ÉTICA DEL DIRECTOR

- **Tomado del libro de materias de EBV**

Ética: Parte teórica de la valoración moral de los actos humanos. Es decir, la ética califica los actos de una persona.

Conjunto de principios y normas morales que regulan las actividades de una persona. Es decir, la ética limita las actividades de una persona; señala lo que le está permitido y lo que no.

El comportamiento elevado que debe mostrar una determinada personalidad. No sólo se trata de un buen comportamiento, sino de un comportamiento elevado, excelente.

Todas aquellas acciones que se esperan de una persona digna. Es decir, lo que se espera que haga una persona según la posición que ocupa y la dignidad que le fue otorgada.

Son todas aquellas cualidades que acreditan y dignifican a una persona, de acuerdo al rol que desempeña.

Por eso existe:

[Ética del estudiante.
[Ética del profesor.
[Ética del Presidente.
[Ética del Ministro del Evangelio.Y también:
[Ética del Directo de la E.B.V.
Durante el desarrollo del presente Curso, les hablaré de 4 principios éticos del Director de E.B.V.

I: El Director de E.B.V. debe asumir su papel. Para lograrlo, debe estar consciente de que ejerce un liderazgo, y que el liderazgo que ejerce sea óptimo.

Tres tipos de Liderazgo:

Liderazgo ALFA. Tiene como características principales que es ejercido por hombres y es autoritario.

Ventajas:

Una cabeza (un líder).
Orden.
Seriedad.
Control.

Desventajas:

No admite opiniones.
Si las admite, no las valora.
Impone y establece (y no hay marcha atrás).
Si alguien no se adapta, que se salga.
Lo más importante es el sistema, no las personas.

Liderazgo BETA. Sus características principales son: que admite el liderazgo de la mujer, y el cooperativismo.

Ventajas:

Cooperación.
Aceptación.
Comprensión.
Empuje.
Trabajo en Equipo.

Desventajas:

Demasiada flexibilidad.
Liderazgo imperceptible.
Riesgo: que alguien intente tomar el control.
Primero la gente y luego el sistema (consecuencia: se descuida la dirección y va a la quiebra).

Liderazgo OMEGA O CEO (Chief Excecutive Officer: Director General Ejecutivo) Es el liderazgo que ejerció nuestro Señor Jesucristo.

Tiene 4 características:

- Integra lo mejor de los liderazgos ALFA y BETA, pero teniendo cuidado de no repetir
sus vicios.
- Busca no desperdiciar la energía ni la inteligencia de los colaboradores.
- Busca eliminar el abuso de autoridad, pero también la negligencia de los
subalternos; eliminar la violencia, pero sin aprovecharse de la buena fe del líder.

Metas específicas:

'Construir en vez de desgastar.
'Nutrir en vez de explotar.
'Exhortar en vez de dominar.

En términos prácticos ¿cómo debe funcionar este liderazgo?

- Reconozca que como Director de E.B.V. debe ejercer una autoridad delegada (por Dios).
- Concentrarse en su misión.
- Puede hacer muchas cosas pero no debe.
- El que a dos amos sirve, con uno queda mal.
- Tomemos el ejemplo del Salvador, Jesucristo pudo haber hecho, literalmente, todo. Sin embargo no construyó ningún templo, no escribió ni distribuyó libros, no sanó a toda la gente enferma del mundo, no resucitó a todos los muertos, no construyó centros comerciales, ni enseñó a hacer aviones.

Él tenía una misión muy específica, y en esa se concentró.
'Crea en la capacidad de sus colaboradores.

'No tenga temor.
'No desconfie de ellos.
'No los califique antes de... (¡le pueden dar una sorpresa!)

El que no cree en sus colaboradores, está diciendo que él es el único que puede hacer las cosas. El que no es líder CEO, se convierte en

líder CIRQUERO. Él monta la carpa, vende los boletos, dirige la función, hace las magias y vende las palomitas.

Que el amor rija el plan.
El amor es de Dios. Si ama, todo lo verá mejor. Ame como Dios nos ama: incondicionalmente.

Mantenga un estado de celebración:

El líder ALFA no tiene tiempo para celebrar.
El líder BETA no tiene motivos para celebrar.
El líder OMEGA encuentra motivos para celebrar.
Si el Director de E.B.V. no muestra alegría, ¿quién lo hará? Si él no se goza por los resultados, ¿quién motivará al resto del grupo?

Recuerde: El que quiere celebrar no espera a que llegue un gran momento, el líder CEO crea el momento.

II: 7 Errores que no debe cometer el Director de E.B.V:

1.- No ser ejemplo.

Es más fácil hablar que actuar.

Pero le fallamos a nuestros colaboradores cuando les decimos: 'ustedes hagan lo que yo digo, no lo que yo hago' o 'A mí no me miren, miren a Cristo'.
Ilustración: Luis Pasteur. (En una comida habló sobre lo dañino de los microbios, y al final se tomó el agua en que había lavado sus uvas).

El Director de E.B.V. debe exigir: Puntualidad, devoción, responsabilidad, amabilidad, esfuerzo, participación (en cantos, ademanes, labores manuales, memorización...) Pero debe ser el primero en hacerlo.
Ilustración. Los leopardos llevan vivas a sus presas para enseñar a los hijos a cazar.

2.- No tomar medidas correctivas cuando se presentan quejas.

En toda convivencia social hay roces, desavenencias: en la Iglesia, en el matrimonio, en la familia, entre los 12 apóstoles, entre los instructores de E.B.V.
Pero no hacemos bien si no damos soluciones, ya que para eso está el Director:
-Vamos a orar-, es la respuesta de siempre.

-Déjeme este asunto en las manos: voy a actuar en conformidad-, pero nunca lo hace. Cómo hacerlo:

Siempre escuche a las 2 partes
Tome medidas correctivas, no disciplinarias
Si la persona no hace caso de la corrección, podrá aplicarse disciplina.

3.- No estimular a sus colaboradores.

Estímulo: Latín ´stimulus´= ´aguijón´. La queja de muchos: -El hermano siempre que quiere hablar conmigo es para regañarme, nunca para felicitarme-. -Parece que nunca hago nada bien.
Errores que se tienen arraigados:

- Estimular es ensalzar el ego, no lo ven como ´reconocer´.
- Elogiar es pecado: Jesucristo elogió, San Pablo elogió.
- Elogiar es contraproducente. Las personas se llenan de orgullo ¿no será más bien de satisfacción?
- Estimular significa dar regalos y no los tenemos. (No significa dar palabras)
- No me están sirviendo a mí- (No, pero lo están ayudando. Solo no podría).
- Estimular es simplemente valorar a la persona y su trabajo.

Poema: El dolor más grande no es morir...

Cómo hacerlo:

Elogie el acto o resultado, no a la persona.

Correcto: ¡Qué lección tan edificante nos impartió hoy!

Incorrecto: ¡Qué gran maestro eres!

Ilustración: El colibrí y el buitre: miel y carroña. Cada cual encuentra lo que está buscando.

4.- Corregir en público:

- Evítelo a toda costa. No se escude en 1a. Ti. 5:20.
- Es para los ancianos.
- Es para los que pecan (no para los que cometen errores en E.B.V.)
- Si usted nota un error y puede corregirlo en el momento, hágalo. No espere a la junta final de instructores para hacerlo. Si quiere dar una lección sobre eso que vio, hágalo, pero sólo dé la enseñanza correspondiente sin hacer alusión a la persona que se equivocó. No hay necesidad de que todos se enteren.
- En la junta final del día, cuando los instructores se reúnen para corregir y mejorar, no va a faltar quien haga alusiones personales. Su trabajo será encausarlos para que se ataquen los errores, no a las personas.

Cómo hacer una corrección:

- En privado.
- Elogie algo bueno de la persona.
- Señale la equivocación, no apabulle a la persona.

Correcto: Hermano, que bonita enseñanza les dio a los niños. Gracias a Dios. Sólo que el texto para memorizar tenía 2 faltas de ortografía.

Incorrecto: Es usted un analfabeta terrible.

5.- No pedir opiniones:

Es señal de un liderazgo ALFA

Resultados: Descontento, inconformidad, tensiones, labor forzada.

Las opiniones multiplican el poder mental de un líder. Los mejores

líderes del mundo no sólo aceptan opiniones, sino que pagan fuertes cantidades de dinero para que alguien se las dé. David tuvo consejeros, Salomón también, Abrahan Lincoln, Roosvelt, etc.

Así que entre más opiniones haya, mucho mejor para el líder.
¿Cómo lograr que sus colaboradores le den su opinión?

- Sea sincero. Si pide opinión, pero su actitud es de que no los necesita, hará muy mal.
- Facilíteles el ambiente:
- Valore todas las opiniones.
- Deles a todos la oportunidad de expresarse.
- Fomente el respeto por las opiniones.

6.- No fomentar el respeto:

Todos deben respetarse, por mucha familiaridad y confianza que exista, pero al mismo tiempo, crear lazos que fortalezcan las relaciones.

Ilustrar: El doctor que quería que lo llamaran ‘doctor’ y la señora que exigió que la llamaran ‘señora’.

7.- Favoritismo:

- Es como caminar asentado más a un pié.
- Es como intentar hacer música sólo pulsando una tecla de piano.

Es dañino:

- Perjudica la espiritualidad del favorito.
- Se le amontona el trabajo y se queda con todos los privilegios.
- Se despiertan celos y rivalidades en el resto del grupo.
- Quedarán resentimientos por mucho tiempo.
- Hace ver mal al líder.

III: El Éxito de la E.B.V.

¿Cuál es el éxito de la EBV? Quizá nos engañemos pensando que por tener un gran número de niños durante 2 semanas, alcanzamos

el éxito. La verdad es que muchos llevamos ya varios años de celebrar EBV en la misma localidad, y es el tiempo oportuno para hacer una evaluación. ¿Podemos presentar resultados? Sé que el Evangelio se ha sembrado, y en muchos corazones pasarán años antes de que brote la semilla; pero ¿será el mismo caso en todos los niños? Considero que el éxito es:

- Que los niños y sus familias sean salvos y se integren a la Iglesia.
- Que los grupos doctrinales de la Iglesia se fortalezcan.
- Que los creyentes se comprometan con Dios y con la Iglesia.

Cuando nos enteramos de que esto está sucediendo en algún lugar, le preguntamos al pastor como lo lograron, y cada uno nos dice que sistema utilizaron:

- Propaganda con sonido.
- Festivales en la calle.
- Invitaciones personales.
- Convivio al finalizar la E.B.V.
- Uniformes.
- Proyectores.
- Pistas musicales.

Entonces creemos que allí está la clave y practicamos esas ideas en nuestras Iglesias. Pero los resultados no se dan. Tenemos que hacer un análisis sincero y detenido.

Ilustrar: Una planta necesita para su desarrollo:

Nitrógeno.
Potasio.
Cal.
Ácido Fosfórico.

Mientras la tierra tenga en proporciones favorables estos 4 minerales, la planta crecerá y se desarrollará; pero tan pronto falte alguno, el desarrollo se detiene.
Cuando el agricultor se da cuenta de cuál es el mineral escaso, abona la tierra y el crecimiento se reanuda.

Si se vuelve a detener el desarrollo, pero ahora por la escasez de otro mineral, y el agricultor vuelve a utilizar el abono anterior, provocará un envenenamiento en la tierra y los resultados serán peores. Tiene que abonar con el mineral que le falta.

Si otro agricultor enfrenta problemas con su siembra (no sabe que a su tierra le falta Nitrógeno) y se entera de que el agricultor vecino le puso potasio a su tierra y asi salvó su cosecha, y el primero también le pone potasio, descubrirá que lo que funcionó allá, no da resultado acá.

Es por eso que debemos hacer un análisis de nuestros métodos y prácticas.

Por la experiencia que Dios me ha concedido y por la experiencia de otros siervos de Dios, he encontrado que existen al menos 7 factores que influyen directamente en los resultados de la E.B.V. (son el común denominador en las Iglesias que crecen por medio de la E.B.V). ¡Unos utilizaban propaganda y otros no!

- Oración y ayuno.
- Participación activa del pastor.
- Valoración y estímulo de los colaboradores.
- Excelencia en los trabajos.
- Ambiente agradable en Templo y salones.
- Relaciones humanas.
- Continuidad y seguimiento.

Ilustrar:El balde de agua.
Enfocar el factor mínimo y prestarle atención.
Usar el factor máximo para fortalecer el factor mínimo.

IV: El Director de E.B.V. debe ser agradecido.

- Con Dios:
- No todo es pedir.
- A veces Dios nos deja fracasar para que valoremos los triunfos que nos da.
- ‘la gratitud es la memoria del corazón’.

‘

Una mente agradecida es una mente bendecida.
Dios valora en mucho un corazón agradecido (Noé y los 10 leprosos)

Ilustrar: ¿Por qué los otros 9 no dieron las gracias?

- El primero, porque quiso comprobar que su sanidad era real.
- El segundo, porque quiso ver si su sanidad era permanente.
- El tercero, dijo que después vería a Jesús en privado.
- El cuarto, dijo que en realidad no había tenido lepra.
- El quinto, comentó que en los últimos días se había estado sintiendo mejor.
- El sexto, le fue a dar las gracias a los sacerdotes.
- El séptimo, dijo que no era para tanto.
- El octavo, comentó que lo que lo sanó fue su fe.
- El noveno, pensó dar las gracias pero Jesús se llenaría de orgullo.

Con la Iglesia:

- Por el apoyo espiritual.
- Por el apoyo moral.
- Por el apoyo económico.
- Por su entusiasmo y participación.

Con nuestros colaboradores:

- Ser agradecidos es un mandamiento apostólico. Col. 3:15.
- La sensación de vacío que experimenta una persona que dio lo mejor de sí, y no escucha unas ‘gracias’.

Ilustrar: El hombre que salvó de ahogarse a 16 personas, y por el esfuerzo quedó paralítico. Nadie se lo agradeció.

- Un regalo no es necesario, basta una palabra.
¿Por qué no un pequeño presente? Un separador, una tarjeta, un llavero... Y si hay recursos, ¿por qué no algo más que un separador? Considérelo como un gasto normal de la E.B.V.
- Si usted es agradecido con sus colaboradores, los siguientes años no tendrá que

rogarles que le ayuden. Lo harán; saben que su trabajo es valorado.

- Agradézcales en público y en privado.

Cuando usted practique lo que Dios nos ha concedido aprender en esta ocasión, los que formen su equipo de E.B.V. dirán sin temor a equivocarse: Nuestro Director de E.B.V ¡Sí tiene ética!

El dolor mas grande...

El más grande dolor en la vida no es morirse,
sino ser ignorado.
Es perder a la persona que ama tanto,
pero que no cuida de uno en lo absoluto.
Es hacer una fiesta
y que los invitados no lleguen,
es que tu amigo favorito en la tierra
no se presente a tu graduación.
Todos tenemos personas de las que no cuidamos.

El más grande dolor en la vida no es morirse,
sino ser olvidado.
Es permanecer en el polvo después de un gran logro,
porque nunca recibes la llamada de un amigo
para felicitarte; o aunque sea sólo para decirte: ¡hola!
Es que muestres tus más profundos sentimientos
y se ríen en tu cara.
¿Quién puede consolarlo a uno, si no es su amigo,
quien sólo tiene el poder de levantarnos el espíritu?

El más grande dolor en la vida no es morirse,
sino estar ausente de los demás.
Cuando parece que la única persona que se interesa en ti
eres tú mismo, pero ¿mejora esto la vida?
Si la vida es que haya personas que se preocupen de nosotros.

Pero, ¿qué hacemos cuando son ellos los que están en necesidad?
Cada uno de nosotros tiene un papel que desempeñar
en esta gran Obra que llamamos VIDA.
Cada uno de nosotros tiene un deber con la humanidad:
Este deber es decirles a nuestros amigos que les amamos.

Si tú no te preocupas por tus amigos
Nunca tendrás amigos,
simplemente serás ignorado...
Te olvidarán...
Como tú has hecho con otros.

Este poema fue escrito por una muchacha que enseguida se suicidó.
¡Si tan sólo le hubieran prestado más atención, ahora estaría viva!
Recuerda que nuestros amigos necesitan de nuestro contacto, nuestras caricias y nuestra amistad. Necesitan ver que, en verdad, usted los tiene en su pensamiento.