

LAS
17

LEYES DEL TRABAJO EN EQUIPO



Iglesia de Dios de la Profecía

Av. Elmer Faucett 1620 - Bellavista - CALLAO

SEDE NACIONAL LIMA - PERU

Las 17 Leyes del trabajo en equipo



Edición internacional

**Manual para el estudiante en la iglesia
de Dios de la profecía-Perú**

EsLider
↑ ★ ☑

Las 17 leyes del Trabajo en Equipo

1.	LA LEY DE LO TRASCENDENTAL.	4
	Uno es demasiado pequeño como para pretender hacer grandes cosas	
2.	LA LEY DEL CUADRO COMPLETO	7
	La meta es más importante que la participación individual	
3.	LA LEY DE LA ESPECIALIZACIÓN	10
	Cada jugador tiene un lugar donde dar lo mejor de sí	
4.	LA LEY DEL MONTE EVEREST	14
	A medida que el desafío crece, aumenta la necesidad de un trabajo en equipo	
5.	LA LEY DE LA CADENA	18
	Todo equipo es tan fuerte como lo es su eslabón más débil	
6.	LA LEY DEL CATALIZADOR	21
	Los equipos que ganan tienen jugadores que hacen que las cosas sucedan	
7.	LA LEY DE LA BRÚJULA	24
	La visión da confianza y dirección a los miembros del equipo	
8.	LA LEY DE LA MANZANA PODRIDA	28
	Las malas actitudes arruinan al equipo	
9.	LA LEY DE LA CONFIABILIDAD	31
	Los miembros del equipo pueden poder contar los unos con los otros.	
10.	LA LEY DEL PRECIO	35
	El equipo no logrará su potencial cuando no pagar el precio	
11.	LA LEY DE MARCADOR	38
	El equipo puede hacer ajustes cuando sabe dónde se encuentra.	
12.	LA LEY DE LA BANCA DE APOYO	41
	Los grandes equipos tienen mucha fuerza colectiva	
13.	LA LEY DE LA IDENTIDAD	44
	Los valores compartidos definen al equipo	
14.	LA LEY DE LA COMUNICACIÓN	47
	La interacción alienta la acción	
15.	LA LEY DE LA VENTAJA	50
	La diferencia de dos equipos de igual talento es su liderazgo	
16.	LA LEY DE LA MORAL ALTA	53
	Nada duele cuando se está ganando	
17.	LA LEY DE LOS DIVIDENDOS	57
	La inversión del equipo crece mucho a través del tiempo	

Ley 1 — La ley de lo Trascendental

Uno es demasiado pequeño para pretender hacer grandes cosas.

EJEMPLO: JESÚS

TEXTO: Los evangelios.

Jesús y sus discípulos son los modelos bíblicos para el trabajo eficaz en equipo. Aunque la Biblia está llena de ilustraciones de líderes individuales. Jesús se distingue en que El escogió desarrollar a un equipo. Jesús era Dios y disfrutaba de increíbles dones humanos. La gente se sentía constantemente atraída a Él. Él pudo haber enfocado su ministerio exclusivamente al público. Sin embargo, El escogió desarrollar a un equipo.

Con sólo tres años para terminar su obra, Jesús optó por la lenta, ardua tarea de formar un equipo como su método para su ministerio. ¿Por qué? El equipo ciertamente atraso el paso de su ministerio. Pero Jesús comprendía que la única manera de cumplir con su misión era por medio de un equipo.

Jesús pasó su ministerio limitado a una solo región del mundo. Él contaba con un periodo de tiempo restringido para lograr su misión y a veces, aquellos a quienes escogió para que trabajaran con Él lo limitaban. Aun así, Él sabía que el éxito de su ministerio, a largo plazo, sería a través de los miembros del equipo. Este grupo continuaría su obra aquí en la tierra. Formar un equipo es una tarea dura. Pero rinde grandes dividendos, como veremos al final de ésta preparación.

LOS PASOS QUE JESÚS SIGUIÓ PARA FORMAR SU EQUIPO:

1. SELECCIÓN.

Marcos 2: 14

Y al pasar vio a Levi hijo de Alfeo, sentado al banco de los tributos públicos, y le dijo: Sígueme. Y levantándose le siguió.

Mateo4:18-20

Andando Jesús frente al mar de Galilea, vio a dos hermanos, Simón, llamado Pedro, y Andrés su hermano, que echaban la red en el mar; porque eran pescadores. Y les dijo: Venid en pos de mí, y os haré pescadores de hombres: Ellas entonces, dejando al instante las redes, le siguieron.

Jesús escogió a los miembros de su equipo según los dones y contribuciones de cada uno. Mateo era recaudador de impuestos, mientras Pedro y Andrés eran pescadores. Cada miembro del equipo aportaba singulares habilidades y experiencias que añadían valor a todo el grupo. Los equipos eficaces estaban balanceados con especialistas de diversos ministerios y trasfondos personales.

2. DEMOSTRACIÓN.

Juan 15: 15-16

Ya no os llamaré siervos, porque el siervo no sabe lo que hace su Señor, Pero os he llamado amigos, porque todos las cosas que oí de mi Padre, os las he dado a conocer

Jesús demostró a su equipo lo que era el ministerio. EL se dio asimismo a los miembros del equipo, mostrando a diario cómo ser un siervo líder. El impartió a sus discípulos lo que Dios le había impartido a Él. Los líderes que sin egoísmo dan de su tiempo y conocimiento al equipo, imparten energía a grupos eficaces.

3. AFIRMACIÓN.

Mateo 16:16-20

Respondiendo Simón Pedro dijo." Tú eres el Cristo, El hijo del Dios viviente. Entonces le respondió Jesús: Bienaventurados eres, Simón, hijo de Jonás, porque no te reveló carne ni sangre, sino mi Padre que está en los cielos. Y yo también le digo, que tú eres Pedro, y sobre esta roca edificaré mi iglesia; y las puertas de Hades no prevalecerán contra ellas. Y a ti te daré las llaves del reino de los cielos," y todo lo que atares en la tierra será atado en los cielos: y todo lo que desatares en la tierra será desatado en los cielos. Entonces mandó a sus discípulos que a nadie dijiesen que Él era el Cristo.

Jesús afirmó la declaración de Pedro y habló positivamente sobre su futuro. De hecho, aunque los discípulos con frecuencia estaban confundidos, se peleaban entre si y eran egoístas, Jesús continuamente los afirmaba y les confirmaba su potencial. Los grandes equipos proveen una atmósfera de afirmación para cada miembro de su grupo, lo que les permite triunfar.

CÓMO AFIRMAR A SU EQUIPO:

- A. Trátelos como líderes de valor y potencial y no como a "empleados".
- B. El equipo quiere un compromiso de "adulto a adulto", una comunicación sincera y madura.
- C. El equipo necesita entender claramente las expectativas.
- D. Los miembros de equipo quieren ser recompensados por su trabajo. Lo que se recompensa, se hace.
- E. El equipo necesita entrenamiento para el crecimiento personal y profesional.
- F. Los equipos necesitan oportunidad de incrementar sus responsabilidades.
- G. Los miembros del equipo necesitan poder ventilar sus desavenencias. sus desacuerdos y sus frustraciones sin condenación.
- H. Los equipos deben contar con los recursos necesarios para lograr su trabajo con excelencia.
- I. Los miembros del equipo necesitan la lealtad de su líder.
- J. Los equipos desean liderazgo.

4. MULTIPLICACIÓN.

Hechos 5: 1 2-16

Y por la mano de los Apóstoles se hacían muchas señales y prodigios en el pueblo; y estaban todos unánimes en el pórtico de Salomón. De los demás ninguno se atrevía a juntarse con ellos; más el pueblo los alababa grandemente. Y los que creían en el Señor aumentaban más, gran número así de hombres como de mujeres; tanto que sacaban los enfermos a las calles, y los ponían en camas y lechos, para que al pasar Pedro, a los menos su sombra cayesen sobre alguna de ellos. Y aun las ciudades vecinas muchos venían a Jerusalén, trayendo enfermos y atormentados de espíritus inmundos; y todos eran sanados.

Después de la ascensión de Jesús su equipo de líderes dirigió el rápido avance de la iglesia primitiva. El equipo ahora asumió el ministerio que anteriormente había pertenecido a Jesús, haciendo milagros y declarando su salvación. El ministerio de Jesús comenzó a multiplicarse y a extenderse dramáticamente por medio de su ahora ya sazonado y experimentado equipo.

La multiplicación es el fruto de un proceso largo e intencionado de formar un equipo.

¡Uno no puede multiplicarse!

Las razones por las que lo hace uno solo.

1. Inseguridad.
2. Ego
3. Miedo.
4. Egoísmo
5. Orgullo
6. Control
7. ingenuidad.
8. Miembros del equipo deficientes
9. Falta de entrenamiento

AUTO EVALUACIÓN:

¿Cuáles son las metas principales que se ha propuesto lograr? Escriba algunas aquí.

1.
2.
3.

¿Está formando equipos para lograrlas? (Si) – (No) Si la respuesta es no ¿Por qué no?

.....

Ley 2 — La ley del Cuadro Completo

La meta es más importante que la participación individual.

EJEMPLO: MARDOQUEO

TEXTO: Ester

Mardoqueo ilustra el poder del liderazgo servicial. Este desconocido judío llegó a ser elevado al puesto de primer ministro de Persia, todo porque deseaba ver el cuadro completo y formar un equipo con la reina Ester. Mardoqueo se invirtió así mismo y sus recursos en Ester, contento de usar su influencia para catalizar el cambio.

A través del relato, Mardoqueo cumple exacta y perfectamente con su papel del apoyo. Él adoptó a Ester cuando ésta era pequeña y la crió hasta que llegó a ser una bella mujer. Durante el tiempo que ella estuvo en el palacio, él la visitaba regularmente y mantenía comunicación con ella. Dos veces Dios lo usó para rescatar a otros de la muerte. Aun así, él jamás buscó una posición visible. Él podía ver el cuadro completo y como podía ser usado mejor bajo la sombra de Ester y del rey Asuero.

Mardoqueo era un hombre de integridad, no se arrodilló ante Amán, y protegió los intereses del rey cuando se enteró de un ardid para asesinarlo. De hecho, debido a que "estaba sentado a la puerta del rey, un lugar donde se reunía la gente común, él pudo enterarse del ardid. El reconoció dónde yacía su valor para el equipo a la luz del cuadro completo. Él asumió un papel oscuro, pero vital en la salvación de la raza hebrea.

La aceptación de su papel le trajo el reconocimiento y la promoción. Él es un excelente ejemplo del poder que reside en cumplir con el papel que nos toca con una visión del cuadro completo.

CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS QUE VEN EL CUADRO COMPLETO

1. MARDOQUEO PERSONALIZÓ EL CUADRO COMPLETO.

Ester 2:7

Y había criado a Hadasa, es decir, Ester hija de su tío, porque era huérfana; y la joven era de hermosa figura y de buen parecer. Cuando su padre y su madre murieron, Mardoqueo la adoptó como hija suya.

No se puede ser un miembro eficaz del equipo a menos que uno se comprometa consigo mismo a buscar el bienestar general del equipo y el beneficio individual de los compañeros.

Los miembros eficaces del equipo se entregan en pos del cuadro completo, sacrificándose cuando es necesario para ver que se logre la gran visión. Asumen la responsabilidad cuando ven una necesidad y efectúan una diferencia.

2. ÉL MANTUVO PERSPECTIVA LA DEL CUADRO COMPLETO

Ester 2:11

Y cada día Mardoqueo se paseaba delante del patio de las casa de mugres, para saber cómo le iba a Ester y cómo la trataban.

Mardoqueo era fiel en ver cómo le iba a Ester todos los días. Los miembros del equipo prueban ser valiosos para éste cuando proveen su esfuerzo consistente y su excelencia: Un miembro del equipo con "el cuadro completo" en mente no tendrá ninguna dificultad en permanecer concentrado en las tareas que le asignen. Ofrecerá esfuerzo constante, porque ve cómo su "pieza" de trabajo cabe en la totalidad mayor del equipo.

3. MARDOQUEO PUSO ATENCIÓN AL CUADRO COMPLETO

Ester 2:21-23

En aquellos días, estando Mardoqueo sentado a la puerta del rey, se enojaron Bigtán y Teres, dos eunucos del rey, de la guardia de la puerta y procuraban poner mano en el rey Asuero. Cuando Mardoqueo entendió esto, lo denunció a la reina Ester; y Ester lo dijo al rey en nombre de Mardoqueo. Se hizo investigación del asunto, y fue hallado cierto; por tanto, los dos eunucos fueron colgados en una horca. Y fue escrito el caso en el libro de las crónicas del rey.

Los miembros eficaces del equipo permanecen alerta a lo que se desarrolla alrededor y cómo afectan la visión del grupo. Mardoqueo escuchó alertamente a los conspiradores en la puerta. Esto le permitió moverse rápida y resueltamente para salvar al rey. Mardoqueo probó ser valioso al poner atención a lo que sucedía a su alrededor. Los miembros del equipo que añaden valor a su grupo están constantemente en alerta de las nuevas oportunidades y los nuevos peligros que afronta el equipo.

4. MARDOQUEO ESTABA APASIONADO POR EL CUADRO COMPLETO.

Ester 4:13-14

Entonces dijo Mardoqueo que respondiesen a Ester: No pienses que escaparás en la casa del rey más que cualquier otro judío. Porque si callas absolutamente en este tiempo, respiro y liberación vendrá de alguna otra parte para los judíos; mas tú y la casa de tu padre pereceréis. ¿Y quién sabe si para esta hora has llegado al reino?

La pasión de Mardoqueo por su pueblo fue claramente comunicada en su petición a Ester. Él estaba involucrado personalmente en la crisis porque era judío. Los miembros eficaces del equipo sienten pasión por la visión y la causa del grupo: Ellos "son dueños" de la visión y abogan por ella ante los demás.

5. MARDOQUEO RECIBIÓ UNA POSICIÓN DEBIDO A SU COMPROMISO CON EL CUADRO COMPLETO.

Ester 8:2

Y se quitó el rey el anillo que recogió de Amán, y lo dio a Mardoqueo. Y Ester puso a Mardoqueo sobre la casa de Amán.

El fiel servicio de Mardoqueo a los judíos fue recompensado cuando fue nombrado primer ministro. Este hombre desconocido se convirtió en el segundo líder más poderoso del reino debido a su apasionado compromiso con el cuadro completo. Los miembros del equipo que ven el cuadro completo inevitablemente son puestos en posiciones de responsabilidad, aunque no sea ese su objetivo. La consistente excelencia que produce el pensar en el cuadro completo siempre ofrece recompensa.

DOS MITOS SOBRE LA POSICIÓN:

A. El Mito de la mesa redonda.

No existe la igualdad entre los miembros del equipo.

B. El Mito de la cabecera.

No existe un solo líder en todas las situaciones. (Nadie es lo suficientemente fuerte como para ser el líder en todas las situaciones.)

¿CÓMO DIRIGIR A SU EQUIPO PARA PASAR DE PENSAR INDEPENDIEMENTE A PENSAR EN EL CUADRO COMPLETO?

1. Observe el cuadro completo.

Todo comienza con la visión.

2. Analice la situación.

3. Organice los recursos necesarios.

Los recursos son el combustible para ayudarnos a lograr una meta. No se puede progresar sin los recursos apropiados.

4. Convoque a los jugadores correctos.

5. Renuncie a las agendas personales.

6. Suba a un nivel mayor.

7. Cuando se ve el cuadro completo correctamente, se sirve al grupo más rápidamente.

AUTO- EVALUACIÓN:

Piense en un equipo del que ahora es parte. ¿Qué clase de actitud tienen los miembros — del equipo cuando piensan en el cuadro completo?

Haga una lista de las maneras en que pueda ayudar a sus compañeros a adoptar la Ley del Cuadro Completo.

1. _____

2. _____

3. _____

Ley 3 — La ley de la Especialización

Cada jugador tiene un lugar donde dar lo mejor de sí.

EJEMPLO: PABLO, APOLOS Y BERNABÉ.

TEXTO: 1 Corintios 12:14-26

La descripción orgánica que hace Pablo del cuerpo de Cristo es la imagen perfecta del funcionamiento de los equipos en el ministerio. Cada miembro del equipo tiene singulares habilidades perspectivas, sin embargo funciona junto con los otros miembros para lograr la tarea en conjunto: En el cuerpo de Cristo hay unidad de visión y unidad de misión y unidad de estructura.

Para ser posible la buena función del equipo, se necesitan secuencia, estructura y especialización para facilitar así los sistemas eficaces. Cada miembro contribuye a su manera, ilustrando la "Ley de la especialización".

1 Corintios 12:14-26

Además, el cuerpo no es un solo miembro, sino muchos: Si dijere el pie: Porque no soy mano, no soy del cuerpo, ¿por eso no será del cuerpo? Y si dijere la oreja: Porque no soy ojo, no soy del cuerpo, ¿Por eso no será del cuerpo? Si todo el cuerpo fuere ojo, ¿Dónde estaría el oído? Si todo fuese oído, ¿dónde estaría el olfato? Más ahora Dios ha colocado los miembros cada uno de ellos en el cuerpo, como Él quiso. Porque si todos fueran un solo miembro, ¿dónde estaría el cuerpo? Pero ahora son muchos los miembros, pero el cuerpo es uno solo. Ni el ojo puede decir a la mano: No te necesito, ni tampoco la cabeza a los pies: No tengo necesidad de vosotros. Antes bien los miembros del cuerpo que parecen más débiles, son los más necesarios; y a aquellos del cuerpo que nos parecen menos dignos, a estos vestimos más dignamente; y los que en nosotros son menos decorosos, se tratan con más decoro. Porque los que en nosotros son más decorosos, no tienen necesidad; pero Dios ordenó el cuerpo, dando más honor al que le faltaba, para que no haya desavenencia en el cuerpo, sino que los miembros todos se preocupen los unos por los otros. De manera que si un miembro padece, todos los miembros se duelen con él. Y si un miembro recibe honra, todos los miembros con él se gozan.

LAS CUALIDADES DE UN GRAN EQUIPO

1. DIVERSIDAD

1 Corintios 12:12-13

Porque sí como el cuerpo es uno, y tiene muchos miembros, pero todos los miembros del cuerpo, siendo muchos, son un solo cuerpo, así también Cristo.

Los grandes equipos valoran la diversidad, no lo castigan. La mayoría de los líderes atraen a personas como ellos. Por lo tanto, un líder sabio compensará este hecho al tratar intencionalmente de añadir al equipo miembros con diferentes habilidades y temperamentos. La diversidad fortalece al equipo en sus áreas de debilidad debido a las fortalezas de la mayoría del grupo.

SIETE MANERAS DE ANALIZAR A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:

- A. Trasfondo "¿De dónde vienen?"
- B. Posición "¿Cuál es su papel?"
- C. Temperamento "¿Quiénes son?"
- D. Habilidad "¿Cuáles son sus dones?"
- E. Influencia "¿Por quién se dejan influenciar y a quiénes influncian ellos?"
- F. Valores "¿Cuál es su filosofía de la vida?"
- G. Motivación "¿Cuál es la clave de su vida?"

PARA SABER CUÁL ES LA CLAVE EN LA VIDA DE LAS PERSONAS, PREGUNTE:

- 1. ¿Qué los hace llorar?
- 2. ¿Qué los hace cantar?
- 3. ¿Qué los hace soñar?

2. BALANCE.

1 Corintios 12:14-17

Además, el cuerpo no es un solo miembro, sino muchos. Si dijere el pie: Porque no soy mano, no soy del cuerpo, ¿por eso no será del cuerpo? Y si dijere la oreja: Porque no soy ojo, no soy del cuerpo, ¿Por eso no será del cuerpo? Si todo el cuerpo fuese ojo, ¿Dónde estaría el oído? Si todo fuese oído, ¿dónde estaría el olfato?

El cuerpo humano es un complejo sistema que depende del balance entre sus órganos y su química. De la misma manera, el cuerpo de Cristo funciona más eficazmente y con mayor salud cuando está balanceado. Cada miembro tiene un papel que desempeñar. La salud del equipo en general se basa en el cumplimiento eficaz del papel de cada miembro.

Pablo enseña que "ni el ojo puede decir a la mano: No te necesito". Claramente, él no está promoviendo la comparación de competencia. Más bien, está tratando de ayudar a que los miembros del equipo se den cuenta de que cada uno tiene un papel vital y diferente en el funcionamiento del mismo. El funcionamiento eficaz de un grupo depende del cumplimiento, por parte de cada miembro, de su singular contribución para lograr los objetivos del equipo en conjunto.

¿QUE SUCEDE CUANDO EL EQUIPO ESTÁ FUERA DE POSICIÓN?

- A. La moral merma porque el equipo no está resultando sus capacidades.
- B. La gente se vuelve resentida.
- C. La gente no está dispuesta a trabajar en equipo.
- D. La confianza comienza a derrumbarse.

3. INTERDEPENDENCIA.

1 Corintios 12:22-25

Antes bien los miembros del cuerpo que parecen más débiles, son los más necesarios; y a aquellos del cuerpo que nos parecen menos dignos, a estos vestimos más dignamente; y los que en nosotros son menos decorosos, se tratan con más decoro. Porque los que en nosotros son más decorosos, no tienen necesidad; pero Dios ordenó el cuerpo, dando más honor al que le faltaba.

Los miembros que se valoran los unos con los otros forman equipos eficaces. No hay miembros del equipo que sean “importantes” o “no importantes”. Toda persona tiene valor y añade valor a la visión y misión del grupo. Pablo subraya que la función y el valor no son lo mismo. Muchas veces el éxito del grupo depende de la persona que cumple con las tareas que muchos pasarían por alto. Sin embargo, si no funcionara en estas actividades con excelencia, la calidad de equipo en conjunto sería dramáticamente socavada. Todos los miembros de grupo tienen valor, porque todos los miembros de equipo añaden valor.

COMO CUMPLIR CON SU PAPEL EN EL EQUIPO:

- A. Tenga confianza en sí mismo.
- B. Debe conocerse a si mismo.
- C. Confía en su líder.
- D. Vea el cuadro completo.

No se deje motivar por la ganancia personal. Su motivación debe ser el bien del equipo.

- E. Confíe en su experiencia.

COMO ACRECENTAR AL MÁXIMO EL POTENCIAL DE SU EQUIPO:

- 1. Usted debe conocer al equipo.
- 2. Usted debe conocer la situación.
- 3. Usted debe conocer a la persona.

DINÁMICAS DE EQUIPO:

La persona _____ en el lugar _____ = _____

La persona _____ en el lugar _____ = _____

La persona _____ en el lugar _____ = _____

La persona _____ en el lugar _____ = _____

La persona _____ en los lugares _____ = _____

AUTO- EVALUACIÓN:

¿Sabe Usted qué es lo que debería estar haciendo? Para determinar el enfoque de su ministerio:

- Hable con su cónyuge y sus amigos íntimos acerca de sus fortalezas y sus debilidades.

- Pida la evaluación de su líder.

- Busque temas que se repitan en su vida.

- Trate de articular su propósito en la vida.

Ley 4 —La ley del Monte Everest.

A medida que el desafío crece, aumenta la necesidad de trabajar en equipo.

EJEMPLO: LOS DIÁCONOS EN LA IGLESIA PRIMITIVA

TEXTO: Hechos 6:1-6

Conforme la iglesia primitiva comenzó a crecer, surgió juntamente la crisis dentro de este joven liderazgo. Al expandirse, se hizo necesario tener a otros para servir junto a ellos en el equipo de liderazgo. El desafío de reunir a los convertidos de diversos trasfondos culturales hizo resaltar la necesidad de trabajar en cooperación. Los Apóstoles extendieron el equipo de líderes para hacer frente a los desafíos que acompañaban al crecimiento y la continua expansión.

Al igual que cuando se escala una montaña, cuando aumenta la dificultad, se hace más grande la necesidad de tener a un grupo más competente y cohesivo. Las montañas más altas no se pueden escalar por una persona sola. Exigen de un alto nivel de habilidad y de un grupo con experiencia. La iglesia pudo elevarse a nuevas alturas debido a que sus líderes comprendían la “Ley de la Montaña”.

ETAPAS EN LA EXPANSIÓN DE UN EQUIPO:

1. CRECIMIENTO RÁPIDO.

Hechos 6:1

En aquellos días, cómo creciera el número de los discípulos, hubo murmuración de los griegos contra los hebreos, de que las viudas de aquellos eran desatendidas en la distribución diaria.

La iglesia primitiva gozaba de una moral alta. Miles de personas se volvían a Cristo y todos experimentaban emoción cada vez que la joven iglesia se reunía. Sin embargo, el rápido crecimiento señaló la necesidad de hacer cambios en la dirección que se daba a la iglesia. Hoy, como entonces, el rápido crecimiento exige que los grupos se adapten y se expandan para cumplir con los nuevos desafíos que se les presentan.

EL DESAFÍO DE UN EQUIPO EN CRECIMIENTO:

Tipo de desafío	exige un equipo	Tipo de equipo necesario
A. <u>Nuevo</u>		<u>creativo.</u>
B. <u>Controversial</u>		<u>unido.</u>
C. <u>De largo plazo</u>		<u>decidido.</u>
D. <u>Mas grande</u>		<u>mejor.</u>
E. <u>diversificado</u>		<u>que se complemente.</u>

2. COMUNICACIÓN.

Hechos 6:2-3

Entonces los doce convocaron a la multitud de los discípulos, y dejaron: No es justo que nosotros dejemos la palabra de Dios, para servir las mesas.

Los doce convocaron a una reunión para poder hablar sobre la dificultad. Los equipos eficaces se comunican. Es imposible que un equipo resuelva sus problemas si los miembros no se comunican entre sí. Las reuniones, la correspondencia y otras formas de interacción frecuente son necesarias para que el grupo siga avanzando.

Piense en la comunicación para que el grupo siga avanzando. Debidos del aceite de la comunicación estén lubricando el motor del equipo, éste funcionará sin interrupción. Pero si se deja que el nivel del “aceite” baje peligrosamente, puede destruir por completo el motor. De la misma manera, la comunicación es esencial para la resolución de malentendidos y otros desafíos.

3. DAR PRIORIDAD.

Hechos 6:2-3

Entonces los doce convocaron a la multitud de los discípulos, y dejaron: No es justo que nosotros dejemos la palabra de Dios, para servir las mesas.

El equipo de liderazgo apostólico sabía que no podían proveer apoyo logístico a la creciente iglesia, de modo que dieron prioridad a las actividades basándose en que provocaría el mayor beneficio estratégico. Una vez que la situación se ha evaluado claramente, el equipo de líderes debe dar prioridad a su gente, habilidades y recursos para satisfacer la necesidad que se presenta. Sin prioridades, los asuntos “urgentes” del momento evitarán que el equipo resuelva el desafío y siga adelante con el cumplimiento de la visión.

TRES PREGUNTAS PARA AYUDARLE A ESTABLECER PRIORIDADES:

A. “¿Cuál es mi sueño?”

B. “¿Quién integra mí equipo?”

C. “¿Cómo debería ser mi equipo?”

1. Habilidades ¿Qué habilidades individuales y complementarias son necesarias?

2. Experiencia ¿Cuánta y que clase de experiencia es necesaria?

3. Éxito ¿Cuán importante es el éxito pasado?

4. Compromiso ¿Cuánto corazón y energía se esperará?

5. Liderazgo ¿Cuántos líderes se necesitan?

6. Apoyo ¿Qué tipo de ayuda se necesita?

7. Recursos ¿Cuántos recursos financieros y humanos se necesitan?

8. Entrenamiento ¿Cuánto entrenamiento necesitará el equipo?

4. **SELECCIÓN.**

Hechos 6:3-4

Buscad, pues hermanos, de entre vosotros a siete varones de buen testimonio, llenos del Espíritu Santo y de sabiduría, a quienes encarguemos de este trabajo.

Los Apóstoles comprendían que los miembros de equipo deben ser cuidadosamente seleccionados. Cuando se haya evaluado cuidadosamente la situación y el plan para implementación haya sido establecido y se hayan asignado prioridades, llega el momento de seleccionar según sus dones a miembros clave del equipo para resolver el problema. Es esencial que se movilicen suficientes miembros del equipo para hacer frente al desafío. Movilizar a pocos trabajadores es asegurar el fracaso.

CRITERIOS PARA ESCOGER LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:

1. ¿Se apropiará la persona de la visión y la misión del equipo?
2. El tamaño del equipo existente.
3. Credibilidad.
4. Madurez espiritual.
5. Capacidad.

¿CÓMO HACER CRECER A UN EQUIPO QUE LUCHA?

- A. Desarrolla a los miembros del equipo.
- B. Agrega miembro clave al equipo.
- C. Cambia el liderazgo.
- D. Remueve a los miembros ineficaces.

5. **DELEGAR.**

Hechos 6:3-4

Buscad, pues hermanos, de entre vosotros a siete varones de buen testimonio, llenos del Espíritu Santo y de sabiduría, a quienes encarguemos de este trabajo.

Una vez que los dones individuales del equipo han sido evaluados a la luz del desafío, el líder debe delegar la responsabilidad del ministerio y liderazgo a los más aptos según la necesidad. Siempre que se delegue una responsabilidad a uno de los miembros del equipo, se debe también otorgar la autoridad para cumplir con esa función. Los diáconos fueron puestos “a cargo” de los negocios y se confió en que ellos cumplirían con sus ministerios.

6. MULTIPLICACIÓN.

Hechos 6:7

Y crecía la palabra del Señor; y el número de los discípulos se multiplicaba grandemente en Jerusalén, también muchos sacerdotes obedecían a la fe.

A medida que cada miembro del equipo trabaja en su área fuerte, la influencia del equipo aumenta y se multiplica su efectividad en el ministerio. Esta es la razón por la que el ministerio basado en equipos de cooperación es tan eficaz. Permite que la obra del ministerio crezca exponencialmente y produzca de una manera en la cual un individuo solo no podría.

AUTO- EVALUACIÓN:

- ¿Qué clase de ajustes necesita usted hacer para formar un equipo que pueda alcanzar los desafíos que están por venir?
- ¿Necesita pasar más tiempo desarrollando a su gente?
- ¿Necesita añadir al tiempo miembros clave?
- ¿Debe hacer cambios en el liderazgo?
- ¿Está usted creciendo, personalmente?

Ley 5 — La ley de la Cadena.

Todo equipo es tan fuerte como lo es su eslabón más débil.

EJEMPLO: ACÁN

TEXTO: Josué 7

Israel gozaba de un increíble impulso. Los primeros capítulos de Josué son una crónica del avance de Israel hacia la Tierra Prometida. Dios peleaba sus batallas y todos se regocijaban en la más reciente victoria en Jericó.

Sin embargo, la fuerza de ese impulso se detuvo abruptamente cuando el ejército israelita fue derrotado en Hai. Israel estaba en conmoción total. Tenían un número considerable mayor de tropas que Hai. ¿Cómo pudo haber sucedido esto?

Dios identificó la causa de su derrota como un eslabón débil en el grupo israelita. Acán de la tribu de Judá, violó el mandamiento de Dios cuando tomó y guardó para sí objetos prohibidos de Jericó. Su engaño y egoísmo causaron la derrota y la destrucción potencial de todo el equipo. Después que él fue removido, el equipo fue restaurado a su anterior eficacia para la lucha. Acán es un claro ejemplo de cómo el equipo es afectado por su eslabón más débil.

CUANDO SE TRATA DEL TRABAJO EN EQUIPO:

1. No todos quiere decir que sí a la elección.
2. No todos deben decir que sí a la habilidad.
3. No todos pueden ser un potencial.
4. Unos no pueden mantener el paso de los demás miembros del equipo.
5. Unos no crecen en su área de responsabilidad.
6. Unos no pueden ver el cuadro completo.
7. Unos no quieren trabajar para mejorar en sus puntos débiles.
8. Unos no quieren trabajar con el resto del equipo.
9. Unos no pueden cumplir las expectativas para su área.

LAS CARACTERÍSTICAS DE UN ESLABÓN DÉBIL:

1. UN ESLABÓN DÉBIL ES ENGAÑOSO.

Josué 7:13

Levántate, santifica al pueblo, y di: Santifícaos para mañana; porque Jehová el Dios de Israel dice así: Anatema hay en medio de ti, Israel; no podrás hacer frente a tus enemigos, hasta que hayáis quitado el anatema de en medio de vosotros.

Acán escondió su desobediencia, pocas cosas son más importantes para un equipo que la confianza. Cada miembro del equipo debe saber que puede depender de los demás. El eslabón débil socava esa confianza con el engaño. La honestidad es el fundamento de la

confianza. Una vez que el eslabón débil se ha sido deshonesto, ha contaminado las reservas de confianza del equipo.

2. UN ESLABÓN DÉBIL NO COMPARTE LOS VALORES DEL RESTO DEL EQUIPO.

Josué 7:13

Levántate, santifica al pueblo, y di: Santificaos para mañana; porque Jehová el Dios de Israel dice así: Anatema hay en medio de ti, Israel; no podrás hacer frente a tus enemigos, hasta que hayáis quitado el anatema de en medio de vosotros.

Acán no compartía los valores de pureza y santidad ante el Señor que distinguían a Israel. Él ponía su valor personal de materialismo y avaricia ante que los valores colectivos de los hijos de Israel. Los eslabones débiles tienden a tener su propia gente y van tras sus propias iniciativas sin pensar en cómo afectarán al grupo. Los valores son las creencias que unen al grupo. Todo miembro debe compartirlo igualmente.

3. UN ESLABÓN DÉBIL PONE SUS PROPIOS INTERESES SOBRE LOS INTERESES DEL EQUIPO.

Josué 7:20-21

Y Acán respondió a Josué diciendo: Verdaderamente yo he pecado contra Jehová el Dios de Israel. . . . Pues vi entre los despojos un manto babilónico muy bueno, y doscientos siclos de plata, y un lingote de oro de peso de cincuenta siclos, lo cual codicié y tomé; y he aquí que está escondido bajo tierra de mi tienda, y el dinero bajo ello.

Acán codició lo que estaba prohibido. La codicia es una señal de un eslabón débil. Esta falta de contentamiento se revela de muchas maneras. Puede manifestarse como descontento por lo que el eslabón débil considera como falta de atención o reconocimiento. O resentimiento por la afirmación que se da a otros. También pudiera sentir envidia por el papel o responsabilidades que se dan a otro miembro del equipo. De cualquier forma que se demuestre, la codicia es una perspectiva egoísta que hace al eslabón débil incapaz de sacrificar sus ambiciones personales para trabajar por la visión del equipo.

LOS EFECTOS DE UN ESLABÓN DÉBIL:

I. EL EQUIPO PIERDE MIEMBROS.

Josué 7:4-5

Y subieron allá del pueblo como tres mil hombres, los cuales huyeron delante de los de Hai. Y los de Hai mataron de ellos a unos treinta y seis hombres. y los siguieron desde la puerta hasta Sebarim, y los derrotaron en la bajada.

Cuando el eslabón débil compromete la integridad del equipo, el peligro es inminente para sus compañeros. Las acciones del eslabón más débil tendrán un impacto negativo y quizás pongan en peligro al resto del equipo. Los líderes deben comprender el peligro que representa un eslabón débil sin corregir en la cadena de su equipo, a los integrantes de su equipo, o los integrantes de ese grupo pueden salir lastimados.

2. EL EQUIPO SUFRE UN DETERIORO DE LA MORAL.

Josué 7:5

Por lo cual el corazón del pueblo desfalleció y vino hacer como agua.

La pérdida de impulso causada por la actitud o el compartimiento de un eslabón débil tendrán devastadoras consecuencias en la moral del equipo. Como un cáncer, esta actitud de derrota o inconformidad se puede esparcir rápidamente hasta destruir a todo el grupo. Es por eso es necesario el continuo monitoreo de la moral del equipo, para estar seguros de que la inconformidad no haya comenzado a afectar al grupo.

3. EL EQUIPO COMIENZA A EXPERIMENTAR INCERTIDUMBRE.

Josué 7:5

Por lo cual el corazón del pueblo desfalleció y vino hacer como agua.

Quizás lo más peligroso de la actitud negativa o del acto destructivo del eslabón débil es que introduce la incertidumbre e inseguridad en la atmósfera del grupo. De repente los miembros del equipo no están seguros del futuro, ni de su liderazgo. Si se deja que el eslabón débil permanezca en la cadena, terminará por romperla un día. El resto del equipo sabe esto, de modo que esperan el desagradable “Chasquido” de la parte más débil.

VARIAS COSAS PUEDEN SUCEDER CUANDO UN ESLABÓN DÉBIL PERMANECE EN EL EQUIPO:

- A. Los miembros más fuertes tienden a identificar al más débil.
- B. Los miembros más fuertes tienen que ayudar al débil.
- C. Los miembros más fuertes llegan a resentirse con el débil.
- D. Los miembros más fuertes se hacen menos eficaces
- E. Los miembros más fuertes ponen en duda la habilidad del líder.

AUTO— EVALUACIÓN:

1. ¿Se hace difícil mantenerse a la par de los otros miembros del equipo?
2. ¿Está creciendo usted en su área de responsabilidad?
3. ¿Se le hace difícil ver el cuadro completo?
4. ¿Se le hace difícil trabajar con el resto del grupo?
5. ¿Falla constantemente en cumplir con la expectativa en sus áreas de responsabilidad?

Ley 6 — La ley del Catalizador

Los equipos que ganan tienen jugadores que hacen que las cosas sucedan.

EJEMPLO: PEDRO

TEXTO: Hechos 11

Pedro se convirtió en el Catalizador que abrió la iglesia judía para aceptar a los gentiles como parte del Nuevo Pacto. Anteriormente la iglesia definía el evangelio en términos judíos, pero la visión de Pedro y su correspondiente obediencia cambiaron el paradigma.

LAS FUNCIONES DEL CATALIZADOR DE UN EQUIPO:

1. ESTABLECEN EL CONTEXTO.

Hechos 11:4-11

Entonces comenzó Pedro a contarles por orden lo sucedido, diciendo: Estaba yo en la ciudad de Jope orando, y vi en éxtasis una visión; algo descendía, que por las cuatro puntas era bajado del cielo y venía hasta mí. Cuando fijé en él mis ojos, consideré y vi cuadrúpedos terrestres, y fieras, y reptiles, y aves del cielo. Y oí una voz que me decía: Levántate, Pedro, mata y come. Y dije: Señor, no; porque ninguna cosa común o inmunda entró jamás en mi boca. Entonces la voz me respondió del cielo por segunda vez: Lo que Dios limpió, no lo lloames tú común. Y esto se hizo tres veces, y volvió todo hacer llevado arriba al cielo. Y he aquí, luego llegaron tres hombres a la casa donde yo estaba, enviados a mí desde Cesarea.

Pedro clara y enérgicamente explicó lo que Dios había hecho. Los catalizadores tienen la singular habilidad de dar claridad y entendimiento al equipo durante momentos de incertidumbre. Un autor declara que "la primera responsabilidad del líder es definir la realidad". Los Catalizadores definen la realidad. Ellos pueden definir los parámetros de una situación clara y concisa, dando así unidad y propósito al equipo. Todo Catalizador trae intensidad al equipo.

LOS CATALIZADORES INSPIRAN LO SIGUIENTE EN SUS EQUIPO....

A. ESPECTACIÓN

B. ÁNIMO

C. CONFIANZA

D. ASOMBRO

2. ESTABLECEN NUEVOS PATRONES Y PROVEEN NUEVA DIRECCION.

Hechos 11:11-14

Y el Espíritu me dijo que fuese con ellos sin dudar. Fueron también conmigo estos seis hermanos, y entramos en casa de un varón, quien nos contó cómo había visto en su casa un ángel, que se puso en pie y le dijo: Envía hombres a Jope, y has venir a Simón, el que tiene por sobrenombre Pedro.

Pedro estaba dispuesto a seguir al Espíritu Santo en una dirección completamente diferente de la que estaba acostumbrado. Pedro estableció un nuevo patrón de ministerio al ir a los gentiles con el mensaje de salvación. Esto cambió la dirección de la iglesia desde ese momento en adelante. Este ajuste en la misión y estrategia de la iglesia vino por que un líder tuvo la suficiente valentía de fijar un nuevo curso para la joven iglesia.

3. SE MUEVEN SIN BACILAR.

Hechos 11:12-13

Y el Espíritu me dijo que fuese con ellos sin dudar Fueron también conmigo estos seis hermanos, y entramos en casa de un varón.

Pedro salió de Jope sin vacilar. El Catalizador es una persona de acción. Puede identificar la oportunidad y moverse rápidamente para aprovecharla. Esta agresividad da confianza a los otros miembros del equipo, creando así un ambiente de emoción y avance. Los Catalizadores ayudan a que el equipo avance al asir la oportunidad cuando los demás vacilarían en evaluar.

Los Catalizadores son importantes porque ayudan a luchar contra varias tendencias naturales que deterioran al equipo.

TENDENCIAS NATURALES DE TODOS LOS EQUIPOS:

- A. Quedarse estancado en un nivel.
- B. Quedarse enfocado en algo.
- C. Perder ritmo.
- D. Perder miembros.
- E. Perder energía.
- F. Perder unidad.
- G. Perder impulso.

4. EXPANDEN LOS HORIZONTES Y DEFINEN LAS CIRCUNSTANCIAS.

Hechos 11:16-17

Entonces me acordé de lo dicho por el Señor; cuando dijo: Juan ciertamente bautizó en agua, más vosotros seréis bautizados con el Espíritu Santo. Si Dios, pues, les concedió el mismo don que a nosotros que hemos creído en el Señor Jesucristo, ¿quién era yo que pudiese estorbar a Dios?

Pedro explicó la situación presente a la luz de la Escritura. Uno de los grandes beneficios de tener un Catalizador en el equipo es su habilidad de dar una clara y confiada definición a los desafíos presentes. Los Catalizadores no toleran la incertidumbre y buscan comprender y definir claramente el desafío ante el equipo. La claridad que buscan y presentan da al equipo una valiosa imagen de lo que se necesita hacer para poder alcanzar la visión.

CARACTERÍSTICAS DE UN CATALIZADOR:**A. INTUITIVO.**

Un Catalizador intuye la oportunidad y como resultado, el equipo se beneficia.

B. COMUNICATIVO.

Dice cosas que otros no dicen que hacen que el equipo pueda triunfar.

C. APASIONADO.

Siente cosas que otros no sienten que hacen que el equipo pueda triunfar.

D. TALENTOSO.

Puede hacer cosas que otros no pueden hacer y que propician que el equipo pueda triunfar.

E. CREATIVO.

Piensa cosas que otros no piensan que hacen que el equipo pueda triunfar.

F. INICIATIVA.

Hace cosas que otros no pueden hacer.

G. RESPONSABLE.

Emprende cosas que otros no emprenden que hacen que el equipo pueda triunfar.

H. GENEROSO.

Da lo que otros no dan para que el equipo pueda triunfar.

I. INFLUYENTE.

Influencian a personas que otros no influyen que hacen que el equipo pueda triunfar.

AUTO – EVALUACIÓN

- ¿Tiene usted un mentor personal?
- ¿Tiene usted un plan de crecimiento personal?

Ley 7 — La ley de la Brújula.

La visión da confianza y dirección a los miembros del equipo.

EJEMPLO: NEHEMÍAS

TEXTO: Nehemías

El libro de Nehemías está lleno de consejos para los líderes y de principios para la edificación de equipos. Nehemías unió, en tiempo récord, al pequeño grupo residente de Jerusalén por medio de un programa de reedificación. Volvieron a edificar los muros de la ciudad en solo cincuenta y dos días. Su exitosa "visión" resultó en una gran victoria para Jerusalén y el pueblo de Dios.

Nehemías pasó por varios pasos para dar confianza y dirección a su equipo. Su historia nos da un plan para la implementación exitosa de una visión. Nehemías también provee un modelo de cómo una visión apremiante establece el curso para el ejemplo.

CINCO FASES PARA IMPLEMENTAR UNA VISIÓN

La historia de Nehemías revela cinco fases por las que atraviesa la visión de un equipo. Es necesario pasar por estas fases mientras que el líder fija y preserva la visión para el equipo.

1. VISIÓN.

Nehemías 1:3

Y me dijeron: El remanente, los que quedaron de la cautividad, allí en la provincia, están en gran mal y afrenta, y el muro de Jerusalén derribado, y sus puertas quemada a fuego.

Todas las grandes visiones nacen de una gran necesidad. Nehemías se enteró del deplorable estado de su tierra natal y de la ciudad de David. Esta concientización lo llevó a iniciar el proceso que resultaría en la restauración de la ciudad.

PENSAMIENTOS DE LA VISIÓN.

- A. Las visiones grandes atraen a personas grandes.
- B. La visión precede a los recursos.
- C. La obediencia a la visión abre paso a los recursos.
- D. Cuando la obediencia cesa también cesan los recursos.
- E. Dios pone a las personas generosas junto a líderes con una visión del tamaño de Dios.

2. PREPARACIÓN.

Nehemías 2:3-18

Para dirigir es necesario poseer la habilidad de evaluar problemas difíciles. Nehemías comenzó a ver el problema en su totalidad y a trazar un plan para resolver la crisis. Comenzó a preparar un "sistema" para resolver el problema.

NEHEMÍAS TOMÓ LOS SIGUIENTES PASOS BASÁNDOSE EN LA LEY DE LA BRÚJULA:

A. EL SE COMUNICÓ CON SU SUPERIOR, EL REY.

LE COMUNICÓ LA NECESIDAD.

Nehemías 2:3

Y dije al rey: Para siempre viva el rey. ¿Cómo no estará triste mi rostro, cuando la ciudad, la casa de los sepulcros de mis padres, está desierta y sus puertas consumidas por el fuego?

Nehemías pudo definir el alcance del desafío en pocas palabras. Es decisivo que el líder pueda definir claramente el desafío en las menos palabras posibles. Si no puede comunicar el desafío, no podrá iniciar su resolución. Los líderes bendicen a sus equipos con una imagen clara y sencilla del desafío.

B. ÉL ESTABLECIÓ UN TIEMPO LÍMITE PARA TERMINAR EL PROYECTO

Nehemías 2:6

Entonces el rey me dijo (y la reina estaba sentada junto a él): ¿Cuánto durará tu viaje, y cuándo volverás? Y agradó al rey enviarme, después que yo le señalé el tiempo.

Para poder implementar los planes, debe fijarse un límite de tiempo para la culminación del proyecto. Un buen plan siempre se podrá medir y lograr, aunque sea difícil en extremo. Los equipos reaccionan ante el desafío que se les presenta, de modo que el tiempo límite debe ser lo suficiente ambicioso como para sacar lo mejor del equipó.

C. EL EVALUÓ EL ALCANCE DEL DESAFÍO.

Nehemías 2:13

Y salí de noche por la puerta del Valle hacia la fuente del Dragón y a la puerta del Muladar y observé los muros de Jerusalén que estaban derribados, y sus puertas estaban consumidas por el fuego.

Los líderes deben evaluar la situación antes de diseñar el plan. También deben evaluar continuamente el progreso y compensar por los cambios que surjan mientras el equipo implementa el plan.

D. EL FORMULÓ EL PLAN.

Nehemías 2:16

Y no sabían los oficiales a donde yo había ido, ni que había hecho; ni hasta entonces lo había declarado yo a los judíos y sacerdotes, ni a los nobles y oficiales, ni a los demás que hacían la obra.

Después de obtener la mayor información posible, Nehemías formuló el plan para el equipo. Los líderes seguros formulan el plan y luego lo presentan al equipo para ser refinado y aclarado. No hay progreso sin un plan. La victoria no se obtiene por accidente.

E. EL COMUNICÓ EL PLAN AL EQUIPO.

Nehemías 2:17

Les dije, pues: Vosotros veis el mal en que estamos, que Jerusalén está desierta, y sus puertas consumidas por el fuego; Venid y edifiquemos el muro de Jerusalén y no estemos más en oprobio.

Es la responsabilidad del líder comunicar el plan al equipo y hacer responsable a cada uno por la parte que le toca efectuar del plan. Los líderes son comunicadores y continuamente fijan la visión y presentan el plan para que todos los miembros del equipo comprendan cuál es su lugar en el cuadro total.

LA VISIÓN DEL EQUIPO DEBE ALINEARSE CON:

- A. Una brújula moral (Mirar por encima)
- B. Una brújula intuitiva (Mirar hacia adentro)
- C. Una brújula histórica (Mirar hacia atrás)
- D. Una brújula direccional (Mirar hacia delante)
- E. Una brújula estratégica (Mirar alrededor)
- F. Una brújula visionaria (Mirar más allá)

La gente necesita algo más que información e inspiración. Necesita instrucción.

3. IMPLEMENTACIÓN.

Nehemías 4:1-21

Toda visión dada por Dios se enfrentará con la oposición. Es por eso que es tan decisivo tener una brújula para mantener al equipo en su debido curso. A veces dentro del equipo, surge la oposición y amenaza con desviar el enfoque del grupo de la obra que tienen ante sí. Todo equipo se encuentra con la oposición. Nehemías y los israelitas pasaron por varios pasos en el proceso de mantenerse en su curso ante la oposición.

4. RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO.

Nehemías 5:1-6:11

Pronto la visión se vio amenazada por las disputas entre los miembros del equipo. Nehemías dirigió hábilmente a su equipo a través de tres fases para la resolución de un conflicto.

FASES PARA LA RESOLUCIÓN EXITOSA DE UN CONFLICTO DENTRO DEL EQUIPO:

A. DIVISIÓN.

Nehemías 5:1-5

Entonces hubo gran clamor del pueblo y de sus mujeres contra sus hermanos judíos. Había quien decía; Nosotros, nuestros hijos y nuestras hijas, somos muchos; por tanto, hemos pedido prestado grano para comer y vivir Y habían quienes decían: Hemos empeñado nuestras tierras, nuestras viñas y nuestras

casas, para comprar grano, a causa del hambre. Y había quienes decían: Hemos pedido prestado dinero para el tributo del rey, sobre nuestras tierras y viñas. Ahora bien, nuestra carne es como la carne de nuestros hermanos, nuestros hijos como sus hijos; y he aquí que nosotros dimos nuestros hijos y nuestras hijas a servidumbre, y alguna de nuestras hijas lo están ya, y no tenemos posibilidad de rescatarlas, porque nuestras tierras y viñas son de otros.

Los israelitas estaban divididos por la distribución del alimento y los recursos. Cada miembro del equipo quiere ser valorado y tratado igual que sus compañeros. La división se genera cuando los miembros del equipo perciben un trato desigual de parte de algunos de los miembros del grupo. Cuando los miembros de equipo dejan de preocuparse por el bienestar del grupo se da la desunión como resultado.

B. CONFRONTACIÓN.

Nehemías 5:7-8

Entonces lo medité, y respondí a los nobles y a los oficiales, y les dije: ¿Exigís interés cada uno a vosotros hermanos? Y convoqué contra ellos una gran asamblea y les dije: Nosotros según nuestras posibilidades rescatamos a nuestros hermanos judíos que habían sido vendidos a las naciones; ¿y vosotros vendéis aun a vuestros hermanos, y serán vendidos a vosotros? Y callaron, pues no tuvieron qué responder.

El líder debe enfrentar la división clara y rápidamente. Entre más se permita que esa división crezca sin desafiarla, mayor será el daño que hará. La manera más eficaz de tratar con la división es enfrentarse con la raíz del problema y con los miembros del equipo que están causando la división.

C. RESOLUCIÓN.

Nehemías 5:12

Y dijeron: Lo devolveremos, y nada les demandaremos; haremos así como tú dices. Entonces convoqué a los sacerdotes, y les hice jurar que harían conforme a esto.

Nehemías pudo resolver rápida y equitativamente el problema por medio de la comunicación y la confrontación eficaces. Cuando se resuelve una dificultad en el equipo, todos los miembros del grupo deben ser parte de la resolución. Nehemías solicitó un juramento formal para volver a reunir a todos los miembros del equipo.

5. REALIZACIÓN.

Nehemías 7:1-3

Nehemías y los israelitas lograron su sueño. Los muros de Jerusalén fueron reedificados y la gente de la ciudad estaba ahora segura. El proyecto se terminó en tiempo récord, debido al excepcional trabajo en equipo.

AUTO – EVALUACIÓN

- ¿Tiene su equipo una visión clara?
- ¿Es Dios quien les ha dado la visión?
- ¿Qué factores dentro del equipo amenazan su futuro?
- Si usted es el líder del equipo. ¿Cómo promoverá y preservará la visión?

Ley 8 — La ley de la Manzana Podrida

Las malas actitudes arruinan al equipo.

EJEMPLO: ABSALÓN

TEXTO: 2 Samuel 13

Absalón es uno de los mayores ejemplos en la Escritura del poder destructivo de una mala actitud. El solo socavó el reino de David y puso en peligro a todo el reino de Israel. La amargura no resuelta que le causó el abuso de su hermana, Tamar y la falta de disposición de parte de David como líder para confrontar ese abuso, lo llevó a la traición subversiva y luego a la rebelión declarada. Sus habilidades naturales como líder fueron socavadas por una actitud negativa y amargada.

Se pueden extraer características de una “Manzana Podrida” de la vida de Absalón. Su historia está llena de las señales de peligro que exhibe el miembro del equipo que sufre de un “deterioro de actitud”, así como los resultados que tienen las actitudes negativas que no se corrigen a tiempo dentro del equipo.

LAS SEMILLAS DE UNA ACTITUD DESTRUCTIVA

Absalón pasó por un círculo decadente de deterioro de actitud que lo llevó a dar un golpe de estado y a buscar su propia muerte. Las semillas de una “actitud enferma” dentro de un equipo son:

1. AMARGURA SIN RESOLVER.

2 Samuel 13:22

Más Absalón no hablo con Amnón ni malo ni bueno; aunque Absalón aborrecía a Amnón, porque había/orzado a Tamar su hermana.

Absalón estaba enojado por el hecho de que su hermana había sido víctima de Amnón. Aunque nunca expresó verbalmente su ira, la enfermedad de la amargura entró en continuo aumentando. La amargura penetra a un equipo lentamente, casi imperceptiblemente. Uno de los miembros del equipo se ofende y quizás no decida expresar su ofensa. Sin embargo, si no se trata con ella, la ofensa alimenta la amargura hasta que la actitud del miembro del equipo se obvia para todos.

2. ENGAÑO.

2 Samuel 13:26-27

Entonces dijo Absalón." Pues sino, te ruego que venga con nosotros Amnóm mi hermano. Y el rey le respondió: ¿Para qué va de jr contigo? Pero como Absalón lo importunaba, dejó ir con él a Amnón y a todos los hijos del rey.

Los miembros del equipo que están amargados llegan extravagantemente lejos para expresar el odio que eventualmente llega a consumirlo. Su engaño socava la confianza que es tan decisiva para el debido funcionamiento del equipo. El engaño puede destruir un equipo, como lo hizo con el de David.

3. DISTANCIA.

2 Samuel 13:37

Y David lloraba por su hijo todos los días.

Cuando el compañero de equipo que tiene una mala actitud reacciona, sus actos ponen en distancia entre él y sus compañeros. Las repercusiones de un solo apto pueden tener efectos duraderos que destruyan la unidad y capacidad de relación del equipo.

EL FRUTO DE UNA ACTITUD DESTRUCTIVA

A. AUTO PROMOCIÓN.

2 Samuel 15:1-2

Aconteció después de esta, que Absalón se hizo de carros y caballos y cincuenta hombres que corrían delante de él.

Una actitud destructiva con frecuencia se revela en esfuerzos evidentes para promoverse así mismo. El bien del equipo se subordina al deseo del individuo de autosatisfacción y trascendencia. Se vuelve egoísta, haciendo todo lo que sea posible para ser visto de una posición de poder. Esta actitud tiene un impacto devastador sobre la moral del equipo.

B. INSUBORDINACIÓN.

2 Samuel 15:2-3

Y se levanta Absalón de mañana, y se ponía a un lado junto la puerta; y a cualquiera que tenía pleito y venía al rey a juicio, Absalón le llamaba y le decía; ¿De qué ciudad eres? Y él respondía; Tu siervo es de una de las tribus de Israel. Entonces Absalón le decía: Mira, tus palabras son buenas y justas; más no tienes quien te oiga de parte del rey.

Los miembros del equipo que poseen una actitud destructiva no estarán subordinados al equipo. Se hacen iracundos y hostiles hacia la autoridad dentro del equipo y tratarán de socavar al liderazgo, tanto furtiva como abiertamente. Los miembros del equipo insubordinados son como “terroristas” que atacarán la paz del equipo y lo engañarán hasta hacerle daño.

C. MANIPULACIÓN.

2 Samuel 15:3-5

Y decía Absalón: ¡Quien me pusiera por juez en la tierra, para que viniesen a mí todos los que tienen pleito o negocios, que yo les haría justicia!

La manipulación es una forma sutil de rebelión que es altamente destructiva. El manipulador controla y juega con los otros miembros de equipo para servir a sus propios propósitos. Cubre su intención de promoverse así mismo con una hipócrita apariencia de amistad y cooperación. El miembro manipulador del equipo lleva una máscara que oculta su verdadera intención hasta que hace estragos entre el equipo.

D. DISTRACCIÓN.

2 Samuel 18:9-10

Y se encontró Absalón con los siervos de David; he iba Absalón sobre un mulo, y el mulo entró por debajo de unas gran ramas espesas de una gran encima, y se le

*enredó la cabeza en la encima, y Absalón quedó suspendido entre el cielo y la tierra," y el mulo en que iba pasó delante.
Pidiéndolo uno, avisó a Joab, diciendo: He aquí que he visto a Absalón colgando de una encima.*

Uno de los aspectos más difíciles de tratar con las actitudes negativas del equipo es la distracción que introducen al grupo. Las personas negativas llaman la atención hacia sí misma y su rebelión, haciendo que los otros miembros del equipo se distraiga de la visión.

EL PODER DE LA ACTITUD:

1. Grandes habilidades +Actitudes pésimas = Equipos malos
2. Grandes habilidades +Actitudes malas = Equipos promedio
3. Grandes habilidades +Actitudes promedio = Equipos buenos
4. Grandes habilidades +Actitudes buenas = Equipos excelentes

E. DESTRUCCIÓN.

2 Samuel 18:14-15

Y respondió Joab: No me malgastaré mi tiempo contigo. Y tomando tres dardos en su mano los clavó en el corazón de Absalón, quien estaba aún vivo en medio de la encima.

Por último, la persona negativa llega a destruirse a sí misma. El fruto de sus acciones y actitudes lo colocan en un camino de auto-destrucción y de separación del equipo y de la visión por la que una vez se sacrificaba. Si la actitud destructiva no se enfrenta, traerá la destrucción del equipo, socavando la unidad y afinidad que son tan críticas para el éxito de éste.

OBSERVACIONES SOBRE EL PODER DE LAS ACTITUDES EN EL EQUIPO:

1. Las actitudes tienen el poder de levantar o destruir a un equipo.
2. Una actitud se contagia cuando se expone ante los demás.
3. Las malas actitudes se contagian más rápidamente que las buenas.
4. Identificar una mala actitud con frecuencia es algo subjetivo y por lo tanto es difícil de tratar.
5. Si se ignoran las malas actitudes, éstas pueden arruinarlo todo

AUTO- EVALUACIÓN:

- ¿Cómo es su actitud? Por ejemplo...
- ¿Cree usted que el equipo no podrá funcionar sin usted?
- ¿Cree usted secretamente los logros del equipo puedan atribuirse a sus esfuerzos personales y no al trabajo de todo el equipo?
- ¿Se le hace admitir que ha cometido un error?
- ¿Saca a relucir errores pasados de sus compañeros de equipo?
- ¿Cree que le están pagando demasiado poco?

Ley 9 — La ley de la Confiabilidad

Los miembros de equipo deben poder contar los unos con los otros.

EJEMPLO: DAVID Y JONATÁN

TEXTO: 1 Samuel 18

La amistad entre David y Jonatán es una vívida ilustración de la ley de la Confiabilidad. Sirve como modelo para ilustrar cómo los miembros de equipos buenos pueden contar el uno con el otro. Hubo varios componentes entre David y Jonatán que fueron la clave como su eficacia como equipo. Había gran lealtad entre los dos jóvenes. Compartían una profunda relación. Jonatán era el heredero al trono porque era hijo de Saúl. Pero siendo aún muy joven, reconoció en David la marca de un líder escogido por Dios. Jonatán sacrificó su propia posibilidad en pos del bienestar de la nación. David sabía que él podía contar con Jonatán porque Jonatán se había despojado de toda ambición por el trono para que el escogido de Dios avanzara.

CONFIABILIDAD: Es la habilidad de poder contar con alguien cuando se necesita.

CONTANDO CON LO QUE CUENTA.

1. Carácter – valores.
2. Constancia – Confianza.
3. Capacidad – dones.

LAS CUALIDADES DE UN EQUIPO CON EL QUE SE PUEDE "CONTAR"

Los equipos necesitan miembros como Jonatán, personas con quienes los demás pueden contar. 1 Samuel 20 revela varias de las cualidades de Jonatán que lo que hacían "alguien con quien se puede contar".

1. DISPONIBILIDAD.

1 Samuel 20:1-4

Después David huyó de Naiot en Ramá, y vino delante de Jonatán, y dijo: ¿Qué he hecho yo? ¿Cuál es mi maldad, o cual mi pecado contra tu padre, para que busque mi vida?

Él le dijo: En ninguna manera, no morirás. He aquí que mi padre ninguna cosa Izará, grande ni pequeña, que no me la descubra; ¿Por qué pues, me ha de encubrir mi padre éste asunto? No será así.

Y David volvió a jurar diciendo: Tu padre sabe claramente que yo he hallado gracia bajo tus ojos, y dirá: No sepa esto Jonatán, para que no se entristezca; y ciertamente, vive Jehová y vive tu alma, que apenas hay un paso entre mí y la muerte.

Y Jonatán dijo a David: Lo que desee tu alma, haré por ti.

Jonatán se puso totalmente a la disposición de David en su tiempo de necesidad. Aunque no podía creer que su padre pudiera tratar de hacer daño a David, y ciertamente valoraba la relación con su padre, Jonatán estaba dispuesto hacer lo que fuera posible

para ayudar a David a escapar de esta oscura hora de su vida. Los miembros confiables del equipo están dispuestos a ayudar. Se ponen a la disposición como un recurso en la crisis.

2. CONFIABILIDAD.

1 Samuel 20:5-17

Y David respondió a Jonatán: He aquí que mañana será una nueva luna, y acostumbro sentarme con el rey a comer, más tú dejarás que me escondo en el campo hasta la tarde del tercer día.

Si tu padre hiciera mención de mí, dirás: Me rogó mucho que lo dejase ir corriendo a Belén su ciudad, porque todos los de su familia celebran allá el sacrificio anual.

Si él dijere: Bien está, entonces tendrá paz tu siervo, más si se enojare, sabe que la maldad está determinada de parte de él.

Harás, pues, misericordia con tu siervo, ya que has hecho entrar a tu siervo en pacto de Jehová contigo: y si hay maldad en mí, mátame tú, pues no hay necesidad de llevarme hasta tu padre.

Y Jonatán le dijo: Nunca tal te suceda: antes bien, si yo supiere que mi padre ha determinado maldad contra ti, ¿No te lo avisaría yo?

Dijo entonces David a Jonatán: ¿Quién me dará aviso si tu padre le respondiere ásperamente?

Y Jonatán dijo a David: Ven, salgamos al campo. Y salieron ambos al campo. Entonces dijo Jonatán a David: ¡Jehová Dios de Israel, sea testigo! Cuando le haya preguntado a mi padre, a esta hora, o el día tercero, si resultare bien para con David, entonces enviaré a ti para hacértelo saber.

Pero si mi padre intentare hacerle mal, Jehová haga así a Jonatán y aún lo añada, si no te lo hiciera saber te enviará para que te vayas en paz. Y esté Jehová contigo, como estuvo con mi padre. Y si no viviere, harás conmigo misericordia de Jehová, para que no muera. Y no apartaras tu misericordia de mi casa para siempre Cuando Jehová haya cortado uno por uno los enemigos de David de la tierra, no dejes que el nombre de Jonatán sea quitado de la casa de David.

Así hizo Jonatán pacto con la casa de David, diciendo: Requíeralo Jehová de la mano de los enemigos de David. Y Jonatán hizo jurar a David otra vez porque le amaba, pues le amaba como a sí mismo.

Jonatán no solo estaba comprometido con su amigo, sino que hizo un pacto con David. Esta unión quería decir que David podía contar con Jonatán cualquier cosa que necesitara. Los pactos no se podían violar. Eran permanentes. Jonatán no era amigo de nombre solamente, sino un aliado comprometido y confiable ante el peligro.

3. CREDIBILIDAD.

1 Samuel 20:18-23

Luego le dijo a Jonatán: Mañana es nueva luna, y tú serás echado de menos, porque tu asiento estará vacío. Estarás, pues, tres días, y luego descenderás y vendrás al lugar donde estabas escondido el día que ocurrió esto mismo, y esperarás junto a la piedra de Ezel. Y yo tiraré tres saetas hacia aquel lado, como ejercitándome al blanco. Luego enviaré al criado: He ahí las saetas más acá de

ti, tómalas; tú vendrás, porque paz tienes, y nada malo hay, vive Jehová. Más si yo dijere al muchacho así: He allí las saetas más allá de ti; vete, porque Jehová te ha enviada En cuanto al asunto de que tú y yo hemos hablado, esté Jehová entre nosotros dos para siempre.

Jonatán demostró credibilidad en su devoción a David. No solo le juró su apoyo, sino que diseñó un plan para avisar a David del peligro inminente. Los miembros del equipo que son confiables cumplen sus promesas y diseñan una manera de cumplir con sus compromisos. Esto les da gran credibilidad, a ellos y a su palabra.

4. VULNERABILIDAD.

1 Samuel 20:24-34

David, pues, se escondió en el campo, y cuando llegó la nueva lima, se sentó el rey a comer pan. Y el rey se sentó en su silla, como solía, el asiento junto a la pared, y Jonatán se levantó, y se sentó Abner al lado de Saúl, y el lugar de David quedó vacío. Más aquel día Saúl no dijo nada, porque se decía: Le habrá acontecido algo, y no está limpio; de seguro no está purificada. Al siguiente día, el segundo día de la nueva luna, aconteció que también el asiento de David quedó vacío. Y Saúl dijo a Jonatán su hijo: ¿Por qué no ha venido a comer el hijo de Isaí hoy ni ayer?

Y Jonatán respondió a Saúl: David me pidió encarecidamente que le dejase ir a Belén, diciendo: Te ruego que me dejes ir; porque mi familia celebra sacrificio en la ciudad y mi hermano me lo ha mandado; por lo tanto, si lie hallado gracia en tus ojos, permítame ir ahora a visitar a mis hermanos. Por esto, pues, no ha venido a la mesa del rey.

Entonces se encendió la ira de Saúl contra Jonatán, y le dijo: Hijo de la perversa y rebelde, ¿acaso no sé yo que tú has elegido al hijo de Isaí para confusión tuya y para confusión de la vergüenza de tu madre? Porque todo el tiempo que el hijo de Isaí viviere sobre la tierra, ni tú estarás firme, ni tu reino. Envía pues, ahora y tráemelo, porque ha de morir

Y Jonatán respondió a su padre Saúl y le dijo: ¿Por qué morirá? ¿Qué ha hecho? Entonces Saúl le arrojó una lanza para herirlo; de donde entendió Jonatán que su padre estaba resuelto a matar a David. Y se levantó Jonatán de la mesa con exaltada ira, y no comió pan el segundo día de la nueva luna; porque tenía dolor a causa de David, porque su padre le había afrentado.

Jonatán arriesgó su vida por David. Asistió al banquete de su padre, arriesgándose a padecer por su ira y retribución. De hecho, Jonatán se encontró evadiendo la lanza de su padre tal como lo había hecho David. Defendiendo a David ante Saúl, demostrando transparencia y vulnerabilidad ante su padre. Los miembros de equipo que son confiables, aquellos con los que se puede contar, están dispuestos a hacerse vulnerables ante y para el equipo, sin importan las posibles consecuencias.

5. RESPONSABILIDAD.

1 Samuel 20:35-42

Al otro día, de mañana, salió Jonatán al campo, al tiempo señalado con David y un muchacho pequeño con él. Y dijo al muchacho: Corre y busca las saetas que yo tiraré. Y cuando el muchacho iba corriendo, él tiraba la saeta de modo que pasara más allá de él. Y llegando el muchacho adonde estaba la saeta que Jonatán había tirado, Jonatán dio voces tras el muchacho, diciendo: ¿No está la

saeta más allá de ti? Y volvió a gritar Jonatán tras el muchacho: Corre, date prisa no te pares. Y el muchacho de Jonatán recogió las saetas, y vino a su señor. Pero ninguna cosa entendió el muchacho; solamente Jonatán y David entendían de lo que se trataba. Luego dio Jonatán sus armas a su muchacho, y le dijo: Vete y llévalas a la ciudad.

Y luego que el muchacho se hubo ido, se levantó David del lado del sur, y se inclinó tres veces postrándose hasta la tierra; y besándose el uno al otro, lloraron el uno con el otro; y David lloró más. Y Jonatán dijo a David: Vete en paz, porque ambos hemos jurado por el nombre de Jehová, diciendo: Jehová esté entre tú y yo, entre tu descendencia y mi descendencia, para siempre. Y él se levantó y se fue; y Jonatán entró en la ciudad.

Jonatán tomó responsabilidad personal por el bienestar de David, a pesar del dolor de perder a su amigo. Demostró gran responsabilidad al poner su deseo y amistad y camaradería debajo del bienestar de su amigo y de la nación. Los miembros de equipo con los que se puede contar hacen lo correcto sin importar lo que les cueste.

AUTO – EVALUACIÓN

- ¿Su integridad es sin reproche? (Carácter)
- ¿Cumple con su trabajo con excelencia? (Capacidad)
- ¿Está dedicado al éxito del equipo? (compromiso)
- Se puede contar con usted en toda ocasión? (Constancia)
- ¿Sus actos unen al grupo? (Cohesión)

Ley 10 — La ley del Precio

El equipo no logra su potencial cuando no paga el precio.

EJEMPLO: ISRAEL EN EL DESIERTO DE PARÁN

TEXTO: Números 13

La respuesta de los hijos de Israel al informe de los doce espías es un clásico equipo cuando no paga el precio. Hay una clara evaluación en el pasaje que muestra los pasos por los que atraviesa un equipo cuando no paga el precio necesario para progresar.

Los diez espías vieron los obstáculos que estaban entre ellos y su propósito. Esos obstáculos se agigantaron y eventualmente llegaron a ser imposibles de vencer. El precio era demasiado alto. Los hijos de Israel vagaron por el desierto por 40 años debido a que no quisieron pagar el precio para asir el momento de oportunidad.

LA ANATOMÍA DE UNA OPORTUNIDAD DESPERDICIA DA:

1. INFORMACIÓN INSUFICIENTE.

Números 13:18-20

Y observar la tierra cómo es y el pueblo que lo habita, si es fuerte o débil, si poco o numeroso; cómo es la tierra habitada, si es buena o mala; y cómo son las ciudades habitadas, si son campamentos o plazas fortificadas; y como es el terreno, si es fértil o estéril, si en él hay árboles o no; y esforzaos, y tomad del fruto del país.

Moisés mandó a doce espías para explorar la tierra prometida. Se debe explorar toda oportunidad. El equipo no puede aprovechar una oportunidad hasta evaluar su alcance. La clave para evaluar una oportunidad yace en los miembros que han sido escogidos para ver hacia el futuro e interpretar la oportunidad que se presenta al equipo.

2. EVALUACIÓN.

Números 13:25-30

Y volvieron a reconocer la tierra al fin de cuarenta días. Y anduvieron y volvieron a Moisés y Aarón, y a toda la congregación de los hijos de Israel, en el desierto de Parán, en Cades, y dieron la información a ellos y a toda la congregación, y les mostraron el fruto de la tierra y les contaron, diciendo: Nosotros llegamos a la tierra la cual nos enviaste, la que ciertamente fluye leche y miel; y este es el fruto de ella. Mas el pueblo que habita aquella tierra es fuerte, y las ciudades muy grandes y fortificadas; y también vimos ahí a los hijos de Anac. Amalec habita el Neguev, y el heteo, el jebuseo y el amorreo habitan en el monte, y el cananeo habita junto al mar; y a la ribera junta al Jordán.

Entonces Caleb hizo callar el pueblo delante de Moisés, y dijo: Subamos luego, y tomemos posesión de ella; porque más podremos nosotros que ellos.

La evaluación del desafío se basa en la actitud y la fe del equipo. Mientras las personas positivas ven el potencial, las personas negativas ven los problemas. Lo interpretan todo de forma negativa. Su “presupuesto” emocional e espiritual es mucho más bajo. Se

pueden desanimar más fácilmente. Las personas positivas están más dispuestas a interpretar positivamente la situación, debido a una ausencia de pensamientos negativos.

El propósito es recibir una evaluación precisa y objetiva de la situación. Caleb y Josué hicieron una evaluación correcta, pero carecían de la influencia necesaria para mover a la nación hacia la victoria. Su rechazo subrayaba la necesidad de tener apoyo de los miembros del equipo claves para influenciar al comienzo del proceso de evaluación. El error de Moisés fue elegir a los espías basándose en su posición familiar, en vez de su habilidad y carácter. Los miembros “simbólicos” son peligrosos para el bienestar del equipo y de la visión.

3. **DESINFORMACIÓN.**

Números 13:32-33

También vimos allí gigantes, hijos de Anac, raza de los gigantes, y éramos nosotros, a nuestro parecer; como langostas; y así les parecían a ellos.

Las actitudes negativas y las falsas suposiciones siempre alientan la “desinformación”. La “desinformación” es como un cáncer que destruirá al equipo por que se construye sobre una premisa que no existe, por lo tanto es difícil luchar contra ella.

4. **REBELIÓN.**

Números 14:2—4

Y se quejaron contra Moisés y contra Aarón todos los hijos de Israel; y les dijo toda la multitud: ¡Ojalá muriéramos en la tierra de Egipto; o en este desierto ojalá muriéramos! ¿Y por qué nos trae Jehová a esta tierra para caer a espada, y que nuestras mujeres y nuestros niños sean por presa? ¿No nos sería mejor volvemos a Egipto?

“Todo va bien si comienza bien.” John Maxwell

Los hijos de Israel se sintieron abrumados por los espías negativos, y se rebelaron contra la autoridad de Moisés, buscando volver a la esclavitud de Egipto antes de seguir tras el propósito que Dios tenía para ellos.

Los equipos se desintegran cuando se permite que dominen las voces negativas. A estas alturas, la moral del equipo se ha destruido y los miembros se han olvidado de la visión original. El efecto principal del negativismo es la rebelión y la muerte de la visión.

LOS EQUIPOS EFICACES DEBEN COMPRENDER VARIAS COSAS SOBRE PAGAR EL PRECIO

- A. El precio debe ser pagado por todos.
- B. El precio debe ser pagado todo el tiempo.
- C. El precio aumenta si es que el tiempo quiere mejorar, cambiar, o mantenerse victorioso.
- D, El precio nunca decrece

5. DESOLACIÓN.

Números 14:20-24

Entonces Jehová dijo: Yo lo he perdonado conforme a tu dicho. Más tan ciertamente como vivo yo, y mi gloria llena toda la tierra, todos los que vieron mi gloria y mis señales que he hecho en Egipto y en el desierto, y me han tentado ya diez veces, y no han oído mi voz, no verán la tierra la cual juré a sus padres; no, ninguno me han irritado lo verá. Pero a mi siervo Caleb, por cuanto hubo en el otro espíritu, y decidió ir en pos de mí, yo le meteré en la tierra donde entró, y su descendencia la tendrá en posesión.

Los israelitas cosecharon las consecuencias de su rebelión. Vagaron por el desierto durante los siguientes 40 años y toda una generación de israelitas murió sin recibir su herencia. La desolación es siempre el resultado final cuando el equipo se niega a pagar el precio para alcanzar su sueño.

“Pagamos el precio o pagamos el precio” John Hull

LO QUE SE REQUIERE DE UN EQUIPO EFICAZ:

- a) Sacrificio.
- b) Compromiso de tiempo.
- c) Desarrollo personal.
- d) Falta de egoísmo.

AUTO-EVALUACIÓN:

Escriba algunas de las cosas que desea lograr en los próximos cinco años:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

¿A cuál de ellas está dispuesto a renunciar?

Cuando sus metas personales están en conflicto con las metas más grande de su equipo, usted puede hacer una de tres cosas:

1. Suprimir la meta (Porque el equipo es más importante)
2. Posponer la meta (Porque no es el momento correcto)
3. Separarse del equipo (Porque es lo mejor para todos)

Ley 11 — La ley del Marcador

El equipo puede hacer ajustes cuando sabe dónde se encuentra.

EJEMPLO: JOSÉ

TEXTO: Génesis 41

Dios reveló a José el plan que salvaría a Egipto durante siete años de hambruna. José desarrolló un “marcador” para ayudar a los egipcios a prepararse para enfrentar el hambre y para distribuir adecuadamente los recursos durante la crisis. Subiendo que Egipto experimentaría siete años de abundancia. José desarrolló un plan para medir si tendrían suficiente alimento durante la escasez. José dirigió a Egipto para hacer ajustes en la forma en que gastaba sus cosechas, basado en el marcador y en el periodo de tiempo que había sido establecido.

José es un poderoso ejemplo de los beneficios que experimentan los equipos como resultado de la planificación y la ejecución, basándose en la continua observación y evaluación.

LO QUE APRENDIÓ JOSÉ AL OBSERVAR EL MARCADOR

1. EL OBJETIVO.

Génesis 41:33-36

Por tanto, provéase ahora Faraón de un varón prudente y sabio, y póngale sobre la tierra de Egipto. Haga esto Faraón, y ponga gobernadores sobre el país, y quite la tierra de Egipto en los siete años de abundancia. Y junten toda la provisión de estos buenos años que vienen, y recojan el trigo bajo la mano de Faraón para mantenimiento de las ciudades; y guárdenlo. Y esté aquella provisión en depósito para el país, para los siete años de hambre que habrá en la tierra de Egipto; y el país no perecerá de hambre.

Dios dio a Faraón la visión y a José el plan. Toda visión tiene que tener un plan o es un solo sueño. Para poder maximizar la efectividad de un equipo, tiene que haber un plan de implementación para la visión que sea claro. Los miembros claves deben ser asignados a tareas y funciones específicas para poder lograr el plan.

“La esperanza no es una estrategia.”

2. LA IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO.

Génesis 41:33-34

Por tanto, provéase ahora Faraón de un varón prudente y sabio, y póngale sobre la tierra de Egipto.

Todo equipo tiene que tener un líder. Ningún equipo funciona eficientemente sin una cabeza. Dios levantó a José para dirigir la implementación del plan. Bajo su dirección, Egipto floreció y estaba listo cuando llegó la hambruna. Los miembros del equipo aceptaron su autoridad sin ninguna duda y trabajaron con él para lograr la visión.

A. LA NECESIDAD DE UNA ESTRATEGÍA.

Génesis 41:34

Haga esto Faraón, y ponga gobernadores sobre el país, y quite la tierra de Egipto en los siete años de abundancia.

Los planes son estructuras para lograr visiones. José tuvo que edificar una estructura que acomodara el plan que Dios le había dado. Inmediatamente comenzó a formar un amplio equipo. José comprendió que el equipo debe ser edificado en congruencia con el alcance de la tarea. Los equipos son la principal estructura para lograr cualquier visión.

B. LOS RECURSOS NECESARIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN

Génesis 41:35-36

Y junten toda la provisión de estos buenos años que vienen, y recojan el trigo bajo la mano de Faraón para mantenimiento de las ciudades; y guárdenlo. Y esté aquella provisión en depósito para el país, para los siete años de hambre que habrá en la tierra de Egipto; y el país no perecerá de hambre.

José vio la cantidad de alimento que se recibía y la midió según la cantidad de tiempo que faltaba para la hambruna. Los equipos deben verificar constantemente dónde se encuentran respecto a la cantidad de personas, dones y recursos materiales. La falta de recursos pueden sabotear cualquier visión; el equipo debe verificar constantemente lo que tienen disponible para poder preparar un presupuesto acorde.

C. LA NECESIDAD DE CONSTANTE OBSERVACIÓN.

Génesis 41:46

Era José de edad de treinta años cuando fue presentado delante del Faraón rey de Egipto; y salió José de delante del Faraón, y recorrió la tierra de Egipto.

José hizo una gira por toda la tierra para evaluar la situación. Los equipos no pueden funcionar debidamente sin una buena información. Las decisiones modificaciones deben hacerse a la luz de los hechos. La ausencia de información fomenta un ambiente peligroso para el equipo en el que se pueden tomar decisiones deficientes. Por tanto, es esencial que el equipo practique una observación continua.

POR QUÉ ES TAN ESENCIAL EL MARCADOR:

A. El marcador es esencial para comprender.

Por eso es que son tan visibles.

El marcador muestra un cuadro del partido en todo momento.

B. El marcador es esencial para evaluar.

C. El marcador es esencial para tomar decisiones.

D. El marcador es esencial para hacer ajustes.

Hacer ajustes rápidamente es la clave para el éxito.

E. El marcador es esencial para ganar.

6. CUÁNDO EJECUTAR EL PLAN

Génesis 41:55-56

Cuando se sintió el hambre en la tierra de Egipto, el pueblo clamó a Faraón por pan. Y dijo Faraón a todos los egipcios: Id a José, y haced lo que él os dijere.

Faraón dijo a Egipto “haced lo que él os dijere”. La planificación y preparación de José y de su equipo dio resultados en el momento propicio. El equipo ejecutó el plan a perfección y Egipto y las naciones vecinas se salvaron, incluso la familia de José.

Los equipos eficaces pueden identificar el momento de tomar acción y obran con eficacia y eficiencia.

AUTO-EVALUACIÓN:

- ¿Cuál es el marcador de su ministerio?
- ¿Cómo mide su progreso?
- Tome tiempo para identificar cómo es que su equipo anota los resultados. Escriba los criterios aquí:

- ¿Cómo debería estar midiéndose así mismo, individualmente? ¿De qué debe llevar apuntes para estar seguro que está haciendo lo mejor que puede? Escriba los criterios aquí:

Ley 12 —La ley de la Banca de Apoyo

Los grandes equipos tienen mucha fuerza colectiva

EJEMPLO: LOS VALIENTES DE DAVID

TEXTO: 2 Samuel 23

David atraía a “hombre valientes” porque ellos se sentían atraídos por su capacidad y habilidad para relacionarse. El formó un increíble equipo de guerreros que le ayudaron a lograr muchas grandes victorias. Una clave del éxito del reino de David era la fuerza colectiva del equipo, la banca de apoyo.

Cuando subió al trono, cada uno de estos selectos guerreros era un líder establecido por derecho propio y había dirigido muchas campañas militares exitosas. Eran los mejores soldados de Israel. Sin embargo, estaban dispuestos a someterse al liderazgo de David para poder dar mayor fuerza colectiva a un equipo mucho más grande del que podían formar exclusivamente con su propia habilidad.

El texto muestra varios elementos que eran parte de la relación de David con estos poderosos hombres. Estos elementos forman una extensa banca de apoyo, integrada por seguidores talentosos, dedicados.

LOS ELEMENTOS DE UN EQUIPO CON FUERZA COLECTIVA:

1. HABÍAN COMPARTIDO EL ÉXITO JUNTOS.

2 Samuel 23:8-12

Estos son los nombres de los valientes que tuvo David: Joseb-basebet el tacmoníta, principal de los capitanes; éste era Adino el Eznita, que mató ochocientos hombres en una ocasión.

Después de este, Eleazar hijo de Dodo, ahohíta, uno de los tres valientes que estaban con David cuando desafiaron a los filisteos que se habían reunido ahí para la batalla, y se habían alejado los hombres de Israel. Este se levantó e hirió a los filisteos hasta que su mano se cansó, y quedó su mano pegada a la espada. Aquel día Jehová dio una gran victoria, y se volvió el pueblo en pos de él tan solo para recoger el botín.

Después de este fue Sama hijo de Age, ararita. Los filisteos se habían reunido en Lehi, donde había un pequeño terreno lleno de lentejas, y el pueblo había delante de los filisteos. El entonces se paró en medio de aquel terreno y lo defendió y mató a los filisteos; y Jehová dio una gran victoria.

David y sus valientes eran veteranos de muchas batallas en las que habían luchado juntos. David los había dirigido a la victoria muchas veces, lo que había fortalecido la capacidad y el nivel de habilidad de sus hombres. Los miembros del equipo se habían hecho más valiosos por medio de la experiencia en el campo de batalla.

Es esencial que los miembros del equipo experimenten el éxito desde el principio, aunque sea pequeño. Las victorias dan al equipo la confianza necesaria para tomar desafíos mayores en el futuro y permite que los jugadores de apoyo obtengan experiencia y hagan contribuciones que ofrecerán experiencia para el futuro.

2. COMPARTÍAN UN SENTIDO DE COMUNIDAD.

2 Samuel 23:16

Entonces los tres valientes irrumpieron por el campamento de los filisteos, y sacaron agua del pozo de Belén que estaba junto a la puerta; y tomaron y la trajeron a David; mas él no la quiso beber, sino que la derramó para Jehová...

David y su equipo habían luchado en muchas batallas juntos. Habían comido juntos, habían cantado alrededor de la fogata juntos y habían reído y llorado juntos. Este caminar juntos los había unido en una estrecha comunidad de guerreros.

Es de suma importancia que los equipos compartan una amplia variedad de experiencias juntos y que se conozcan bien unos a otros. La experiencia compartida es el fundamento de la comunión. La comunión es la calidad de vida dentro del equipo que permite que cada miembro se sienta como en familia. Este sentido de familia hace que el equipo experimente la máxima eficacia.

TRES COSAS PUEDEN PREDECIR EL FUTURO DEL EQUIPO:

- A. RECLUTAMIENTO ¿Quién se está uniendo al equipo?
- B. ENTRENAMIENTO ¿Están siendo desarrollados los miembros del equipo?
- C. PÉRDIDAS ¿Quién está dejando el equipo?

3. ERAN LEALES LOS UNOS CON LOS OTROS

2 Samuel 23:16

Entonces los tres valientes irrumpieron por el campamento de los filisteos, y sacaron agua del pozo de Belén que estaba junto a la puerta; y tomaron, y la trajeron a David; más el no quiso beber; sino que la derramó a Jehová, diciendo...

Los equipos pueden lograr grandes cosas cuando hay un fuerte sentido de lealtad entre sus miembros. La lealtad fomenta un ambiente en el que los miembros del equipo están dispuestos a “poner su vida por sus amigos”.

LOS EQUIPOS LEALES:

1. Se sirven los unos a los otros.
2. Corren riesgos juntos.

COMO ENCONTRAR Y MANTENER PERSONAS BUENAS:

- a. Estratégicamente. Reclutarlos.
- b. Continuamente. Desarrollarlos.
- c. Correctamente. Ubicarlos.
- d. Altamente. Valorarlos.

4. DAVID SIRVIÓ A SU EQUIPO.

2 Samuel 23:17

Lejos sea de mí, oh Jehová, que yo haga esto. ¿He de beber yo la sangre de los varones que fueron con peligro de su vida? Y no quiso beberla. Los tres valientes hicieron esto.

Pocas cosas socavan la lealtad y la productividad de los miembros del equipo como la arrogancia de su líder. El equipo debe sentirse genuinamente apreciado por su líder y no debe saber que no está sacando provecho de ellos. Los equipos harán grandes sacrificios por un líder que, en la opinión de ellos, se interesa por su bienestar y tiene en su corazón el mejor interés por el equipo.

RAZONES PARA CREER EN Y ANIMAR A LOS QUE ESTÁN EN LA BANCA DE APOYO:

- A. Los que están en la banca de apoyo hoy, podrían ser las estrellas del mañana.
- B. El éxito de un jugador de apoyo puede multiplicar el éxito de uno de los miembros del círculo interno.
- C. Hay más jugadores de apoyo que titulares.
- D. Un jugador de la banca de apoyo colocado correctamente en el juego será en ocasiones más valioso que un titular.
- E. Una banca de apoyo fuerte ofrece al líder más opciones.
- F. Por lo regular, se llama a los jugadores de la banca de apoyo en los momentos críticos para el equipo.

AUTO-EVALUACIÓN:

Como miembro del equipo...

- ¿Añade valor a su equipo por medio del servicio y de la disposición a ser enseñado?

Como líder...

- ¿Valora altamente a las personas buenas que están en su equipo?
- ¿Ha identificado a su círculo íntimo? Si no, escriba a continuación los nombres de su círculo íntimo.

Ley 13 — La ley de la Identidad

Los valores compartidos definen al equipo.

EJEMPLO: LOS DISCÍPULOS

TEXTO: Mateo 4:18-5:12 Mateo 523-10

En el capítulo cuatro Jesús llamó a los discípulos, inmediatamente los llevó al monte para enseñarles lo que se convertiría en los valores compartidos de Su equipo. Estos valores eternos provocaron que se uniera una diversa banda de seguidores. Mateo era recaudador de tributo, o impuestos. Pedro, Jacobo y Juan eran pescadores. Lucas era médico.

Sin embargo, a pesar de sus diversos trasfondos y perspectiva, formaron un equipo alrededor de estos valores que continuaría y expandiría el ministerio de Jesús después de su ascensión. Los valores de Jesús Y sus discípulos, como se encuentran en las bienaventuranzas, permanecen siendo el fundamento para todos los equipos eficaces.

LOS VALORES DE UNA ORGANIZACIÓN SON COMO...

- A. Un pegamento -Mantienen a la organización unida.
- B. Un fundamento - Proveen estabilidad para que la organización crezca.
- C. Una regla - Establecen la norma para el desempeño del equipo.
- D. Una brújula - Dan dirección y guía.
- E. Un imán - Atraen a personas de igual manera de pensar.
- F. Una identidad - Definen e identifican al equipo.

LOS VALORES DE UN EQUIPO DEL REINO:

1. HUMILDAD.

Mateo 5:3

Bienaventurados los pobres en espíritu, porque de ellos es el reino de los cielos.

Los equipos eficaces están compuestos por miembros que comprenden el valor que tienen cada uno para el grupo. El miembro del equipo que es humilde no niega que Dios le ha dado sus propios dones, pero comprenden que las grandes visiones son logradas por más de una sola persona. Cada miembro del grupo debe estar dispuesto a servir al otro y a renunciar a sus propios deseos y ambiciones por el bien del equipo en general.

2. EMPATÍA.

Mateo 5:4

Bienaventurados los que llora, porque ellos recibirán consolación.

Los equipos del reino se caracterizan por miembros que se interesan el uno por el otro. Cada persona del grupo debe cuidar de sus compañeros, compartiendo sus retos y sus victorias personales. La empatía fomenta un espíritu de camaradería dentro del equipo, lo que produce lealtad y un ambiente de trabajo en el que cada miembro del equipo se siente seguro y valorado.

3. MANSEDUMBRE.

Mateo 5:5

Bienaventurados los mansos, porque ellos recibirán la tierra por heredad.

Siempre que las personas trabajen juntas, habrá posibilidad de desacuerdo. Los equipos se componen de una variedad de personalidades, trasfondos y perspectivas. Estas diferencias pueden servir como combustible para los desacuerdos. Cuando los miembros del equipo respondan entre sí con mansedumbre, disminuyen los desacuerdos. Todo miembro del equipo debe tratar de relacionarse con los otros de una manera amable, considerada y agradecida, aceptándolos por su singular contribución al equipo.

4. RECTITUD.

Mateo 5:6

Bienaventurados los que tienen hambre y sed de justicia, porque ellos serán saciados.

Jesús pidió a sus discípulos que anhelaran la rectitud y la justicia. Cuando los miembros del equipo buscan la rectitud, el nivel de confianza y seguridad crece dramáticamente. Los miembros del equipo confían el uno en el otro porque saben que la vida de sus colegas está llena de integridad.

5. COMPASIÓN.

Mateo 5:7

Bienaventurados los misericordiosos, porque ellos alcanzaron misericordia

La misericordia es un componente crítico de los equipos eficaces. Debido a que los equipos se componen de seres humanos, cada miembro del grupo cometerá errores que impactarán negativamente al equipo. Cada miembro del equipo debe extenderse en compasión y misericordia para los que fracasan, a fin de preservar la unidad del grupo y de fomentar un ambiente que permita tomar riesgos y seguir adelante con el impulso.

6. PUREZA.

Mateo 5:8

Bienaventurados los de limpio corazón, porque ellos verán a Dios.

Jesús se refirió a “los de limpio de corazón” como aquellos que llevan una vida llena de paz. Los equipos funcionan eficazmente cuando los miembros promueven la paz en el equipo, buscando complementarse unos a otros y lograr la visión. Los miembros pacificadores del equipo han abandonado la ambición y buscan la paz de trabajar en unidad con los otros miembros del equipo por una causa mayor que la que ellos podrían alcanzar solos.

7. COMPROMISO.

Mateo 5:9

Bienaventurados los pacificadores, porque ellos serán llamados hijos de Dios.

Jesús pidió a los miembros de su equipo una actitud de compromiso por mantener la paz. Es imposible mantener la paz dentro de un grupo que trabaja en cooperación a menos que los miembros estén comprometidos en guardarla. Cada miembro debe decidir no sentirse ofendido y mantener relaciones sanas dentro del equipo.

JESÚS EJEMPLIFICÓ CÓMO COMPARTIR VALORES DENTRO DEL EQUIPO:

- A. El líder debe desarrollar en su equipo un conjunto de valores.
No se puede dar lo que se no se tiene.
- B. Debe desarrollar los valores comunes.
- C. Viva esos valores.
Se enseña lo que se sabe; se reproduce lo que se es.
- D. Pida al círculo interior que adopte y viva esos valores.
- E. Pida al círculo interior que enseñe esos valores a los demás miembros.
- F. Resalte esos valores siempre que sea posible, al comunicarse con el equipo.
- G. Busque oportunidades para reconocer públicamente a los miembros de la organización que viven según esos valores
- H. Institucionalice esos valores dentro de la organización.
- I. Haga público esos valores y de al equipo una reputación que cuidar.

AUTO – EVALUACIÓN

- ¿Sabe usted cuáles valores debe adoptar su equipo?
- ¿Vive usted esos valores?
- ¿Puede usted comunicar esos valores del equipo?

Ley 14 — La ley de la Comunicación

La interacción alimenta la acción.

EJEMPLO: LA TORRE DE BABEL.

TEXTO: Génesis 11:1-9

La humanidad comenzó a recuperarse rápidamente después del diluvio. Dios, en su misericordia, bendijo a la familia de Noé y la humanidad comenzó de nuevo a esparcirse por toda la tierra. Debido a que todos los pueblos descendían de la familia de Noé, todos compartían una lengua y cultura común. Esto los hacía un equipo poderoso.

Estos descendientes de Noé usaron el poder de la comunicación para soñar cosas grandes e intentar tareas impensables. Dios confundió su lengua cuando su motivación se convirtió en darse honor así mismo, en vez de someterse a la dirección de Dios. Aunque esta historia habla de la rebelión de la gente contra Dios, también nos enseña sobre el poder de la comunicación para maximizar los esfuerzos de un equipo.

Debido a que estos primeros pueblos se comunican tan eficazmente, Dios dijo: “Nada le hará desistir ahora de lo que han pensado hacer.” Aquí se encuentran varios principios que enseñan a los equipos que honran a Dios cómo lograr grandes cosas para El.

LOS EQUIPOS QUE SE COMUNICAN...

1. HABLAN JUNTOS.

Génesis 11:1

Tenía entonces toda la tierra una solo lengua y unas mismas palabras.

Ningún equipo puede ser eficaz si sus miembros no se comunican frecuentemente y claramente entre sí. La comunicación es el aceite que el motor del equipo funcione eficientemente y sin fricción. La comunicación transparente y frecuente hace posible que el equipo comunique claramente su mensaje y su misión a los demás. Las dos palabras “información” y “comunicación” con frecuencia se usan intercambiadamente, pero tienen un significado diferente:

Información es enunciar.

¡Comunicación es hacerse entender! Sydney J. Harris

CÓMO “HACERSE ENTENDER” POR SU EQUIPO

- A. Siga el principio del rompecabezas, menos piezas, menos tiempo.
- B. Repita el mensaje.
- C. Obedezca la regla del 2 x 4, los primeros dos minutos determinan el éxito de los próximos cuatro.
- D. Evite el discurso de hamaca, fuerte en los extremos, suave en el medio.
- E. Hágase la pregunta del escritor “¿Le dará vuelta a la página el lector?”
- F. Ponga un 10 sobre la cabeza de sus compañeros de equipo.

- G. Viva el mensaje, las personas hacen lo que ven.
- H. Manténgalo sencillo.
- I. Fomente un ambiente de comunicación.

2. SUEÑEN JUNTOS

Génesis 11:3

Y se dijeron unos a otros: Vamos, hagamos ladrillo y cozámoslo con fuego.

Mientras estos pueblos recién establecidos entre sí clara y frecuentemente, comenzaron a surgir grandes sueños y planes. Trazaron estrategias acerca de los proyectos de construcciones que eran necesarios en la aun poblada Babilonia.

Aunque su motivación era impura, soñaban con construir una estructura “imposible”. La comunicación da a los equipos el poder para soñar más allá de toda limitación.

EL EQUIPO DEBE:

- A. Ver La visión claramente.
- B. Comunicar La visión continuamente.
- C. Mostrar La visión creativamente.

3. CONSTRUYEN JUNTOS

Génesis 11:3-4

Y dijeron: Vamos, edifiquémonos una ciudad y una torre, cuya cúspide llegue al Cielo; y hagámonos un nombre, por si fuéramos esparcidos sobre faz de la tierra.

Debido a que se comunicaban a un nivel tan alto, pudieron emprender un proyecto difícil en extremo. Entre mayor es la tarea, más se requiere la comunicación del equipo. Este equipo construyó una increíble estructura gracias a su interrumpida y eficiente comunicación.

PARA TRIUNFAR, EL EQUIPO DEBE:

- a. Comunicarse honestamente donde está.
- b. Concentrarse hacia dónde desea ir.
- c. Consagrar todo para llegar ahí.

4. PERMANECER JUNTOS.

Génesis 11:4

Por si fuéramos esparcidos sobre la faz de la tierra.

La comunicación sirvió como un “pegamento” que mantiene al equipo junto. Cuando el equipo comparte una meta común y mantiene abiertas las líneas de comunicación, la unidad aumenta. Los miembros se sienten bien con su lugar en el equipo y apoyan a sus compañeros de trabajo.

5. LOGRAN JUNTOS.**Génesis 11:6-7**

Y dijo Jehová: He aquí el pueblo es uno, y todos estos tienen un solo lenguaje; y han comenzado la obra, y nada les hará desistir ahora de lo que han pensado hacer.

Dios reconoció el poder de la comunicación entre el equipo. Cuando los equipos se comunican eficazmente, se logra lo imposible. Estos pueblos sólo habían comenzado a nivelar el poder de la comunicación cuando Dios les mandó confusión. Si se les hubiera permitido seguir desarrollando sus habilidades y procesos de comunicación, nada hubiera sido imposible de alcanzar para ellos.

AUTO- EVALUACIÓN:

Cuando los líderes no escuchan...

- Dejan de obtener sabiduría.
- Dejan de “percibir” lo que no se dice.
- Los miembros del equipo dejan de comunicarse.
- Su indiferencia se esparce a otras áreas.
- ¿Está usted escuchando a los miembros de su equipo en estas áreas?

Ley 15 — La ley de la Ventaja

La diferencia entre dos equipos igualmente talentosos es el liderazgo.

EJEMPLO: DAVID Y GOLIAT

TEXTO: 1 Samuel 17

Israel y el ejército de los filisteos habían estado acampando desde hacía ya varias semanas a lados opuestos del valle de Ela. La costumbre militar de la época dictaba que los ejércitos enemigos fueran dirigidos por un representante que pelearía con el campeón de la oposición. Goliat, el gigante filisteo, se había parado definitivamente ante el ejército de Israel, pidiendo que uno de los hombres saliera a pelear contra él. Israel estaba paralizado de miedo. Nadie quería aceptar el reto.

Un muchachito de 13 años de edad cambió todo eso cuando se ofreció valientemente para pelear contra el gigante. Con una simple honda, lanzó la piedra llena del poder de Dios que mató a Goliat. Al caer el cuerpo de Goliat en tierra, los israelitas salieron de su atrincheramiento y derrotaron a los filisteos. En cuestión de momentos, un ejército cobarde se convirtió en una poderosa fuerza combatiente gracias a la aparición de un valiente líder.

Ambos ejércitos eran talentosos. Habían librado muchas batallas. Quizás los filisteos eran más fuertes, pero David dio a los israelitas la ventaja con su valiente liderazgo. La historia de David y Goliat enseña muchas cosas sobre el poder que ejerce el liderazgo en el contexto del ministerio en equipo.

LO QUE LOS LÍDERES HACEN EFICAZMENTE:

- A. Desafían el proceso.
- B. Inspiran una visión compartida.
- C. Permiten a otros actuar.
- D. Ejemplifican la manera de actuar.
- E. Animar al corazón.

The Leadership Challenge, Kouzes & Posner

LOS EQUIPOS GANAN CUANDO SU LÍDER ES:

1. **FIEL.**

1 Samuel 17:17-18

Y dijo Isaí a David su hijo: Toma ahora para tus hermanos un efa de este grano tostado, y estos diez panes, y llévalo pronto al campamento a tus hermanos. Y estos diez quesos de leche los llevarás al jefe de los mil; y mira si tus hermanos están buenos, y toma prendas de ellos.

David obedeció finalmente las instrucciones de su padre de visitar a sus hermanos en el campo de batalla. Su obediencia refuerza el precedente bíblico de que Dios no confía a un líder con algo grande hasta que pueda confiar en él en algo pequeño. David estaba dispuesto a obedecer a su padre y arriesgar su propia vida para llevar fortaleza y ánimo a sus hermanos. Los equipos dirigidos por líderes fieles son seguros, porque saben que podrán confiar en su líder aún en las cosas más pequeñas.

2. **OBEDIENTE.**

1 Samuel 17:20-21

Se levantó, pues, David de mañana, y dejando las ovejas al cuidado de un guarda, se fue con su carga como Isaí le había mandado; y llegó al campamento cuando el ejército salía en orden de batalla, y daba el grito de combate.

David obedeció a su padre e hizo exactamente lo que le dijo que hiciera. Después, él demostró su obediencia a Dios al negarse a atacar a Saúl. Durante toda su vida, David atrajo a las personas a su liderazgo, porque sabían que él obedecería a Dios. Los equipos siguen a los líderes en quienes pueden confiar.

3. **VALIENTE.**

1 Samuel 17:26

Entonces habló David a los que estaban junto a él, diciendo: ¿Qué harán al hombre que venciere a este filisteo, y quitare el oprobio a Israel? Porque ¿quién es éste filisteo incircunciso, para que provoque a los escuadrones del Dios viviente?

1 Samuel 17:32

Y dijo David a Saúl: No desmaye el corazón de ninguno a causa de él; tu siervo irá y peleará contra este filisteo.

Los equipos con grandes líderes logran más porque el líder no teme alentar grandes visiones. Un equipo sin un liderazgo valiente nunca logra cosas grandes y nunca alcanza su potencial porque el líder no estira con valentía a los miembros del equipo más allá de su nivel actual

4. **EXPERIMENTADO.**

1 Samuel 17:34-37

David respondió a Saúl: Tu siervo era pastor de las ovejas de su padre; y cuando venía un león, o un oso, y tomaba algún cordero de la manada, salía yo tras él, y lo hería, y lo libraba de su boca; y si se levantaba contra mí, yo le echaba mano de la quijada, y lo hería y lo mataba. Fuese león, fuese oso, tu siervo lo mataba; y este filisteo incircunciso será como uno de ellos, porque ha provocado al ejército del Dios viviente. Añadió David: Jehová, que me ha librado de las garras del león y de las garras del oso, él también me librará de la mano de este filisteo. Y dijo Saúl a David: Ve, y Jehová esté contigo.

Los equipos con líderes experimentados tienen una ventaja definida sobre aquellos que no los tienen. EL líder experimentado ya ha recorrido la mayoría del terreno sobre el que trata de dirigir al equipo. Esto ofrece un contexto para los esfuerzos del equipo y confianza en su liderazgo.

LA VIDA DE DAVID SUBRAYA LA IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN EL EQUIPO:

1. El personal determina el potencial del equipo.
2. La visión determina la dirección del equipo.
3. La ética de trabajo determina la preparación del equipo.
4. El liderazgo determina el éxito del equipo.

DAVID COMPRENDÍA QUE:

- A. Los líderes delegan autoridad y responsabilidad para trabajar a aquellos que ejecutan el trabajo.
- B. Los líderes crean un ambiente en el que cada miembro del equipo quiere ser responsable.
- C. Los líderes preparan el desarrollo de las capacidades personales
- D. Los líderes aprenden rápido y animan a los demás a aprender rápidamente.

AUTO – EVALUACIÓN

¿Está usted haciendo lo siguiente para darle la ventaja a su equipo?

- Reconocer el valor del liderazgo.
- Asumir responsabilidad personal por su crecimiento como líder.
- Ponerse en un programa de desarrollo de liderazgo.
- Buscar un líder mentor.

Ley 16 — La ley de la Moral Alta

Cuando se está ganando, nada duele.

EJEMPLO: LA PRIMERA IGLESIA

TEXTO: Hechos 4 y 5

La iglesia Primitiva se enfrentaba a obstáculos constantes durante su crecimiento y al proclamar el mensaje del evangelio. Nadie pudo haber pensado que este pequeño grupo de radicales tenía la oportunidad de sobrevivir. Muchos venían de un trasfondo de pobreza y eran marginados por la sociedad. Sin embargo, su amor por Jesús y por cada uno sobrepasó los obstáculos que se les presentaban. Compartían sus recursos y dieron un poderoso testimonio entre su cultura.

Este apasionado estilo de vida llenó de ira a los líderes religiosos de la época. Los Apóstoles fueron encarcelados, azotados y eran constantemente amenazados para que dejaran de predicar a Cristo. Sin embargo, a pesar del dolor y del sufrimiento que soportaron, la iglesia permaneció fiel, regocijándose en la oportunidad de servir a Jesús. Ganaban victorias para el Reino, de modo que los sacrificios extremos que hacían les parecían pequeños. Esta vibrante iglesia es prueba de que cuando se está ganando, nada duele.

TRES CUALIDADES QUE DAN ESPERANZA A LOS EQUIPOS:

1. UNIDAD DE VISIÓN.

Hechos 4:32

Y la multitud de los que habían creído era de un corazón y un alma.

No hay nada como ser parte de un equipo que goza de la unidad. Los primeros creyentes cristianos sabían que podían contar el uno con el otro. La confianza que esa seguridad les daba hacía que los miembros sometieran sus intereses individuales al bienestar prioritario de la iglesia en conjunto. Es imposible tener un equipo eficaz si no hay unidad.

2. GENEROSIDAD.

Hechos 4:32-33

Y ninguno decía ser suyo propio nada de lo que poseía, Sino que tenían todas las cosas en común.

Los equipos efectivos comparten. Cada miembro se interesa genuinamente por las necesidades de los otros miembros del equipo. Los primeros creyentes estaban tan dedicados el uno al otro que unían sus recursos para que las necesidades de los creyentes menos afortunados fueran subsanadas. Los equipos efectivos unen sus recursos y hacen sacrificios para el cumplimiento de la visión.

3. INTENSIDAD.

Hechos 4:33

Y con gran poder los Apóstoles daban testimonios de la resurrección del Señor Jesús.

La iglesia primitiva estaba llena de pasión e intensidad. Ese entusiasmo siguió sosteniéndolos ante los muchos obstáculos y la persecución. Los equipos que cultivan la intensidad logran grandes cosas.

CUATRO PERIODOS DEL ÉXITO:

Los equipos eficaces atraviesan por cuatro periodos en el camino al éxito.

A. IMPULSO.

Hechos 5:39

Más si es de Dios, no la podréis destruir; no seáis tal vez hallados luchando contra Dios.

El impulso es el mejor amigo de líder .y es la forma más rápida de dar energía al equipo. Gamaliel reconoció que la iglesia primitiva experimentaba los beneficios de un fuerte impulso. De hecho, el impulso era tan fuerte que él creía que éste podría tener origen divino. Cuando los equipos experimentan una ola de impulso, sube la moral y todo parece lograrse con un mayor nivel de facilidad.

B. OPOSICIÓN.

Hechos 5:40-41

Y convinieron con él," y llamando a los Apóstoles, después de azotarlos, les intimaron que no hablasen en el nombre de Jesús, y los pusieron en libertad.

Los equipos nunca experimentan victorias sin desafíos. Ciertamente, la iglesia primitiva enfrentó diariamente la persecución y la crisis. Sin embargo, siguieron creciendo y haciendo impacto en su cultura. Todos los equipos deben esperar obstáculos en el camino al éxito.

C. CELEBRACIÓN.

Hechos 5:40-41

Y ellos salieron de la presencia del concilio, gozosos de haber sido tenidos por dignos de padecer afrenta por causa del Nombre.

La iglesia primitiva se regocijaba por lo que Dios hacía en y a través de ellos. Los apóstoles consideraban un privilegio sufrir por el nombre de Jesús, porque ellos sabían que estaban ganando. Su regocijo les daba perspectiva en medio de su dolor. Los equipos que ganan aprenden a celebrar hasta la victoria más pequeña. Porque saben que esa celebración los sostiene en medio de la dificultad.

D. CONTINUIDAD.

Hechos 5:42

Y todos los días, en el templo y por las casas, no cesaban de enseñar y predicar a Jesucristo.

Los equipos efectivos nunca dejan de trabajar. La iglesia primitiva era incansable en su proclamación del evangelio y en el discipulado de los nuevos creyentes. Gracias a los esfuerzos diarios de la iglesia, ésta logró fruto duradero.

Los equipos que trabajan duro todos los días y que permanecen constantes con su misión experimentan el éxito.

LA MORAL ALTA ES ...

- A. El gran exagerador.
- B. El gran energizador.
- C. El gran elevador.
- D. El gran eliminador.
- E. El gran emancipador.

AUTO-EVALUACIÓN:

- ¿Qué clase de moral está experimentando actualmente su equipo?
- Moral escasa: el equipo está en actitud negativa.
- Moral baja: el equipo logra cierto progreso, pero no está unido ni tiene confianza.
- Moral moderada: el equipo experimenta algunos triunfos y comienza a creer en sí mismos, pero es necesario tomar algunas decisiones difíciles para llevarlo al próximo nivel.
- Moral alta: el equipo funciona muy cerca de su potencial, está ganando y sólo necesita que se le mantenga en el curso.
- Si un equipo está luchando, ¿qué está haciendo usted para remediar la situación?

Ley 17 — La ley de los Dividendos

La inversión en el equipo crece mucho a través del tiempo.

EJEMPLO: JESÚS

TEXTO: Marcos 16

Desde el comienzo de su ministerio, la estrategia de Jesús fue invertirse el mismo en doce discípulos que multiplicarían su vida y su mensaje hasta el fin de la tierra. Jesús pasó la mayoría de su tiempo con los doce. Al principio, el equipo que escogió parecía inepto. Los comentarios que hacían y errores que cometían debieron haber descorazonado a Jesús (Mateo 17). Pero Él siguió invirtiéndose en ellos hasta que no sólo entendieron, sino que pudieron transmitirlo a otros. Después de su ascensión, once de ellos dirigieron la explosión de la iglesia fuera de Jerusalén a través del mundo conocido.

Con cada año que pasaba, esa primera inversión siguió incrementándose cuando los discípulos levantaron a más líderes que abrieron nuevas áreas y solidificaron el crecimiento de la iglesia primitiva. Hoy, el patrimonio espiritual de toda iglesia y de todo creyente se traza a uno de esos discípulos originales. Su legado es testimonio del valor incrementativo de un equipo fuerte.

LOS DIVIDENDOS DE LA INVERSIÓN DE JESÚS EN'EL EQUIPO:

1. MAYOR RESPONSABILIDAD.

Marcos 16:15-16

Y les dijo: Id por todo el mundo y predique el evangelio a toda criatura.

El equipo de discípulos de Jesús pudo asumir una tarea mucho mayor después de su ascensión por que Él había invertido en el equipo. Se les podía confiar una responsabilidad aún mayor. Uno de los beneficios de formar equipos es que éstos pueden asumir tareas más grandes que un individuo.

2. MAYOR CAPACIDAD.

Marcos 16: 15-16

Id por todo el mundo y predicad el evangelio a toda criatura.

Ahora los discípulos habían desarrollado la capacidad para predicar el evangelio “por todo el mundo. . .a toda criatura”, Jesús había invertido tres años de preparación en un grupo del que muy pocos hubieran esperado buenos resultados; ahora eran capaces de cambiar al mundo. El tope les había sido levantado y su capacidad no tenía límites.

¿CÓMO INVERTIR EN SU EQUIPO?

- A. Tome la decisión de forjar un equipo... Esto comienza la inversión en el equipo.
- B. Junte el mejor equipo posible... Esto eleva el potencial del equipo.
- C. Pague el precio de desarrollar al equipo. . .Esto asegura el crecimiento del equipo.

- D. Haga cosas juntos como equipo... Esto da al equipo una sensación de comunidad.
- E. Faculte a los miembros del equipo dándoles responsabilidad y autoridad... Esto levanta líderes para el equipo.
- F. De crédito al equipo por el éxito... Esto levanta la moral del equipo.
- G. Vele porque la inversión en el equipo esté redituando. Esto trae responsabilidad al equipo.
- H. Deje de invertir en los miembros que no producen... Esto elimina pérdidas mayores para el equipo.
- I. Cree nuevas oportunidades para el equipo. . Esto permite que el equipo se estire.
- J. De al equipo la mayor oportunidad posible para triunfar ... Esto garantiza al equipo grandes dividendos.

3. MAYOR INFLUENCIA.

Marcos 16:20

Y ellos, saliendo, predicaron a todas partes, ayudándoles el Señor y confirmando la palabra con las señales que la seguían. Amén.

Los discípulos iban por todos lados. La influencia del equipo ahora había crecido mucho más allá de Galilea y Judea. Ministraban por todas partes. Los equipos tienen el potencial de influenciar a muchas más personas, a diferencia de lo que lograría un solo individuo.

4. MAYOR COSECHA.

Marcos 16:20

Y ellos, saliendo, predicaron a todas partes, ayudándoles el Señor y confirmando la palabra con las señales que la seguían. Amén.

El equipo, ahora confiado con el mensaje de Cristo y con el poder de su Espíritu llevó el mensaje de salvación a todas partes. Después los creyentes judíos reconocieron que los miembros del equipo, que crecían constantemente, había trastornado “el mundo entero” (hechos 17:6) Jesús había desarrollado a propósito un equipo para cumplir con su misión de redimir al mundo. El equipo era su método.

LOS RESULTADOS CORRESPONDIENTES DE INVERTIR EN MI EQUIPO:

- A. Mi equipo me hace mejor de lo que soy.
- B. Mi equipo multiplica mi valor para el bien de otros.
- C. Mi equipo me capacita para hacer lo que hago con excelencia.
- D. Mi equipo me representa donde yo no puedo ir.
- E. Mi equipo cumple los deseos de mi corazón.
- F. Mi equipo me ofrece un ambiente de comunidad para mi deleite.
- G. Mi equipo me permite disponer de más tiempo personal.

AUTO – EVALUACIÓN

- ¿Está usted dando buena ganancia por lo que sus compañeros de equipo están invirtiendo en usted?
- ¿Ha tomado todas las oportunidades que se le han presentado para crecer y aprender?

**NO DEJE DE SEGUIR
ESTUDIANDO Y PRACTICANDO
ESTE VALOR DEL
LIDERAZGO

EN ADELANTE,
TU MISIÓN ES, SEGUIR
FORMANDO
LÍDERES
PARA ALCANZAR
A ESTE MUNDO
PERDIDO
EN EL
PECADO**

TECNOLOGIA
un clic

JOHN C. MAXWELL



La mejor biblioteca de liderazgo del mercado ahora en CD-ROM.



**CARIBE
BETANIA**
EDITORES

www.caribebetania.com



www.lidere.com

