

En este resumen se emplean sus respuestas al cuestionario para valorar la posición que ocupa con respecto a seis distintos estilos de liderazgo. **Ninguno de estos aspectos del liderazgo es más o menos importante que cualquiera de los demás** - todos se complementan y se equilibran entre sí. Por supuesto, este informe se basa en sus propias respuestas. En cualquiera de las categorías, sus respuestas se acumulan para arrojar un resultado que puede estar entre 5 y 25, donde la puntuación de 25 indica que usted se considera muy capacitado en dicha esfera, y la puntuación de 5 indica que no considera que ese sea su aspecto más positivo. Lo importante está en comparar las puntuaciones relativas entre las distintas categorías. Dedique el tiempo necesario a dicha comparación y agradezca a Dios por los dones de liderazgo que le haya concedido. Quizás también desee pensar en otras personas de su iglesia u organización que tengan fuertes dones de liderazgo en aquellas categorías donde usted haya obtenido una menor puntuación, y rezar por ellas. En caso de que este resumen informativo le depare algunas sorpresas, converse sobre este tema con alguien que lo conozca bien - es posible que una o dos preguntas específicas, o la forma en que usted las haya interpretado, hayan influido indebidamente sobre su puntuación.

Anote sus puntuaciones en la tabla que aparece a continuación, teniendo en cuenta que debe restar la puntuación de las preguntas que aparecen en el último renglón de la tabla. Con ello obtendrá la puntuación para cada una de las distintas categorías. Algunas personas tendrán puntuaciones más o menos homogéneas, mientras que otras tendrán una mayor variación - esto depende de la relación existente entre sus distintas puntuaciones.

Liderazgo para las tareas de pionero		Liderazgo estratégico		Liderazgo para la gestión / administración		Liderazgo de equipos		Liderazgo pastoral		Liderazgo para estimular a los demás	
Preg1		Preg8		Preg2		Preg6		Preg7		Preg3	
Preg11		Preg10		Preg9		Preg12		Preg14		Preg5	
Preg20		Preg16		Preg18		Preg25		Preg22		Preg13	
Preg26		Preg28		Preg24		Preg30		Preg29		Preg19	
Sumar 6		Sumar 6		Sumar 6		Sumar 6		Sumar 6		Sumar 6	
Subtotal		Subtotal		Subtotal		Subtotal		Subtotal		Subtotal	
- Preg4		- Preg21		- Preg15		- Preg23		- Preg17		- Preg27	
Total		Total		Total		Total		Total		Total	

Liderazgo para las tareas de pionero (q1+q11+q20+q26+(6-q4))

Cuando hablamos del *liderazgo para las tareas de pionero* nos referimos a aquellas personas que están dispuestas a esforzarse y correr los riesgos necesarios con el fin de avanzar y descubrir nuevos objetivos a largo plazo que se deban lograr. En el contexto cristiano, podemos citar las palabras de Filipenses 3: "olvidando lo que he dejado atrás, me lanzo de lleno a la consecución de lo que está delante". Los *líderes pioneros* se apasionan con la visión y están totalmente comprometidos con ella. Pablo es un gran ejemplo del tipo de líder que se centraba en ampliar los límites de la Iglesia, a pesar de los riesgos personales.

Los *líderes pioneros* alcanzan su mayor fuerza en las primeras etapas de una visión o proyecto, motivados por la búsqueda del llamado de Dios. Según pase el tiempo, sin embargo, es posible que pierdan interés en la realización práctica de la visión, debido a su afán de encontrar nuevos desafíos.

Liderazgo estratégico (q8+q10+q16+q28+(6-q21))

Los líderes capaces de desglosar las grandes visiones y objetivos en tareas más pequeñas resultan vitales para la Iglesia. Los *líderes estratégicos* cuentan con la intuición y la dedicación necesarias para encontrar las formas de lograr la visión, de hallar el "cómo", y son capaces de convencer al resto de la Iglesia de que acepte su plan. Cuando Nehemías guió a los judíos a reconstruir las murallas de Jerusalén, demostró un gran *liderazgo estratégico* al desglosar el trabajo y permitir que la tarea fuera viable. Fue tan bueno el plan que las murallas se reconstruyeron en 52 días.

Los *líderes estratégicos* aplican el sentido común a las tareas difíciles y ayudan a los demás a comprender cómo puede lograrse lo que parece imposible. No obstante, al igual que los líderes pioneros, es posible que se desentiendan de la ejecución de la tarea, dejándola en manos de otros.

Líderes para la gestión / administración - (q2+q9+q18+q24+(6-q15))

Todas las iglesias necesitan buenos *gerentes y administradores*, personas que cuenten con el don de la buena organización (Hechos 6). Toda visión o iniciativa necesitará de personas capaces de planificar y de solucionar problemas, de delegar y de organizar. Si no se cuenta con este don, ¡es posible que incluso los mejores planes no se puedan llevar a cabo! Los apóstoles delegaron las tareas prácticas de compartir los alimentos y de atender a las viudas en aquellos que estaban dotados de las capacidades necesarias, entre ellos Esteban y Felipe.

Es frecuente que los *administradores* no reciban los honores que merecen, pues su estilo de liderazgo es menos visible que algunos otros. Sin embargo, lo cierto es que sin ellos no se podría realizar gran parte del trabajo. Estos líderes son capaces de organizar y de mantener el control de todas las tareas y actividades necesarias para garantizar que el proyecto se cumpla en el tiempo debido. Es posible que les resulte difícil relacionarse con los pioneros visionarios - ¡su punto fuerte no estriba en soñar sobre el logro de lo imposible!

Liderazgo de equipos (q6+q12+q25+q30+(6-q23))

En esta categoría incluimos el liderazgo en un contexto grupal, ya sea que el líder ostente formalmente o no la dirección del grupo. Para que la Iglesia sea "el cuerpo" (1 Corintios 12), es indispensable trabajar al unísono. Los principales aspectos positivos de los *líderes de equipos* son su deseo de trabajar con los demás y su capacidad de confiar en el prójimo. Los *líderes de equipos* han de poseer una gran humildad y capacidad de servir - su único objetivo consiste en que el equipo alcance las metas establecidas. Tiene un carácter secundario lo que ellos mismos puedan lograr como individuos. La mayor contribución de Silas a la Iglesia probablemente fue la formación y el desarrollo del ministerio de Pablo para que pudiera lograr objetivos más elevados en el futuro.

Es inmenso el valor de los *líderes de equipos* - para que la Iglesia pueda funcionar como un solo cuerpo, se necesitan *líderes de equipos* para garantizar la armonía y eficacia del trabajo colectivo.

Liderazgo pastoral - (q7+q14+q22+q29+(6-q17))

Muchos líderes de la Iglesia consideran que deben concentrarse en el *liderazgo pastoral* como principal estilo de dirección. Esto no significa que no sean pastores consecuentes, sino más bien que su estilo natural de dirección se corresponde con otra esfera del liderazgo.

Los *líderes pastorales* son verdaderas "personas gregarias", y desempeñar una función importante para apoyar a los pioneros, los estrategas, los líderes de equipos y los demás integrantes de la Iglesia, sobre

todo en tiempos difíciles. A los *líderes pastorales* les parecen menos importante la visión y el logro de la visión. Pedro fue un *líder pastoral*, en total contraste con la implantación y exhortación de la Iglesia por parte de Pablo.

El *liderazgo pastoral* con frecuencia pasa inadvertido y muchas veces no se reconoce públicamente, pero es inmensamente importante. Los líderes pastorales a veces se sienten amenazados por los pioneros y los estrategas - y en ocasiones se irritan por la atención a los detalles que caracteriza a los administradores. Sin embargo, no hay palabras para describir su aporte al equipo - dedique unos momentos a pensar en un líder pastoral y probablemente comprenderá que éstos cuentan con un gran nivel de respeto y apoyo.

Liderazgo para estimular a los demás (q3+q5+q13+q13+(6-q27))

Pablo se destacó por su capacidad para estimular - sus cartas a las primeras iglesias estaban colmadas de exhortación y aliento, así como de enseñanzas. Los *líderes estimuladores* son capaces de motivar a las iglesias, equipos e individuos. Disponen de una gran capacidad para intuir los dones de la gente, sus sentimientos y motivaciones, y son capaces de impulsar al prójimo a llevar a cabo sus ministerios. ¡Quién de nosotros no necesita aliento!

Los *líderes estimuladores* tienen el don de saber cuándo basta con una sola palabra para impulsar a los demás a seguir adelante, cuándo se debe desafiar y cuándo apoyar, cuándo llevar de la mano y cuándo dejar que los demás decidan por sí mismos. En ocasiones estos líderes tal vez resulten un poco irritantes porque parecen involucrarse menos que los líderes de otros estilos - pues a veces la gente necesita más que un simple aliento.