

Influence

HAZ QUE VALGA LA PENA

Un estudio de diez semanas para equipos de liderazgo

Diez hábitos de los líderes ministeriales eficaces

por STEPHEN BLANDINO



GUÍA ESTUDIANTE

HAZ QUE VALGA LA PENA

Un estudio de diez semanas para equipos de liderazgo



¿Qué es Haz que valga la pena?

Haz que valga la pena es un recurso para el desarrollo del liderazgo que puede utilizarse individualmente o con el personal, los voluntarios o los miembros de la junta directiva.

Cada entrega también está disponible en línea como un PDF descargable, junto con páginas interactivas para el uso de los miembros del grupo. Las palabras y frases subrayadas en el siguiente texto corresponden a las secciones para rellenar los espacios en blanco en las páginas para los miembros del equipo. Accede a estos recursos gratuitos en influencemagazine.com/Downloads.

Estas lecciones están escritas por Stephen Blandino, pastor principal de la iglesia 7 City de Fort Worth, Texas, y autor de varios libros.



Diez hábitos de los líderes ministeriales eficaces

Los hábitos pueden hacernos o deshacernos como líderes ministeriales. Los hábitos correctos fomentarán una mayor salud personal y ministerial, y los hábitos incorrectos socavarán nuestro crecimiento e impacto a largo plazo. Pero ¿qué hábitos son los más importantes?

En esta edición de *Haz que valga la pena*, exploraremos diez hábitos de los líderes ministeriales eficaces. Esta no es una lista exhaustiva, y estos hábitos no son los únicos comportamientos necesarios para convertirse en un mejor líder ministerial y edificar una iglesia más saludable. Pero cada uno de estos hábitos te ayudarán a producir un impacto exponencial. ¿Cuáles son estos hábitos?

1. **Cultivar la intimidad espiritual.** El liderazgo eficaz comienza con el hábito de la intimidad con Dios. Descuidar este hábito es

una receta para disminuir el impacto y eventualmente agota.

2. **Priorizar el crecimiento personal.** Cuando los líderes ministeriales dejan de crecer, todo lo que dirigen choca con un límite. Al igual que Jesús, los líderes deben priorizar un hábito de crecimiento que adopte la mentalidad correcta, las prácticas y el compromiso con el crecimiento intencional.
3. **Modelar el liderazgo de servicio.** Los buenos líderes entienden que el ministerio no es todo sobre ellos. Por lo tanto, los líderes ministeriales hagan un hábito de modelar el liderazgo de servicio al liderar con un corazón rendido al Señor sirviendo para el bien y el crecimiento de otros.
4. **Administrar el tiempo sabiamente.** Los líderes ministeriales son llevados en cien direcciones diferentes. Sin embargo, los mejores

líderes desarrollan el hábito de administrar el tiempo sabiamente al identificar sus prioridades más importantes, establecer límites claros y delegar en otros.

5. **Mantener una dirección clara.** Muchos líderes establecen una dirección, pero pocos saben cómo mantenerla. Los líderes ministeriales eficaces no solo eligen una dirección, sino que también se disciplinan para alinear a las personas y los planes con esa dirección ministerial.
 6. **Construir equipos fuertes.** Los líderes de ministerio son tan buenos como sus equipos. Por lo tanto, tienen el hábito de reclutar, elevar, liberar y recompensar a los miembros del equipo para un ministerio eficaz.
 7. **Practicar la buena comunicación.** Desarrollar el hábito de la comunicación no es fácil, pero los líderes ministeriales utilizan la motivación, las reuniones, los métodos y el mercadeo para asegurarse que se produzca una buena comunicación dentro del equipo y en toda la iglesia.
 8. **Aumentar la capacidad ministerial.** Todas las iglesias llegan a un techo de capacidad, pero los buenos líderes saben cómo aumentar la capacidad de su gente, sus recursos y sus estrategias para que la iglesia pueda alcanzar nuevos niveles de impacto.
 9. **Crear una cultura saludable.** Los líderes de ministerio crean una cultura al aumentar los valores, las relaciones y la responsabilidad entre los miembros de su equipo. Este hábito fomenta la salud a largo plazo en todo el equipo y la iglesia.
 10. **Multiplicar los líderes ministeriales.** Los líderes más eficaces son multiplicadores. No solo lideran proyectos, sino que desarrollan personas que multiplican el valor para otros. Los líderes ministeriales ponen el hábito de la multiplicación en la cima de sus prioridades.
- Mientras lees, debates y aplicas estas diez lecciones con tu equipo, comprométete a desarrollar cada hábito juntos. El efecto compuesto de cada hábito producirá una cosecha de vidas transformadas y un ministerio fructífero.

1 DIEZ HÁBITOS DE LOS LÍDERES MINISTERIALES EFICACES

Cultivar la intimidad espiritual

Evaluación

¿Cuáles son los pasos más impactantes que has dado para cultivar la intimidad espiritual?

Perspicacias e ideas

Las exigencias del liderazgo pueden ser implacables. En poco tiempo, puedes sentirte agotado, especialmente cuando el ajetreo se entromete en tu vida espiritual. Pasar tiempo en la presencia de Dios mantiene nuestros corazones tiernos, y el ministerio siempre fluye desde el corazón. Como dice Proverbios 4:23 NIV: «Sobre todas las cosas cuida tu corazón, porque este determina el rumbo de tu vida».

Para liderar eficazmente el ministerio, necesitas una relación estrecha con Dios. Pero no lograrás eso de manera ocasional. Como observó el autor Francis Chan, «Nunca nos acercamos más a Dios cuando simplemente vivimos la vida. Se necesita una búsqueda intencional y prestar atención».

Entonces, ¿qué significa cultivar un hábito de la intimidad espiritual? Podría desafiarte a emplear una larga lista de disciplinas como la oración, la lectura de la Biblia, la adoración, la meditación, el culto, el ayuno, la ofrenda, estar a solas con Él o tomarte un sábado. En lugar de ello, te haré tres preguntas útiles sobre tus hábitos espirituales:

1. *¿Qué hábitos espirituales te **renuevan** más?* Algunas personas disfrutan profundizar en las Escrituras, mientras que a otras les gustan los tiempos prolongados de adoración. Algunos encuentran alegría en dar o servir, mientras que otros se sienten más cerca de Dios en la soledad. Tú podrías argumentar: «Necesitamos todos estos hábitos». Esto es cierto, pero también necesitamos un punto de partida. Empieza con el hábito que más te guste. Cuando experimentes una victoria en un área, esta te ayudará a desarrollar otros hábitos espirituales.
2. *¿Cómo puede tu tipo de personalidad mejorar tus hábitos espirituales?* Si tu personalidad es extrovertida, pero todos tus hábitos espirituales suceden en privado, puedes sentirte espiritualmente seco o desconectado. Tal vez debas orar regularmente con un compañero al que rendir cuentas, participar en un estudio bíblico en un grupo pequeño o servir junto a un amigo cercano. Si, por el contrario, eres introvertido, tal vez prefieras participar en momentos personales de adoración o servir en entornos individuales. Aprovecha tu tipo de personalidad para conectarte con Dios.
3. *¿Cómo puedes practicar hábitos espirituales con tu equipo?* Una de las actividades más enriquecedoras para la formación de equipos es practicar juntos los hábitos espirituales. La oración, servir o estudiar las Escrituras juntos unificará sus corazones y enviará un importante mensaje de que valoras la intimidad espiritual.

Cultivar la intimidad espiritual hace que nuestra relación con Jesús sea vibrante, mantiene nuestro corazón en lo recto y construye los recursos internos para soportar las presiones del liderazgo ministerial.

Reflexión y debate

1. ¿Qué hábitos espirituales se han debilitado en tu vida?
2. ¿Qué tipo de personalidad tienes y cómo puede eso influir en tu desarrollo de las disciplinas espirituales?
3. ¿Qué podemos empezar a hacer como equipo para practicar juntos las disciplinas espirituales?

Aplicación

Identifica algunos pasos prácticos que puedes dar para desarrollar la disciplina de la intimidad espiritual en tu vida y en la de tu equipo.

1 | DIEZ HÁBITOS DE LOS LÍDERES MINISTERIALES EFICACES

Cultivar la intimidad espiritual

Evaluación

¿Cuáles son los pasos más impactantes que has dado para cultivar la intimidad espiritual?

Las exigencias del liderazgo pueden ser implacables. En poco tiempo, puedes sentirte agotado, especialmente cuando el ajetreo se entromete en tu vida espiritual.

«Sobre todas las cosas cuida tu corazón, porque este determina el rumbo de tu vida». (Proverbios 4:23 NTV).

«Nunca nos acercamos más a Dios cuando simplemente vivimos la vida. Se necesita una búsqueda intencional y prestar atención». — Francis Chan

Tres preguntas útiles:

1. *¿Qué hábitos espirituales te _____ más?*

Empieza con el hábito que más te guste. Cuando experimentes una victoria en un área, esta te ayudará a desarrollar también otros hábitos espirituales.

2. *¿Cómo puede tu tipo de _____ mejorar tus hábitos espirituales?*

Si tu personalidad es extrovertida, pero todos tus hábitos espirituales suceden en privado, puedes sentirte espiritualmente seco o desconectado. Tal vez debas orar regularmente con un compañero de responsabilidad, participar en un estudio bíblico en un grupo pequeño o servir junto a un amigo cercano. Si, por el contrario, eres introvertido, tal vez prefieras participar en momentos personales de adoración o servir en entornos individuales. Aprovecha tu tipo de personalidad para conectarte con Dios.

3. *¿Cómo puedes practicar los hábitos espirituales con tu _____?*

Una de las actividades más enriquecedoras para la formación de equipos es practicar juntos en los hábitos espirituales.

Aplicación

Identifica algunos pasos prácticos que puedes dar para desarrollar la disciplina de la intimidad espiritual en tu vida y en la de tu equipo.

2 | DIEZ HÁBITOS DE LOS LÍDERES MINISTERIALES EFICACES

Priorizar el crecimiento personal

Análisis en equipo

¿Qué cambios has hecho en tu enfoque hacia las disciplinas espirituales, y cómo están enriqueciendo estos cambios tu intimidad con Dios?

Evaluación

¿Cómo priorizas el crecimiento personal en tu vida?

Perspicacias e ideas

Cuando los líderes ministeriales dejan de crecer, todo lo que lideran topa contra el límite de su capacidad actual. En otras palabras, sus iglesias dejan de crecer, sus ministerios dan contra un muro y están confinados a un impacto ministerial limitado. Por eso priorizar la disciplina del crecimiento personal es muy importante. Si bien la intimidad espiritual es una expresión del crecimiento personal, este hábito se extiende también a otras áreas importantes de la vida, como las relaciones, el ministerio, el liderazgo y la salud.

Hay un antiguo proverbio irlandés que dice: «Tienes que crecer por ti mismo, sin importar lo grande que haya sido tu abuelo». No puedes delegar tu crecimiento a otro. Nadie puede crecer por ti. Jesús entendió esta verdad. A pesar de ser el Hijo de Dios, Él priorizó y modeló una disciplina de crecimiento personal durante su vida humana. Podemos ver la priorización del crecimiento de Jesús de tres maneras:

1. *Jesús tenía una mentalidad de crecimiento.* Lucas 2:40 NTV dice: «Allí el niño crecía sano y fuerte. Estaba lleno de sabiduría, y el favor de Dios estaba sobre él». Esta mentalidad de crecimiento también es evidente en el resto de este capítulo. ¿Y tú? ¿Tienes una mentalidad fija o una mentalidad de crecimiento?
2. *Jesús participó en prácticas de crecimiento.* Cuando Jesús tenía apenas doce años, estaba en los atrios del templo, «sentado entre los maestros religiosos, escuchándolos y haciéndoles preguntas» (Lucas 2:46). ¿Cuánto más podríamos aprender y crecer si adoptáramos la postura de un estudiante y escucháramos e hiciéramos preguntas?
3. *Jesús hizo que el crecimiento fuera intencional.* Lucas 2:52 dice: «Jesús crecía en sabiduría y en estatura, y en el favor de Dios y de toda la gente». Jesús no solo creció físicamente. Creció en formas que requerían intención, desarrollándose mental, espiritual y socialmente.

Los autores Ken Blanchard y Mark Miller escribieron: «El crecimiento para los líderes es el tesoro que financiará el viaje futuro. Tan pronto dejas de encontrar el tesoro en el camino, el viaje termina». Cuando cultivamos una mentalidad de crecimiento, participamos en prácticas de crecimiento y hacemos que el crecimiento sea intencional, encontramos los tesoros para «financiar» el futuro de nuestros ministerios.

Reflexión y debate

1. ¿Cómo describirías actualmente tu mentalidad sobre el crecimiento?
2. ¿Cuáles son las prácticas más eficaces que has empleado para ayudarte a crecer?
3. ¿Qué significa tener la intención de crecer (personalmente y como equipo)?

Aplicación

Haz una auto auditoría de tu crecimiento personal. En una escala del 1 al 10, ¿tu mentalidad tiene la tendencia de moverse hacia lo «fijo e inflexible» o tienes una «mentalidad de crecimiento vibrante»? ¿Qué nuevas prácticas podrías emplear para ayudarte a crecer? Por último, ¿qué pasos podrías dar para ser más intencional en tu crecimiento y en el de tu equipo?

2 | DIEZ HÁBITOS DE LOS LÍDERES MINISTERIALES EFICACES

Priorizar el crecimiento personal

Evaluación

¿Cómo priorizas el crecimiento personal en tu vida?

Cuando los líderes ministeriales dejan de crecer, todo lo que lideran topa contra el límite de su capacidad actual. En otras palabras, sus iglesias dejan de crecer, sus ministerios dan contra un muro y están confinados a un impacto ministerial limitado.

«Tienes que crecer por ti mismo, sin importar lo grande que haya sido tu abuelo».
— Proverbio irlandés

Cómo Jesús priorizó el crecimiento:

1. *Jesús tenía una _____ de crecimiento.*

«Allí el niño [Jesús] crecía sano y fuerte. Estaba lleno de sabiduría, y el favor de Dios estaba sobre él». (Lucas 2:40 NTV)

2. *Jesús participó en _____ de crecimiento.*

Cuando Jesús tenía apenas doce años, estaba en los atrios del templo, «sentado entre los maestros religiosos, escuchándolos y haciéndoles preguntas» (Lucas 2:46). ¿Cuánto más podríamos aprender y crecer si adoptáramos la postura de un estudiante, escuchando y haciendo preguntas?

3. *Jesús hizo que su crecimiento fuera _____.*

«Jesús crecía en sabiduría y en estatura, y en el favor de Dios y de toda la gente».
(Lucas 2:52 NTV).

«El crecimiento para los líderes es el tesoro que financiará el viaje futuro. Tan pronto dejas de encontrar el tesoro en el camino, el viaje termina».
— Ken Blanchard y Mark Miller

Aplicación

Haz una autoauditoría de tu crecimiento personal. En una escala del 1 al 10, ¿tu mentalidad tiene la tendencia de moverse hacia lo «fijo e inflexible» o tienes una «mentalidad de crecimiento vibrante»? ¿Qué nuevas prácticas podrías emplear para ayudarte a crecer? Por último, ¿qué pasos podrías dar para ser más intencional en tu crecimiento y en el de tu equipo?

3 DIEZ HÁBITOS DE LOS LÍDERES MINISTERIALES EFICACES

Modelar el liderazgo de servicio

Análisis en equipo

¿Qué nuevas prácticas has adoptado para ayudarte a aumentar tu crecimiento personal?

Evaluación

¿Quién es el mejor líder servidor que conoces?

Perspicacias e ideas

El hábito de *modelar el liderazgo de servicio* requiere una atención constante. Después de todo, nuestra cultura ofrece muchas otras estrategias de liderazgo de servicio propio. Pero servir no es un modelo o un método; es una *postura*. Es lo que tú eres. Jesús dijo: «El más importante entre ustedes debe ser el sirviente de los demás; pero aquellos que se exaltan a sí mismos serán humillados, y los que se humillan a sí mismos serán exaltados» (Mateo 23:11-12 NTV).

Los grandes líderes ministeriales entienden que no todo gira en torno a ellos. Entonces, ¿cómo modelamos el liderazgo de servicio? Comienza con dos principios fundamentales:

1. *Los líderes servidores lideran con un corazón entregado.* El autor Ken Blanchard dijo: «Un verdadero corazón de siervo es el resultado de una vida rendida en gratitud al poder transformador del amor incondicional y el perdón de Dios. El deseo de honrar al dador de ese amor a través del servicio a Él, como lo modeló Jesús, es la principal ambición y fuerza motivadora de un corazón de siervo transformado». Cuando el servicio está desconectado de un corazón transformado, se convierte en nada más que una forma de manipular los resultados deseados. No servimos para *obtener* algo; sino que tenemos *el privilegio* de servir. Servimos porque Jesús transformó nuestro corazón y nuestra vida. Por lo tanto, ofrecemos nuestro servicio a Él y a la misión que nos dio.

2. *Los líderes siervos se enfocan en el bien y el crecimiento de los demás.* El líder cristiano y autor Hans Finzel dijo una vez: «El liderazgo de servicio requiere que nos sentemos y lloremos con los que lloran dentro de nuestras organizaciones. Requiere que pongamos manos a la obra cuando hay que hacer un trabajo fuerte. No hay nada en mi organización que haga alguien que yo mismo no esté dispuesto a hacer si esto promueve el bien de todos nosotros».

Blanchard lo lleva un paso más allá, escribiendo: «Los líderes siervos deben obtener satisfacción personal al ver el crecimiento y el desarrollo de aquellos a quienes dirigen».

Los líderes siervos se enfocan en el *bien* y el *crecimiento* de los demás. Utilizan su liderazgo para servir a la gente y relucir lo mejor de quienes les rodean.

Aunque el liderazgo de servicio puede no ser el enfoque más popular del liderazgo, es el más eficaz. Jesús lo modeló, y Él llama a cada líder del ministerio a hacer lo mismo.

Reflexión y debat

1. ¿Cuál es para ti la parte más difícil del liderazgo de servicio?
2. ¿Cuáles son algunas maneras prácticas en las que los líderes cristianos pueden entregar regularmente su corazón, y su liderazgo, a Cristo?
3. ¿Cómo pueden los líderes de servicio hacer lo que es mejor para las personas en manera individual y lo que es mejor para la iglesia o el ministerio en general, especialmente cuando estas parecen chocar entre sí?

Aplicación

¿Qué parte de tu corazón necesita ser entregado a Cristo para ayudarte a ser un mejor líder siervo? Tómame unos minutos para invitar al Espíritu Santo a escudriñar tu corazón, y luego entrégale cualquier cosa que Él traiga a tu pensamiento. Identifica dos cosas que puedas empezar a hacer esta semana que te ayuden a enfocar tu liderazgo en el bien y el crecimiento de los demás.

3 | DIEZ HÁBITOS DE LOS LÍDERES MINISTERIALES EFICACES

Modelar el liderazgo de servicio

Evaluación

¿Quién es el mejor líder servidor que conoces?

«El más importante entre ustedes debe ser el sirviente de los demás; pero aquellos que se exaltan a sí mismos serán humillados, y los que se humillan a sí mismos serán exaltados». (Mateo 23:11-12 NTV)

Dos principios fundamentales del liderazgo de servicio:

1. *Los líderes servidores lideran con un corazón _____.*

«Un verdadero corazón de siervo es el resultado de una vida rendida en gratitud al poder transformador del amor incondicional y el perdón de Dios. El deseo de honrar al dador de ese amor a través del servicio a Él, como lo modeló Jesús, es la principal ambición y fuerza motivadora de un corazón de siervo transformado». — Ken Blanchard

2. *Los líderes siervos se centran en el _____ y el _____ de los demás.*

«El liderazgo de servicio requiere que nos sentemos y lloremos con los que lloran dentro de nuestras organizaciones. Requiere que pongamos manos a la obra cuando hay que hacer un trabajo fuerte. No hay nada en mi organización que haga alguien que yo mismo no esté dispuesto a hacer si esto promueve el bien de todos nosotros». — Hans Finzel

«Los líderes siervos deben obtener satisfacción personal al ver el crecimiento y el desarrollo de aquellos a quienes dirigen». — Ken Blanchard

Aplicación

¿Qué parte de tu corazón necesita ser entregado a Cristo para ayudarte a ser un mejor líder siervo? Tómate unos minutos para invitar al Espíritu Santo a escudriñar tu corazón, y luego entrégale cualquier cosa que Él traiga a tu pensamiento. Identifica dos cosas que puedas empezar a hacer esta semana que te ayuden a enfocar tu liderazgo en el bien y el crecimiento de los demás.

4 | DIEZ HÁBITOS DE LOS LÍDERES MINISTERIALES EFICACES

Administrar bien el tiempo

Análisis en equipo

¿Cómo has sido más intencional en modelar el liderazgo de servicio?

Evaluación

¿Cuál es el mayor reto al que te enfrentas a la hora de administrar tu tiempo?

Perspicacias e ideas

Se podría argumentar fácilmente que el tiempo es el recurso máspreciado del que disponemos hoy en día. Después de todo, se puede ganar más dinero, pero no se puede ganar más tiempo. Solo se puede administrar el tiempo más sabiamente.

La parábola de las bolsas de plata deja claro que la manera en que administramos los recursos es enormemente importante. Mateo 25:16-17 (NTV) dice: «El siervo que recibió las cinco bolsas de plata comenzó a invertir el dinero y ganó cinco más. El que tenía las dos bolsas de plata también salió a trabajar y ganó dos más». El amo recompensó a los dos siervos productivos cuando regresó, pero castigó al que no hizo buen uso de sus recursos.

Si el tiempo también es un recurso dado por Dios, ¿cómo podemos desarrollar el hábito de administrarlo sabiamente? He aquí tres claves:

1. **Identifica las *prioridades de alto rendimiento*.** Todo líder ministerial tiene actividades de alto y bajo rendimiento. Algunas producen un gran impacto en el ministerio, mientras que otras dan poco fruto. Nuestro trabajo es identificar las prioridades de alto rendimiento y luego asignarles la mayor cantidad de tiempo posible. Cualquier esfuerzo por administrar el tiempo se quedará corto si primero no tenemos claras nuestras prioridades. Al fin y al cabo, hacer eficazmente las cosas equivocadas no es una buena administración del tiempo.
2. **Establece *límites claros*.** El autor Stephen R. Covey dijo: «Tienes que determinar cuáles son tus mayores prioridades y tener el valor —de manera agradable, sonriente y sin pedir disculpas— de decir que no a otras cosas. Y la forma de hacerlo es teniendo un «sí» más grande ardiendo en tu interior». Si estableces límites claros con antelación, podrás determinar a qué decir «sí» y qué rechazar antes de que llegue el momento de la decisión.
3. ***Delega eficazmente*.** No hay suficientes horas en el día para hacerlo todo. De esto parte la importancia de delegar. Para delegar eficazmente, haz una lista de tus tareas que no son prioridades de alto rendimiento. A continuación, piensa cómo puedes delegar esas tareas. Por ejemplo, puedes asignarlas a un asistente, a otro miembro del equipo, a un becario o incluso a un contratista independiente. Por último, transfiere las tareas, junto con el entrenamiento y la autoridad que otros necesitarán para hacerlas bien.

Administrar el tiempo sabiamente no puede ser algo al azar. Para tener un impacto eficaz en el ministerio, necesitas convertir esta práctica en un verdadero hábito. Cuando lo hagas, tus esfuerzos se acrecentarán y tu impacto se multiplicará.

Reflexión y debate

1. ¿Cuáles son las prioridades o actividades de alto rendimiento en tu ministerio?
2. ¿A qué asuntos has estado diciendo «sí» que necesitas dejar a un lado?
3. ¿Qué responsabilidades puedes delegar a otros?

Aplicación

Pon en práctica inmediatamente los tres pasos de esta lección. Identifica tus prioridades, establece límites claros y elabora un plan de delegación de treinta días para eliminar las tareas. Luego comparte tu plan con un amigo a quien puedas rendir cuentas.

4 | DIEZ HÁBITOS DE LOS LÍDERES MINISTERIALES EFICACES

Administrar bien el tiempo

Evaluación

¿Cuál es el mayor reto al que te enfrentas a la hora de administrar tu tiempo?

«El siervo que recibió las cinco bolsas de plata comenzó a invertir el dinero y ganó cinco más. El que tenía las dos bolsas de plata también salió a trabajar y ganó dos más».

(Mateo 25:16-17 NTV)

Tres maneras de administrar el tiempo sabiamente:

1. *Identifica las _____ de alto rendimiento*

Todo líder ministerial tiene actividades de alto y bajo rendimiento. Algunas producen un gran impacto en el ministerio, mientras que otras dan poco fruto. Nuestro trabajo es identificar las prioridades de alto rendimiento y luego asignarles la mayor cantidad de tiempo posible. Cualquier esfuerzo por administrar el tiempo se quedará corto si primero no tenemos claras nuestras prioridades. Al fin y al cabo, hacer eficazmente las cosas equivocadas no es una buena administración del tiempo.

2. *Establece _____ claros.*

«Tienes que determinar cuáles son tus mayores prioridades y tener el valor —de forma agradable, sonriente y sin pedir disculpas— de decir que no a otras cosas. Y la forma de hacerlo es teniendo un «sí» más grande ardiendo en tu interior».

—Stephen R. Covey

3. *Delega _____.*

Para delegar eficazmente, haz una lista de tus tareas que no son prioridades de alto rendimiento. A continuación, piensa cómo puedes delegar esas tareas. Por ejemplo, puedes asignarlas a un asistente, a otro miembro del equipo, a un becario o incluso a un contratista independiente. Por último, transfiere las tareas, junto con el entrenamiento y la autoridad que otros necesitarán para hacerlas bien.

Aplicación

Pon en práctica inmediatamente los tres pasos de esta lección. Identifica tus prioridades, establece límites claros y elabora un plan de delegación de treinta días para eliminar las tareas. Luego comparte tu plan con un amigo a quien puedas rendir cuentas.

5 | DIEZ HÁBITOS DE LOS LÍDERES MINISTERIALES EFICACES

Mantener una dirección clara

Análisis en equipo

¿Qué cambios has hecho para administrar tu tiempo de forma más inteligente?

Evaluación

¿De qué manera una dirección clara hace que tú y tu equipo sean más eficaces en el ministerio?

Perspicacias e idea

El apóstol Pablo tenía una dirección inamovible para su vida. «Me concentro únicamente en esto», escribió en Filipenses 3, «olvido el pasado y fijo la mirada en lo que tengo por delante, y así avanzo hasta llegar al final de la carrera para recibir el premio celestial al cual Dios nos llama por medio de Cristo Jesús» (versículos 13-14 NTV). Pablo estaba centrado, y mantuvo ese enfoque durante todo su ministerio.

Este mismo principio es esencial en cuanto a la dirección del ministerio de una iglesia. Los pastores deben señalar una dirección clara para el ministerio (esa es la parte fácil). El verdadero desafío es mantener una dirección clara.

Con el constante bombardeo de distracciones e interrupciones, es más difícil que nunca atenderse a una visión. Por eso este hábito es muy importante para lograr un impacto a largo plazo. ¿Cómo desarrollar el hábito de mantener una dirección clara? Empieza con tres pasos:

1. *Identifica tu objetivo.* Como dice el refrán: «Si uno persigue dos conejos, ambos se le escaparán». El primer paso es identificar tu objetivo. No puedes mantener la dirección hasta que elijas una dirección.
2. *Alinear las personas y los planes a la visión.* La visión aclara hacia dónde vamos, pero las personas y los planes determinarán cómo llegamos allí. Si estos recursos no están alineados, nunca lograremos lo que Dios nos ha llamado a hacer. Mantener una dirección clara es más fácil cuando los planes y recursos de la iglesia están alineados con el destino deseado.
3. *Distingue la diferencia entre oportunidades y distracciones.* Las verdaderas oportunidades suelen aprovechar tus puntos fuertes, te acercan a tu visión y se ajustan al ADN de tu ministerio. Por otro lado, las distracciones son a menudo momentos temporales de inspiración que no están alineados con tus mejores competencias y son inconsistentes con tus valores. La creación de un filtro para la toma de decisiones te ayudará a distinguir la diferencia entre las oportunidades y las distracciones para que puedas mantener una dirección clara.

Si este hábito te resulta muy difícil, apóyate en tu equipo para que te ayude a determinar y mantener una dirección clara. Todo visionario necesita un estrategia, y todo estrategia necesita un visionario.

Reflexión y debate

1. ¿Podemos establecer claramente en qué dirección va nuestra iglesia o ministerio?
2. ¿En qué medida hemos comunicado hacia donde dirigimos el ministerio a los miembros de nuestros equipos?
3. ¿Qué necesitamos hacer para alinear mejor a nuestra gente y nuestros planes con la dirección que Dios nos ha llamado a seguir?

Aplicación

Trabajen juntos en equipo para establecer la dirección. Una vez que la dirección esté clara, construye un plan y alinea a tu gente con la visión. Esto puede requerir la actualización de los planes estratégicos o la modificación de las responsabilidades de los miembros del equipo. Por último, elabora una lista de preguntas para hacer cuando surjan nuevas oportunidades. Estas preguntas deben servir de filtro para evitar distracciones y mantener una dirección clara.

5 | DIEZ HÁBITOS DE LOS LÍDERES MINISTERIALES EFICACES

Mantener una dirección clara

Evaluación

¿De qué manera una dirección clara hace que tú y tu equipo sean más eficaces en el ministerio?

«Me concentro únicamente en esto: olvido el pasado y fijo la mirada en lo que tengo por delante, y así avanzo hasta llegar al final de la carrera para recibir el premio celestial al cual Dios nos llama por medio de Cristo Jesús».

(Filipenses 3:13-14 NTV)

Tres claves para mantener una dirección clara:

1. *Identifica tu* _____.

«Si uno persigue dos conejos, ambos se le escaparán».

2. *Alinear las* _____ *y los* _____ *a la visión.*

La visión aclara hacia dónde vamos, pero las personas y los planes determinarán cómo llegamos allí. Si estos recursos no están alineados, nunca lograremos lo que Dios nos ha llamado a hacer. Mantener una dirección clara es más fácil cuando los planes y recursos de la iglesia están alineados con el destino deseado.

3. *Distingue la diferencia entre* _____ *y* _____

.

Las verdaderas oportunidades suelen aprovechar tus puntos fuertes, te acercan a tu visión y se ajustan al ADN de tu ministerio. Por otro lado, las distracciones son a menudo momentos temporales de inspiración que no están alineados con tus mejores competencias y son inconsistentes con tus valores.

Todo visionario necesita un estratega, y todo estratega necesita un visionario.

Aplicación

Trabajen juntos en equipo para establecer la dirección. Una vez que la dirección esté clara, construye un plan y alinea a tu gente con la visión. Esto puede requerir la actualización de los planes estratégicos o la modificación de las responsabilidades de los miembros del equipo. Por último, elabora una lista de preguntas para hacer cuando surjan nuevas oportunidades. Estas preguntas deben servir de filtro para evitar distracciones y mantener una dirección clara.

6 DIEZ HÁBITOS DE LOS LÍDERES MINISTERIALES EFICACES

Construir equipos fuertes

Análisis en equipo

¿Qué medidas has tomado para mantener una dirección clara con tu ministerio y tus equipos?

Evaluación

¿Cuáles son las cualidades de un equipo ministerial fuerte y saludable?

Perspicacias e ideas

A lo largo de las Escrituras, vemos la importancia de los equipos. Nehemías tenía un equipo que lo ayudó a construir el muro alrededor de Jerusalén. Jesús tenía discípulos que ejercían el ministerio junto a Él. Y Pablo desafió a la iglesia de Corinto a ver sus dones espirituales como una manera de contribuir al Cuerpo mayor.

Los pastores y líderes ministeriales son eficaces en la misma medida que lo son sus equipos. Por eso debemos desarrollar el hábito de construir equipos fuertes. Piensa en este hábito como un ciclo continuo, integrado en tu calendario personal y ministerial. El ciclo incluye cuatro pasos:

1. **Recluta** a los miembros del equipo. Los líderes ministeriales eficaces pasan de un modo *reactivo* a un modo *proactivo* de formación de equipos. No puedes esperar a que la gente venga a ti; tienes que extender proactivamente las invitaciones para servir. Por eso uso la palabra «reclutar». Reclutar implica orar, identificar a los posibles miembros del equipo e invitar a la gente a formar parte del mismo.
2. **Eleva** a los miembros del equipo. Una vez que reclutamos a los miembros del equipo, debemos elevarlos a su máximo potencial mediante el entrenamiento, los recursos y la preparación. El empresario Harvey Firestone dijo una vez: «Solo en la medida en que desarrollemos a los demás tendremos un éxito permanente». Esa es la actitud que necesitamos tener como pastores. Más que desarrollar programas tenemos que desarrollar a las personas.

Esto es lo que describe Pablo en Efesios 4:11-12: «Ahora bien, Cristo dio los siguientes dones a la iglesia: los apóstoles, los profetas, los evangelistas, y los pastores y maestros. Ellos tienen la responsabilidad de preparar al pueblo de Dios para que lleve a cabo la obra de Dios y edifique la iglesia, es decir, el cuerpo de Cristo».

3. **Libera** a los miembros del equipo. Liberar es el proceso de empoderar a las personas para que tengan oportunidades de servir y liderar. Pablo le dijo a Timoteo: «Me has oído enseñar verdades, que han sido confirmadas por muchos testigos confiables. Ahora enseña estas verdades a otras personas dignas de confianza que estén capacitadas para transmitir las a otros» (2 Timoteo 2:2 NTV). Capacitar no es un fin en sí mismo. Debe conducir al empoderamiento cuando entregamos la responsabilidad a nuestros equipos y los liberamos para que corran con la visión.
4. **Recompensa** a los miembros del equipo. Los líderes ministeriales que construyen equipos fuertes aprenden a recompensar a los miembros del equipo por su servicio fiel. Eso es lo que hizo el amo en la parábola de las bolsas de plata (Mateo 25 NTV). Los elogió por su fidelidad, celebró con ellos y luego los recompensó con mayores responsabilidades y oportunidades.

De nuevo, este es un ciclo continuo de cuatro pasos con cada miembro del equipo. Cuando los cuatro pasos se integran en nuestros ritmos ministeriales, cultivamos el hábito de construir equipos fuertes.

Reflexión y debate

1. ¿Qué paso del ciclo de creación de equipos es tu mayor fortaleza y debilidad?
2. A menudo, nos centramos tanto en llenar las vacantes que no nos tomamos tiempo para invertir en nuestro equipo. ¿Cómo puedes elevar a los miembros de tu equipo a otro nivel?
3. ¿Cómo se podría recompensar a los miembros del equipo en tu entorno ministerial?

Aplicación

Elabora un plan específico para poner en práctica los cuatro pasos del ciclo de construcción de equipos. ¿Qué puedes hacer para reclutar, elevar, liberar y recompensar a los miembros del equipo de forma intencionada y estratégica?

6 | DIEZ HÁBITOS DE LOS LÍDERES MINISTERIALES EFICACES

Construir equipos fuertes

Evaluación

¿Cuáles son las cualidades de un equipo ministerial fuerte y saludable?

A lo largo de las Escrituras, vemos la importancia de los equipos. Nehemías tenía un equipo que le ayudó a construir el muro alrededor de Jerusalén. Jesús tenía discípulos que ejercían el ministerio junto a Él. Y Pablo desafió a la iglesia de Corinto a ver sus dones espirituales como una forma de contribuir al Cuerpo mayor.

El ciclo de construcción de equipos fuertes:

1. _____ *los miembros del equipo.*

Los líderes ministeriales eficaces pasan de un modo *reactivo* a un modo *proactivo* de formación de equipos. No puedes esperar a que la gente venga a ti; tienes que extender proactivamente las invitaciones para servir.

2. _____ *a los miembros del equipo.*

Una vez que reclutamos a los miembros del equipo, debemos elevarlos a su máximo potencial mediante el entrenamiento.

«Solo en la medida en que desarrollemos a los demás tendremos un éxito permanente». — Harvey Firestone

3. _____ *a los miembros del equipo.*

«Me has oído enseñar verdades, que han sido confirmadas por muchos testigos confiables. Ahora enseña estas verdades a otras personas dignas de confianza que estén capacitadas para transmitir las a otros».
(2 Timoteo 2:2 ntv)

4. _____ *a los miembros del equipo.*

Los líderes ministeriales que construyen equipos fuertes aprenden a recompensar a los miembros del equipo por su servicio fiel. Eso es lo que hizo el amo en la parábola de las bolsas de plata (Mateo 25 NTV).

Aplicación

Elabora un plan específico para poner en práctica los cuatro pasos del ciclo de creación de equipos. ¿Qué puedes hacer para reclutar, elevar, liberar y recompensar a los miembros del equipo de forma intencionada y estratégica?

7 | DIEZ HÁBITOS DE LOS LÍDERES MINISTERIALES EFICACES

Practicar la buena comunicación

Análisis en equipo

¿Qué medidas has tomado para reclutar, elevar, liberar y recompensar a los miembros de tu equipo?

Evaluación

¿Cómo calificarías tu capacidad de comunicación en una escala del 1 al 10?

Perspicacias e ideas

Uno de los problemas organizativos más comunes en los equipos de la iglesia es la mala comunicación. Con demasiada frecuencia consideramos que la comunicación no es más que la dispersión de información. Sin embargo, el verdadero objetivo es crear entendimiento.

Proverbios 18:2 dice: «No toma placer el necio en la inteligencia, sino en que su corazón se descubra». Comunicar opiniones e información, sin crear un entendimiento claro, es una forma miope de comunicar.

Cuando no se logra crear un entendimiento, se genera una cultura de frustración y desconfianza. Además, todo se alarga más de lo necesario porque la mala comunicación, o la falta de ella, crea confusión. Crear el hábito de practicar una buena comunicación comienza con cuatro elementos esenciales:

1. **Motivación:** *¿Cuándo y cómo comunicamos la visión?* La visión es la base para motivar a la gente a reunirse en torno a una imagen compartida del futuro de la iglesia. Aclarar y comunicar la visión puede motivar y movilizar. Si no se hace así, las visiones nacen de las agendas personales de cada uno. Como observó el autor Brad Lomenick, «Los líderes que no comunican su visión no son mejores que los líderes que no tienen una visión que comunicar».
2. **Reuniones:** *¿Dónde se informa a los líderes y a los equipos?* Las reuniones son los lugares donde se produce la comunicación de alto nivel y se toman decisiones. Aprovecha estas reuniones para crear una alineación de la comunicación entre personas y grupos clave. Asegúrate de que el orden del día de las reuniones periódicas (como las reuniones semanales del personal) incluya actualizaciones de la comunicación para garantizar que todos estén en la misma página.
3. **Métodos:** *¿Cómo compartimos la información?* Los métodos abordan dos claves de la comunicación: los sistemas y las herramientas. Los sistemas se centran en el proceso de compartir información en toda la iglesia, desde los líderes hasta los miembros del personal, los voluntarios y la congregación. Un buen sistema siempre abordará el *quién*, el *qué* y el *cuándo* de la comunicación: quién necesita comunicar qué a quién y cuándo. Las herramientas son la tecnología específica o las reuniones adicionales que utilizamos para compartir la información.
4. **Mercadeo:** *¿Cómo promovemos el ministerio y los mensajes?* El mercadeo es la forma de comunicarnos con un público más amplio, tanto dentro como fuera de la iglesia. Ayuda a promover los ministerios clave y a compartir mensajes importantes.

Si bien la comunicación es un tema amplio, estas cuatro áreas te permitirán comenzar a transitar el camino correcto. Además, promoverán el entendimiento entre los líderes, dentro de los equipos y en toda la iglesia.

Reflexión y debate

1. ¿Cuáles son nuestros mayores vacíos de comunicación dentro de nuestro personal, equipos e iglesia?
2. ¿Cómo podemos mejorar la comunicación durante nuestras reuniones regulares?
3. ¿Cómo podríamos mejorar en cada una de las cuatro áreas de comunicación: motivación, reuniones, métodos y mercadeo?

Aplicación

Elabora un plan de comunicación que aborde las cuatro áreas que mencionamos. Asegúrate de indicar a quién corresponden las responsabilidades específicas dentro del proceso de comunicación.

7 | DIEZ HÁBITOS DE LOS LÍDERES MINISTERIALES EFICACES

Practicar la buena comunicación

Evaluación

¿Cómo calificarías tu capacidad de comunicación en una escala del 1 al 10?

«No toma placer el necio en la inteligencia, sino en que su corazón se descubra».
(Proverbios 18:2 NTV)

Comunicar opiniones e información, sin crear un entendimiento claro, es una forma miope de comunicar.

Cuatro elementos esenciales de la comunicación:

1. _____: *¿Cuándo y cómo comunicamos la visión?*

«Los líderes que no comunican su visión no son mejores que los líderes que no tienen una visión que comunicar». — Brad Lomenick

2. _____: *¿Dónde se informa a los líderes y a los equipos?*

Las reuniones son los lugares donde se produce la comunicación de alto nivel y se toman decisiones. Aproveche estas reuniones para crear una alineación de la comunicación entre personas y grupos clave. Asegúrese de que el orden del día de las reuniones periódicas (como las reuniones semanales del personal) incluya actualizaciones de la comunicación para garantizar que todos estén en la misma página.

3. _____: *¿Cómo compartimos la información?*

Los métodos abordan dos claves de la comunicación: los sistemas y las herramientas. Los sistemas se centran en el proceso de compartir información en toda la iglesia, desde los líderes hasta los miembros del personal, los voluntarios y la congregación. Un buen sistema siempre abordará el *quién*, el *qué* y el *cuándo* de la comunicación: quién necesita comunicar qué a quién y cuándo. Las herramientas son la tecnología específica o las reuniones adicionales que utilizamos para compartir la información.

4. _____: *¿Cómo promovemos el ministerio y los mensajes?*

Aplicación

Elabora un plan de comunicación que aborde las cuatro áreas que mencionamos. Asegúrate de indicar a quién corresponden las responsabilidades específicas dentro del proceso de comunicación.

8

DIEZ HÁBITOS DE LOS LÍDERES MINISTERIALES EFICACES

Aumentar la capacidad ministerial

Análisis en equipo

¿Qué medidas has tomado para mejorar la comunicación en la iglesia?

Evaluación

¿Qué significa para ti «aumentar la capacidad ministerial»?

Perspicacias e idea

Cada iglesia tiene una capacidad específica para realizar una determinada cantidad de ministerio. Algunas iglesias tienen la capacidad para servir una cierta cantidad de personas, podría ser a docenas, a cientos, y otras pueden servir a miles.

La iglesia primitiva experimentó una carencia en su capacidad de servir cuando las viudas eran desatendidas en la distribución diaria de alimentos. Por lo que los Doce dijeron: «Escojan a siete hombres que sean muy respetados, que estén llenos del Espíritu y de sabiduría. A ellos les daremos esa responsabilidad. Entonces nosotros, los apóstoles, podremos dedicar nuestro tiempo a la oración y a enseñar la palabra» (Hechos 6:3-4 NTV). Como resultado, la necesidad fue satisfecha, la Palabra de Dios se extendió y el número de discípulos aumentó rápidamente (Hechos 6:7).

En las iglesias, es tan fácil quedar enredados en llevar a cabo el ministerio que dejamos de prestar atención *al* ministerio. Aumentar la capacidad ministerial consiste en trabajar *con* la iglesia para que pueda aumentar su capacidad de ministrar más. Para desarrollar el hábito de aumentar la capacidad ministerial, los líderes de la iglesia necesitan evaluar con regularidad estas tres áreas:

1. **La capacidad de las personas.** Cada persona tiene una capacidad específica para ministrar. Si un ministerio continúa creciendo, eventualmente se topará con el límite de la persona que lo dirige. Cuando eso sucede, la persona que está al frente debe aumentar su capacidad o el ministerio dejará de crecer.
2. **La capacidad de los recursos.** Los recursos incluyen cosas como el dinero, los edificios y la tecnología. El impacto del ministerio puede detenerse si un recurso se vuelve inadecuado para su crecimiento continuo. Por ejemplo, un ministerio de niños puede dejar de crecer si su espacio de reunión ya no es adecuado para atender a más niños. Es posible que no se pueda aumentar la capacidad del ministerio hasta que no se aborde primero el déficit de recursos para realizar el ministerio.
3. **Capacidad de la estrategia.** Toda estrategia ministerial tiene una vida útil. Esto no solo se aplica a la relevancia de una estrategia. También se aplica al tamaño de un ministerio. Si tu estrategia no puede adaptarse al tamaño de su iglesia, limitarás el crecimiento. Los líderes necesitan evaluar la capacidad de las estrategias para asegurarse de que están permitiendo el ministerio en vez de prohibirlo.

Aumentar la capacidad del ministerio requiere una gran Evaluación, pero puede conducir a los pasos que traerán un avance y un impacto más amplio.

Reflexión y debate

1. ¿Con qué frecuencia evaluamos nuestra capacidad ministerial en nuestra iglesia?
2. ¿A qué área de capacidad (personas, recursos, estrategia) tendemos a prestar menos atención? ¿Por qué?
3. ¿Cómo sería evaluar nuestra capacidad en cada área de manera sistemática?

Aplicación

Evalúa la capacidad de tu personal, los recursos y las estrategias formulando tres preguntas: ¿Hay algún ministerio en nuestra iglesia que haya superado la capacidad de la persona que lo dirige? ¿Hay algún ministerio que necesite más recursos para crecer hasta el siguiente nivel? ¿Tenemos una estrategia ministerial que se ha agotado y necesita una actualización?

8

DIEZ HÁBITOS DE LOS LÍDERES MINISTERIALES EFICACES

Aumentar la capacidad ministerial

Evaluación

¿Qué significa para ti «aumentar la capacidad ministerial»?

Cada iglesia tiene una capacidad específica para realizar una determinada cantidad de ministerio. Algunas iglesias tienen la capacidad para servir una cierta cantidad de personas, podría ser a docenas, a cientos, y otras pueden servir a miles.

«Escojan a siete hombres que sean muy respetados, que estén llenos del Espíritu y de sabiduría. A ellos les daremos esa responsabilidad. Entonces nosotros, los apóstoles, podremos dedicar nuestro tiempo a la oración y a enseñar la palabra». (Hechos 6:3-4 NTV)

Evaluar la capacidad ministerial:

1. *La capacidad de* _____.

Cada persona tiene una capacidad específica para hacer ministerio. Si un ministerio sigue creciendo, eventualmente llegará a la tapa de la persona que lo dirige. Cuando eso sucede, la persona que está al frente debe aumentar su capacidad o el ministerio dejará de crecer.

2. *La capacidad de* _____.

Los recursos incluyen cosas como el dinero, los edificios y la tecnología. El impacto del ministerio puede detenerse si un recurso se vuelve inadecuado para su crecimiento continuo.

3. *La capacidad de* _____.

Toda estrategia ministerial tiene una vida útil. Esto no solo se aplica a la relevancia de una estrategia. También se aplica al tamaño de un ministerio. Si tu estrategia no puede adaptarse al tamaño de su iglesia, limitarás el crecimiento.

Aplicación

Evalúa la capacidad de tu personal, los recursos y las estrategias formulando tres preguntas: ¿Hay algún ministerio en nuestra iglesia que haya superado la capacidad de la persona que lo dirige? ¿Hay algún ministerio que necesite más recursos para crecer hasta el siguiente nivel? ¿Tenemos una estrategia ministerial que se ha agotado y necesita una actualización?

9

DIEZ HÁBITOS DE LOS LÍDERES MINISTERIALES EFICACES

Crear una cultura saludable

Análisis en equipo

¿Qué medidas has tomado para aumentar la capacidad ministerial de tu iglesia?

Evaluación

¿Cuáles son los rasgos de una cultura sana en la iglesia?

Perspicacias e ideas

Los pastores y los líderes ministeriales son arquitectos culturales en las iglesias que dirigen. Eligen lo que van a crear, celebrar y tolerar. Como señaló el autor Shawn Lovejoy: «Los líderes establecen la cultura por diseño o por defecto».

Ya sea que la diseñes intencionalmente o que poco a poco se vaya introduciendo en ella, tu iglesia tiene una cultura específica. La pregunta es: ¿Cómo construyen los líderes ministeriales el hábito de crear una cultura saludable? En esencia, la cultura saludable requiere que los líderes se centren en tres áreas:

1. **Los valores.** El autor Steve Moore observó: «Casi todos los líderes afirmarían la importancia de los valores como el componente central de una filosofía de liderazgo y ministerio. Pocos líderes han identificado explícitamente sus valores y han desarrollado una comprensión de cómo influyen en cada decisión». Si vas a dar forma a la cultura, tú y tu equipo deben identificar y vivir un conjunto claro de valores.

Eso es lo que hizo el apóstol Pablo en su carta a los Filipenses. En Filipenses 2, habló de la importancia de la humildad al señalar el modelo de servicio desinteresado de Jesús. Y en Filipenses 4, se refirió a la importancia de la unidad de la iglesia cuando dijo: «Ahora les ruego a Evodia y a Síntique, dado que pertenecen al Señor, que arreglen su desacuerdo» (versículo 2 NTV).

Los líderes del ministerio deben identificar, modelar y arraigar los valores en cada nivel del ministerio y del liderazgo. Solo entonces esos valores darán forma a su cultura.

2. **Las relaciones.** La fuerza de las relaciones a menudo determina la fuerza de la cultura de una iglesia. Y como el ministerio tiene que ver con las personas, invertir intencionalmente en las relaciones es de suma importancia. Considera los beneficios inmediatos de las buenas relaciones en tu equipo. Las relaciones fortalecen el compañerismo, aportan alegría al ministerio, multiplican los esfuerzos y aumentan la confianza. Cuanto más fuertes sean las relaciones, más sana será la cultura.

3. **La rendición de cuentas.** La cultura de un equipo derivará hacia la disfunción si no hay responsabilidad. Sin rendición de cuentas, el rendimiento bajará, se abandonarán los objetivos y se tolerará el mal comportamiento. La rendición de cuentas hace que el equipo se atenga a normas que garantizan la salud permanente, fomentan la unidad del equipo y crean un movimiento hacia adelante con las prioridades más altas de la iglesia.

Cada uno de estos ingredientes —los valores, las relaciones y la rendición de cuentas— desempeña un papel importante en la creación de una cultura saludable. Por lo tanto, los líderes del ministerio deben preguntarse con regularidad: «¿Estoy modelando nuestros valores?» «¿Estoy edificando relaciones?» «¿Estoy haciendo que los miembros del equipo rindan cuentas?».

Reflexión y debate

1. ¿Cómo describirías tú la cultura de nuestro equipo?
2. ¿Cuál de las tres claves para crear una cultura saludable es la más fuerte y cuál la más débil?
3. ¿Cuáles son algunas formas específicas en las que podríamos aumentar nuestros valores, relaciones y la rendición de cuentas para mejorar nuestra cultura?

Aplicación

Pon bajo el microscopio cada uno de los componentes de esta lección. Valora cada uno de ellos en una escala del 1 al 10. A continuación, trabajen juntos en equipo para identificar maneras prácticas de vivir sus valores, construir relaciones más fuertes y mejorar la responsabilidad.

9

DIEZ HÁBITOS DE LOS LÍDERES MINISTERIALES EFICACES

Crear una cultura saludable

Evaluación

¿Cuáles son los rasgos de una cultura sana en la iglesia?

Los pastores y los líderes del ministerio son arquitectos culturales en las iglesias que dirigen. Eligen lo que van a crear, celebrar y tolerar.

«Los líderes establecen la cultura por diseño o por defecto». — Shawn Lovejoy

Tres claves para una cultura saludable:

1. _____.

«Casi todos los líderes afirmarían la importancia de los valores como el componente central de una filosofía de liderazgo y ministerio. Pocos líderes han identificado explícitamente sus valores y han desarrollado una comprensión de cómo influyen en cada decisión». — Steve Moore

«Ahora les ruego a Evodia y a Síntique, dado que pertenecen al Señor, que arreglen su desacuerdo». (Filipenses 2:2 NTV)

2. _____.

Las relaciones fortalecen el compañerismo, aportan alegría al ministerio, multiplican los esfuerzos y aumentan la confianza. Cuanto más fuertes sean las relaciones, más sana será la cultura.

3. _____.

La cultura de un equipo derivará hacia la disfunción si no hay responsabilidad. Sin rendición de cuentas, el rendimiento bajará, se abandonarán los objetivos y se tolerará el mal comportamiento. La rendición de cuentas hace que el equipo se atenga a normas que garantizan la salud permanente, fomentan la unidad del equipo y crean un movimiento hacia adelante con las prioridades más altas de la iglesia.

Los líderes del ministerio deben preguntarse regularmente: *¿Estoy modelando nuestros valores? ¿Estoy construyendo relaciones? ¿Estoy haciendo que los miembros del equipo rindan cuentas?*

Aplicación

Pon bajo el microscopio cada uno de los componentes de esta lección. Valora cada uno de ellos en una escala del 1 al 10. A continuación, trabajen juntos en equipo para identificar formas prácticas de vivir sus valores, construir relaciones más fuertes y mejorar la responsabilidad.

10 | DIEZ HÁBITOS DE LOS LÍDERES MINISTERIALES EFICACES

Multiplicar los líderes ministeriales

Análisis en equipo

¿Qué medidas has tomado para modelar los valores, construir relaciones y fortalecer la responsabilidad en tu cultura?

Evaluación

¿Qué pasos son fundamentales para multiplicar los líderes del ministerio?

Perspicacias e idea

En 7 *prácticas efectivas del liderazgo*, los autores Andy Stanley, Reggie Joiner y Lane Jones sugirieron que, en vez de centrarnos solo en nuestro crecimiento personal como líderes, también deberíamos preguntarnos: «¿Qué impide a los que me rodean crecer como líderes?».

Si nuestro trabajo es multiplicar los líderes del ministerio, debemos considerar si estamos inhibiendo o potenciando ese proceso.

La multiplicación estaba en todo el enfoque del ministerio del apóstol Pablo. En su primera carta a los creyentes de Tesalónica, Pablo dijo: «Y ya saben de nuestra preocupación por ustedes por la forma en que nos comportamos entre ustedes. Así que recibieron el mensaje con la alegría del Espíritu Santo, a pesar del gran sufrimiento que les trajo. De este modo nos imitaron a nosotros y también al Señor. Como resultado, han llegado a ser un ejemplo para todos los creyentes de Grecia, es decir, por toda Macedonia y Acaya. Y ahora, la palabra del Señor está siendo anunciada, partiendo de ustedes a gente de todas partes» (1 Tesalonicenses 1:5-8 NTV).

Fíjate en la onda expansiva de influencia de estos versículos. Pablo vivió el evangelio de manera personal. Lo sembró en los creyentes de Tesalónica, que luego lo transmitieron a los creyentes de Macedonia y Acaya, y que luego lo transmitieron «por todas partes». Ese es el poder de la multiplicación. Los líderes efectivos trabajan esforzadamente para construir el hábito de multiplicar los líderes del ministerio. Para cultivar este hábito en tu vida, hazte estas preguntas:

1. ¿A *quién puedo empezar a disciplinar*? Es fácil estar tan ocupado con la tarea del liderazgo que dejamos de invertir en las personas. ¿A quién puedes comenzar a disciplinar? Las relaciones de discipulado eventualmente evolucionan a relaciones de liderazgo.
2. ¿Cómo puedo *invertir en líderes*? Hay tres formas principales de invertir en líderes emergentes y existentes. Puedes formarles, entrenarles o dotarles de recursos. La formación se lleva a cabo mediante la enseñanza y las conferencias. El *coaching* se lleva a cabo de manera individual. Y la dotación de recursos se produce cuando tú pones en sus manos herramientas útiles para ayudarlos a crecer.
3. ¿Qué *oportunidades de ministerio puedo confiar a los líderes*? El verdadero liderazgo se aprende en las trincheras del ministerio. Tú puedes enseñarlo, hablar de ello y leer sobre el tema, pero no es hasta que realmente comienzas a liderar que tus habilidades crecerán. Por lo tanto, para multiplicar los líderes del ministerio, tienes que entregar responsabilidades y oportunidades.
4. ¿Cómo puede *multiplicarse mi influencia*? Una vez que inviertes en los líderes y les confías una oportunidad, debes desafiarlos a que hagan lo mismo con otra persona. Aquí es donde entra en juego la verdadera multiplicación. Al igual que el apóstol Pablo con los creyentes de Tesalónica, procura multiplicar tu inversión a través de otros.

Reflexión y debate

1. ¿Qué aspecto de la multiplicación de líderes ministeriales te parece más difícil?
2. ¿Cuál de las cuatro preguntas de multiplicación te supone un mayor reto? ¿Por qué?
3. ¿En quién puedes empezar a invertir hoy?

Aplicación

Piensa detenidamente en la importancia y el desafío de multiplicar los líderes del ministerio. ¿Qué paso puedes dar para construir este hábito en tu vida y ministerio?

10 | DIEZ HÁBITOS DE LOS LÍDERES MINISTERIALES EFICACES

Multiplicar los líderes ministeriales

Evaluación

¿Qué pasos son fundamentales para multiplicar los líderes del ministerio?

«¿Qué impide a los que me rodean crecer como líderes?». — Andy Stanley, Reggie Joiner y Lane Jones

«Y ya saben de nuestra preocupación por ustedes por la forma en que nos comportamos entre ustedes. Así que recibieron el mensaje con la alegría del Espíritu Santo, a pesar del gran sufrimiento que les trajo. De este modo nos imitaron a nosotros y también al Señor. Como resultado, han llegado a ser un ejemplo para todos los creyentes de Grecia, es decir, por toda Macedonia y Acaya. Y ahora, la palabra del Señor está siendo anunciada, partiendo de ustedes a gente de todas partes». (1 Tesalonicenses 1:5-8 NTV)

Preguntas para ayudarte a multiplicar los líderes del ministerio:

1. ¿A quién puedo empezar _____?

Es fácil estar tan ocupado con la tarea del liderazgo que dejamos de invertir en las personas. ¿A quién puedes comenzar a discipular?

2. ¿Cómo puedo _____ en los líderes?

Hay tres formas principales de invertir en líderes emergentes y existentes. Puedes formarles, entrenarles o dotarles de recursos.

3. ¿Qué _____ de ministerio puedo confiar a los líderes?

El verdadero liderazgo se aprende en las trincheras del ministerio. Tú puedes enseñarlo, hablar de ello y leer sobre el tema, pero no es hasta que realmente comienzas a liderar que tus habilidades crecerán.

4. ¿Cómo puede _____ mi influencia?

Aplicación

Piensa detenidamente en la importancia y el desafío de multiplicar los líderes del ministerio. ¿Qué paso puedes dar para construir este hábito en tu vida y ministerio?