y 9, por ejemplo). Lo que se puede ver es que esto permea toda la vida de Nehemías. Desde el comienzo del libro, Dios y la ley de Dios son temas centrales. A Dios él ora constantemente. Su involucramiento en la reconstrucción se presenta en la narrativa como una respuesta directa de Dios a su oración. El éxito de la empresa y la derrota de los enemigos se atribuyen a Dios. Para Nehemías el temor a Dios, la obediencia a la ley, era el criterio rector de sus acciones, decisiones, modus operandi, incluyendo su ejercicio de autoridad.

Habría mucho más que decir de este líder monumental en la narrativa veterotestamentaria, pero esto es suficiente para que destilemos algunos principios fundamentales para nuestro modelo de liderazgo.

1. El bien común debe estar por encima de nuestros intereses personales, incluso cuando eso sea contraproducente para nuestras finanzas. Las cuentas en bancos extranjeros de muchos expolíticos nos advierten que es fácil sucumbir a la tentación del enriquecimiento ilícito. Nuestras gestiones deben ser transparentes y públicas, para que no haya nadie que nos pueda acusar de corruptos. El liderazgo no debemos considerarlo como una plataforma para nuestra superación personal a expensas de las personas a nuestro cargo. Debemos cuidarnos de motivaciones dudosas cuando aceptamos posiciones que tengan que ver con el ejercicio del poder. Como dijo el presidente mexicano Benito Juárez en el siglo diecinueve: “Los funcionarios públicos no pueden disponer de las rentas sin responsabilidad; no pueden gobernar a impulsos de una voluntad caprichosa, sino con sujeción a las Leyes; no pueden improvisar fortunas ni entregarse al ocio y a la disipación, sino consagrarse asiduamente al trabajo, disponiéndose a vivir en la honrada medianía que proporciona la retribución que la Ley señala.”[3] ¡Qué bueno fuera que estas recomendaciones se reflejaran en la realidad!

2. Debemos ejercer un liderazgo que considere seriamente el contexto particular de los que tenemos bajo nuestra autoridad. Los modelos de líderes anteriores pueden que nos sirvan, pero debemos estar abiertos a ser diferentes, especialmente si los que estuvieron antes dejaron un legado negativo, como lo vemos en Nehemías. A veces debemos ser reformadores. No hace mucho que se prefería al líder autoritativo, mandón, con un gran ego y que lideraba sin consultar a nadie. Hoy el paradigma ha cambiado. Se propone un liderazgo humano, participativo, transformador y de equipo. El contexto específico del grupo nos debe ayudar a determinar el tipo de líderes que queremos ser.
3. Como líderes debemos escuchar a los subordinados y tomar en serio sus querellas ajustando nuestra gestión para atenderlas. Esto lo vemos varias veces en los relatos de Nehemías. Él mantuvo una comunicación abierta y permanente con el pueblo y a partir de ésta él respondió a las situaciones. El ejemplo de este líder nos obliga a mostrar empatía con el pueblo, a ponernos en sus zapatos, a vivir sus angustias cotidianas. Las personas que tenemos el privilegio de liderar no son objetos. Es muy fácil, y de esto tenemos muchos ejemplos, deshumanizar a las personas y olvidarnos de sus situaciones. Junto a la capacidad de gestión, conocimiento especializado y administrativo, como líderes necesitamos desarrollar nuestra capacidad humana. Debemos estar abiertos a que los grupos evalúen nuestro liderazgo y a recibir retroalimentación. Necesitamos sabiduría para entender el liderazgo que el contexto demanda. No existe un modelo que sirva en todos los entornos.
4. Debemos liderar con ejemplo, trabajando y actuando al lado de los demás. Nehemías nos deja el ejemplo de un líder que está presente en la cotidianidad, que comparte cada momento del devenir humano con su pueblo. Diríamos que debemos ser líderes encarnados en la realidad de nuestro pueblo. Un liderazgo ausente o desde afuera, que evita contacto permanente con la gente, al final fracasa. El líder se invalida y el pueblo se confunde. Nehemías se identificó con el desespero y los temores de los que regresaron del exilio. Él no tuvo temor de acercarse, de untarse las manos, ni de mantenerse ocupado con el pueblo. Líderes que se quieren mantener en las márgenes asépticas de la oficina, sin “contaminarse” con los gérmenes de la vida, ni respirar el aire atroz en la calle, desaniman a los grupos y al final apagan la llama de la misión.

5. Un líder debe estar dispuesto a oponerse al abuso y a la injusticia donde quiera que estas alimañas aparezcan y cualquiera sea su origen. No fue suficiente la reconstrucción de la muralla, fue más importante la reconstrucción del pueblo bajo los principios de la ley de Dios. Con lo primero Nehemías hubiera cumplido su tarea, pero él tenía metas más altas. Nehemías se dio cuenta que más allá de la seguridad de la ciudad él tenía que atender la situación de injusticia social, explotación y desobediencia a la ley de Dios. Lo urgente no limitó lo importante. El líder debe mantener clara la visión y misión de la organización para no dejarse llevar por lo tangencial, dejando a un lado lo primordial. Nehemías usó como criterio el “cumplir la ley de Dios” (10:28). Esa debe ser también nuestra guía. Los cambios, las estrategias, las metas, los objetivos y todo lo demás en el grupo deben mantener la Palabra como la autoridad máxima. En palabras de Desmond Tutu: “Si eres neutral en situaciones de injusticia, has elegido el lado del opresor.”[4] Si por algo se reconoce a Nehemías es que no se mantuvo neutral sino que se hizo al lado de los que sufrían y actuó a su favor.
6. Debemos como líderes recordar que antes que a cualquier otra persona, somos responsables delante de Dios por nuestro ejercicio de autoridad. Es el “temor a Dios” lo que nos debe mantener atentos a las tentaciones que trae el poder. Dios es a quién rendimos cuentas y en últimas somos responsables delante de él por el liderazgo que él nos ha asignado. Debemos mantener una relación creciente e íntima con Dios y su Palabra. Nuestra vida debe caracterizarse por una obediencia clara a la voluntad de Dios. Si bien podemos aprender mucho de las teorías contemporáneas sobre liderazgo, al final el criterio último es la Palabra de Dios. El liderazgo no nos exonera de la obediencia a Dios, más bien nos compromete más con Dios. Al fin de cuentas el grupo de personas bajo nuestro liderazgo pertenece a Dios y no a nosotros.

Si bien el artículo de *Semana* llega a un diagnóstico acertado de que estamos frente a una seria crisis ética, no hay ninguna solución propuesta. Además de esto podemos acertadamente decir que hay una crisis moral, espiritual y humana con el liderazgo corrupto en América Latina. La solución no puede ser simplemente no tener más líderes, ni deshacernos completamente de la institución del liderazgo. Nuestro desafío es mostrar modelos diferentes de líderes sensibles a la realidad, sometidos a la Palabra de Dios, comprometidos con Dios y su pueblo, dispuestos a liderar por ejemplo metiéndose con la gente en el trabajo y que mantengan una relación creciente y constante con Dios. Solamente

así lograremos superar las crisis de liderazgo que vivimos hoy en América Latina.

. . .

Acerca del autor

Daniel Salinas es colombiano y ha servido con los movimientos de la IFES en Colombia, Ecuador, Uruguay, Bolivia y Paraguay. Ha acompañado otros movimientos de la IFES como conferencista y expositor bíblico. Daniel tiene un doctorado en Teología Histórica de Trinity International University en los Estados Unidos. Actualmente es profesor de historia y teología en la Fundación Universitaria Seminario Bíblico de Colombia y también coordina las alianzas internacionales de la Iniciativa para la Educación Teológica, un programa de la United World Mission. Daniel es miembro del Grupo Asesor de Teología de la IFES. Pueden contactar con él mediante este correo electrónico: dgkjs@hotmail.com.

. . .

Preguntas para debatir

1. ¿Qué características esperas de tu líder ideal?
2. ¿Te gustaría tener más líderes como Nehemías? ¿Cuáles de las características de Nehemías son más necesarias hoy en tu grupo, iglesia, familia, ciudad?
3. ¿Por qué será que la corrupción es tan atractiva incluso para los creyentes?
4. ¿Qué salvaguardas necesitamos implementar en nuestros grupos para ayudar a los líderes a mantenerse íntegros?
5. ¿Por qué es más importante un líder con “temor de Dios” que uno con títulos y/o cualificaciones profesionales impresionantes? ¿Cambiaría esto la política de contrato de nuevos obreros y empleados en tu grupo?
6. ¿Qué pasos prácticos puedes tomar para evitar convertirte en otro líder corrupto? ¿Cómo vas a demostrar en tu vida el modelo bíblico de liderazgo?

Lecturas adicionales

- Acosta, Milton. *El mensaje del Profeta Oseas: una teología práctica para combatir la corrupción*. Lima, Perú: Ediciones Puma, 2018.
- López R., Darío. *La seducción del poder: evangélicos y política en el Perú de los noventa*. Lima, Perú: Ediciones Puma; CENIP, 2004.
- Mangalwadi, Vishal. *Truth and Transformation: A Manifesto for Ailing Nations*. Seattle: YWAM Publishing, 2009.
- ———. *Verdad y transformación*. Seattle: Editorial JUCUM, 2010.

. . .

Notas al pie

[1] “América Latina: la corrupción hace metástasis”, *Semana*, el 16 de julio de 2017, sec. Portada,
<https://www.semana.com/nacion/articulo/presidentes-y-expresidentes-recientes-de-america-latina-en-grandes-escandalos-de-corrupcion/532596>.

[2] Ver por ejemplo Juan Sebastián Jiménez Herrera, “Escándalos que han salpicado a las iglesias evangélicas de Colombia”, *El Espectador*, el 25 de enero de 2014, sec. Judicial,
<https://www.elespectador.com/noticias/judicial/escandalos-han-salpicado-iglesias-evangelicas-de-colomb-articulo-470881>. Ver también el trabajo de Israel Ortiz sobre el caso particular de Guatemala, “Los evangélicos y la política: una revisión del camino”, *Kairós* 35 (2004): 81–119.

[3] Citado por Ignacio Pinto León, “El enriquecimiento ilícito” (Lic. en Derecho, Universidad Panamericana, 2000), 2,
<http://jurismex.com/TESIS%20El%20Enriquecimiento%20Illicito.pdf>.

[4] Gary Younge, “Interview: Desmond Tutu”, *The Guardian*, el 22 de mayo de 2009, sec. Books,
<http://www.theguardian.com/books/2009/may/23/interview-desmond-tutu>.

. . .

*Las citas han sido sacadas de la Nueva Versión Internacional® NVI®
 Copyright © 1999. Usada con permiso. Todos los derechos reservados.*



Los líderes son los últimos en comer / Wendy Quay Honeycutt

Reflexiones sobre liderazgo de los estudiantes en
América del Norte

Traducido del inglés por Laia Martinez

“¿Cómo compararías tus experiencias sobre el liderazgo ‘secular’ en el campus y el liderazgo en la comunidad?” Esta es la pregunta que les hice a ocho líderes estudiantiles de la comunidad cristiana de graduados de InterVarsity Graduate Christian Fellowship (IV Grad) de la Universidad de Stanford, en los Estados Unidos. La mayoría eran candidatos para doctorado y muchos tenían una vasta experiencia en liderazgo tanto en sus departamentos académicos como en sus residencias de estudiantes. Este año, durante nuestro retiro anual, nuestro presidente estudiantil (Jonathan) y yo queríamos tratar el problema con el que se enfrentan nuestros líderes acerca de su incapacidad para la tarea. Teniendo en cuenta el tamaño de nuestra comunidad, somos un equipo pequeño y, siendo su obrera, estoy a punto de cambiar de rol. Para nuestro texto, elegimos Marcos 6:6b-13,

30–44, cuando Jesús envía a los discípulos de dos en dos sin dinero y sin un abrigo de recambio a predicar y sanar, para después alimentar a los cinco mil. Después de estudiar y meditar sobre el pasaje, les pregunté cómo diferían sus experiencias sobre el liderazgo en el campus del liderazgo en la comunidad. Con su permiso, aquí está un pequeño resumen de nuestra conversación.

Métodos

Los estudiantes observaron que tanto en el ámbito de liderazgo cristiano como secular, se habían adoptado métodos propios del otro. En ambos casos, un grupo de personas se reúnen con un objetivo común y la tarea del líder es que alcancen ese objetivo. La pregunta es, ¿cómo lo consiguen? ¿Qué métodos puede emplear un líder para movilizar a su equipo?

Uno de nuestros líderes con más experiencia explicó que la capacitación para el liderazgo en el campus se centra en el conocimiento propio. Si te conoces *a ti mismo* lo suficiente (tu estilo, centro y propósito) y, de forma parecida, conoces estas cosas sobre los de tu equipo lo suficiente, entonces el buen liderazgo es aquel que reconcilia y aprovecha estas similitudes y diferencias. Y si, además tienes una buena dosis de carisma para inspirar a los demás, todavía mejor.

En los círculos cristianos, hacemos lo mismo. Usamos los tests de personalidad Myers-Briggs y herramientas de análisis SWOT. Durante nuestro retiro, habíamos realizado una evaluación de los dones espirituales y la usamos como si fuera un inventario. Los discípulos que recibieron la orden de Jesús encontraron cinco panes y dos peces. Nosotros teníamos ocho personas, la mayoría introvertidos, con una mezcla de dones de ayuda, liderazgo, administración y evangelización. ¿Cómo podíamos aprovechar estos recursos para conseguir un resultado óptimo?

Sin embargo, el intercambio de métodos funcionaba en ambos sentidos. Los estudiantes observaron que el término “liderazgo de servicio” es una frase común en la capacitación en el campus, al igual que “los líderes son los últimos en comer”.

¿El objetivo de quién?

La diferencia principal entre el liderazgo secular y el liderazgo cristiano es de quién es el objetivo que quieren alcanzar los líderes. En el campus, la motivación perfectamente aceptable para estas prácticas de liderazgo es conseguir tu objetivo. Es un paradigma transaccional. Tal y

como lo expresó un líder, se habla del liderazgo abnegado, pero se lleva a cabo solo para conseguir el objetivo de uno mismo. Todo está centrado en la productividad y el objetivo.

Todavía impregnados del milagro de Jesús alimentando a los cinco mil, observamos que, en el liderazgo cristiano, jamás llegamos a ver el objetivo en su totalidad. La gloria del reino de Dios va más allá de nuestro entendimiento. Como discípulos, lo único que tenemos claro es que Jesús nos ofrece nuestra porción de pan y peces para darla al grupo que Él nos ha asignado. Durante el tiempo que dedicamos analizando este pasaje, sentimos la inmensidad abrumadora de la visión, a la vez que la necesidad de centrarnos en la tarea que se nos ha encomendado y las personas que tenemos a mano. Nos dimos cuenta de la tensión entre ambas sensaciones, pero también vimos su potencial.

Por un momento, pudimos entrever que, a pesar de que los cristianos podían ser llamados a cosas muy diferentes, como dar pan y peces a grupos de personas muy diferentes, seguían unidos en Cristo. Nos dimos cuenta de que todos tenemos una gran libertad para ser fieles a lo que somos llamados a hacer y, al mismo tiempo, animar a otros que están llevando a cabo lo que ellos fueron llamados a hacer.

Concluimos que *la* diferencia entre el liderazgo cristiano y el secular está en la presencia y el señorío reconocidos de Cristo. Por ello, reconocimos que nuestra unidad se basa en Cristo, y no en el objetivo o la tarea a realizar. Esto nos ayudó a empezar a entender los diferentes grupos cristianos en el campus y, más pertinentemente, aquellos estudiantes graduados que eligen no unirse a nosotros para participar en un grupo pequeño de una iglesia o unirse a otra comunidad.

Poder y debilidad

Así, no fue un paso muy grande para nosotros ver que Cristo nos guía hacia unas nociones de poder y debilidad que distan radicalmente de lo que podríamos aprender y experimentar en aquellos ámbitos gobernados según prioridades seculares. Nos impactó lo poco preparados que estaban los discípulos cuando Jesús los llamó, así como el hecho de que los discípulos tuvieran que hacer un inventario, organizar a las personas en grupos y limpiar al final del día. ¡No hace falta que seamos genios! Y, aun así, todos fueron alimentados y saciados. A medida que nos sentimos llamados a ser fieles y obedientes en vez de tener una habilidad o un talento concretos, nos dimos cuenta de que teníamos que dejar de buscar el poder y asumir la *dependencia*. Esto no es algo fácil para los graduados de una universidad americana

de prestigio, donde el principal objetivo de los estudiantes es llenar su currículum con credenciales impresionantes.

Lo ideal y lo real

Sin embargo, también reconocimos el vacío entre el idea que habíamos visto en nuestro pasaje de las Escrituras y la realidad que experimentábamos y vivíamos en el campus, tanto en nuestra comunidad cristiana como fuera de ella. En cuanto a nuestras comunidades, hablamos sobre el problema de sentirnos merecedores del liderazgo. En el campus, a todos los estudiantes se les permite liderar e, incluso, se les anima a ello. En las universidades públicas de los Estados Unidos, las asociaciones de estudiantes están regidas por una política de “dar la bienvenida a todos”: tienen que permitir el acceso de todos los estudiantes, no solo a la membresía sino también al liderazgo. Ninguna asociación puede restringir el acceso al liderazgo basándose en una lista de calificaciones.

En el campus, y en especial para los estudiantes de licenciatura, tener un papel de líder en una asociación de estudiantes no solo es un añadido en tu hoja de vida, sino que es una señal de que has alcanzado algún tipo de cumbre en tu experiencia como estudiante, además de abrirte las puertas a una intensa experiencia de comunidad como resultado de estar tan involucrado en ella. Tener acceso al liderazgo es un derecho de todos los estudiantes. En cambio, nuestra meditación sobre nuestro pasaje nos mostró algo totalmente diferente sobre el liderazgo. En Marcos 6, liderar es avanzar por lugares aterradores sin estar lo suficientemente preparado, correr el riesgo de ser rechazado, continuar sirviendo cuando estás cansado y, sobre todo, obedecer a Jesús.

Sin embargo, los paradigmas seculares pueden gobernar en nuestras comunidades cristianas. Un estudiante nos explicó que le había sorprendido el hecho de que una de nuestras líderes hubiese renunciado a su puesto como líder por voluntad propia y sin que hubiera ningún escándalo, solo porque se sentía llamada a hacer otras cosas. Este estudiante jamás había visto algo así durante sus años como miembro de una comunidad en el campus, ya que, por lo general, cuando consigues ser líder, te quedas allí, en la cima. Todos nosotros confesamos que nos sentíamos merecedores de ciertos privilegios por el hecho de ser líderes: gratitud, reconocimiento y ver resultados a causa de nuestro liderazgo. ¿Quién de nosotros no ha sentido lo mismo?

Conclusión

Liderar como seguidores de Cristo implica liderar de manera distinta. Se trata de liderar con dependencia, ofreciendo el pan que nos ha dado Jesús a aquellas personas que Él ha puesto en nuestro camino, tanto si nos sentimos preparados o no y tanto si producimos resultados o no. Para estos líderes estudiantiles, el reto será depender de Jesús, no solo ahora, sino todo el año, liderar en la moral, las relaciones y, técnicamente, tanto en IV Grad como en sus laboratorios, departamentos y otros contextos del campus.

. . .

Sobre la autora

Wendy Quay Honeycutt sirve en los Ministerios para Graduados y Profesorado de InterVarsity Christian Fellowship USA como Especialista para el Profesorado en el Área del Pacífico y como obrera en la Universidad de Stanford. Nació en Malasia y creció en Australia. Después de ejercer como abogada en Melbourne durante diez años, se mudó al Reino Unido, donde se licenció en Teología en la Universidad de Oxford y cursó una maestría en Teología Sistemática en la Universidad de Aberdeen. Sus pasiones son la evangelización, enseñar teología y ayudar a graduados y profesores a articular las conexiones entre la fe cristiana y la vida en su totalidad. Está casada con Jared, que está terminando su doctorado en Inmunología en Stanford. En su tiempo libre, le gusta montar a caballo, cocinar platos deliciosos con Jared y ver episodios de Star Trek en Netflix. Puedes contactar con ella mediante este correo electrónico: wendy.quay@intervarsity.org.

. . .

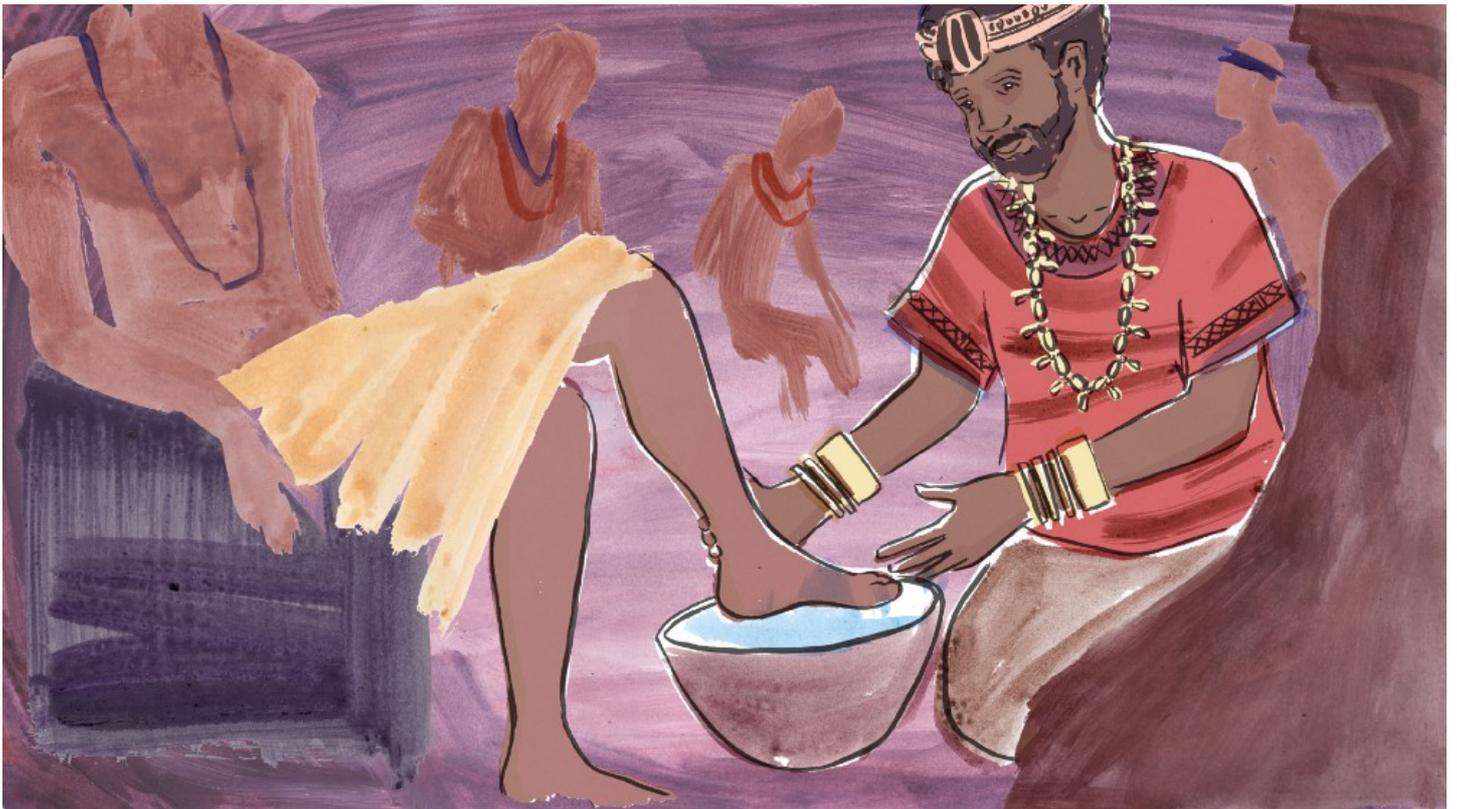
Preguntas para debatir

Lee Marcos 6:6b–13, 30–44.

- ¿Cuál es la fuente de tu fuerza, poder o influencia en tu liderazgo?
- ¿Cómo defines el éxito en tu liderazgo?
- Lee el pasaje y, en oración, imagina, o bien la escena en la que salen los discípulos, o bien cuando Jesús alimenta a los cinco mil. Imagínate la escena detalladamente: el tiempo, la luz, el paisaje, los sonidos, los olores, la gente. ¿Dónde está Jesús en la escena? ¿Dónde estás tú? Presenta estas dos observaciones a Dios, en oración.

Lecturas adicionales

- Nouwen, Henri J. M. *En el nombre de Jesús: Un nuevo modelo de responsable de la comunidad cristiana*. Madrid: PPC, 1997.



El reto del cambio para los líderes Africanos / Pierre Ezoua

El liderazgo renovado según el ejemplo de Jesús

Traducido del inglés por Laia Martinez

Este verano, me contaron dos historias difíciles de creer.

Primera historia: El líder principal de una congregación cristiana se negó a dejar su puesto después de la asamblea general anual que tuvo lugar al final de su contrato, con el argumento de que su predecesor había ocupado el puesto durante más de 15 años.

Segunda historia: El pastor de una iglesia local, nombrado por el Consejo Nacional, se negó categóricamente a irse.

Dado nuestro contexto negro africano, ¿tenían razón estos líderes cristianos cuando se negaron a dejar su puesto? Esta fue la pregunta que hice a los hermanos y hermanas en Cristo que asistieron a una serie

de debates muy enriquecedores. A continuación están resumidos los puntos principales de aquellos debates.

1. Deberíamos seguir los procedimientos, incluso en África

Para aquellos que dieron una respuesta negativa, estos pastores africanos “testarudos” no tenían razón cuando se negaron a irse porque habían sido elegidos o nombrados para sus puestos. Así que, ¿por qué habían mostrado tal comportamiento cuando era el momento de cambiar? Los participantes pensaron que el honor y los beneficios materiales y económicos vinculados con el puesto explicaban la rebeldía. Como evidencia, sostuvieron que si a estos pastores se les ofreciera otro puesto también bueno (un título honorífico, un buen sueldo...), el ex líder y pastor en cuestión se iría inmediatamente. Para ellos, esta es la razón por la que estos líderes africanos egocéntricos, que ponen sus intereses por encima de los de los demás, a menudo crean y fomentan crisis y conflictos profundos en sus iglesias. Es cierto que la Biblia nos aconseja que: “Si es posible, y en cuanto dependa de ustedes, vivan en paz con todos.” (Rom. 12:18) o que cumplamos nuestra palabra (Mateo 5:37). ¡Pero sin mucho éxito! Estos predicadores de la palabra no cumplen su propia palabra. Un día, aceptan un acuerdo que les conviene y, al siguiente, lo rechazan cuando les entorpece el paso. Son como lobos vestidos de pastores.

2. Pero la democracia no es ni africana ni bíblica

Los que apoyan este punto de vista sostienen que estos pastores africanos tienen razón al no querer dejar su puesto si tanto su trabajo como el resultado de su ministerio son positivos. Además, si la congregación los apoya, ¿por qué deberían reemplazarlos? ¿Bajo qué autoridad? ¿La democracia? ¿La constitución de la iglesia?

Ellos sostienen que la democracia no es un concepto ni africano ni bíblico. La democracia es, simplemente, un método de gobierno que tiene muchas ventajas y desventajas y que está muy lejos de ser la mejor forma de gobernar. Antiguamente, en África, como en la Biblia, los líderes ocupaban su puesto hasta el final de su vida. Por ejemplo, Josué solo reemplazó a Moisés después de la muerte de este (Josué 1:1-2). ¿Fueron reemplazados los líderes de la iglesia de Jerusalén (Pedro, Santiago y Juan) al cabo de unos pocos años de apostolado?

Si consideramos los criterios que se seguían para elegir a los ancianos y a los diáconos (1 Corintios 3 y Tito 1), vemos que Pablo jamás dijo una palabra sobre un plazo limitado en el ministerio. Los partidarios de este

punto de vista concluyeron que, así como los monarcas gobiernan por mandato divino, los líderes espirituales negros también deberían ocupar su puesto hasta su muerte, siempre que estén haciendo un buen trabajo. Es por ello que esto debería reflejarse en la constitución de las iglesias africanas.

3. Aun así, Jesús representa el liderazgo definitivo

“*Mi reino no es de este mundo*” (Juan 18:36). En mis observaciones finales, sostuve que, si Jesús habla de un “reino”, debe haber, por tanto, un modelo de “liderazgo del reino” definido por Dios mismo:

[...] Como ustedes saben, los que se consideran jefes de las naciones oprimen a los súbditos, y los altos oficiales abusan de su autoridad. Pero entre ustedes no debe ser así. Al contrario, el que quiera hacerse grande entre ustedes deberá ser su servidor, y el que quiera ser el primero deberá ser esclavo de todos. (Marcos 10:42–44)

Pero, seamos honestos: tanto “*los jefes de las naciones*” como “*el que quiera hacerse grande*” requieren respeto (1 Pedro 2:17), pan y ropa (Mt. 6:25).

Sin embargo, ¿es esta una buena razón para ofrecer un puesto honorífico o un buen sueldo con el objetivo de animar a que los líderes africanos dejen su puesto? ¿Es esta una buena razón para añadir a la constitución de las iglesias africanas que los pastores y líderes de iglesia sean elegidos y nombrados de por vida, siempre que tengan buenos resultados? ¿Es esta realmente una buena solución al problema?

Mi respuesta fue que sí y no. Sí, aunque esto solo solventaría el aspecto material y mundanal del tema. Esta sería una solución, pero solo tendría los efectos de un placebo: aliviaría provisionalmente las preocupaciones sobre “¿Qué comeremos?” o “¿Cómo nos vestiremos?” (Mt. 6:23). Pero no nos engañemos: el principio del liderazgo de por vida viene con sus propios riesgos: el culto a la personalidad, murmuraciones, divisiones...

No, tal decisión no buscaría el “reino de Dios y su justicia” (Mt. 6:33) ni lo que Marta, la hermana de María, escogió: “[lo] mejor, y nadie se [lo] quitará” (Lucas 10:42). No, esta trinidad africana (un buen puesto al que aspirar, un buen sueldo y el liderazgo de por vida) no es la solución del “reino”.

Ha llegado el momento de un nuevo liderazgo, el que modeló Jesús cuando lavó los pies de sus discípulos (Juan 13:1–17), rechazó la

condición de persona famosa (Lucas 4:40–44) y se sacrificó por sus amigos (Juan 19). Este nuevo liderazgo no busca ser el primero, sino ser el esclavo de todos en amor y santidad.

Líderes cristianos africanos: “acerquémonos confiadamente al trono de la gracia para recibir misericordia y hallar la gracia que nos ayude en el momento que más la necesitemos” (Heb. 4:16). Pues el nuevo líder es el líder servidor, el esclavo de todos, que no vive solo de pan (Mt. 4:4) ni busca sus propios intereses (1 Cor. 13:5), sino que vive según el principio de dependencia del amor y la fidelidad del Señor.

. . .

Sobre el autor

El Dr. Pierre Ezoua, un hombre de letras y culturas, ha servido en varios puestos: secretario pionero de los Groupes Bibliques Universitaires de Côte d’Ivoire (GBUCI) de 1992 a 2000; director de programa en *Fréquence Vie*, una emisora de radio cristiana en Abidjan de 2001 a 2001; Secretario itinerante de GBUAF, la región de África francófona de la IFES [RH1] con responsabilidad por misiones y evangelización en África Occidental de 2002 a 2009. Desde el 2010, Dr. Ezoua ha sido pastor en la iglesia reformada de Túnez. Está casado con Juliette y tienen dos hijas. Su dirección de contacto es pierre.ezoua@gmail.com.

. . .

Preguntas para debatir

1. ¿Cómo podrían las iglesias y los movimientos estudiantiles asumir la responsabilidad de enseñar a sus líderes a conocer el amor y la fidelidad de Dios?
2. ¿Qué lugar podrían ocupar los miembros de las iglesias en la lucha contra los líderes que solo se preocupan por sus propios intereses?
3. ¿Qué lugar podrían ocupar los miembros de las iglesias a la hora de describir y definir el liderazgo de servicio en tu contexto?

Lecturas adicionales

- Koffi, Tiburce Jules. “Le Chef africain : une version mauvaise de Dieu, par Tiburce Jules Koffi.” *iciabidjan.com* (blog), 24 de agosto de 2018. <https://iciabidjan.com/le-chef-africain-une-version-mauvaise-de-dieu-par-tiburce-jules-koffi/>.
- Koulibaly, Mamadou. *Leadership et développement africain : les défis, les modèles et les principes*. París: Harmattan, 2008.
- “L’Afrique a besoin d’un changement de mentalité et d’un leadership transformateur.” Addis Abeba: The African Capacity Building Foundation, junio de 2017 <https://www.acbf-pact.org/fr/media/news/%C2%AB-l%E2%80%99afrique-besoin-d%E2%80%99un-changement-de-mentalit%C3%A9-et-d%E2%80%99un-leadership-transformateur-%C2%BBLo>, Moubarack. “Leadership politique et conduite du changement.” *SenePlus*, 13 de septiembre de 2014. <http://www.senepus.com/article/leadership-politique-et-conduite-du-changement>.
- Nkolo Fanga, Jean Patrick. “Leadership pastoral, gouvernance et christianisme authentique.” https://www.academia.edu/6722982/Leadership_pastoral_gouvernance_et_christianisme_authentique.
- “Un modèle de leadership utile pour le Centre Barnabas.” *Barnabas Centre de Leadership Chrétien* (blog), 24 de septiembre de 2010. <http://barnabascl.blogspot.com/2010/09/un-modele-de-leadership-utile-pour-le.html>.

. . .

*Todas las citas bíblicas has sido sacadas de la Santa Biblia, Nueva Versión Internacional® NVI® Copyright © 1999 by Biblica, Inc.®
Usada con permiso.*