

# Cinco Cualidades Fundamentales De Los Sostenedores De Escalera

Si estoy subiendo, quiero estar seguro de que mis ayudantes saben lo que estoy tratando de hacer cuando me encuentro solo en la parte de arriba con mis cubetas, mis cepillos y raspadores de pintura. Aquellos que están en el suelo, ¿entienden lo que estoy tratando de llevar a cabo? ¿Están conscientes de que no puedo pintar sobre la pintura agrietada porque primero debo quitar la pintura vieja? O ¿se ponen impacientes y gritan, «solamente pon una capa de pintura fresca sobre esa cosa vieja»?

También quiero aclarar esto: Aquellos que están sujetando la escalera no tienen que estar de acuerdo con mis tácticas o métodos. Sin embargo, necesitan entender a donde quiero ir inclusive, si ellos hubieran tomado una ruta diferente. Tienen que creer en mi visión y estar de acuerdo hacia donde voy.

Pero ¿si no tienen la visión? ¿Qué tal si no tienen ni idea hacia adonde voy? ¿Cuánto podré depender de ellos y de su compromiso con mi visión?

Por ejemplo, digamos que visito la iglesia *Nuevas de Gozo* el

próximo domingo en la mañana y tienen 100 personas en el servicio de adoración. Espero afuera hasta que el servicio termine, tengo una grabadora en mi mano, y a cada persona que pasa le pregunto «¿cuál es la visión de esta iglesia?»

¿Cuántas respuestas conseguiré? ¿Podría contar con que veinte personas de las cien me dieran la misma respuesta? No me

---



---

*Aquellos que están sujetando la escalera no tienen que estar de acuerdo con mis tácticas o métodos. Tienen que creer en mi visión y estar de acuerdo hacia donde voy.*

---



---

refiero a una declaración memorizada o a algo tan simple como «nuestra visión es salvar almas». Puede que la iglesia ni siquiera cuente con un programa de evangelismo y que en los dos últimos

años nadie se haya integrado a la iglesia, pero ¿será esa todavía la visión? Probablemente no.

¿Qué sucede en la iglesia *Nuevas de Gozo* cuando hago la pregunta? ¿Si no saben la visión, cómo pueden estar en sintonía con el pastor? Pueden amar al pastor y menear la cabeza afirmativamente en los sermones cada semana. Pueden gozar del programa de música y sentirse inspirados por la adoración. Pero eso todavía se mueve en el ámbito de los proyectos. El sermón es un proyecto; la música es un proyecto. *¿Cuál es la visión?*

Ya que me planteé ese tema a mí mismo varias veces, comencé a hacerme una pregunta. *Si tuviera que encontrar a una persona que sostuviera mi escalera, ¿qué cualidades principales buscaría?* ¿Qué tendrían que tener para ser considerados sostenedores de escalera de primera clase, águila, número uno, lo mejor de lo mejor?

Se me han ocurrido cinco cualidades en las que insistiría. Hay otras cualidades que también me gustaría y esperaría ver, pero estas son las esenciales para los que sostienen la escalera.

La primera cualidad es *fortaleza*. Tienen que ser fuertes. Con esto, me refiero a que deben ser personas que puedan lidiar con la instrucción y la crítica, con las cuales pueda hablar claramente, y no tener que caminar sobre cáscaras de huevo y tener que acomodarles las cosas. Eso significa que si necesitan ser corregidos en ciertas áreas, puedan cambiarlas sin tener que estar preocupados de cuánto voy a lastimar sus sentimientos.

No me refiero a ser insensible, grosero, arrogante o desagradable. Por ejemplo, enfoquémonos en la persona que maneja el sistema de sonido. El domingo pasado en la mañana el sistema de sonido en ocasiones retumbó y me hizo estremecer.

En otros momentos, la amplificación era tan baja que la gente se esforzaba para escuchar lo que yo decía.

No deseo excusas ni largas explicaciones, y esto es más importante que si el ingeniero de sonido durmió bien la noche anterior. Esto es ministerio —servicio— al cuerpo de Cristo.

Necesito poder decir, «el sonido no estuvo bien» y después agregar, «haz lo que tengas que hacer para que salga bien. La gente no puede adorar cuando tiene las manos tapando sus oídos».

Yo espero que el ingeniero de sonido sepa cómo encargarse de esas cosas. Cuando hablo de esa forma, no estoy tratando de herir sentimientos; solo estoy haciendo mi trabajo administrativo.

Sin embargo, sabemos que algunos miembros en la iglesia, son muy frágiles, muy pocas veces podemos corregirlos sin que se ofendan. Ellos pueden decir «estoy haciendo lo mejor que puedo, usted sabe». «¿Por qué siempre se está fijando en mí? ¿Por qué no le agrado? ¿Por qué encuentra defectos en todo lo que hago?»

Necesitamos personas fuertes que sostengan la escalera, —aquellos lo suficientemente fuertes para aceptar la crítica y que quieran mejorar.

Para usar nuevamente la ilustración de la escalera, no puedo estar a dieciocho metros de altura y tener que gritar hacia abajo para remediar los errores que mi sostenedor está cometiendo. Necesito a alguien suficientemente fuerte para realizar la tarea correctamente y tener la seguridad de que puedo gritar y dar instrucciones y saber que la persona escuchará.

Otra forma en que explico esto es al decir, «entre mayor sea la necesidad, más corta la oración». Si me estuviera ahogando yo

---



---

*Necesitamos personas fuertes que sostengan la escalera —aquellos lo suficientemente fuertes para aceptar la crítica y que quieran mejorar.*

---



---

no diría, «oh Dios, el Padre Eterno de Abraham, Isaac y Jacob, el Todopoderoso, el que era, que es y que será, santificado sea Su nombre, siendo que me estoy ahogando tírame

una cuerda para así poder aferrarme aunque siempre estoy a salvo en la vieja y cruenta cruz».

No, yo gritaría, «¡auxilio, Dios!» No me voy a preocupar si me dirigí a la Trinidad completa o solo a Jesús. No voy a estar preocupado de si concluí con «en el nombre de Jesús, Amén». ¡Estoy demasiado ocupado intentando permanecer vivo!

Por lo tanto, a mayor necesidad, más corta la oración. Es más, cuando me encuentro arriba sobre una escalera de doce metros la necesidad es más grande. No es una opción —debo tener personas sosteniendo la escalera, las cuales sean hábiles para captar instrucciones en dos o tres palabras y que puedan llevarlas a cabo rápidamente.

**La segunda cualidad es la *atención*.** Necesitan tener la capacidad de prestar atención, estar alertas a lo que estoy diciendo y asimilarlo rápidamente. No quiero darles las mismas lecciones repetidamente.

¿Si Santiago y Martha han sido ujieres por veintisiete años

podemos asumir que deberían saber lo que deben hacer?

Los que limpian la iglesia deberían saber donde está cada tarro para la basura. Aquellos que cantan en el coro deberían saber la hora en que deben estar para practicar el miércoles en la noche y a que hora se espera que ellos estén con sus trajes apropiados el domingo en la mañana.

No tenemos que andar detrás de las personas atentas constantemente. Ellos entienden desde la primera vez.

**La tercera cualidad es la *fidelidad*.** No me estoy refiriendo a tener fe en el Señor. Eso se asume si van a servir en la iglesia. Estoy hablando de tener fe en mí como su líder y estar comprometidos conmigo.

Al inicio de mi propio ministerio aprendí que si no son fieles a mí—que si no están comprometidos a la misma visión a la que yo lo estoy—me abandonarán. Lo peor, es que ellos salen corriendo, no antes de iniciar ni tampoco cuando explico lo que deseo. Afirman con la cabeza, sonríen, y están de acuerdo, pero tan pronto como estoy a cuatro metros de distancia, me abandonan.

Necesito personas que permanezcan en la escalera sin importar cuan difícil se pongan las cosas. Mientras estoy arriba, los fieles me demuestran que puedo estar seguro de que ellos están abajo. No necesitan constantemente mis gritos, «¡están haciendo un gran trabajo! ¡Son maravillosos!». Son constantes y sé que puedo confiar y contar con ellos.

**La cuarta cualidad es la *firmeza*.** Con esto quiero decir, no explotados por gente manipuladora. En cada iglesia y en cada corporación hay tipos manipuladores. Los terroristas de Al Qaeda no son nuevos —solo el nombre lo es. El terrorismo en la iglesia no es nada nuevo, sino que está cubierto con el lenguaje eclesiástico, se oculta en las reglas, o lo hacen sonar espiritual y atractivo. La meta final de los terroristas de la iglesia es control y destrucción. Eso suena duro, estoy seguro, pero eso es tras lo que van.

Pueden hablar en lenguaje piadoso como por ejemplo, «el Espíritu Santo me dirigió» o dicen, «el Señor habló a mi corazón». Pueden estar extremadamente auto engañados o simplemente son mal intencionados.

No importa cual sea, ya que el final es el mismo. Quieren destruir los planes y las operaciones actuales. Lo hacen de muchas formas, pero la que he notado más a menudo es la que llamo *manipulación seductora*.

Una ilustración puede ayudar—y es una de esas vergonzosas. Mi primer conocimiento serio de la manipulación seductora vino cuando tenía veintiséis años de edad y era pastor asistente de una iglesia en Oregon. Algunos de los líderes comenzaron a llamarme a un lado. Me adularon y me dijeron cuánto admiraban mi ministerio y cuanto apreciaban mi compromiso.

«Tú sabes, realmente cuando predicas lo disfrutamos. Cuando estás en el púlpito le sacamos provecho al servicio», dirían y me abrazarían. «Quisiéramos que predicaras cada domingo y cada martes».

Hasta ese momento nunca había pensado en tal cosa. Había venido para ayudar al pastor principal.

«Tú nos alimentas cuando predicas o enseñas. Estás ungido y entiendes. El pastor no nos trasmite nada. Sus mensajes están bien, solamente que no son relevantes a nuestras necesidades.

Esta clase de conversación no sucedió solo una vez, sino por varias semanas. Yo era joven, ingenuo y egocéntrico. Tontamente, les permití que me manipularan mediante sus constantes alardes al ego. En vez de ser el fiel sostenedor de escalera que debí haber sido, comencé a disfrutar de esas conversaciones. Al principio, les escuchaba y les agradecía. Cuando me retiraba, me sentía realmente especial y ungido.

No pasó mucho tiempo antes de que participara en las conversaciones. «Tienen razón. Él no entiende las necesidades de la gente de hoy».

Todavía recuerdo una reunión donde había un punto particularmente importante en la agenda. Varios de los ancianos —los que habían estado adulando mi ego— me habían convencido de que el plan que el pastor quería poner en acción era poco sensato. Él habló y explicó exactamente lo que quería que sucediera.

«¿Puedo decir algo?» Pregunté. Cuando el pastor asintió con su cabeza, me puse de pié. Discrepé

fuertemente con todo lo que él había dicho. Punto por punto, discutí en contra de lo que él quería hacer. Mis seductivos manipuladores habían hecho un buen trabajo en mí.

Estaba equivocado. Pienso que lo supe treinta segundos después de que empecé a hablar. Sin embargo, no supe cómo retractarme y decir, «lo siento». Mis palabras continuaron y vetamos algo a lo que el pastor estaba comprometido. Debí haber sido su principal sostenedor de escalera y no solamente haber hablado por hablar, me había puesto en su contra. No fui el firme ayudante que él merecía.

Dios tiene una manera de nivelar las cosas. Al año siguiente cuando fui pastor en Michigan, coseché el fruto de la mala semilla que había sembrado en Oregon. En ese entonces era el pastor principal y el mismo tipo de seductivos manipuladores avanzaron sobre mi territorio.

Mediante esa triste experiencia, aprendí tres lecciones importantes:

1. Si estamos en desacuerdo con nuestro líder, no lo

---

---

*1. Si estamos en desacuerdo con nuestro líder, no lo manifestemos en público.*

*2. Si estamos en desacuerdo, deberíamos examinar nuestros motivos antes de hablar.*

*3. Si estamos en desacuerdo, deberíamos asegurarnos que no lo hacemos por ganancia personal.*

---

---

manifitemos en público. Necesitamos discutirlo con esa persona en privado.

2. Si estamos en desacuerdo, deberíamos examinar nuestros motivos antes de hablar. Necesitamos estar seguros de que otros no nos predispongan. No hablarán por sí mismos, sino que encontrarán un alma confiable e ingenua que haga el trabajo por ellos.

3. Si estamos en desacuerdo, deberíamos asegurarnos que no lo hacemos por ganancia personal. No lo entendí en ese entonces, pero esos manipuladores habían inculcado en mí un deseo de convertirme en el pastor principal. Debido a ellos, codicié una posición a la cual Dios no me había llamado.

Mientras he pensado con mucha vergüenza sobre mi comportamiento en Oregon, comprendí —muy tarde— que mi agenda no era estar en desacuerdo y desear expresar mi punto de vista. Mi agenda secreta fue que quise parecer más listo, más brillante, y mejor informado que el pastor principal. Esos seductivos manipuladores estuvieron usándome —así como Satanás usó a Eva en el jardín del Edén. Y tal como Eva, fui muy ingenuo para comprender lo que estaba sucediendo— hasta que fue demasiado tarde.

**La cualidad final es la *lealtad*.** No significa que deben estar de acuerdo todo el tiempo. Lealtad no significa repetir, «sí, sí, sí», sin importar lo que el visionario dice.

He formulado tres oraciones que explican lo que quiero decir:

1. Puedes estar en desacuerdo con mi cabeza pero no con mi corazón.

2. Puedes estar en desacuerdo con el cómo hago las cosas pero no con el porqué hago las cosas.

3. Puedes estar en desacuerdo con mis métodos pero no con mis motivaciones.

PASTOR O GERENTE

La primera vez que me desempeñe como presidente en el Colegio Bíblico Beulah Heights en 1989, no tenía experiencia en recursos humanos. Teníamos siete personas empleadas en ese tiempo —cuatro de ellas a medio tiempo y tres a tiempo completo. (Catorce años más tarde, teníamos más de noventa personas empleadas). Con el transcurso de los años he aprendido algunas lecciones sobre los sostenedores de escalera que pudieran ser de provecho para aquellos que contratan y despiden gente.

Aunque mi experiencia ha sido en gran parte con el personal en el Colegio Bíblico Beulah Heights, estos principios también se pueden poner en práctica en situaciones pastorales. Casi cada semana en el año, tengo conversaciones con pastores que tienen problemas con el personal pagado. Tienen un trabajo difícil hoy en día. Por un lado, son pastores —eso quiere decir que son los pastores que cuidan las ovejas. Por otra parte, son los

---

---

*Las cinco cualidades esenciales  
que buscamos:*

- 1. Fortaleza. Tienen que ser personas que puedan manejar la instrucción y la crítica.*
  - 2. Atención. Deben estar alertas a lo que estoy diciendo y asimilarlo rápidamente. No deseo darles las mismas lecciones repetidamente.*
  - 3. Fidelidad. Deben tener fe en mí como su líder y estar comprometidos conmigo. Si no son fieles a mí —si no están comprometidos a la misma visión a la que yo lo estoy— me abandonarán*
  - 4. Firmeza. La gente manipuladora no podrá aprovecharse de ellos.*
  - 5. Lealtad. No tienen que estar de acuerdo siempre, sino que (1) Pueden estar en desacuerdo con mi cabeza pero no con mi corazón. (2) Pueden estar en desacuerdo con el cómo hago las cosas pero no con el porqué hago las cosas. (3) Pueden estar en desacuerdo con mis métodos pero no con mis motivaciones.*
- 
-

gerentes y la congregación los hace responsables del buen funcionamiento administrativo de la iglesia.

La primera cosa que he aprendido es que aunque sean pastores y gerentes, no pueden ser ambas cosas al mismo tiempo. Intento ayudarles a entender la diferencia entre las dos y cuándo dar prioridad a una y cuándo a la otra.

Puede ayudar si lo explico de esta manera. Digamos que soy

---

---

*Aunque sean pastores y gerentes,  
no pueden ser ambas cosas  
al mismo tiempo.*

---

---

el ministro principal en *La Primera Iglesia Espiritual*. Para cada miembro del personal pagado, primero soy el gerente y en segundo lugar soy el pastor. Eso

significa que primero debo realizar los asuntos administrativos de la iglesia con ellos. Cuando he logrado eso, puedo funcionar como su pastor. Si invierto el orden, estoy en problemas y también lo está la organización.

Para cada miembro de la iglesia, primeramente soy el pastor y en segundo lugar el gerente. Debo estar dispuesto a extenderles la mano a aquellos que necesitan ser nutridos, fortalecidos, animados, reprendidos y disciplinados. Cuando he desempeñado mis deberes pastorales, puedo funcionar como el Gerente. Si me equivoco en esto, es regresar entonces al asunto de poner los proyectos antes que a las personas. Si veo a los miembros solamente como el medio para lograr lo que deseo hacer, entonces los manipularé, amenazaré, obligaré o adularé para cumplir mi propia agenda.

Cuando funciono como el gerente con los empleados pagados, la primera lección que aprendemos es que contratamos a la gente por lo *que* saben; los despedimos por *quienes* son.

Podemos contratar al músico porque en cada pieza que interpreta puede hacer del sonido musical más sencillo un concierto.

Lo despedimos porque tiene una mala actitud. Contratamos un administrador porque es veloz en la computadora y comprende las hojas de cálculo, ganancias y pérdidas, reglamentos de gobierno y conoce el programa de computadora más reciente. Lo despedimos porque no puede llevarse bien con la gente.

¿Qué hacemos cuando es hora de incorporar a alguien en el personal? Mi sugerencia es que necesitamos pensar mucho en nuestras políticas. Obviamente, queremos gente competente. Pero cuando seleccionamos sostenedores de escalera, necesitamos pasar más tiempo con lo que ellos son que con lo que saben.

Puedo leer sus currículos y puedo hablar con personas con las que han trabajado y con las personas para las que han trabajado. Eso es importante.

---

---

*Contratamos a la gente  
por lo que saben; los despedimos  
por quienes son.*

---

---

Pero también sé que los problemas en el trabajo generalmente inician con asuntos de personalidad y no de capacidad. Una vez que estén empleados, me darán alegría o dolor. Con pocas excepciones, la gente que he despedido ha sido debido a sus actitudes. Muy pocas veces he tenido que deshacerme de alguien por la falta de capacidad para realizar el trabajo.

Esto me conduce a la segunda lección que he aprendido: Contrata lentamente y despide rápidamente.

Es mejor tener una vacante que una mala ayuda. Suponga que el doctor le diagnostica con cáncer, dice que la cirugía es la única opción, y pregunta, «¿cuándo desearía programarla?»

Supongo que usted dirá, «cuanto antes».

Cómo líder, una buena pregunta para hacerse es esta, ¿por qué tolero personal incompetente? ¿Por qué permito que infecten al resto del personal con su mala actitud? Aquí está la forma en que me gusta decirlo: No apresures la decisión al emplear; no

retrasas la decisión al despedir.

La tercera lección que he aprendido es ésta: El mejor momento para despedir a alguien es cuando por primera vez pasa

---



---

*Contrata lentamente  
y despide rápidamente*

*No apresures la decisión al emplear;  
no retrases la decisión al despedir.*

---



---

por tu cabeza. Tendemos a confundir aquí otra vez nuestros roles. En vez de pensar como gerente y en el beneficio de la organización, tendemos a cambiar a nuestro rol pas-

toral y a buscar formas de excusar o pasar por alto problemas lo suficientemente serios por los que deberíamos considerar el despedirlos.

También he aprendido que si la situación es bastante seria como para despedir a la gente y no lo hacemos, después de eso comenzamos a buscar razones para que se queden.

Para la época en que entendí esta tercera lección, observé un anuncio en la revista *USA Today*<sup>1</sup> por Randall Murphy, el fundador y presidente de la *Corporación Acclivus*. No sé mucho sobre *Acclivus* salvo que sus clientes incluyen organizaciones importantes tales como *Dunn and Bradstreet*, *Exxon*, *Mobile*, *Dell*, *FedEx*, *Dr. Pepper/Seven-Up* y *Roadway Express*. El anuncio decía: «Cuando usted se asigna la tarea de conquistar la colina —o el mercado— usted se interesa menos a cerca de quién está *por* usted y más de quién está *con* usted».

Esas palabras me impactaron y leí la oración varias veces. He traducido la declaración de Murphy dentro de los asuntos de la iglesia, por ejemplo cuando una congregación comienza un nuevo programa de edificación.

Aquellos que hacen compromisos están por nosotros; los que pagan sus compromisos están con nosotros. No tenemos que estar involucrados con las iglesias mucho tiempo para darnos

## CINCO CUALIDADES FUNDAMENTALES DE LOS SOSTENEDORES DE ESCALERA

cuenta que hay una gran brecha entre estos dos grupos.

Solo porque la gente dice, «estoy contigo», no es el verdadero asunto. El verdadero asunto es lo que sucede en sus vidas. ¿Hacen lo que prometen? ¿Sus palabras siguen fielmente a sus acciones?

### TRES NIVELES DE SOSTENEDORES DE ESCALERA

Ya he mencionado las cinco cosas que tenemos que observar, que nos describen quienes son esos sostenedores de escalera. De allí, comencé a pensar a cerca de lo que sucede con los sostenedores de escalera en la iglesia.

Concluí que hay tres niveles de sostenedores de escalera.

En el primero hay seguidores. Esta palabra puede referirse a todos —cada uno en la congregación.

En el segundo están los ministros. Ellos sienten que Dios les ha llamado, delegado autoridad y que les ha otorgado dones para servir en la iglesia. Cuando utilizo la palabra ministro, no me refiero a ministros y pastores ordenados, aunque puede incluirlos —me refiero a todos aquellos que tienen un corazón para servir a otros.

En el tercero están los líderes. Ministran a través de otros. No solo tienen un sentido del llamado; también tienen pasión —y esa pasión es la de ver a Dios trabajar a través de otros. Los verdaderos líderes no tratan de engañarse a sí mismos pensando que ellos pueden hacerlo todo. Están dispuestos a delegar

---

---

*El mejor momento para despedir a alguien es cuando por primera vez pasa por tu cabeza... Si la situación es bastante seria como para despedir a la gente y no lo hacemos, después de eso comenzamos a buscar razones para que se queden.*

---

---

y a confiar en otros. Los ministros principalmente sirven por sí mismos; los líderes lo hacen a través de otros.

A lo largo de todos mis años sirviendo en la iglesia, me he dado cuenta de que hemos arruinado a muchos buenos ministros

---

*Aquellos que hacen compromisos están por nosotros; los que pagan sus compromisos están con nosotros. No tenemos que estar involucrados con las iglesias mucho tiempo para darnos cuenta que hay una gran brecha entre estos dos grupos.*

---

empujándolos al liderazgo. He aquí un ejemplo de lo que quiero decir. Digamos que José tiene una pasión por el ministerio de prisiones. También tiene dones porque él sabe conectarse con los prisioneros. Ellos lo escuchan porque confían en él. Por

su propia cuenta y sin nadie de la iglesia siguiéndole, José va a la cárcel local cada viernes y sábado. Él hace esto sin ningún interés y con amor. Lleva consigo porciones del evangelio y enseña a los presos cómo leer el nuevo testamento. Canta, predica y toma tiempo para aconsejar a cualquiera que se lo pida.

Después de dos años, José tiene un asombroso despliegue de resultados, tales como varias personas creyendo en Jesucristo. Algunos de ellos se han incorporado a la iglesia. Todos reconocen el valor del ministerio de José.

Un día el pastor dice, «necesitamos comenzar un ministerio oficial de prisiones a través de nuestra iglesia. José ya lo está haciendo, así que pongámosle a cargo».

«Cada vez que tomamos peticiones de oración», dice uno de los ancianos, «José nos pide que oremos por el ministerio de prisiones y por los prisioneros».

«Él nos envía regularmente correos electrónicos a cerca de las personas que han sido salvas», dice un diácono.

«Él tiene pasión por eso», dice otro.

La junta está de acuerdo por unanimidad.

Esta decisión puede sonar como una buena idea, pero en los diez minutos que les tomó hacer el veredicto oficial, arruinaron a José y a su ministerio.

Hasta entonces, José había sido excelente ministro para Dios. Hizo una labor extraordinaria mientras fue el único que realizó el trabajo. Tenía un corazón sensible y la gente confiaba en él por instinto.

Su ministerio ya había sido arruinado, porque José se había movido del ministerio al liderazgo. Él ya no está enfocado en las personas. Está abrumado reclutando músicos y evangelistas.

Constantemente está programando quién irá a qué cárcel y en que momento. Él debe pasar una gran cantidad de tiempo enseñándole a aquellos que se han hecho voluntarios para el ministerio. Necesitan entender el comportamiento apropiado y lo que pueden y no pueden hacer por los presos. Él tiene que explicar, por ejemplo, que no pueden

llevar o traer correspondencia a los prisioneros. No pueden aconsejar, especialmente ningún asesoramiento legal. Varias veces ha tenido que ir donde el comandante a disculparse por errores que su gente comete.

Después de cuatro meses, José se da cuenta que tiene que organizar y dirigir a la gente. Ya no tiene un ministerio. Su pasión comienza a secarse. La bien intencionada junta de la iglesia lo

---

---

*Hay tres niveles de  
sostenedores de escaleras.*

*1. Seguidores. Esta palabra  
puede referirse a todos y cada  
uno en la congregación.*

*2. Ministros. Ellos sienten que  
Dios les ha llamado, delegado  
autoridad y que les ha otorgado  
dones para servir*

*3. Líderes. Ministran  
a través de otros.*

---

---

había arruinado. Él está poniendo todo su empeño para sostenerles la escalera a otros y él necesita subir la suya propia.

Todo esto para decir que aun cuando alguien esté haciendo un ministerio ejemplar como José, no significa que pueda funcionar como un buen sostenedor de escalera.

## ENTRENANDO SOSTENEDORES DE ESCALERA

Esto me lleva a enfatizar que los sostenedores de escaleras necesitan ser entrenados. Muy pocos ministros han preparado

---

---

*Los ministros principalmente sirven por sí mismos; los líderes lo hacen a través de otros.*

---

---

y entrenado sostenedores de escalera. He tenido conversaciones con pastores de iglesias grandes por todo el país. He hecho notar las cualidades que ya he mencionado. Necesitan personas que sean fuertes, atentas, fieles, firmes y leales.

Entonces digo, «nómbreme sus sostenedores de escalera. No estoy preguntando por posiciones y títulos tales como diáconos o miembros de la junta administrativa. Piense en esas cinco cualidades que le mencioné». Me detengo brevemente y después digo, «dígame los nombres de los que le sostienen la escalera».

Sin importar cuantas veces haya hecho esto, la mayor cantidad de nombres que alguien ha podido mencionar han sido cinco. El tamaño de la congregación parece no importar, ya sea una iglesia de 100 miembros o una con más de 10.000.

Cuando los pastores no pueden ir mas allá de mencionar unos pocos nombres, eso me dice que la iglesia ha realizado un excelente trabajo aumentando seguidores pero que ha sido pésima en cuanto al desarrollo de liderazgo.

Al principio de este libro, mencioné que desarrollar a las

personas toma tiempo, y el tiempo es algo que escasea en nuestras vidas tan ocupadas.

También les recuerdo a los pastores que sus escuderos o asistentes no necesariamente tienen que ser sostenedores de escalera. Solamente porque alguien es un asistente pastoral, asistente del director del coro, vicepresidente de la corporación, o tiene un título impresionante, eso no le convierte en un sostenedor de escalera confiable.

---

---

*Los sostenedores de escalera  
necesitan ser entrenados.*

---

---

Para hacer esto mas claro, llevo a los pastores a pensar en situaciones cuando la iglesia está llena de problemas y les pregunto, «¿a quién acudirías por ayuda?»

Ellos continúan confundidos mirándome fijamente, he aquí una ilustración que me ha hecho ver claramente lo que quiero decir.

«Digamos que estás abandonado en una isla. La batería de tu teléfono celular se está agotando. Decides que solo tienes la carga suficiente para hacer una llamada. También digamos que sabes que ningún miembro de tu familia está disponible». Después hago una pausa y pregunto, «¿a quién llamarías?»

Ellos fácilmente eliminan a los que no llamarían —y algunos de ellos son prominentes en la iglesia. Finalmente se dan cuenta que necesitan llamar a un verdadero sostenedor de escalera —a una persona que es fiel y que está personalmente comprometido con ellos. Ésos son los individuos que harán lo que sea necesario para sacarlos de la isla.

Si estuvieras en esa isla, ¿quién es el sostenedor de escalera al que llamarías?