

Influence

HAZ QUE VALGA LA PENA

Un estudio de diez semanas para equipos de liderazgo

GUÍA ESTUDIANTE

Liderar
desde la
segunda
fila

por STEPHEN BLANDINO



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 fueron escritas por **STEPHEN BLANDINO**, pastor principal de la iglesia 7 City Church en Forth Worth, Texas, y autor de varios libros.



Liderar desde la segunda fila

por **STEPHEN BLANDINO**

He desempeñado diversas funciones ministeriales, como pastor de jóvenes, pastor ejecutivo y pastor principal. Cada puesto era único y ofrecía una perspectiva diferente del liderazgo de la iglesia.

Como pastor principal, ahora me doy cuenta de que algunas de las lecciones más importantes las aprendí liderando cuando no estaba al mando. Esto se conoce a veces como liderazgo de segunda fila.

En *Leading from the Second Chair* [Liderar desde la segunda fila], los autores Mike Bonem y Roger Patterson definen a un líder de segunda fila como «una persona en un papel subordinado cuya influencia en los demás añade valor a toda la organización».



En el ministerio de una iglesia, estas personas suelen ocupar puestos de pastor en nómina. No están al mando, pero también ejercen influencia.

Entonces, ¿cómo liderar cuando no eres la persona que está al mando? Creo que liderar desde una postura de subordinación requiere cuatro compromisos fundamentales.

1. Asociarse con el pastor. Puede que los pastores en nómina no estén a cargo de la visión, la comunicación o la recaudación de fondos, pero sin

duda pueden apoyar y desempeñar un papel vital en todas esas funciones.

Estos líderes se asocian con el pastor para colaborar en el avance de la misión de la iglesia. Sirven en el mismo equipo y deben defender lo que Dios ha llamado a hacer al pastor y a la congregación.

2. Proteger su corazón. Los pastores en nómina navegan por el espacio entre estar a cargo de la visión y ser responsables de ella.

A muchos les cuesta asumir este papel porque quieren ser los capitanes del barco. Les molesta dejar que otro lo dirija. Es importante entregar esos sentimientos a Dios y someterse a su plan.

Sin el corazón adecuado, el líder de la segunda fila corre el riesgo de sabotear la visión, y al pastor, que Dios le ha llamado a servir. Por lo tanto, el líder debe cuidarse de los celos, el descontento, la crítica, la divisibilidad, la negatividad y el orgullo.

3. Dar prioridad a la visión. Los líderes de la segunda fila anteponen la visión del pastor a sus propias ambiciones e ideas. Esto no significa renunciar a las esperanzas personales para el futuro. Simplemente significa que mantienen el enfoque adecuado.

Algunos miembros del equipo pueden imponer al pastor o a la congregación proyectos personales, actividades secundarias y visiones alternativas. Pero tomar el camino correcto significa elegir el servicio por encima de los sueños y deseos personales.

4. Desarrollar las habilidades. Por último, los pastores en nómina desarrollan un conjunto esencial de habilidades para servir eficazmente en sus funciones. Llegan a ser competentes a la hora de dirigir a otros, crear equipos, gestionar sistemas, tomar decisiones, comunicar y crear cultura.

Sin estas habilidades, pueden tener un corazón para el ministerio, pero carecen de la capacidad para administrarlo con eficacia.

Los líderes de la segunda fila deben tomar la iniciativa de aprender, crecer y mejorar. El desarrollo personal y profesional es un hábito de vida que les servirá no solo en sus puestos actuales, sino también dondequiera que Dios los lleve después.

Esta entrega de Haz que valga la pena expone 10 cualidades esenciales para liderar cuando no estás al mando.

1 | LIDERAR DESDE LA SEGUNDA FILA

Identidad Cristocéntrica

Evaluación

¿Cómo afecta la identidad a los líderes de segunda fila?

Perspectivas e ideas

Los líderes de la segunda fila desempeñan un papel ministerial vital. Dirigen equipos, ejecutan planes y sirven a la visión de la iglesia. Sus perspectivas, habilidades y compromiso crean movimientos de avance y entornos ministeriales saludables.

Pero la característica fundamental de un líder de apoyo exitoso es una relación creciente con Cristo. Encontrar nuestra identidad en Él es el mejor antídoto contra la ambición egoísta.

La autora Alicia Britt Chole observó: «Tras cautivar por completo la atención de Jesús y de Juan, de todas las cosas que Dios Padre podría haber dicho, sus primeras palabras no fueron ni direccionales (“ven aquí”) ni instructivas (“haz esto”). Fueron relacionales: “Este es mi Hijo”».

Esas palabras relacionales mantienen nuestra atención donde debe estar: en Jesús. Este enfoque nos ayuda a superar dos trampas comunes para los líderes de la segunda silla:

1. *La trampa de los celos*. Los celos son enemigos de la unidad. Sentir envidia de los demás por lo que son, por lo que han hecho o por los reconocimientos que reciben conduce a palabras y comportamientos que socavan la unidad.

El pastor Chris Sonksen dice: «Nuestros celos destruyen lo que otro ha hecho para hacernos sentir mejor por lo que nosotros no hemos hecho. Los celos nos hacen querer lo que otro tiene. Si no lo hemos ganado o recibido, entonces lo criticamos».

Eso es lo que ocurrió en la Antioquía pisidiana cuando las multitudes acudieron en masa a escuchar las enseñanzas del apóstol Pablo. Hechos 13:45 dice: «Pero cuando los judíos vieron la muchedumbre, se llenaron de celo, y blasfemando, contradecían lo que Pablo decía» (NBLA).

Arraigar tu identidad en Cristo es la mejor manera de evitar la trampa de la envidia. Encontrar la plenitud en Él te libera para amar y servir a los demás sin envidia.

2. *La trampa del descontento*. Como todos los demás, los pastores tienen esperanzas y sueños para el futuro. Sin embargo, seguir la dirección de Dios es lo que produce gozo y satisfacción duraderos.

Pablo dijo: «En todo y por todo he aprendido el secreto tanto de estar saciado como de tener hambre, de tener abundancia como de sufrir necesidad» (Filipenses 4:12, NBLA). La frase clave a notar aquí es «En todo y por todo».

La satisfacción cristiana no debe depender de las circunstancias. Incluso cuando no somos los que estamos al mando, podemos estar contentos en Cristo.

El escritor y teólogo Henri Nouwen observó: «Una de las tragedias de nuestra vida es que seguimos olvidando quiénes somos».

El liderazgo eficaz de la iglesia empieza por recordar quién es uno mismo y a quién pertenece. Procure desarrollar una identidad Cristocéntrica.

Reflexión y debate

1. ¿Qué se siente al estar en una posición subordinada?
2. ¿Cuándo has visto que los celos y el descontento han minado a los equipos ministeriales?
3. ¿Por qué los líderes de todos los niveles deben buscar su identidad en Cristo?

Aplicación

Identifica las verdades de las Escrituras que describen quién eres en Cristo. Luego crea una declaración que refleje estas afirmaciones bíblicas, y comienza a leerla cada mañana para recordar quién Dios te ha llamado a ser.

1

LIDERAR DESDE LA SEGUNDA FILA

Identidad Cristocéntrica

Evaluación

¿Cómo afecta la identidad a los líderes de segunda fila?

Perspectivas e ideas

Los líderes de la segunda fila desempeñan un papel ministerial vital. Dirigen equipos, ejecutan planes y sirven a la visión de la iglesia. Sus perspectivas, habilidades y compromiso crean movimientos de avance y entornos ministeriales saludables.

Pero la característica fundamental de un líder de apoyo exitoso es una relación creciente con Cristo. Encontrar nuestra identidad en Él es el mejor antídoto contra la ambición egoísta.

«Tras cautivar por completo la atención de Jesús y de Juan, de todas las cosas que Dios Padre podría haber dicho, sus primeras palabras no fueron ni direccionales (“ven aquí”) ni instructivas (“haz esto”). Fueron relacionales: “Este es mi Hijo”» —Alicia Britt Chole

Dos trampas comunes:

1. *La trampa de los* _____.

«Nuestros celos destrozan lo que otro ha hecho para hacernos sentir mejor por lo que nosotros no hemos hecho. Los celos nos hacen querer lo que otro tiene. Si no lo hemos ganado o recibido, entonces lo criticamos». — Chris Sonksen

«Pero cuando los judíos vieron la muchedumbre, se llenaron de celo, y blasfemando, contradecían lo que Pablo decía» (Hechos 13:45, NBLA).

2. *La trampa del* _____.

«En todo y por todo he aprendido el secreto tanto de estar saciado como de tener hambre, de tener abundancia como de sufrir necesidad» (Filipenses 4:12, NBLA). La frase clave a notar aquí es «En todo y por todo».

«Una de las tragedias de nuestra vida es que seguimos olvidando quiénes somos». — Henri Nouwen

Aplicación

Identifica las verdades de las Escrituras que describen quién eres en Cristo. Luego crea una declaración que refleje estas afirmaciones bíblicas, y comienza a leerla cada mañana para recordar quién Dios te ha llamado a ser.

2

LIDERAR DESDE LA SEGUNDA FILA

La mentalidad de un líder de la segunda fila

Revisión en equipo

¿Qué has descubierto en las Escrituras sobre tu identidad en Cristo, y cómo te ayuda esto a liderar desde un lugar más sano?

Evaluación

¿Qué tipo de mentalidad deben tener los líderes de la segunda fila?

Perspectivas e ideas

La mentalidad es importante en todos los niveles del liderazgo de una iglesia. La mentalidad correcta crea salud, mientras que la mentalidad equivocada socava las relaciones y el rendimiento.

Hay cuatro mentalidades especialmente importantes para los líderes de la segunda fila:

1. **La mentalidad *relacional***. Los líderes de la segunda fila no actúan basados solo en una lista de tareas y responsabilidades. Su relación con el pastor determina su forma de dirigir.

Los líderes de la segunda fila deben conocer las expectativas del pastor, sus prioridades ministeriales, su estilo de liderazgo y sus frustraciones.

Las expectativas aclaran las bases de rendimiento. Las prioridades del ministerio ponen de relieve los valores. El estilo de liderazgo aporta ideas para trabajar juntos. Y las frustraciones señalan las áreas en las que el pastor necesita apoyo adicional. Esta comprensión refuerza la efectividad.

2. **La mentalidad de *confianza***. La confianza es la clave de toda relación efectiva y sana. Por lo tanto, los pastores deben dirigir y servir de tal manera que la confianza se consolide con el tiempo.

La confianza crece cuando hay carácter, competencia y compasión. El carácter demuestra que eres digno de confianza. La competencia y la compasión aumentan la confianza a medida que se completan las tareas con excelencia y se demuestra que se valora a las personas. Todo ello es esencial para ejercer un ministerio eficaz y desarrollar relaciones de trabajo sanas.

3. **La mentalidad de *visión integral***. Una de las claves del liderazgo eficaz de la segunda fila es la capacidad de ver el panorama general. Adoptar una visión a largo plazo ayuda a evitar discusiones mezquinas y disputas territoriales. Se necesita madurez para ver y defender la visión integral.

Los líderes con una mentalidad integral toman decisiones sabias, asumen la responsabilidad y se ganan la confianza. A menudo esto les abre las puertas a más responsabilidades y nuevas oportunidades.

4. **La mentalidad de *servicio***. Jesús dijo: «Pero el mayor de ustedes será su servidor. Y cualquiera que se engrandece, será humillado, y cualquiera que se humille, será engrandecido» (Mateo 23:11, 12, NBLA).

Esa es la actitud de los líderes siervos. No están compitiendo por una posición o buscando maneras de exaltarse a sí mismos. Sirven con un corazón humilde.

En todas estas áreas, los líderes de la segunda fila deben tratar de tener una mentalidad que refleje el poder transformador de Cristo. Romanos 12:2 dice: «Y no se adapten a este mundo, sino transfórmense mediante la renovación de su mente, para que verifiquen cuál es la voluntad de Dios: lo que es bueno y aceptable y perfecto» (NBLA).

Reflexión y debate

1. ¿Cuál de las cuatro mentalidades anteriores es la más difícil de mantener para los pastores en nómina?
2. ¿Cuál es la mentalidad que más te desafía?
3. ¿Cómo afecta la mentalidad de un líder a quienes lo rodean?

Aplicación

En una escala del 1 al 10 (siendo 10 la puntuación más alta), califícate en cada una de las cuatro mentalidades. A continuación, identifica una medida que puedas tomar para mejorar tu puntuación más baja.

2

LIDERAR DESDE LA SEGUNDA FILA

La mentalidad de un líder de la segunda fila

Cuatro mentalidades importantes para los líderes de la segunda fila:

1. *La mentalidad* _____.

Los líderes de la segunda fila deben conocer las expectativas del pastor, sus prioridades ministeriales, su estilo de liderazgo y sus frustraciones.

Las expectativas aclaran las bases de rendimiento. Las prioridades del ministerio ponen de relieve los valores. El estilo de liderazgo aporta ideas para trabajar juntos. Y las frustraciones señalan las áreas en las que el pastor necesita apoyo adicional. Esta comprensión refuerza la efectividad.

2. *La mentalidad de* _____.

La confianza crece cuando hay carácter, competencia y compasión. El carácter demuestra que eres digno de confianza. La competencia y la compasión aumentan la confianza a medida que se completan las tareas con excelencia y se demuestra que se valora a las personas. Todo ello es esencial para ejercer un ministerio eficaz y desarrollar relaciones de trabajo sanas.

3. *La mentalidad de* _____.

Adoptar una visión a largo plazo ayuda a evitar discusiones mezquinas y disputas territoriales. Se necesita madurez para ver y defender la visión integral.

4. *La mentalidad de* _____.

«Pero el mayor de ustedes será su servidor. Y cualquiera que se engrandece, será humillado, y cualquiera que se humille, será engrandecido» (Mateo 23:11, 12, NBLA).

«Y no se adapten a este mundo, sino transfórmense mediante la renovación de su mente, para que verifiquen cuál es la voluntad de Dios: lo que es bueno y aceptable y perfecto» (Romanos 12:2, NBLA).

Aplicación

En una escala del 1 al 10 (siendo 10 la puntuación más alta), califícate en cada una de las cuatro mentalidades. A continuación, identifica una medida que puedas tomar para mejorar tu puntuación más baja.

3 | LIDERAR DESDE LA SEGUNDA FILA

Un corazón puro

Revisión en equipo

¿Qué pasos has dado para cultivar una mentalidad de segunda fila?

Evaluación

¿Qué actitudes deben evitar los pastores?

Perspectivas e ideas

La primera lección abordó las trampas de los celos y el descontento. Sin embargo, estos no son los únicos problemas que marginan a los líderes.

Todos los líderes deben proteger sus corazones contra las actitudes erróneas y las tácticas engañosas del enemigo. Pero los líderes de segunda fila deben prestar especial atención a estas cuatro actitudes mortales:

1. **Crítica.** El apóstol Santiago dijo: «Hermanos, no hablen mal los unos de los otros» (Santiago 4:11, NBLA). Y Pablo dijo: «anímense y edifíquense unos a otros, tal como lo vienen haciendo» (1 Tesalonicenses 5:11, NVI).

Los pastores deben guardarse del espíritu crítico y fomentar una cultura de aliento.

2. **Divisibilidad.** La falta de unidad es mortal. Cuando los líderes siembran (o incluso aceptan) semillas de división, se oponen a la obra del Espíritu Santo de unir al cuerpo de Cristo y la falta de unidad se propaga como un incendio.

Los líderes deben proteger la unidad de la Iglesia, y esa labor comienza en nuestros propios corazones.

Primera de Corintios 1:10 dice: «Les ruego, hermanos, por el nombre de nuestro Señor Jesucristo, que todos se pongan de acuerdo, y que no haya divisiones entre ustedes, sino que estén enteramente unidos en un mismo sentir y en un mismo parecer» (NBLA).

Si te sientes tentado a participar en conversaciones o comportamientos divisivos, pide al Señor que te dé un corazón para la unidad. Cuando surjan divisiones en el equipo, aborda el problema rápidamente antes de que se multiplique.

3. **Negatividad.** Nuestra actitud marca la temperatura y el tono de los equipos que dirigimos. Elegir la positividad en lugar de la negatividad ayuda a crear un entorno lleno de vida y esperanza.

Para desarraigar lo negativo, practica la gratitud y celebra las victorias del equipo. La gratitud personal protegerá tu corazón al centrarse cada día en la bondad de Dios. Y celebrar con el equipo mantiene el enfoque en lo que Dios está haciendo en la iglesia.

4. **Orgullo.** Dios aborrece el orgullo, por lo que es esencial protegerse de esta actitud. Santiago 4:6 dice: «Dios se opone a los orgullosos, pero da gracia a los humildes» (NVI).

Mantenerse humilde requiere intencionalidad personal, relacional y organizativa. Personalmente, somete tu ego a Dios cada día. En el plano relacional, comparte el mérito de los éxitos con los demás. Y en lo organizativo, reconoce los esfuerzos colectivos del equipo.

Reflexión y debate

1. ¿Alguna vez has visto cómo la crítica, la división, la negatividad o el orgullo han minado a un líder?
2. ¿Qué pueden hacer los líderes para detectar a tiempo estas actitudes destructivas, antes de que se arraiguen?
3. ¿Recuerdas alguna ocasión en la que una de estas actitudes te haya perjudicado a ti y a tu equipo? ¿Qué lección aprendiste de ello?

Aplicación

Como equipo, elaboren un plan para evitar estas actitudes mortales. Comprométanse a rendir cuentas unos a otros cada vez que detecten estos problemas.

3 | LIDERAR DESDE LA SEGUNDA FILA

Un corazón puro

Todos los líderes deben proteger su corazón contra las actitudes erróneas y las tácticas engañosas del enemigo.

Cuatro actitudes mortales:

1. _____.

«Hermanos, no hablen mal los unos de los otros» (Santiago 4:11, NBLA). «anímense y edifíquense unos a otros, tal como lo vienen haciendo» (1 Tesalonicenses 5:11, NVI).

2. _____.

«Les ruego, hermanos, por el nombre de nuestro Señor Jesucristo, que todos se pongan de acuerdo, y que no haya divisiones entre ustedes, sino que estén enteramente unidos en un mismo sentir y en un mismo parecer» (1 Corintios 1:10, NBLA).

3. _____.

Para desarraigar lo negativo, practica la gratitud y celebra las victorias del equipo. La gratitud personal protegerá tu corazón al centrarse cada día en la bondad de Dios. Y celebrar con el equipo mantiene el enfoque en lo que Dios está haciendo en la iglesia.

4. _____.

«Dios se opone a los orgullosos, pero da gracia a los humildes» (Santiago 4:6, NVI).

Mantenerse humilde requiere intencionalidad personal, relacional y organizativa. Personalmente, somete tu ego a Dios cada día. En el plano relacional, comparte el mérito de los éxitos con los demás. Y en lo organizativo, reconoce los esfuerzos colectivos del equipo.

Aplicación

Como equipo, elaboren un plan para evitar estas actitudes mortales. Comprométanse a rendir cuentas unos a otros cada vez que detecten estos problemas.

4 | LIDERAR DESDE LA SEGUNDA FILA

Función clara

Revisión en equipo

¿Qué has hecho para protegerte de las actitudes de crítica, divisibilidad, negatividad y orgullo?

Evaluación

¿Cuál crees que es el papel de un líder de segunda fila?

Perspectivas e ideas

Cada posición ministerial entraña un conjunto único de dinámicas y expectativas. Comprender esos matices ayuda a todo el mundo a evitar confusiones y frustraciones.

Los líderes necesitan personas que los ayuden a llevar la carga. Moisés no fue una excepción.

En Éxodo 18:21–22, el suegro de Moisés, Jetro, le aconsejó: «Elige tú mismo entre el pueblo hombres capaces y temerosos de Dios, que amen la verdad y aborrezcan las ganancias mal habidas, y nómbralos como oficiales sobre mil, cien, cincuenta y diez personas. Serán ellos los que sirvan como jueces de tiempo completo, atendiendo los casos sencillos, y los casos difíciles te los traerán a ti. Eso te aligerará la carga, porque te ayudarán a llevarla» (NVI).

Nótese que este plan de liderazgo incluía una estructura jerárquica («nómbralos como oficiales sobre mil, cien, cincuenta y diez») y responsabilidades claras («que sirvan como jueces de tiempo completo»).

El contexto de su ministerio requiere los mismos ingredientes. Para ganar claridad, los líderes necesitan trabajar juntos para responder a cinco preguntas:

1. *¿Cuáles son las responsabilidades del pastor?* La claridad acerca de otras funciones comienza con la comprensión exacta de lo que hace el pastor. Sin esa claridad, la gente tendrá problemas para mantenerse en sus carriles. El pastor debe articular de tres a cinco responsabilidades que recaigan directamente sobre sus hombros.
2. *¿Cuáles son las responsabilidades de los líderes de la segunda fila?* Las personas que dependen del pastor también tienen funciones específicas. Identifíquelas por escrito para asegurarse de que todo el mundo está de acuerdo. Proporcione a los pastores en plantilla las herramientas y la autoridad necesarias para llevar a cabo sus responsabilidades.
3. *¿Qué ayuda necesita el pastor de otros líderes?* Esto requiere una conversación franca sobre cómo los líderes de la segunda fila pueden apoyar mejor al pastor. Esta lista debe ser específica, práctica y alcanzable.
4. *¿Dentro de qué límites deben actuar los pastores en nómina?* Una vez más, esto requiere un diálogo sincero. Considere situaciones concretas en las que los límites no estén definidos o tengan matices, e identifique directrices claras.
5. *¿Quién rinde cuentas a cada pastor en nómina?* Establezca una cadena de autoridad para garantizar la rendición de cuentas. Comunique esta estructura a todos los que formen parte de ella, incluidos los miembros del personal y los voluntarios.

Estas cinco preguntas aclararán a los líderes las funciones que desempeñan en el equipo.

Reflexión y debate

1. ¿Cuáles son las principales responsabilidades del pastor? Menciona de tres a cinco.
2. ¿Qué aclaraciones necesitan los pastores para comprender mejor sus funciones?
3. ¿Dentro de qué límites deben actuar los líderes de segunda fila para garantizar un entorno de trabajo saludable?

Aplicación

Para aumentar la claridad de funciones, programa una reunión con el líder al que rindes cuentas. Durante la reunión, repasa las cinco preguntas anteriores.

4 | LIDERAR DESDE LA SEGUNDA FILA

Función clara

«Elige tú mismo entre el pueblo hombres capaces y temerosos de Dios, que amen la verdad y aborrezcan las ganancias mal habidas, y nómbralos como oficiales sobre mil, cien, cincuenta y diez personas. Serán ellos los que sirvan como jueces de tiempo completo, atendiendo los casos sencillos, y los casos difíciles te los traerán a ti. Eso te aligerará la carga, porque te ayudarán a llevarla» (Éxodo 18:21–22, NVI).

Cinco preguntas para responder:

1. *¿Cuáles son las responsabilidades _____ ?*

La claridad acerca de otras funciones comienza con la comprensión exacta de lo que hace el pastor. Sin esa claridad, la gente tendrá problemas para mantenerse en sus carriles.

2. *¿Cuáles son las responsabilidades de los _____ de la segunda fila?*

Las personas que dependen del pastor también tienen funciones específicas. Identifíquelas por escrito para asegurarse de que todo el mundo está de acuerdo.

3. *¿Qué _____ necesita el pastor de otros líderes?*

Esto requiere una conversación franca sobre cómo los líderes de la segunda fila pueden apoyar mejor al pastor.

4. *¿Dentro de qué _____ deben actuar los pastores en nómina?*

Una vez más, esto requiere un diálogo sincero.

5. *¿Quién _____ cuentas a cada pastor en nómina?*

Establezca una cadena de autoridad para garantizar la rendición de cuentas. Comunique esta estructura a todos los que formen parte de ella, incluidos los miembros del personal y los voluntarios.

Aplicación

Para aumentar la claridad de funciones, programa una reunión con el líder al que rindes cuentas. Durante la reunión, repasa las cinco preguntas anteriores.

5 | LIDERAR DESDE LA SEGUNDA FILA

Excelencia

Revisión en equipo

¿Qué claridad has adquirido respecto a tu papel?

Evaluación

¿Qué significa servir a la visión de la iglesia con excelencia?

Perspectivas e ideas

La visión es una parte esencial de un ministerio eficaz. Cuando la visión no está clara, los líderes crean división sin querer. Y cuando hay múltiples visiones, la gente no sabe a quién seguir o qué dirección tomar.

Como dice Proverbios 29:18: «Donde no hay visión, el pueblo se desenfrena» (NBLA).

Aunque los líderes de la segunda fila no crean la visión, sí cumplen un papel importante en su cumplimiento. Estos líderes tienen cinco responsabilidades en lo que respecta a la visión:

1. **Conocer la visión.** Una de las primeras preguntas que hay que hacer al pastor es: «¿Cuál es su visión?». Para cumplir con la visión, todo el mundo necesita tener una comprensión profunda de la misma.
2. **Encarnar la visión.** Los pastores en nómina deben adoptar y vivir la visión. Por eso es importante que encajen en la cultura de la iglesia. Si hay un desajuste cultural, la visión principal pasará a un segundo plano en favor de las preferencias personales, los proyectos favoritos y las visiones alternativas.
3. **Alinearse con la visión.** Con el tiempo, las personas y los departamentos tienden a desviarse de la visión. Asegúrate de que todo en tu área ministerial esté alineado con la visión de la iglesia. Si hay alguna divergencia, haz ajustes inmediatos.
4. **Compartir la visión.** El pastor crea la visión, pero los líderes de la segunda fila ayudan a proyectarla. Comunican la visión en sus áreas de influencia, no sustituyendo el mensaje del pastor, sino reproduciéndolo en toda la iglesia.
5. **Implementar la visión.** Los pastores en nómina desempeñan un papel fundamental a la hora de hacer realidad la visión. Dedicar tiempo, energía, planificación y recursos para que la visión deje de ser una idea y se convierta en realidad.

Haz avanzar la visión con excelencia planteando estas preguntas: ¿Qué plan debemos crear? ¿Qué recursos necesitamos? ¿Qué personas debemos desplegar?

La visión puede comenzar con una persona, pero siempre es más grande que cualquier individuo. Cuando el pastor y los miembros del equipo trabajan juntos hacia una visión compartida, complementan el valor que cada persona aporta al proceso.

En última instancia, a quien servimos es a Cristo. Por lo tanto, es importante hacer todo con excelencia.

Colosenses 3:23, 24 dice: «Hagan lo que hagan, trabajen de buena gana, como para el Señor y no como para nadie en este mundo, conscientes de que el Señor los recompensará con la herencia. Ustedes sirven a Cristo el Señor» (NVI).

Reflexión y debate

1. ¿Cuál es la visión de nuestra iglesia?
2. ¿Cómo podemos encarnar esa visión?
3. ¿Qué pasos puede dar cada miembro del equipo para compartir y poner en práctica la visión?

Aplicación

Si no tiene clara la visión y su lugar en ella, programe una reunión con su pastor para asegurar su comprensión y coherencia. A continuación, pregúntele de qué manera concreta puede contribuir a que la visión avance.

5 | LIDERAR DESDE LA SEGUNDA FILA

Excelencia

Revisión en equipo

¿Qué claridad has adquirido respecto a tu papel?

«Donde no hay visión, el pueblo se desenfrena» (Proverbios 29:18, NBLA).

Cinco responsabilidades de los líderes de segunda fila:

1. _____ *la visión.*

Una de las primeras preguntas que hay que hacer al pastor es: «¿Cuál es su visión?». Para cumplir con la visión, todo el mundo necesita tener una comprensión profunda de la misma.

2. _____ *la visión.*

Los pastores en nómina deben adoptar y vivir la visión. Por eso es importante que encajen en la cultura de la iglesia.

3. _____ *con la visión.*

Con el tiempo, las personas y los departamentos tienden a desviarse de la visión. Asegúrate de que todo en tu área ministerial esté alineado con la visión de la iglesia.

4. _____ *la visión.*

El pastor crea la visión, pero los líderes de la segunda fila ayudan a proyectarla. Comunican la visión en sus áreas de influencia, no sustituyendo el mensaje del pastor, sino reproduciéndolo en toda la iglesia.

5. _____ *la visión.*

Los pastores en nómina desempeñan un papel fundamental a la hora de hacer realidad la visión. Dedicar tiempo, energía, planificación y recursos para que la visión deje de ser una idea y se convierta en realidad.

«Hagan lo que hagan, trabajen de buena gana, como para el Señor y no como para nadie en este mundo, conscientes de que el Señor los recompensará con la herencia. Ustedes sirven a Cristo el Señor» (Colosenses 3:23, 24, NVI).

Aplicación

Si no tiene clara la visión y su lugar en ella, programe una reunión con su pastor para asegurar su comprensión y coherencia. A continuación, pregúntele de qué manera concreta puede contribuir a que la visión avance.

6

LIDERAR DESDE LA SEGUNDA FILA

Formación de equipos

Revisión en equipo

¿Qué pasos ha dado para conocer, encarnar, alinearse, compartir y aplicar la visión en sus áreas de responsabilidad?

Evaluación

¿Por qué la formación de equipos es una parte esencial del ministerio?

Perspectivas e ideas

Los pastores confían a los líderes de la segunda línea una gran responsabilidad, a menudo demasiada para una sola persona.

Para que los pastores en nómina puedan sostener su nivel de responsabilidad manteniendo un ritmo saludable, deben formar equipos.

Esto no debería sorprendernos. Consideremos las palabras del apóstol Pablo: «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. Ese proceso continuará hasta que todos alcancemos tal unidad en nuestra fe y conocimiento del Hijo de Dios que seamos maduros en el Señor, es decir, hasta que lleguemos a la plena y completa medida de Cristo» (Efesios 4:11–13, NTV).

El trabajo de todo ministro es movilizar a la gente para que sirva, y eso implica formar equipos. Para ser un formador de equipos eficaz, los líderes de la segunda línea deben adoptar seis prácticas:

1. **Reclutar.** Los líderes deben incluir a otros en la misión de la iglesia. Esto implica reclutar personas para roles y responsabilidades que aprovechen los dones que Dios les dio para un propósito mayor.
2. **Equipar.** Una vez que las personas son incluidas, necesitan herramientas, recursos, capacitación y orientación para desempeñar sus funciones de manera eficaz. Este proceso de capacitación debe ser estratégico, estar bien diseñado y gestionarse de manera eficaz.
3. **Confiar.** Después de preparar a la gente para servir, el líder debe confiarles responsabilidades claras. Delegar tareas transmite confianza.
4. **Autorizar.** No se trata solo de dar a las personas metas por las que trabajar. El empoderamiento implica responsabilidad. Los miembros del equipo deben tener cierto nivel de autoridad para tomar decisiones y desempeñar sus funciones.
5. **Alentar.** El ministerio no es fácil. Por eso, cada miembro del equipo necesita palabras de vida, aliento y apoyo. Los líderes que trabajan en equipo asignan tareas, pero también tienen en cuenta a las personas que realizan el trabajo. Las escuchan, las aman, las celebran y las alientan a lo largo del camino.
6. **Elevar.** Por último, maximizar la capacidad de los miembros del equipo significa elevarlos a nuevos niveles de responsabilidad y oportunidad. Los líderes eficaces extraen el potencial de los demás y los movilizan para que produzcan el mayor impacto posible.

Estos seis pasos son los comportamientos que distinguen a los grandes formadores de equipos. Cuando los miembros del equipo tienen éxito, también lo tienen sus líderes.

Reflexión y debate

1. ¿Cómo has visto que las seis habilidades de trabajo en equipo marcan una diferencia en tu área de ministerio?
2. ¿Qué habilidad para trabajar en equipo es tu mayor fortaleza? ¿En qué área necesitas mejorar?

6

LIDERAR DESDE LA SEGUNDA FILA

Formación de equipos

«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. Ese proceso continuará hasta que todos alcancemos tal unidad en nuestra fe y conocimiento del Hijo de Dios que seamos maduros en el Señor, es decir, hasta que lleguemos a la plena y completa medida de Cristo» (Efesios 4:11–13, NTV).

Seis prácticas para fomentar el espíritu de equipo:

1. _____.

Esto implica reclutar personas para roles y responsabilidades que aprovechen los dones que Dios les dio para un propósito mayor.

2. _____.

Una vez que las personas son incluidas, necesitan herramientas, recursos, capacitación y orientación para desempeñar sus funciones de manera eficaz..

3. _____.

Delegar tareas transmite confianza.

4. _____.

Los miembros del equipo deben tener cierto nivel de autoridad para tomar decisiones y desempeñar sus funciones.

5. _____.

Los líderes que trabajan en equipo asignan tareas, pero también tienen en cuenta a las personas que realizan el trabajo. Las escuchan, las aman, las celebran y las alientan a lo largo del camino.

6. _____.

Los líderes eficaces extraen el potencial de los demás y los movilizan para que produzcan el mayor impacto posible.

Aplicación

Anota en una hoja de papel cada habilidad para fomentar el espíritu de equipo. Debajo de cada habilidad, enumera al menos dos pasos que podrían dar para crecer en esa área. Toma medidas esta semana para implementar algunas de esas ideas.

7

LIDERAR DESDE LA SEGUNDA FILA

Comunicación saludable

Revisión en equipo

¿Qué diferencia han marcado las seis habilidades de trabajo en equipo en tu liderazgo y ministerio?

Evaluación

¿Cuáles son las mayores brechas de comunicación que experimentas en el liderazgo?

Perspectivas e ideas

La relación entre los pastores y quienes les rinden cuentas es sumamente importante. Uno de los ingredientes esenciales para una relación próspera es una buena comunicación.

El autor y experto en productividad Michael Hyatt observó: «Cuando los líderes no se comunican, es como si echaran arena en los engranajes del progreso».

Para elevar tu comunicación al más alto nivel, considera estas cinco C de la comunicación:

1. **Claridad.** La comunicación debe ser clara y concisa. Un discurso inconexo y difícil de seguir deja a las personas confundidas y exasperadas. Sin claridad, los miembros del equipo no sabrán cómo actuar en función del mensaje.
2. **Curiosidad.** Cuando te reúnas con tu pastor, prepárate para expresar preguntas que marquen una diferencia significativa.

Aquellos que carecen de curiosidad ven las reuniones como actualizaciones aburridas e intercambios de información genéricos. Pero las preguntas extraen el oro que tu pastor está dispuesto a compartir si tan solo se lo pides.

¿Qué necesitas saber? ¿Qué quieres aprender? ¿Qué ideas te gustaría explorar? La curiosidad hace posible el aprendizaje y el crecimiento.

3. **Consistencia.** El autor Jim Collins observó: «La marca distintiva de la mediocridad es la inconsistencia crónica». Esto nunca ha sido más cierto que en la comunicación. Para que la comunicación sea consistente, debes escribirla en el calendario.

Me reúno semanalmente con mis subordinados directos. Esa coherencia mejora la comunicación, elimina sorpresas innecesarias y mantiene a todos informados.

4. **Candor.** El autor Joseph Grenny dijo una vez: «El tiempo que hay que esperar para llegar al cambio es el mismo que requiere la franqueza». Hablar con franqueza mejora la comprensión y disipa las ideas falsas.

Cuando hay confianza en una relación, se puede ser sincero sobre lo que da buen resultado, lo que no y lo que se debe cambiar. Ocultar esa información crea una apariencia de unidad que, con el tiempo, se desmorona. La comunicación sincera permite reconocer los problemas y buscar soluciones juntos.

5. **Cuidado.** La franqueza debe darse en un entorno solidario. Cuando las personas se sienten criticadas y poco valoradas, las relaciones se resienten. Comunica a aquellos con quienes ministras que te preocupas por ellos como individuos y que valoras lo que aportan al equipo.

Cada una de estas cinco habilidades de comunicación marcará una diferencia radical en la calidad, profundidad, frecuencia y eficacia de la comunicación. Aprovechalas para tu beneficio, el de tu equipo y de tus relaciones.

Reflexión y debate

1. ¿Cuál de los cinco aspectos de la comunicación te genera más frustración? ¿Por qué?
2. ¿En cuál de las cinco habilidades de comunicación nuestro equipo necesita mejorar más?
3. ¿Qué podemos hacer para mejorar la comunicación en equipo?

Aplicación

Pide a un compañero de equipo que te evalúe en una escala de 1 a 10 en cada una de las cinco habilidades de comunicación. Luego haz lo mismo con esa persona. Por último, conversen sobre cómo pueden mejorar y decidan cuáles serán los próximos pasos que darán.

7

LIDERAR DESDE LA SEGUNDA FILA

Comunicación saludable

«Cuando los líderes no se comunican, es como si echaran arena en los engranajes del progreso».—Michael Hyatt

Las cinco C de la comunicación:

1. _____.

La comunicación debe ser clara y concisa.

2. _____.

¿Qué necesitas saber? ¿Qué quieres aprender? ¿Qué ideas te gustaría explorar? La curiosidad hace posible el aprendizaje y el crecimiento.

3. _____.

«La marca distintiva de la mediocridad es la inconsistencia crónica». —Jim Collins

4. _____.

«El tiempo que hay que esperar para llegar al cambio es el mismo que requiere la franqueza».—Joseph Grenny

Ocultar esa información crea una apariencia de unidad que, con el tiempo, se desmorona.

5. _____.

Cuando las personas se sienten criticadas y poco valoradas, las relaciones se resienten.

Cada una de estas cinco habilidades de comunicación marcará una diferencia radical en la calidad, profundidad, frecuencia y eficacia de la comunicación. Aprovéchalas para tu beneficio, el de tu equipo y de tus relaciones.

Aplicación

Pide a un compañero de equipo que te evalúe en una escala de 1 a 10 en cada una de las cinco habilidades de comunicación. Luego haz lo mismo con esa persona. Por último, conversen sobre cómo pueden mejorar y decidan cuáles serán los próximos pasos que darán.



Toma de decisiones

Revisión en equipo

¿Qué medidas has tomado para mejorar tu comunicación con el pastor y los miembros del equipo?

Evaluación

¿Cuál es la parte más difícil de tomar decisiones importantes?

Perspectivas e ideas

Los líderes suelen lidiar con la fatiga de tomar decisiones cuando la cantidad y la complejidad de estas aumentan exponencialmente. No es de extrañar que muchos se sientan abrumados en el ministerio.

Para evitar el agotamiento, es necesario que otros encargados de tomar decisiones te ayuden a llevar la carga. Proverbios 15:22 dice: «Sin consulta, los planes se frustran, pero con muchos consejeros, triunfan» (NBLA).

Los líderes de segunda fila se encuentran entre esos asesores de confianza. Estos líderes ayudan al pastor a concentrarse en lo que solo él o ella puede hacer.

Para aliviar el peso de las decisiones, los pastores en nómina deben hacer tres cosas:

1. *Procura entender cómo piensa tu pastor.* Como se mencionó en una lección anterior, es importante conocer al pastor. Esto incluye aprender a pensar como él o ella.

No estoy sugiriendo que te conviertas en un clon que ya no piensa por sí mismo. Pero sí necesitas conocer el corazón, los valores y las prioridades de tu pastor. Cuando entiendas cómo piensa el pastor, estarás en una mejor posición para tomar decisiones que reflejen tu liderazgo.

2. *Identifica el marco de toma de decisiones de tu pastor.* Esto se basa en el punto anterior, pero lo lleva un paso más allá.

La mayoría de los líderes operan dentro de un marco de toma de decisiones. Por ejemplo, varios factores influyen en mis decisiones. Tengo en cuenta el ADN de la iglesia, la indagación, el momento oportuno, la intuición, la perspectiva externa, la calidad de la idea y la aceptación del líder. Por encima de todo, obviamente, busco la dirección del Espíritu Santo.

Si quiero que los pastores del personal tomen decisiones que sean coherentes con mi enfoque, es mi responsabilidad compartir este marco de toma de decisiones con ellos.

3. *Toma decisiones sin abrumar al pastor.* Los líderes de segunda fila deberían tomar decisiones sin sobrecargar al pastor con preguntas innecesarias o reuniones interminables. Si el pastor tiene que pensar todo el tiempo, es probable que usted no esté cumpliendo con sus deberes de liderazgo.

Una vez que aprendas cómo piensa tu pastor y comprendas su marco de toma de decisiones, tendrás las herramientas que necesitas para tomar decisiones. Ayuda al pastor a llevar la carga tomando la iniciativa. Esto le permitirá a tu pastor concentrarse en aquellas áreas que requieren su atención inmediata.

Reflexión y debate

1. ¿Qué te gustaría saber acerca de cómo tu pastor toma decisiones?
2. ¿Cuál es el marco de toma de decisiones del pastor y quién necesita conocerlo?
3. ¿Qué decisiones necesita tomar para quitarle un peso de encima a su pastor?

Aplicación

Aclara el marco de toma de decisiones de tu pastor. Pregúntale qué es importante para él o ella al tomar decisiones. Prepara un documento escrito y compártelo con tus líderes.

8

LIDERAR DESDE LA SEGUNDA FILA

Toma de decisiones

Los líderes suelen lidiar con la fatiga de tomar decisiones cuando la cantidad y la complejidad de estas aumentan exponencialmente. No es de extrañar que muchos se sientan abrumados en el ministerio.

«Sin consulta, los planes se frustran, pero con muchos consejeros, triunfan» (Proverbios 15:22, NBLA).

Tres claves para tomar decisiones:

1. *Procura entender cómo _____ tu pastor.*

Cuando entiendas cómo piensa el pastor, estarás en una mejor posición para tomar decisiones que reflejen tu liderazgo.

2. *Identifica el _____ de toma de decisiones de tu pastor.*

Por ejemplo, varios factores influyen en mis decisiones. Tengo en cuenta el ADN de la iglesia, la indagación, el momento oportuno, la intuición, la perspectiva externa, la calidad de la idea y la aceptación del líder. Por encima de todo, obviamente, busco la dirección del Espíritu Santo.

3. *Toma decisiones sin _____ al pastor.*

Los líderes de segunda fila deberían tomar decisiones sin sobrecargar al pastor con preguntas innecesarias o reuniones interminables. Si el pastor tiene que pensar todo el tiempo, es probable que usted no esté cumpliendo con sus deberes de liderazgo.

Aplicación

Aclara el marco de toma de decisiones de tu pastor. Pregúntale qué es importante para él o ella al tomar decisiones. Prepara un documento escrito y compártelo con tus líderes.



Revisión en equipo

¿Qué progreso hizo hacia la identificación de un marco de toma de decisiones?

Evaluación

¿Cuál es la palabra más alentadora que has recibido recientemente?

Perspectivas e ideas

El liderazgo es difícil. Las exigencias son pesadas, las preguntas incesantes, las decisiones trascendentales, el estrés real, los problemas complejos y la presión alta. Pero como dijo un personaje de película interpretado por Tom Hanks: «Si no fuera difícil, todo el mundo lo haría. Lo difícil es lo que lo hace genial».

Especialmente en el ministerio, todo líder necesita aliento. Cuando falta, a las personas les cuesta mantenerse motivadas.

Los mejores líderes son los que animan. Ojalá hubiera aprendido esta lección antes.

Sigue estos pasos para animar a quienes te rodean:

1. *Expresa palabras de aliento deliberadamente.* El apóstol Pablo dijo: «No empleen un lenguaje grosero ni ofensivo. Que todo lo que digan sea bueno y útil, a fin de que sus palabras resulten de estímulo para quienes las oigan» (Efesios 4:29, NVI).

Las palabras de aliento deliberadas (no aleatorias ni a medias) fortalecerán a tu pastor y a las personas a las que sirve. Tus expresiones de aliento pueden ayudar a sostenerlo en los momentos más difíciles del ministerio.

2. *Haz oraciones específicas en momentos de necesidad.* Pablo dijo: «Oren en el Espíritu en todo momento y en toda ocasión. Manténganse alerta y sean persistentes en sus oraciones por todos los creyentes en todas partes» (Efesios 6:18, NVI). Luego añadió: «Y oren también por mí» (versículo 19).

Desarrolla el hábito de orar por tu pastor y su equipo. Luego, hazles saber que estás orando por ellos. Además, ofrécete a orar de inmediato cuando alguien esté pasando por momentos difíciles.

3. *Escribe notas sinceras de agradecimiento.* En mi oficina tengo archivadas tarjetas, cartas y notas que he recibido a lo largo de mis años de ministerio. Cada una de ellas es un estímulo para mí. Son un recordatorio de que, cuando el ministerio es difícil, los sacrificios valen la pena.

Las personas que trabajan en el ministerio necesitan este tipo de recordatorios. Dedicar un momento para escribir a mano una tarjeta en la que expreses tu agradecimiento a tu pastor, los miembros de tu equipo y las personas a las que sirves.

Ten en cuenta los adjetivos en los tres puntos anteriores: deliberado, específico y sincero. Son importantes. Tus acciones deliberadas, específicas y sinceras son aquellas que más recordarán las personas.

Reflexión y debate

1. Dedicuen un momento para animarse unos a otros de manera deliberada, específica y sincera.
2. Hagan una pausa para orar unos por otros. Compartan sus necesidades personales y luego oren juntos por esas preocupaciones.
3. Analicen formas de fomentar una cultura de estímulo más profunda dentro de tu equipo.

Aplicación

Si no eres una persona que por naturaleza anima a otros, crea un recordatorio en tu calendario para animar, orar y ofrecer palabras de agradecimiento y reconocimiento a tu pastor y a los miembros de tu equipo. Escribir en tu calendario que debes animar a alguien puede parecer extraño, pero la cultura no cambiará hasta que cambie nuestro comportamiento.

9

LIDERAR DESDE LA SEGUNDA FILA

Ánimo

El liderazgo es difícil. Las exigencias son pesadas, las preguntas incesantes, las decisiones trascendentales, el estrés real, los problemas complejos y la presión alta.

Pasos para animar a quienes te rodean:

1. *Expresa* _____ *de aliento* _____.

«No empleen un lenguaje grosero ni ofensivo. *Que todo lo que digan sea bueno y útil, a fin de que sus palabras resulten de estímulo para quienes las oigan*» (Efesios 4:29, NVI).

2. *Haz* _____ *en momentos de necesidad*.

«Oren en el Espíritu en todo momento y en toda ocasión. Manténganse alerta y sean persistentes en sus oraciones por todos los creyentes en todas partes. Y oren también por mí» (Efesios 6:18–19, NVI).

Desarrolla el hábito de orar por tu pastor y su equipo. Luego, hazles saber que estás orando por ellos. Además, ofrécete a orar de inmediato cuando alguien esté pasando por momentos difíciles.

3. *Escribe* _____ *de agradecimiento*.

Ten en cuenta los adjetivos en los tres puntos anteriores: deliberado, específico y sincero. Son importantes. Tus acciones deliberadas, específicas y sinceras son aquellas que más recordarán las personas.

Aplicación

Si no eres una persona que por naturaleza anima a otros, crea un recordatorio en tu calendario para animar, orar y ofrecer palabras de agradecimiento y reconocimiento a tu pastor y a los miembros de tu equipo. Escribir en tu calendario que debes animar a alguien puede parecer extraño, pero la cultura no cambiará hasta que cambie nuestro comportamiento.

10

LIDERAR DESDE LA SEGUNDA FILA

Planificar la transición

Revisión en equipo

¿Qué medidas has tomado para crear una cultura de aliento?

Evaluación

¿Cuáles son tus sueños para el futuro?

Perspectivas e ideas

Son pocos los ministros que pasan toda su carrera en el mismo puesto. La mayoría pasará a un nuevo puesto, un nuevo lugar o una nueva etapa del ministerio.

La transición no es fácil, pero puede y debe ocurrir de una manera saludable y que honre a Dios. Aquí hay cuatro pautas para los líderes de segunda fila:

1. *Mantén a tu pastor informado.* Cuando sientas que el Espíritu Santo mueve tu corazón para hacer una transición, además de tu familia, tu pastor debería ser el primero en saberlo. Si el pastor lo escucha de otra persona, la relación podría sufrir daño.

Tu pastor puede ser una valiosa fuente de sabiduría, apoyo y oración a medida que avanzas en tus próximos pasos.

2. *Muestra honor en la transición.* Cuando Dios te esté guiando hacia algo nuevo, navega por esa transición con un espíritu de honor. Habla bien de tu pastor y de los miembros de tu equipo, de la junta directiva y de la congregación. Demuestra una postura genuina de servicio y gratitud. Romanos 12:10 dice: «Sean afectuosos unos con otros con amor fraternal; con honra, dándose preferencia unos a otros» (NBLA).

3. *Protege la unidad de la iglesia.* Cuando un miembro del personal aparta a personas de la congregación sin la bendición del pastor, daña la unidad.

Preservar la unidad debe ser una prioridad porque es importante para Dios. El apóstol Pablo dijo: «Amados hermanos, les ruego por la autoridad de nuestro Señor Jesucristo que vivan en armonía los unos con los otros. Que no haya divisiones en la iglesia. Por el contrario, sean todos de un mismo parecer, unidos en pensamiento y propósito» (1 Corintios 1:10, NTV).

No puedes esperar que Dios bendiga el nuevo trabajo al que te ha llamado si descuidas y destruyes tu posición actual.

4. *Comprométete a terminar bien.* Esto significa trabajar arduamente hasta el final, preparar a tu reemplazo para el éxito, mantener a tu líder informado sobre temas importantes y garantizar que los demás miembros del equipo tengan las herramientas que necesitan para continuar donde tú los dejaste.

Pregúntate: *¿Qué puedo hacer para que el trabajo sea más fácil y la transición más fluida para la persona que ocupará mi lugar? ¿Qué necesita mi líder de mí para que esta transición sea más exitosa?*

Reflexión y debate

1. ¿Cuál es la mejor transición que hayas visto jamás y qué la hizo tan exitosa?
2. ¿Cuál de los cuatro puntos anteriores es más fácil pasar por alto? ¿Por qué?
3. ¿Cómo pueden el pastor y los líderes de la segunda fila honrarse mutuamente durante el proceso de transición?

Aplicación

Comprométete a seguir el proceso de transición descrito anteriormente cuando llegue el momento de seguir adelante. Al mirar hacia el futuro, hoy sé intencional en honrar a Dios y a tu prójimo.

10

LIDERAR DESDE LA SEGUNDA FILA

Planificar la transición

Son pocos los ministros que pasan toda su carrera en el mismo puesto. La mayoría pasará a un nuevo puesto, un nuevo lugar o una nueva etapa del ministerio.

Pautas para las transiciones de los líderes de segunda fila:

1. *Mantén a tu pastor* _____.

Cuando sientas que el Espíritu Santo mueve tu corazón para hacer una transición, además de tu familia, tu pastor debería ser el primero en saberlo. Si el pastor lo escucha de otra persona, la relación podría sufrir daño.

2. *Muestra* _____ *en la transición.*

«Sean afectuosos unos con otros con amor fraternal; con honra, dándose preferencia unos a otros» (NBLA).

3. *Protege la* _____ *de la iglesia.*

«Amados hermanos, les ruego por la autoridad de nuestro Señor Jesucristo que vivan en armonía los unos con los otros. Que no haya divisiones en la iglesia. Por el contrario, sean todos de un mismo parecer, unidos en pensamiento y propósito» (1 Corintios 1:10, NTV).

4. *Comprométete a terminar* _____.

Pregúntate: ¿Qué puedo hacer para que el trabajo sea más fácil y la transición más fluida para la persona que ocupará mi lugar? ¿Qué necesita mi líder de mí para que esta transición sea más exitosa?

Aplicación

Comprométete a seguir el proceso de transición descrito anteriormente cuando llegue el momento de seguir adelante. Al mirar hacia el futuro, hoy sé intencional en honrar a Dios y a tu prójimo.