

LIDERAZGO

LECCION

3

Esferas del Liderazgo

➤ Propósito de la Lección

El propósito de esta lección es ayudar a los estudiantes a identificar dónde ellos necesitan enfocar sus esfuerzos para desarrollar su liderazgo.

➤ Puntos Principales

- Los sembradores de Iglesias necesitan tener como principal prioridad la preparación de nuevos líderes.
- El entrenamiento de líderes efectivos requiere que el sembrador de Iglesias dedique más tiempo y esfuerzo a aquello que convenga a los líderes y multiplique el ministerio.

➤ Resultados Deseados

Cuando el contenido de ésta lección haya sido dominado, cada participante debe...

- Estar convencido que el entrenamiento del liderazgo deberá ser una prioridad para su tiempo y esfuerzo.
- Saber como usar el concepto de “Esferas de Liderazgo” para ayudar a planear sus esfuerzos de entrenar a líderes.

INTRODUCCIÓN

Una de la más difíciles decisiones que enfrenta a los líderes es cómo utilizar su tiempo. Las exigencias son interminables. Nunca hay suficientes horas para lograr hacer cualquier cosa. ¿Qué se debe hacer, y qué puede esperar? La respuesta no es sencilla, pero estos son algunos principios generales. Una de las pautas más importantes a seguir es que los nuevos líderes sean entrenados de manera adecuada para que cualquier ministerio crezca y se expanda. Esto es especialmente cierto en la plantación de iglesias. Si sigue funcionando dejando fuera el fomento de nuevos líderes, el proceso quedará paralizado y morirá.

Todo sembrador de iglesias debería involucrarse en el desarrollo de nuevos líderes. Pero igualmente, ellos necesitan ser algo buenos de guiarse sobre que líderes entrenar, y cuanto tiempo se invertirá en cada uno. Jesús es el mejor ejemplo de cómo mantener este balance.

I. EL EJEMPLO DE JESÚS

Jesús vino a la tierra con el mandato de pagar por nuestros pecados, y establecer Su Iglesia. Esta Iglesia sería Su instrumento para predicar el Evangelio a todas las naciones. Considerando la inmensa tarea en el rostro de Jesús, es verdaderamente asombroso que El haya escogido invertir Su tiempo como lo hizo. Él pudo haber hecho milagros increíbles cada día, e invertir todo Su tiempo predicando a las multitudes que venían a verlo.

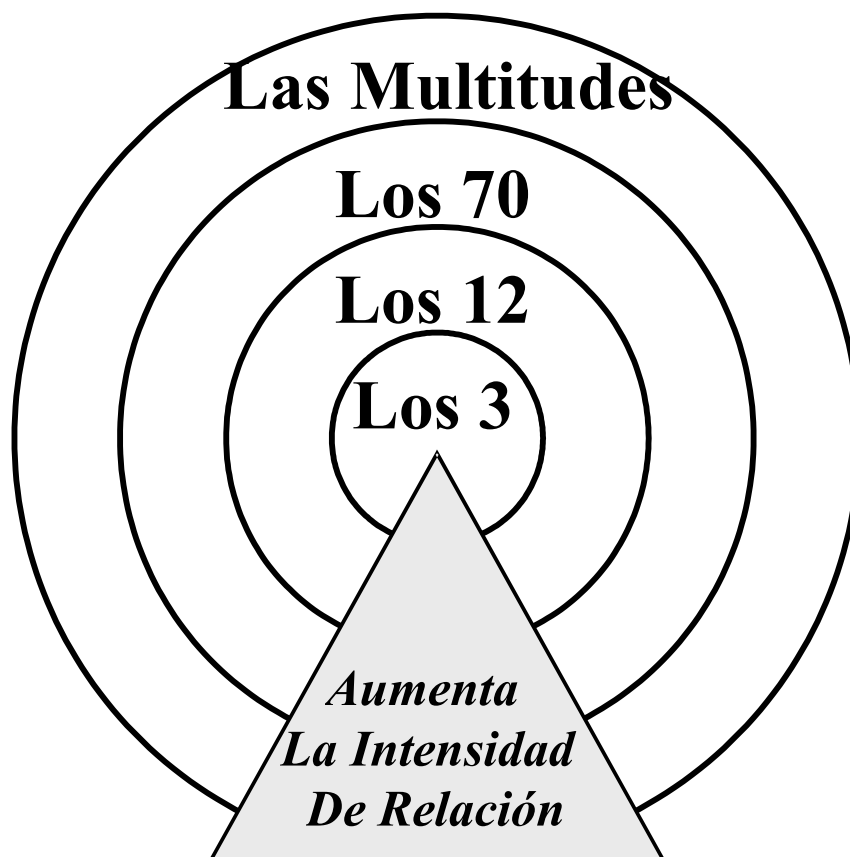
Claro que si, Jesús hizo muchos milagros, pero no diariamente, y no tantos como El pudo haber hecho. Además, El claramente escogió invertir más de Su tiempo entrenando a doce hombres en lugar que a las multitudes. En lugar de alcanzar la mayor gente posible, Jesús entrenó a un puñado de líderes que alcanzaran a otros. El resultado fue increíble. Aunque el poderoso Imperio Romano fuertemente persiguió a la joven, nueva Iglesia, esta sobrevivió y creció hasta que el mismo emperador Constantino favoreció a los Cristianos. Sin duda Jesús trabajó con un método inusual.

En lugar de alcanzar la mayor gente posible, Jesús entrenó a un puñado de líderes que alcanzaran a otros.

Una mirada de cerca al ministerio de Jesús nos muestra que El parecía tener trato con cuatro grupos distintos de personas. Estos grupos son:

- **Los Tres-** Jesús habló repetidas veces con Pedro, Jacobo y Juan aparte de los otros discípulos y les enseñó mucho más de Su naturaleza y propósito. Algunos ejemplos están incluidos en Mateo 17:1, Marcos 5:37, Marcos 13:3, y Marcos 14:33. Cuando observamos el libro de los Hechos, vemos a estos tres jugando un papel más prominente en el desarrollo de la Iglesia que el de los otros discípulos.
- **Los doce-** Los doce apóstoles disfrutaron una especial relación con Jesús. Ellos fueron escogidos para este honor entre muchos discípulos que seguían al Señor (Lucas 6:13). Si bien, los otros discípulos jugaron un papel importante en la nueva Iglesia, los doce (excepto Judas) llegaron a ser parte del liderazgo. Ellos fueron, por tanto, una prioridad en el tiempo y esfuerzo de Cristo.
- **Los discípulos-** Como lo dijimos anteriormente, este era un grupo grande de discípulos que no fueron escogidos para estar entre los doce. Este grupo, también dejó sus casas y estilo de vida para seguirle (Lucas 14:27). El número total aparentemente cambiaba con frecuencia. En una ocasión, muchos de ellos se apartaron de Jesús (Juan 6:66). En Lucas 10:1, el grupo había crecido lo suficiente que Jesús seleccionó a setenta y dos de ellos para un ministerio especial. Después de su resurrección, El apareció a más de 500 (1 Co. 15:6). Y un grupo núcleo de 120 fieles en oración que esperaban por la promesa del Espíritu Santo (Hch.1:15).
- **Las multitudes-** Un gran numero de personas seguían a Jesús, escuchando lo que enseñaba y esperando ver sus milagros (Mt. 4:25; 13:2). Sabemos que su numero era mas de 5000, contando solo a los hombres (Lc. 9:14). Algunos eran creyentes, otros no. Algunas personas incluidas en este rango eran discípulos de los fariseos que buscaban atrapar a Jesús en alguna falta.

Figura 3.1 Esferas en el liderazgo de Jesús



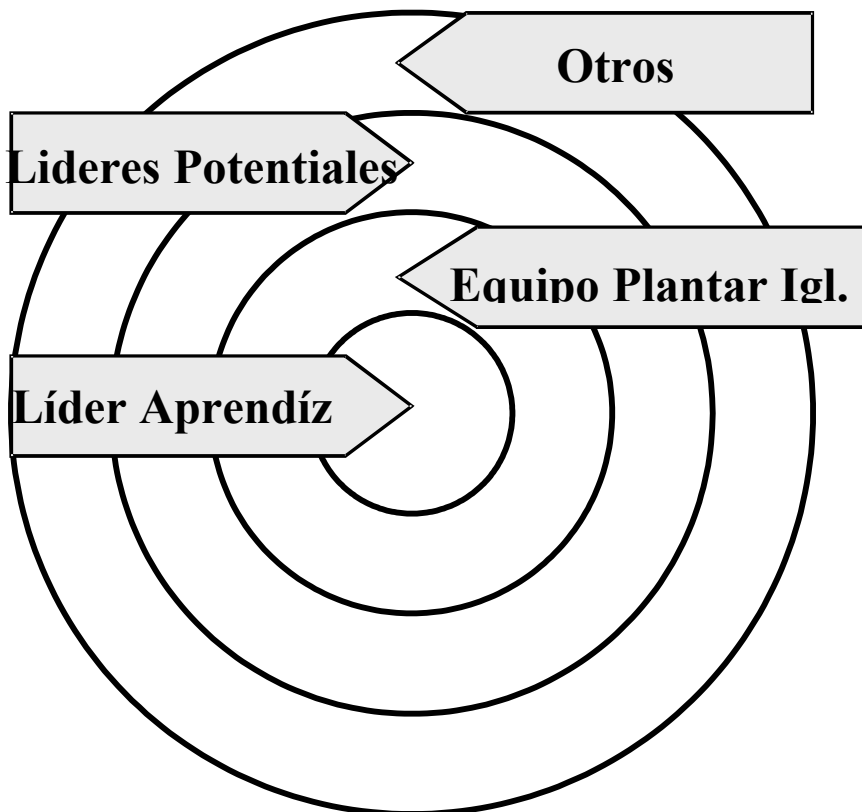
La Figura 3.1 ilustra los varios grupos que siguieron a Jesús en una serie de esferas. La intensidad de la relación se incrementa desde las multitudes en los límites del círculo hacia el círculo interior compuesto por Pedro, Jacobo y Juan.

Como vemos en el ministerio de Jesús, El parece poner una alta prioridad sobre la formación de las esferas más próximas al centro. Al moverse de afuera hacia el centro del círculo, El pasó más tiempo, reveló más verdades, y esperaba una mayor respuesta.

II. LAS ESFERAS DE LIDERAZGO EN LA PLANTACIÓN DE IGLESIAS

Los sembradores de iglesias deberían seguir el ejemplo de Jesús para enfocar sus esfuerzos en el entrenamiento de líderes con las personas adecuadas. Si hace un diagrama de sus relaciones como esferas, se puede apreciar algo semejante a la Figura 3.2. La parte 'exterior' vendría a ser el grupo general a quien ministra- incluye tanto a creyentes como no creyentes. El siguiente nivel sería el que incluye a estos creyentes que al parecer tienen potencial para ser los futuros líderes. Más adentro sería el equipo para plantar una iglesia- aquellos con quienes esta trabajando para plantar una iglesia y que están involucrados alrededor de este ministerio. El centro vendría a ser la persona (o quizás 2-3 personas) con quienes esta trabajando más intensamente para preparar a él o ella para el liderazgo.

Figura 3.2 Esferas de liderazgo de los sembradores de iglesias.



Como puede ver en la Figura 3.2, estos son algunos puntos clave que usted debería observar.

- Lo más cerca que uno está al centro, el mayor tiempo y esfuerzo deberá invertir en desarrollarlo para el liderazgo.
- Usted debería estar trabajando en algún modo con cada uno en sus esferas, ya que usted no puede estar seguro quien desea o no llegar a ser un buen líder en el futuro.
- Idealmente, los de la esfera más externa continuamente se moverán hacia adentro ellos mismos al crecer y madurar, y de la misma manera que los líderes aprendices serán libres para ministrar.

- Porque usted invierte más de su tiempo en las esferas internas, las otras personas con quienes trabaja necesitan estar sosteniendo el ministerio en las esferas externas para que ellas no sean descuidadas. Usted debe ser el "equipador" y ellos deben ser los "ministros". Este es el modelo bíblico (Ef. 4:11,12).
- Los líderes aprendices serán, muy probablemente, miembros del equipo para plantar la Iglesia, aquellos compondrán la esfera siguiente. Esto es semejante a Pedro, Jacobo y Juan quienes componían el trío interno, pero eran miembros de los doce.

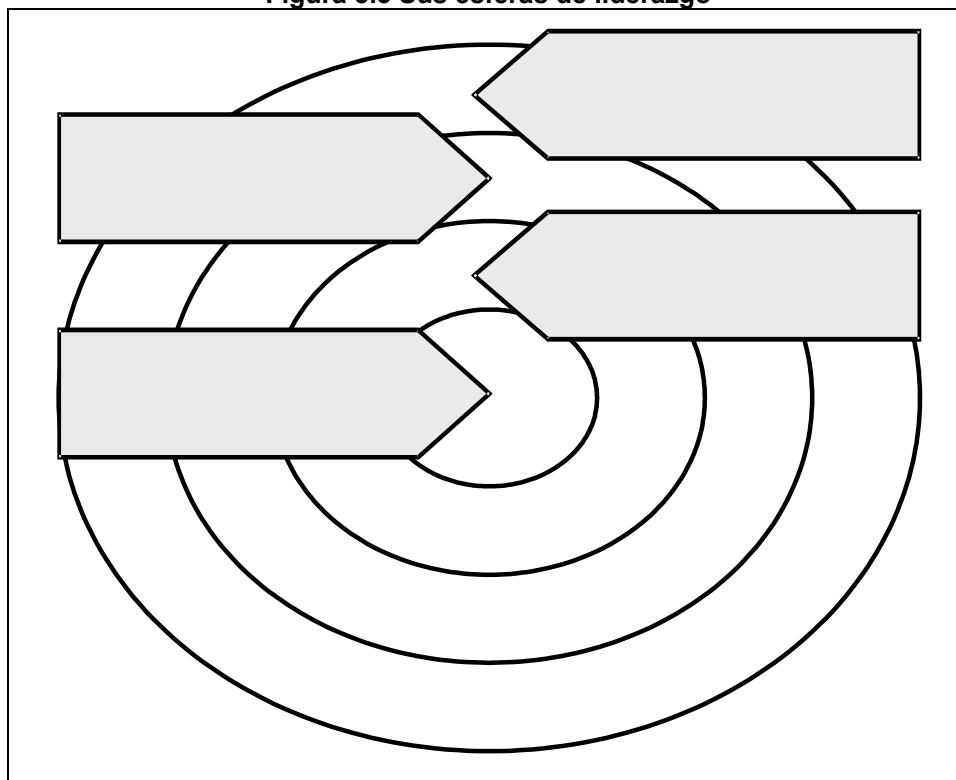
III. SUS ESFERAS DE LIDERAZGO

¿Cuál es su situación? ¿Qué sería lo adecuado dentro de sus esferas? Tome unos minutos y llene la Figura 3.3 con los nombres de las personas y los grupos para quienes, en su ministerio, esa sería la mejor descripción para cada una de las esferas de liderazgo.

Usted puede tener un equipo de plantación de Iglesias oficial, o puede ser que no. La situación ideal sería que empezara a plantar una nueva Iglesia con un equipo, por todas las razones explicadas en éste material. Desafortunadamente, el ideal no siempre es posible. Si tiene un equipo alrededor suyo, deberá ser fácil para usted llenar las esferas. Si no, considere las siguientes ideas y llénelas lo mejor que pueda:

- Si usted no tiene un equipo "oficial" para plantar Iglesias, quizás tiene uno "informal". ¿Es este pequeño grupo de individuos comprometidos con quienes usted esta trabajando con la meta de plantar una nueva Iglesia? Considérelos su equipo, aún si esto no es "oficial". Pero como usted los lidere usando los principios de este material, usted puede discutir la posibilidad de formar un equipo más organizado en el futuro cercano.
- Algunas veces usted tiene que empezar a trabajar solo, tal como en una nueva área en que no sabe de creyentes. Si ésta es su situación, puede llenar solo el círculo exterior, pero deberá empezar a planear cómo entrenará a los nuevos creyentes y los moverá a través de los niveles lo más pronto posible. Su situación esta lejos de lo ideal, y es incierto que usted sería muy exitoso en la plantación de una nueva Iglesia a menos que usted pueda empezar a encontrar personas para las esferas internas.

Figura 3.3 Sus esferas de liderazgo



- Si usted tiene dudas acerca si las personas deberían entrar a un "mas alto" círculo, escriba su nombre dentro de un paréntesis. Esto le recordará invertir el tiempo necesario para evaluar a esas personas, y desarrollar actividades de aprendizaje para observar si ellos son realmente fieles. Si encuentra que no lo son, puede cambiarlos a otro círculo.
- No se preocupe si no tiene muchas personas en las esferas internas. Jesús solo podía discipular en forma intensiva a tres discípulos- Pedro, Jacobo y Juan. No se preocupe si usted no es hábil para hacer más que el Señor. Tener sólo a un aprendiz es mejor que no tener uno. Y es mucho mejor tener solo uno y entrenar a él o ella bien, que entrenar a varios pobremente.
- Si usted no cree que alguien puede estar en las esferas interiores, necesita empezar a orar seria, específica e intensamente para que Dios levante líderes dentro de la nueva Iglesia.

Ahora que llenó sus esferas, piense en la manera que usará su tiempo y energía. Si tiene personas en todos los niveles, debería concentrar su tiempo cerca del centro. ¿Lo está haciendo? ¿Cuánto tiempo más invierte con los de las esferas internas que con los de las exteriores? ¿Qué clase de actividades está haciendo con ellos? ¿Está conscientemente desarrollando líderes y habilidades para el ministerio en ellos?

Suponiendo que está invirtiendo ahora suficiente tiempo con los líderes y potenciales líderes, ¿están las esferas exteriores siendo descuidadas? Puede ser que no tenga el suficiente tiempo y energía para ministrarlos solo y todavía desarrollar líderes. Es imperativo que se enseñe a delegar el ministerio a aquellos que trabajan con usted. Necesita ser una persona que capacita y proporciona los recursos para esos que están haciendo el ministerio. ¿Qué está usted haciendo con eso?

PREGUNTAS PARA CONSIDERAR, ANALIZAR Y APLICAR

- ¿Cuánto tiempo tomará, para un nuevo creyente, moverse a través de las esferas hacia el círculo interno? Relacionándolo con cuánto tiempo tomará establecer la iglesia, ¿es un tiempo aceptable?
- ¿Cuál es la máxima prioridad en el entrenamiento de líderes ante los ojos de muchos pastores en su área? ¿Qué ayudará o estorbará el crecimiento de una Iglesia y la plantación de una nueva Iglesia?

PLAN DE ACCIÓN

Use la Figura3.3 para establecer un plan que le ayude, en cada círculo, al desarrollo de líderes. Entonces evalúe críticamente su plan para ver si es posible implementarlo. ¿Tendrá suficiente tiempo para invertirlo con el círculo "interno"? ¿Cuánto? ¿Cuántas veces? ¿Desea algún ministerio para con los del círculo "más externo"? ¿Quién? ¿Cuándo? ¿Cómo?. Haga los ajustes necesarios al plan, y discútalo con su mentor. Y entonces **HÁGALO**.

LIDERAZGO

LECCION

4

Introducción al Equipo de Trabajo

TRABAJANDO CON OTROS

➤ Propósito de la Lección

Esta lección explica cómo el trabajar junto con otros en la plantación de iglesias puede aumentar la efectividad del sembrador de iglesias porque otros pueden complementar sus habilidades.

➤ Puntos Principales

- Trabajar en equipo es más eficaz que trabajar solo.
- Trabajar en equipo involucra un grupo que trabaja en conjunto en una tarea común.

➤ Resultados Deseados

Cuando el contenido de esta lección haya sido dominado, cada participante debe:

- Comprender los beneficios de incluir a otros en el ministerio en vez de trabajar solo.
- Comprender la base bíblica para el equipo de trabajo.
- Estar comprometido al trabajo en equipo para una plantación de iglesias eficaz.

➤ Sugerencias para los Entrenadores

Esta lección acerca del trabajo en equipo se relaciona tanto a los equipos formales de plantar iglesias como a los grupos informales de creyentes que trabajan juntos para plantar una nueva iglesia. Sería útil preguntar si algunos de los estudiantes están trabajando en un equipo formal y

INTRODUCCIÓN

El líder de una Iglesia típica puede encontrar a su congregación vagando desorientada, a pesar de una clara dirección. Él pudiera decirse a sí mismo *“No puedo mantener a la congregación en movimiento, aún cuando estoy usando cada gramo de energía que tengo. Debo hacer trabajar a las personas constantemente solo para asegurar que las cosas sean hechas como hasta ahora. Si dejo de empujar, nuestra Iglesia simplemente quedaría a la deriva”*. Cuan tristemente verdaderas son éstas palabras para algunas Iglesias. Una dirección rígida de un liderazgo rígido, a través de los años, ha adormecido a muchas congregaciones. Comienzan a moverse solo cuando son empujadas a hacer cuando mucho aquello en que son instruidos. (Adaptado de Kilinski, pp. 159,160).

Líderes de “Trabajo Solitario”, como el arriba descrito, creen que la única manera de guiar es usar la influencia personal y el carisma para motivar, empujar y persuadir a las masas. Para alguien que toma ésta postura, el éxito está limitado al número de personas a las que puede influenciar y extender su habilidad personal y creatividad.

I. ¿QUÉ ES EL EQUIPO DE TRABAJO?

El equipo de trabajo consiste en trabajar en conjunto con otros en una tarea (como plantar una iglesia), en vez de hacerlo solo. Por eso, trabajar en equipo requiere ponerse de acuerdo como grupo en cuanto a una meta que van a tratar de lograr. Al hacer el trabajo juntos, los miembros del grupo (o el equipo) ponen en práctica sus dones y habilidades variadas, y el equipo cuenta con el tiempo y esfuerzo que todos pueden disponer a la tarea.

El equipo de trabajo consiste en trabajar en conjunto con otros en una tarea, en vez de hacerlo solo.

Trabajar en equipo puede tomar la forma de un equipo formal de ministerio, con un enfoque de iniciar una nueva iglesia. En esta situación, normalmente se reconocería a un líder de equipo, y quizá algún tipo de acuerdo oficial que especifica la tarea y responsabilidades de cada miembro. Este tipo de arreglo tiene muchas ventajas. Los papeles son claramente definidos y también la meta. Normalmente, hay un fuerte sistema de responsabilidad que mantiene a cada miembro contribuyendo eficazmente a la meta común. Sin embargo, el trabajar en equipo no se debe limitar a tales situaciones formales.

Aun cuando un ‘equipo’ formal no existe, o cuando asuntos culturales estorban la formación de un equipo, el equipo de trabajo puede y debe usarse. Casi cualquier tarea difícil se hace más fácil cuando un grupo trabaja en ella. Esto es

Casi cualquier tarea difícil se hace más fácil cuando un grupo trabaja en ella.

especialmente el caso cuando la tarea es plantar una nueva iglesia, donde un sin número de horas se necesitan para evangelizar, discipular y edificar a miembros potenciales de la iglesia. Una persona que intenta hacer toda la tarea sola usualmente termina frustrada y fatigada, en vez de alcanzar a las multitudes. Trabajar en equipo es una mejor manera.

Aun los grupos informales trabajando juntos para plantar una iglesia funcionarán mas fluidamente si hay una persona quien se reconoce como el 'líder'. Este líder debe funcionar como un siervo-líder, edificando a los otros miembros, en vez de señorear sobre el grupo. Esta lección se enfoca a ese "líder" y cómo él puede crear un ambiente que fomenta el equipo de trabajo. Hay varias características comunes para ambos el trabajo en equipo formal e informal.

- La visión del ministerio(objetivo) es determinada por un grupo de personas.
- Las decisiones son hechas por éste grupo de personas.
- Los problemas pertenecen a éste grupo de personas.
- Los miembros del grupo son mutuamente responsables unos de otros.
- Cada miembro emplea sus puntos fuertes para contribuir a una conclusión exitosa de la tarea.
- Alguien se reconoce como 'el líder'.
- El grupo logra más de lo que los individuos pueden hacer solos.

II. BASES BIBLICAS PARA EL EQUIPO DE TRABAJO

A. Fuimos Creados Como un "Equipo"

Dios llama a sus hijos a trabajar juntos. Vemos éste principio tan pronto en la Biblia como la creación misma. Dios creó primero a Adán pero pronto declaró "No es bueno que el hombre esté solo." Dios entonces creó a Eva para ser una "ayuda idónea para él" y aquí tenemos al primer equipo. Éste primer equipo falló cuando desobedeció a Dios. De ésta historia aprendemos que el equipo completo es afectado por la falla de un miembro (Gn 3:6) y que el equipo completo comparte la responsabilidad por el problema (Gn 3:16-17).

Salomón, en toda su sabiduría, también comprendió que nos necesitamos los unos a los otros:

"Mejores son dos que uno; porque tienen mejor paga de su trabajo

Porque si cayeren, el uno levantará a su compañero;

Pero ¡ay del solo!, que cuando cayere , no habrá segundo que lo levante

También si dos durmieren juntos se calentarán mutuamente; mas ¿cómo se calentará uno solo?

Y si alguno prevaleciere contra uno, dos le resistirán; y cordón de tres dobleces no se rompe pronto."

(Eclesiastés 4:9-12)

B. Los Líderes No Deben Trabajar Solos

Moisés tenía enormes responsabilidades como el líder de los israelitas que entrarían a la tierra prometida. Moisés era efectivo y fiel como líder, y aún, si examinamos sus faltas, notamos que trabajó solo demasiado tiempo. Vemos a Josué y Aarón frecuentemente a su lado, pero más comúnmente vemos un cuadro en el que Moisés se contempla a si mismo como el individuo solitario responsable de multitudes. Había ocasiones en que era demasiado para Moisés y sentía ser la víctima de la gente. (Ex 17:4, Nm 11:10-14).

Cuando Moisés regresó con su suegro Jetro en Exodo 18, vemos que Jetro estaba muy impresionado con todo lo que Dios había hecho a través de Moisés (Ex 18:1-12). Moisés había probado ser un siervo fiel y efectivo. Pero cuando Jetro se dio cuenta de que él era el único Juez y líder de todo el pueblo, inmediatamente dijo a Moisés que lo que estaba haciendo "no era bueno". Moisés aparentemente pensaba que servir al pueblo de ésta manera era aceptable. Pero él necesitaba ayuda, por lo menos para aligerar la carga. Por ello, Jetro sugirió un plan para que Moisés pudiera compartir la responsabilidad con otros (Ex 18:17-26). Posteriormente en una situación similar, cuando Moisés estaba triste por la rebelión del pueblo, Dios vio que moisés necesitaba apoyo y estableció a los 70 ancianos para ayudarlo a "llevar la carga" (Números 11:16-17).

Moisés, al servir al pueblo solo, "no era bueno".

C. Trabajar en Conjunto Es el Patrón Normal para el Ministerio del Nuevo Testamento

Nuevamente vemos equipos en muchas partes del Nuevo Testamento. Jesús llamó a sus discípulos y trabajó con ellos como un equipo. Cuando Jesús los introdujo al ministerio, dividió su equipo enviándoles de dos en dos (Mr 6:7, Lc 10:1). Pedro fue con *otros Cristianos* a evangelizar en Cesarea (Hch. 10:23). El Espíritu Santo apartó a Pablo y Bernabé como el primer equipo misionero (Hch 13:2). Después del primer viaje misionero, éste equipo se dividió en dos (Hch 15:36-41). Pablo tenía una puerta abierta para el ministerio, pero no aprovechó la oportunidad porque en esa ocasión estaba solo (2 Corintios 2:12-13). Cuando Pablo estaba en Atenas (Hch 17) dio un excelente sermón que recibió una respuesta mediocre. Podría haber muchas razones por las cuales la respuesta fue muy pobre, pero una de ellas podría ser debido a que Pablo estaba solo. Cuando los ancianos eran nombrados en la Iglesia primitiva, normalmente un grupo de ancianos era el responsable de guiar a una Iglesia (Hch 14:23).

Las razones para el énfasis bíblico en los equipos son obvias: en la multitud de consejeros hay gran sabiduría (Pr 15:22), y ninguna persona tiene todos los dones (Ef 4, I Cor 12). Nos necesitamos unos a otros. Hoy en día el ministerio debería ser visto en la base de un equipo. Nuestra definición de equipo de una lección anterior era *un grupo de personas que se han unido para trabajar hacia un objetivo común*. En lugar de líderes que trabajan solos, las iglesias y ministerios deberían ser guiados por equipos, como se describen en la introducción de ésta lección. Un equipo de líderes de una iglesia se describe como *un grupo de 3 a 5 personas que proveen dirección para la Iglesia, analizan sus asuntos y facilitan el ministerio*. En su Iglesia local, busque a aquellos que parecen tener una visión similar a la suya – ellos son buenos candidatos para su equipo de liderazgo. Pídales que oren acerca de unirse a usted en su ministerio. Podría pedirles que se unan a su equipo de liderazgo.

El equipo de trabajo puede aumentar dramáticamente el crecimiento de la nueva iglesia.

III. CARACTERISTICAS DE UN EQUIPO EFECTIVO

A. Una Visión Común y Claro Entendimiento de la Tarea

Un grupo de personas no puede moverse juntas si no van en la misma dirección. Los equipos maduros conocen el objetivo hacia el cual están trabajando. Algunos de ellos tienen una declaración de su propósito, la cual es una frase que expresa por que trabajan juntos. En otras situaciones, la declaración de propósito podría ser la visión común que mantiene al equipo de fundación de la iglesia o al de liderazgo trabajando en conjunto.

Si no se ha tomado el tiempo para discutir y ponerse de acuerdo en una declaración de propósito, hágalo con su equipo. Éste proceso en si mismo puede ser una experiencia muy valiosa. Mientras habla acerca de su declaración de propósito con su equipo, las pasiones personales, deseos y preferencias de cada miembro serán más claras. Estos deseos podrían no ser conocidos de otra manera. Mientras las pasiones características y deseos de los miembros del equipo son descubiertas, considere como pueden ser incorporadas en una visión global del equipo. Frecuentemente se dará cuenta que Dios los ha unido justamente con la mezcla correcta de talentos y habilidades para cumplir con los propósitos del equipo.

Incorpore las pasiones y deseos de los miembros del grupo en la visión global del equipo.

Sin embargo, cuando las personas del mismo equipo tienen perspectivas incompatibles o conflictos de objetivos, entonces quizá trabajar juntos no es posible. En tal caso, cualquiera de los miembros debe ceder a sus deseos particulares, o formar un equipo separado, como lo hicieron Pablo y Bernabé en Hch. 15:36-41.

Una vez que tiene su declaración de propósito, revísela con su equipo. No asuma que todos la entienden (¡o la recuerdan!), para que no tenga que ser discutida nuevamente.

A continuación hay algunos ejemplos de declaraciones de propósito para un equipo:

- Nuestro equipo existe para plantar una Iglesia saludable y que se multiplique en _____.
- Nuestro equipo existe para ministrar a los alcohólicos en _____ de tal manera que encuentren salvación de su pecado y libertad de su adicción
- Nuestro equipo existe para facilitar el nacimiento y desarrollo del movimiento de saturación de fundación de Iglesias en _____.

- Nuestro equipo existe para planear y dirigir una adoración significativa cuando los creyentes se reúnen en la Iglesia _____.

B. Tiempo Invertido Juntos para Orar y Planear

La participación de los miembros del equipo de trabajo es más valiosa cuando las personas conocen lo que está pasando y las ideas son comunicadas adecuadamente, así como las necesidades y deseos de los demás. Muchos equipos maduros cumplen con esto teniendo reuniones semanales en las cuales pueden hacer lo siguiente:

1. Orar Juntos

Nada une más a la gente que la oración. Equipos efectivos de establecimiento de iglesias y de liderazgo están comprometidos con la oración. Oran juntos por necesidades personales, objetivos del ministerio y también por los perdidos a quienes han contactado.

2. Discutir Ministerios Individuales

Equipos maduros toman tiempo para oír lo que los miembros en particular están haciendo, oír de primera mano lo que hacen los otros miembros puede ayudar a acercarlos mas, edificarlos moralmente y enseñar habilidades para el ministerio.

3. Planear Juntos

Planear juntos puede ser una experiencia muy valiosa. Algunos líderes hacen planes y dicen lo que cada quien tiene que hacer. Cuando un equipo es inmaduro pueden necesitar que se haga esto. Pero más frecuentemente el líder debe envolver al equipo en el proceso de planeación. La gente se compromete mas con las cosas en las cuales se le ha implicado al ser creadas.

El líder debe envolver al equipo en el proceso de planeación.

Equipos efectivos toman tiempo para planear su ministerio. Esta planeación podría incluir: 1) Mirar hacia donde el equipo necesita ir, 2) Determinar lo que el equipo necesita para alcanzar su objetivo 3) identificar los recursos para el ministerio 4)Desarrollar estrategias para alcanzar los objetivos

4. Edificar y Capacitar los Unos a los Otros (Según Se Necesite)

Un buen líder facilitará el desarrollo de las habilidades ministeriales de cada miembro de su grupo. Establecerá un tiempo para discutir cómo ser más efectivo en predicar, evangelismo o cuidados de los enfermos. Revisión del ministerio del pasado reciente podría proveer el momento de aprendizaje cuando alguien tiene la disposición de aprender.

Si su equipo no tiene reuniones regulares entonces considere iniciarlas de acuerdo con el modelo anterior.

C. Relaciones Caracterizadas por el Amor

Los equipos maduros se caracterizan por su deseo de armonizar y trabajar juntos. Los miembros de un equipo maduro poseen la disposición de ser abiertos acerca de si mismos. Esa cercanía es ganada por la aceptación, experiencias compartidas y tiempo. Por lo que el respeto mutuo, animo y énfasis en el servicio los unos a los otros son los elementos claves para buenos equipos.

Los miembros necesitan ser abiertos acerca de si mismos.

Si los equipos han de lograr ésta cercanía, las relaciones entre los miembros son un tipo especial de amor, el amor de Dios. Éste amor no ama a la otra persona por su personalidad, apariencia, habilidad o inteligencia. Está motivado por el infinito e incondicional amor de Dios por nosotros. Cuando aplicamos ésta clase de amor nos animamos y edificamos unos a otros como Pablo lo dice a los Tesalonicenses (1Ts 5:11). Jesucristo es el modelo como miembros del equipo de trabajo para aprender a considerar a otros mejores que nosotros mismos (Fil. 2:1-8).

Una prueba del amor de un equipo es la habilidad para manejar el conflicto. Los equipos maduros reconocen que el conflicto es normal, cuando hay desacuerdo, lo reconocen y discuten. El amor de unos por otros les da la confianza para discutir aún cosas en las cuales no están de acuerdo. Reconocen la importancia de cada uno en el equipo y que el desacuerdo no destruirá la relación.

Una variedad de personas puede cumplir mejor las tareas complejas.

D. Roles Claros y Diversos

Mucha gente en el ministerio busca personas como ellos para unirse a sus equipos de trabajo. Éste es un gran error, e ignora el hecho de que somos un cuerpo con muchas partes (I Cor 12:12-31). Los equipos necesitan una gran variedad de personas para cumplir tareas complejas. Por ejemplo, un equipo de fundación de iglesias pudiera necesitar personas responsables por lo siguiente:

- Evangelismo
- Discipulado
- Adoración
- Finanzas
- Asimilación de nuevos miembros
- Ministerio de grupos celulares
- Entrenamiento ministerial
- Cuidado de los enfermos
- Hospitalidad

En un buen equipo, los miembros entienden las responsabilidades de cada uno. Si los miembros del equipo no entienden quien es el responsable de ciertas áreas, entonces los niveles de frustración se incrementarán, y el ministerio sufrirá. El equipo que no tiene a nadie en el tiempo de adoración podría encontrarse en dificultades en cada servicio de adoración, debido a que nadie conoce el programa del servicio. El equipo que no pone a nadie a cargo de finanzas encontrará que los miembros no tienen los fondos necesarios para comprar literatura evangelística cuando sea necesario.

El trabajar en equipo es más efectivo cuando cada miembro sabe su rol particular, y está colocado en situaciones que contribuyan al uso de sus puntos fuertes. Cuando esto sucede, el resultado de los esfuerzos del grupo se multiplican, porque cada miembro está trabajando a su potencial máximo. Una responsabilidad principal del líder es asegurarse de que esto suceda.

El trabajar en equipo es más efectivo cuando cada miembro está colocado en situaciones que contribuyan al uso de sus puntos fuertes.

E. Comunicación Honesta y Abierta Entre los Miembros

La mayor barrera para las buenas comunicaciones es la tendencia a evaluar y juzgar sin escuchar realmente. Cuando los miembros de equipos maduros hablan, frecuentemente practican la empatía. *Empatía es la búsqueda de entender a otros antes de dar consejo o compartir la opinión personal.* Ésta clase de comunicación muestra amor y respeto por la otra persona

Para comunicarse de esta manera, tome tiempo para entender los problemas antes de ofrecer una solución. Una buena regla es siempre volver a decir el problema o la opinión de otro antes de responder. Volver a decir lo que escuchó invita al otro a aclarar o corregir. También muestra una comprensión y respeto.

Cuando los problemas de comunicación aparezcan en su equipo, recuerde lo siguiente:

- Haga preguntas para clarificar los pensamientos, sentimientos u opiniones de otros.
- Reconozca y admita sus deseos personales, agenda y ambiciones.
- Mantenga una aceptación incondicional aún cuando no esté de acuerdo.

Si el conflicto es interpersonal recuerde:

- Hable solo a los individuos envueltos en el asunto (Mt. 18:15)
- No participe en chismes o calumnias (2 Co 12:20).
- Cuide sus palabras (Stg. 3:1-12).

- Bendiga, y no maldiga (Ro 12:14).

PREGUNTAS PARA CONSIDERAR

- ¿Qué ventajas hay para los sembradores de Iglesias que trabajan en equipo con respecto a los que trabajan solos? ¿Cuáles son algunas desventajas de ésta perspectiva?
- Una visión común es importante para un equipo, ¿Cuáles son tres cosas que puede hacer como el líder de equipo para ayudar a su equipo a formular y recordar su visión?
- Algunas veces las reuniones de equipo son vistas como “aburridas” y “pérdidas de tiempo”. ¿Qué tipo de reuniones podrían ser pérdida de tiempo y que tipo de reuniones podrían ser benéficas para un equipo de sembradores de Iglesias?
- En su contexto particular ¿cuáles roles son necesarios para empezar una nueva Iglesia (i.e. evangelista, discipulador, etc.? ¿Cree que es necesario tener todos los roles presentes antes de iniciar la Iglesia?

PLAN DE ACCIÓN

- Haga una lista de cuatro tareas claves que necesitan ser llevadas a cabo por su equipo en la tarea de plantar una Iglesia. Asigne responsables para cada tarea, basado en los dones y capacidades de cada persona. Después indique como la persona será entrenada para la tarea y como será medido su cumplimiento. Luego, hágalo.

BIBLIOGRAFIA

- Engel, James F., Jane Overstreet, and Terry Sparks. *Leadership: Making Human Strength Productive*. St. Davids, PA: The Center For Organizational Excellence, Eastern College, 1996.
- Kilinski, Kenneth K., and Jerry C. Wafford. *Organization and Leadership in the Local Church*. Grand Rapids: Zondervan, 1973.
- Robinson, Martin and David Spriggs. *Church Planting, The Training Manual*. Oxford, England. Lynx Communications, 1995, p. 69.

LIDERAZGO

LECCION

5

El Desarrollo del Equipo

➤ **Propósito de la Lección**

El propósito de esta lección es explicar como un líder Cristiano puede formar un equipo para plantar iglesias y desarrollar el carácter y las habilidades de los miembros.

➤ **Puntos Principales**

- La clave para la formación de un equipo es el compromiso a una tarea común, como plantar una nueva iglesia.
- La primera responsabilidad del líder es desarrollar el carácter y las habilidades del equipo.
- El trabajar en equipo no sucede automáticamente—se desarrolla a través de 4 etapas.

➤ **Resultados Deseados**

Cuando el contenido de esta lección haya sido dominado, cada participante debe:

- Saber los pasos básicos para formar un equipo para plantar iglesias.
- Comprender que el papel del líder del equipo es desarrollar el carácter y las habilidades de cada miembro del equipo.

➤ **Sugerencias para los Entrenadores**

Aunque el material en esta lección trata de desarrollar a los miembros de un equipo para plantar iglesias, es aplicable para un líder de grupo celular, quien también debe esforzarse para desarrollar a los miembros de su grupo en maneras similares. También es valiosa para un pastor que busca desarrollar miembros y otros líderes en su congregación.

INTRODUCCIÓN

Las ventajas de fundar una iglesia como equipo se han discutido en lecciones previas. Quizá ya cuente con un equipo. Quizá todavía no lo tenga, pero desee tenerlo. Puede que no esté convencido y le gustaría saber más acerca de cómo un equipo funcionaría. Esta lección se enfoca en estos asuntos.

En muchas maneras, el éxito de un equipo para plantar iglesias depende del líder. Frecuentemente, es la responsabilidad del líder reclutar a los miembros del equipo. Aún cuando es verdad que un equipo debe trabajar junto, y puede en conjunto hacer decisiones en cuanto a la visión, misión y propósito, debe aun así haber una persona, un líder del equipo, quien es responsable de ayudar al equipo a esforzarse hacia los objetivos para los cuales fue designado. Esta lección supone que usted es esa persona quien formará y lidereará el equipo en la plantación de una iglesia.

I. FORMANDO SU EQUIPO

Aun si ya tiene un grupo de personas trabajando con usted para plantar una nueva iglesia, puede ser que no tenga un equipo. Mucho se ha escrito acerca de la esencia de un equipo. También ha habido un tremendo esfuerzo de investigación acerca de cómo dirigir un equipo. La mayor parte de esta investigación se hace en lo secular, y aunque ofrece ideas útiles, no es suficiente para un buen equipo para la plantación de iglesias. Conforme usted forma un equipo para la tarea espiritual de plantar una iglesia, necesitará buscar a individuos con 3 características básicas:

- Un compromiso a la meta de plantar una iglesia
- Un carácter piadoso
- Dispuesto a maximizar puntos fuertes a través de papeles claros

Es deseable, pero no necesario, que los miembros potenciales tengan todas estas características. Si les faltan algunos de los rasgos, pueden crecer en esas áreas durante el proceso de plantar iglesias. Su papel como líder será vital en este tipo de situaciones. Necesitará estar consciente de sus debilidades y animarles a un crecimiento regularmente. Si usted tiene éxito, su equipo puede ser modelo del hecho de que todos los creyentes estamos creciendo y madurando- ninguno de nosotros es perfecto. Esto puede hacer que los miembros del equipo sean más accesibles y sensibles a los nuevos contactos que buscan ganar.

Por otra parte, plantar una nueva iglesia es un proyecto serio. A lo mejor no haya tiempo ni suficiente energía para tratar con todas las debilidades del equipo mientras trabajan para evangelizar a los perdidos y hacer discípulos. Jesús no escogió a hombres perfectos como Sus discípulos, pero Él pasó 3

y medio años cambiando sus vidas antes de que estuvieran listos. ¿Cuánto tiempo tiene? La presencia de miembros inmaduros en el equipo podría causar gran daño a través de acciones o actitudes no correctas. Por esto, tendrá que evaluar cuidadosamente los puntos fuertes y débiles de cada miembro prospecto antes de tomar una decisión.

Si todavía está formando un equipo, evalúe estas cualidades en cada miembro prospecto. Si ya cuenta con un equipo que incluye algunos miembros que son débiles en las 3 áreas mencionadas arriba, debe hacer una prioridad de comenzar a ayudarles a vencerlas. Si esto no es posible, debe considerar pedirles salir del equipo.

A. Un Compromiso a la Meta de Plantar una Iglesia

La importancia de una meta común no se puede sobre enfatizar. Esto parece lógico. En el mundo deportivo, por ejemplo, equipos 'exitosos' muchas veces se componen de gente que quizá en otras situaciones no sería compatible. De hecho, puede ser que no se aprecien. Pero un compromiso fuerte a la meta de ganar partidos muchas veces les ayuda a vencer sus diferencias y trabajar/jugar juntos.

Si un grupo de no creyentes puede demostrar tal cooperación y sacrificio por un deporte, ¿cuánto más puede un equipo de plantar iglesias? Si cada miembro de su equipo mantiene un compromiso fuerte y vital a ver la iglesia plantada, serán mucho más comprensibles y flexibles en sus relaciones ministeriales. Es posible que este compromiso fuerte ya exista, o quizá usted tenga que desarrollar esa visión. En cualquier caso, tendrá que ayudarles a mantener ese compromiso.

2. Un Carácter Piadoso

Considere por un momento los discípulos que escogió Jesús. ¿Acaso eran personas educadas o capaces? Evidentemente, Jesús buscaba otras cualidades. Usted debe hacer lo mismo. ¿Cuál era la cualidad? Cuando los discípulos tenían que escoger a hombres para ayudarles, ellos buscaban a hombres "llenos del Espíritu Santo y de sabiduría" (Hechos 6:3). Aparentemente, no les importaba la educación, la edad, la habilidad, la experiencia ni otras características que podemos considerar importantes. Sino, ellos valoraban el carácter piadoso.

Pablo le dijo a Timoteo escoge a hombres "fieles" (Gr. Pistos) (2Tim 2:2). En el mismo versículo, él dice que sean "idóneos para enseñar también a otros". La palabra "idóneos" o "capaces" es la traducción de la palabra Griega *ikanos*. Esta traducción ha llevado a algunos a enfatizar la educación o la habilidad, en contraste con Hechos 6. Un estudio del uso de *ikanos* muestra que una mejor traducción sería "dignos". Considere la misma palabra en Mateo 3:11- "cuyo calzado yo no soy digno (*ikanos*) de llevar." ¿Cree que Juan no era "capaz" de llevar las sandalias de Jesús, o que no era "digno"?

Esto significa que Pablo está de acuerdo con los apóstoles que el carácter piadoso es el asunto más importante. Sin un carácter piadoso, no somos "dignos" de servir al Señor. Debe ser la cualidad principal que usted busca en un miembro de equipo. Dios bendice tales selecciones. Sean los miembros del equipo hombres o mujeres, el mismo principio bíblico se aplica. Esto no significa que el entrenamiento, la habilidad ni la experiencia no tienen valor. Pero estas cosas son secundarias a una vida santa.

Un carácter piadoso es el asunto más importante.
--

3. Dispuesto a Maximizar sus Puntos Fuertes a través de Papeles Claros

Un equipo de plantar iglesias debe representar la iglesia que busca plantar. El modelo bíblico es el cuerpo, con su diversidad trabajando en conjunto en unidad (1Cor 12). Esta imagen del cuerpo ilustra la ventaja de los diferentes miembros del equipo teniendo habilidades y dones espirituales complementarios. Un buen equipo de plantar iglesias tendrá esta diversidad. Puede haber un evangelista, un consejero, un pastor, un maestro, alguien para mostrar la misericordia, etc. Cada uno es importante. Probablemente debe haber también una diversidad de sexos, edades y personalidad. El equilibrio exacto dependerá de las necesidades de su situación y la disponibilidad de los miembros. Mire la diversidad como una ventaja en vez de una debilidad.

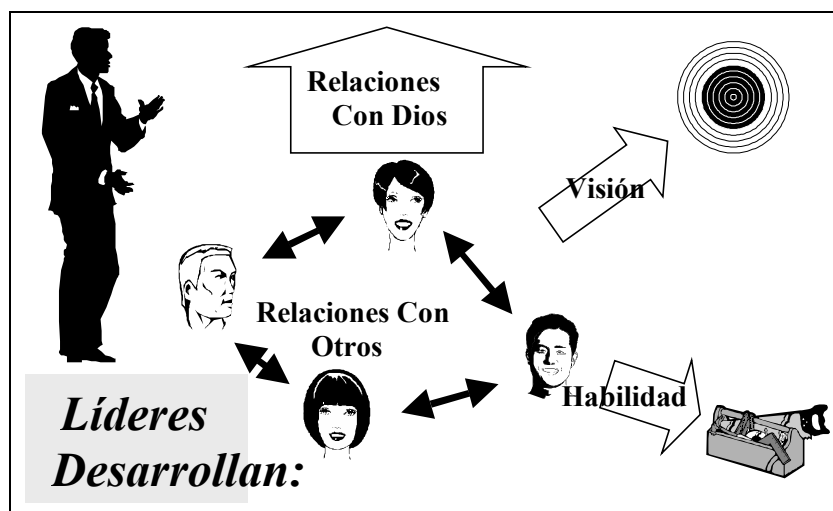
Al igual que en el cuerpo, esta diversidad es valiosa solo si se dirige a una meta común. Tiene que tener una cabeza. En la misma manera, un equipo debe tener una cabeza, o líder- probablemente usted. El énfasis se hace en guiar a los miembros en ministerio, en vez de

“señorear sobre ellos”. Este liderazgo debe ser funcional en vez de posicional. Asegúrese que su equipo quiere ser dirigido.

II. DIRIGIENDO A SU EQUIPO

Las responsabilidades específicas del líder serán relacionadas con el propósito del equipo. Los siguientes objetivos reflejan sus responsabilidades en el contexto del inicio de una nueva Iglesia. Mientras guía a su equipo esfuércese por hacer las siguientes actividades.

Figura 5.1- Los Líderes Desarrollan a Su Equipo



A. Desarrollar la Relación de Sus Miembros con Dios

Sea un pastor para su equipo. Ofrezca apoyo espiritual cuando ellos estén en necesidad espiritual. Con esto asumimos que conoce a los miembros de su equipo lo suficiente para saber cuando tienen necesidades espirituales. Pase tiempo con ellos, y no tema hacerles “preguntas difíciles” acerca de su andar con el Señor y luchas que puedan tener.

La salud espiritual y crecimiento de cada miembro de su equipo será relacionada directamente a su entendimiento de la palabra de Dios, y su habilidad para poner en práctica esas verdades en su ministerio y vida diaria. Ore por su salud espiritual y crecimiento. Si aún no lo tienen, ayude a cada miembro del equipo a desarrollar una disciplina personal de estudio bíblico y oración. Ore para que ellos puedan descubrir y desarrollar sus dones espirituales, y entonces busque activamente maneras para darles oportunidades de ejercitarlos.

B. Desarrollar la Relación de Sus Miembros los Unos con los Otros.

Los equipos trabajan mejor cuando los miembros se entienden y confían los unos en los otros. Si hay problemas de relaciones personales en su equipo, el ministerio del equipo sufrirá. Necesitará ayudar a los miembros a desarrollar y sostener el amor y la confianza mutuos. La siguiente lección de liderazgo le dará algunas herramientas para ayudarlo a tratar con esto a profundidad, pero manteniendo los siguientes objetivos en mente:

Si hay problemas de relaciones personales en su equipo, el ministerio del equipo sufrirá.

- ◆ Ayudar a su equipo a entender sus temperamentos.
- ◆ Ayudar a su equipo a entender sus puntos fuertes y débiles en las relaciones personales
- ◆ Ayudar a su equipo a desarrollar actitudes positivas hacia las diferencias
- ◆ Identificar áreas de tensión en las relaciones.

C. Desarrollo de la Visión de los Miembros del Equipo para el Ministerio

Muchas situaciones de plantar iglesias son difíciles. En estos casos, su equipo necesita ver progreso o si no se desanima. Esto es especialmente cierto en las etapas tempranas, cuando está siendo puesto el fundamento, y un poco después cuando hay solo unos pocos convertidos. Como líder, busque formas para ayudar a los trabajadores a ver un panorama

más amplio, la visión (la Z!), para que puedan ser inspirados a dedicarse más a la tarea (Gal 6:9).

No asuma que la visión del equipo y sus objetivos son entendidos por todos en el equipo. Las personas en la mayoría de los grupos tiende a perder de vista sus objetivos si no le son constantemente recordados por el líder. Mantenga la visión al frente, y cuando sea posible rete a los miembros de su equipo a pensar un poco más en grande, para que no estén satisfechos con menos de lo que Dios quiere para ellos.

D. Desarrolle las Habilidades para el Ministerio de los Miembros de su Equipo

La mayoría de la gente evita el ministerio si no tiene las habilidades requeridas para cumplir con la tarea. Mucha gente no evangeliza o estudia la Biblia porque siente que no sabe cómo. Tenga la disposición de tomar tiempo para mejorar las habilidades de los miembros de su equipo. Practiquen el estudio inductivo de la Biblia juntos, o hable acerca del evangelismo y luego muestre muchas maneras diferentes de hacerlo.

Tenga la disposición de tomar tiempo para mejorar las habilidades de los miembros de su equipo.

Cuando entrene personas para el ministerio, no asuma que el buen ejemplo y una instrucción general es suficiente. Algunas personas necesitan contacto directo y personal (1Ts. 5:14). Mientras enseña las habilidades para el ministerio recuerde lo siguiente:

1. *Prepare su mente y corazón antes de aconsejar*
Invierta tiempo en oración, pidiendo a Dios que le de sabiduría al trabajar ya sea con el equipo completo o con cada miembro. Desarrolle un plan concreto de aquellas habilidades que quiere enseñar, y de las diferentes maneras en que estaría dispuesto a hacerlo. Piense acerca de lo que le ayudó cuando usted aprendió por primera vez a hacer diferentes tipos de ministerios.
2. *Busque momentos propicios para las enseñanzas (Pr 25:11 “la palabra dicha oportunamente”)*
El tiempo para instruir es cuando:
 - las personas no están amenazadas.
 - usted no está amenazado o frustrado.
 - la otra persona reconoce su necesidad de ayuda o apoyo.

III. COMPRENDER A SU EQUIPO

Su equipo no funcionará como usted desea de inmediato ni automáticamente. Cada equipo pasa por un proceso de crecimiento y maduración. La gráfica en la figura 5.2(siguiente página) describe cuatro fases comunes de equipos mientras crecen y maduran juntos. Es esencial para el líder del equipo identificar donde se encuentra su equipo en cuanto al liderazgo, propósito común, relaciones, roles, flexibilidad, comunicación y vida espiritual. Cada una de éstas áreas representa un aspecto importante de la madurez y salud global del equipo.

En una situación ideal, un equipo de Cristianos trabajando juntos estaría al mismo nivel en todas las áreas. Sin embargo, en la realidad, un equipo puede ser muy inmaduro en términos de liderazgo y roles específicos, pero ser más maduro en el área de relaciones y comunicación. Esto es lo que se espera siendo más realistas.

Esta gráfica tiene un doble propósito. El primero, puede ser usada por el líder del equipo para ayudar a identificar donde se encuentra su equipo en términos de desarrollo y madurez. El segundo, puede ser usada para ayudar al líder del equipo a ver aquello en lo cual el equipo necesita desarrollarse más y como decir cuando un equipo ha alcanzado un alto grado de desarrollo.

El líder debe identificar donde está su equipo en términos de su desarrollo y madurez.

Por ejemplo, en el área de liderazgo, pudiera dejar que el líder tome las decisiones y siempre les diga lo que tienen que hacer. Usando la gráfica, el líder ve que el equipo necesita participar más en las decisiones. Él entonces puede pensar en múltiples maneras de pedir sugerencias, pedir ayuda a los demás, etc. Para ayudar al equipo a crecer y madurar. Este proceso puede y debe ser repetido para todas las áreas que se enlistan.

Figura 5.2- Cuatro Fases del Desarrollo de un Equipo

	1. EQUIPO INMADURO <i>Centrado en el líder</i>	2. EQUIPO JOVEN <i>Centrado en la gente</i>	3. EQUIPO APRENDIZ <i>Centrado en el proceso</i>	4. EQUIPO MADURO <i>Centrado en el propósito</i>
Liderazgo	- Los líderes hacen la mayoría de las decisiones - Estilo Directivo	Las decisiones aún son hechas por el líder, pero hay mas propuestas y más opciones son consideradas	- Llega a ser más participativo mientras los miembros trabajan hacia el propósito - Las decisiones son hechas por el equipo eficiente y efectivamente	- El líder es flexible en su estilo, adaptándose a la situación - Algunos liderazgos son orientados hacia tareas específicas por lo que aquellos con habilidades asumen temporalmente roles de liderazgo - Las tareas son delegadas
Propósito común	- Entendimiento no compartido de lo que es necesario hacer - Propósito confuso	El equipo aún carece de unidad en el propósito, pero se da cuenta de esa carencia	El propósito es discutido y clarificado en las mentes de los miembros del equipo	- La efectividad llega a ser el enfoque - El progreso llega a ser pertinentemente asimilado
Relaciones	Poca o ninguna comprensión de los demás ...sus puntos fuertes, débiles, etc.	El enfoque se centra en conocer y entender a los otros, sus puntos fuertes y débiles, etc.	- El amor y la lealtad entre los miembros se desarrolla - Los miembros son menos defensivos y más abiertos a propuestas	- Orgullo en la membresía del equipo - La debilidad es aceptada y reconocida
Roles específicos	- Bien definidos sobre bases individuales - No es claro cómo los roles cumplen con la tarea	Las diferentes situaciones son discutidas pero se hace poco	Los roles son clarificados – los esfuerzos se mezclan con las situaciones	La división de las labores es aparente, pero con la preocupación por la tarea completa
Procesos flexibles	Reglas, procesos y procedimientos impuestos desde arriba o el exterior	- Los problemas son enfrentados mas abiertamente - Situaciones riesgosas son discutidas	- El equipo explora diferentes perspectivas y rutas alternas - El enfoque está en la eficiencia - Se está de acuerdo en como serán hechas las cosas.	- La iniciativa individual es estimulada - La flexibilidad llega a ser la clave de ambos, la estrategia y el método.
Comunicación	- Comunicación poco efectiva - Predisposición a la defensa - Centrado en sí mismo	- La comunicación es más abierta y efectiva - Centrado en si mismo	Apertura orientada en la tarea	La Comunicación se caracteriza por confianza, apertura, honestidad, cooperación y confrontación
Vida espiritual dinámica	- Oración rutinaria - El caminar por fe no es una experiencia propia del equipo	El equipo se reúne regularmente para orar por necesidades comunes	Relaciones interpersonales son confrontadas contra la Escritura	- La oración es una respuesta natural y primaria a nuevos problemas - La fe obediente es estimulada - El equipo entra en guerra espiritual

PREGUNTAS PARA CONSIDERAR

- ¿En qué maneras difiere un líder de fundación de Iglesias de un líder en general?
- Las responsabilidades de un líder de equipo están enfocadas a desarrollar carácter, visión y habilidades para el ministerio en los miembros de su equipo ¿por qué molestarse con todo esto si hay un trabajo que hacer (i.e. fundar una nueva iglesia)?
- En sus propias palabras, describa el rol de un líder de equipo relacionado con la tarea a cumplir y la gente de su equipo
- ¿Qué podría pasar en un equipo que madura en algunas áreas pero permanece inmaduro en otras?
- Es un líder de equipo el que ayuda al desarrollo y crecimiento de su equipo, o es simplemente un proceso natural que ocurre a cualquier equipo que pasa suficiente tiempo junto?

PLAN DE ACCIÓN

- Usando la gráfica en la figura 5.2 “Cuatro fases del desarrollo de un equipo” determine en qué fase se encuentra su equipo en éste momento de las áreas listadas. En una hoja de papel separada, haga una lista de cada área (liderazgo, propósito, relaciones, etc.) y escriba en qué fase se encuentra su equipo (fase 1, 2, 3 o 4).
- Mire la gráfica para ver cuales podrían ser algunas de las características de un equipo que está más desarrollado en algunas de estas áreas. Por cada área listada en su hoja de papel, escriba por lo menos tres cosas en concreto que puedan ser medidas y que usted pueda hacer para ayudar a su equipo a desarrollarse y madurar en esa área.
- Comience a implementar sus ideas, y después de dos meses revise la gráfica y repita el ejercicio. ¿En que áreas creció su equipo? ¿En que áreas ha permanecido igual? ¿De que otras maneras podría ayudar a su equipo a desarrollarse en estas áreas “estáticas”? Revise sus ideas y puntos de vista con su mentor.

BIBLIOGRAFIA

- Engel, James F., Jane Overstreet, and Terry Sparks. *Leadership: Making Human Strength Productive*. St. Davids, PA: The Center For Organizational Excellence, Eastern College, 1996.
- Kilinski, Kenneth K., and Jerry C. Wafford. *Organization and Leadership in the Local Church*. Grand Rapids: Zondervan, 1973.