

Forme su equipo

Identifique las funciones clave que necesita su equipo ministerial de grupos pequeños.

M. Scott Boren

Dios es el Dios de la conversación eterna. El Padre, el Hijo y el Espíritu viven la historia de quién es Dios a través del diálogo. La vida y el amor se encuentran en medio de tal interacción, dando como resultado la comprensión mutua y el sacrificio por el otro. El éxito de los grupos pequeños no se produce sólo porque diez personas se reúnan semanalmente, sino que requiere una estrategia deliberada y el uso de múltiples dones y talentos de liderazgo.

La historia del camino de Jesús en los grupos pequeños es el resultado del flujo del diálogo de Dios en y a través de las personas de los grupos. Podríamos utilizar palabras como comunidad, liderazgo compartido, colaboración, familia y trabajo en equipo para describir esta vida de experiencia mutua, en la que los individuos derriban los muros que los dividen y dejan espacio para que el Espíritu viva la vida divina.

En muchos casos, las historias que cuentan nuestros grupos están limitadas por las historias que cuentan los líderes que supervisan esos grupos. Por ejemplo, si el responsable de los grupos pequeños trabaja aislado y no colabora con los demás, los líderes de los grupos pequeños harán lo mismo. Si el pastor trabaja con un equipo para dirigir la iglesia, practicando el liderazgo compartido, la transparencia y la delegación, es más probable que los líderes de los grupos pequeños dirijan sus grupos en comunidad, adoptando el estilo de liderazgo que se les ha enseñado.

La dificultad radica en que muchos pastores han sido formados para liderar de forma aislada. Un pastor se entera del concepto de grupos pequeños a través de una conferencia o un libro. Él o ella siente la guía de Dios para moverse en esa dirección. Se pone a estudiar para desarrollar una estrategia, que posteriormente presenta a sus líderes. Para su sorpresa, los líderes responden menos que favorablemente.

Incluso cuando los líderes de la iglesia están de acuerdo con la visión del grupo pequeño presentada por su pastor, implementar la visión puede ser un desafío sin la colaboración de los líderes. Las cuestiones relacionadas con la conducción de las personas hacia la vida en grupos pequeños son demasiado complejas para que una sola persona las reconozca y evalúe. Diferentes tipos de líderes con diferentes tipos de dones son necesarios para asegurar que los asuntos correctos sean reconocidos, discernidos espiritualmente y se actúe en consecuencia. Del mismo modo, la mayoría de los pastores no tienen tiempo para dedicarse al desarrollo de los grupos, ya que están llamados a dirigir a toda la iglesia, preparar sermones y orientar a las personas que aún no forman parte de los grupos pequeños.

Cuando varias personas con un enfoque singular contribuyen a una visión y una estrategia, es más probable que el resto de la iglesia confíe en su validez. Las iglesias con los sistemas de grupos pequeños más eficaces han desarrollado equipos para trabajar con esos grupos pequeños. En algunas iglesias, la formación de equipos fue deliberada, mientras que en otras fue un accidente informal.

Formar el tipo de equipo correcto

El equipo no debe ser menor de tres personas; un número menor no sería un equipo. El equipo no debe tener más de siete personas, ya que un número mayor dificultaría su gestión. Las personas seleccionadas deben ser personas que disfruten trabajando «sobre» un proyecto, en lugar de «dentro de» un proyecto.

La diferencia es significativa. A las personas «sobre» les gusta descubrir posibilidades y buscar los límites de lo que podría ser. Ven toda la perspectiva del proyecto y son buenos orientando a todo el sistema. A las personas «dentro de» les gusta trabajar dentro del proyecto. Son prácticos y disfrutan con la acción. Las personas «dentro de» se frustran cuando las personas «sobre» empiezan a hablar de ideas, conceptos y visión: sólo quieren saber cómo será el proyecto acabado y qué se supone que tienen que hacer. Si se contrata a personas «dentro de» para el equipo del grupo pequeño, el proceso resultará muy frustrante.

Durante una presentación sobre estrategia de grupo, me di cuenta de la consternación de una pareja mayor llamada Ned y Nancy. Expresaron su frustración porque no pudieron captar la visión de la manera que su pastor

había esperado. A pesar de que el pastor había presentado la visión durante más de tres años, no lograban captarla. Al mismo tiempo, esta pareja dirigía un grupo pequeño muy eficaz. Practicaban todos los hábitos ministeriales de los buenos líderes de grupos. Estaban contentos de liderar a ese nivel, pero no se preocupaban por las grandes cuestiones de la teología, la visión, la formación o la estrategia, sino que estaban mucho más preocupados por cuidar realmente de las personas y hacer el trabajo del ministerio.

Por otro lado, durante esa misma formación, hubo otros cuatro que no consiguieron obtener suficiente información sobre los entresijos de la estrategia de grupo. Incluso después de la conferencia, me bombardearon a preguntas.

Aunque personas como Ned y Nancy hayan servido como líderes fieles en la iglesia durante años, eso no significa que tengan la capacidad -o el deseo- de elaborar estrategias y *dirigir* la carga hacia el futuro. Durante el seminario con Ned y Nancy, expliqué cómo las personas que no prosperan en cuestiones de visión y estrategia de gran alcance no necesitan preocuparse por *tratar* de entenderlo. Sólo necesitan ver su papel en la estrategia, y seguir a Dios en ella. Inmediatamente, Ned y Nancy suspiraron aliviados.

Ned y Nancy estaban frustrados porque se les pedía que participaran en el equipo del grupo pequeño como estrategas, a pesar de que ellos no piensan como personas «sobre». Son líderes en su iglesia, ministros respetados que aman a la gente, oran por la gente y sirven como pilares de la fe para que otros los sigan. Las personas como Ned y Nancy son personas «dentro», que prefieren concentrar su energía trabajando dentro de la visión, no trabajando *sobre* la visión.

Los líderes de la iglesia necesitan determinar si son personas «dentro» o «sobrevive». He aquí algunos aspectos a tener en cuenta:

- Amplio conocimiento o deseo de aprender sobre lo que sucede en la iglesia.
- Credibilidad, conexiones y prestigio dentro de la iglesia.
- Comprensión del funcionamiento interno de la iglesia.

- Autoridad formal y habilidades directivas necesarias para planificar, organizar y supervisar el proceso de implementación de los grupos.
- Habilidades de liderazgo para desarrollar una visión, comunicar esa visión y motivar a la gente a entrar en esa visión.
- Compromiso con la oración diaria y con escuchar la dirección de Dios.
- Hambre de ver una comunidad bíblica desarrollada en la iglesia a través de los grupos.
- Disponibilidad para trabajar en el equipo.

Composición del equipo

Persona clave para grupos pequeños

Pongámonos prácticos y abordemos algunas de las cuestiones relativas a la composición de este equipo. Primero, considere el papel del líder del grupo pequeño, el campeón de la visión para la vida del grupo. En las iglesias más grandes, esta función será asumida por un pastor. En las congregaciones más pequeñas, esta función será desempeñada por el pastor principal o por un voluntario. Comprensiblemente, cuanto mayor sea la iglesia, mayor será el porcentaje de tiempo invertido en este aspecto del trabajo.

El papel del coordinador de grupos pequeños requiere tres perspectivas. La primera perspectiva implica supervisar el desarrollo de la visión y la estrategia del ministerio de grupos. La segunda perspectiva es la de un pastor que realiza el trabajo mundano y repetitivo de cuidar de las ovejas. La tercera perspectiva es la de administrar los detalles. Con demasiada frecuencia, el trabajo de la persona clave se convierte en el de un administrador de programas: seguimiento del crecimiento, gestión de presupuestos, organización del plan de estudios, gestión del calendario de grupos pequeños y lectura de informes. Puede que sepan cómo administrar los detalles involucrados en el funcionamiento del programa del grupo, pero esto no les deja tiempo para invertir en la vida del grupo - desarrollar nuevos líderes, compartir la vida con múltiples grupos en un área, tratar con los conflictos del grupo, o comer con las personas bajo su cuidado. No alimentan a las ovejas.

Una gran manera de determinar si esto está sucediendo es evaluar cuánto tiempo la persona clave está haciendo su trabajo desde la oficina de la iglesia. El trabajo de pastorear grupos y líderes ocurre en la vida, no dentro del edificio de la iglesia.

Tendemos a contratar administradores de programas para dirigir el ministerio de grupos pequeños, de la misma manera que contratamos administradores de escuela dominical para dirigir los programas de educación de adultos de décadas pasadas. En cambio, necesitamos capacitar a los pastores que son pastores dotados para hacer el trabajo rutinario y repetitivo de cuidar eficazmente a las ovejas. Los pastores de grupo eficaces poseen fortalezas que les permiten centrar sus energías en el cuidado de las personas, el desarrollo de líderes y la reunión de personas en torno a una visión.

Para las tareas administrativas que necesitan hacerse, consiga ayuda. No se concentre en todos esos detalles a expensas de la visión y el pastoreo. He visto a personas que se pasan horas sentadas en la oficina intentando descifrar el software de gestión de grupos, encargando planes de estudio, asistiendo a reuniones interminables y maquetando folletos. Todo esto es necesario, pero si la pasión de la persona clave es la visión y el pastoreo - como debe ser- esas tareas que son de naturaleza más administrativa no son tareas que él o ella probablemente haga bien.

El pastor titular

En algunos casos, el pastor titular desempeñará el papel de la persona clave. Sin embargo, cuando este es el caso, él o ella sólo pueden asumir la parte de la visión de este papel. Simplemente no hay suficiente tiempo en la semana para hacer el trabajo del pastor principal, mientras que al mismo tiempo hace el pastoreo y la administración. Él o ella necesitará ayuda del equipo para desempeñar esas funciones.

Las habilidades necesarias para predicar, dirigir los diversos aspectos de la vida de la iglesia y trabajar con los diferentes departamentos de una iglesia son diferentes de las habilidades necesarias para pastorear grupos. Muchos pastores principales no tienen el don de reclutar y entrenar líderes para supervisar grupos y desarrollar líderes de grupos. De hecho, los

mejores responsables de grupos pequeños no son necesariamente grandes predicadores.

En las situaciones en las que los grupos han sido más eficaces, el pastor titular no asume el papel de la persona clave del grupo. Al mismo tiempo, la relación entre el pastor titular y el responsable del grupo es crucial. El pastor titular y la persona encargada de los grupos pequeños trabajan juntos, y como resultado, el pastor titular lleva la visión, habla acerca de los grupos, y enseña acerca de los principios de los grupos.

Veamos brevemente algunas características de los pastores principales que están impulsados por esta visión:

- Ellos son los dueños de la visión de los grupos - lo más probable es que no sean las personas principales del ministerio de grupos pequeños, pero lo promueven más que nadie.
- Participan en la vida de grupo y hablan desde su experiencia.
- Entienden la estrategia del equipo de vida de grupo, participando con el equipo en los momentos apropiados para que estén haciendo más que sólo servir como el promotor.
- Dirigen relacionalmente: se implican en la vida de los líderes con los que trabajan directamente, los conocen más allá de su trabajo y los atienden como pastores.
- Trabajan con otros líderes como un equipo, despojándose de la expectativa de ser el líder superestrella con todos los dones. En su lugar, han encontrado líderes con puntos fuertes y dones que complementan los suyos. En este contexto, han aprendido a delegar en otros que tienen conocimientos y dones en áreas que ellos no tienen.

Señales de un buen ajuste

Al considerar quiénes serían miembros eficaces de este equipo, incluidos los voluntarios a los que pueda pedir que se unan, tenga en cuenta lo siguiente:

Poder de posición: ¿Hay suficientes personas clave a bordo, especialmente líderes clave, para que se pueda avanzar eficazmente?

Experiencia: ¿Está representada la diversidad de pensamiento para que puedan tomarse decisiones informadas e inteligentes?

Credibilidad: ¿Está formado el grupo por un número suficiente de personas con una reputación sólida para que sus propuestas sean tomadas en serio por los demás?

Liderazgo: ¿Hay en el grupo suficientes líderes de probada eficacia para facilitar el proceso de cambio?

Humildad: ¿Demuestran los miembros del grupo capacidad para someterse unos a otros?

Disponibilidad: ¿Disponen los miembros del tiempo necesario para comprometerse con este proceso?

Aptitud: ¿Tienen los miembros una propensión a trabajar en el ministerio del grupo pequeño, y a pensar críticamente sobre la estrategia general y el desarrollo futuro?

Vida de oración: ¿Los miembros tienen una vida de oración apasionada y amor por Dios?

La diferencia que hace un equipo

Así como no hay personas perfectas, tampoco hay equipos perfectos. Usted puede pensar que dirigir el ministerio de grupos pequeños en su iglesia es más fácil si lo hace solo, y puede que esté en lo cierto. Sin embargo, la meta no es la eficiencia o la productividad. La meta de este equipo es hacer espacio unos con otros para que Dios pueda formarlos como líderes para que sean el tipo de personas que tienen el carácter de comunidad y misión, haciendo que sus grupos florezcan. Trabajar juntos como equipo para supervisar los grupos no consiste simplemente en desarrollar una estrategia. Si bien el desarrollo de la estrategia es parte de ella, no podemos pasar por alto el hecho de que Dios está utilizando a su equipo para formarlos como el tipo de personas que pueden modelar la manera de dirigir de Dios para que otros la sigan. Después de todo, la gente sigue lo que observa, no lo que se le dice.

-Scott Boren es autor de varios libros. Este artículo es un extracto de Agrupar a la Iglesia a la Manera de Jesús. Consiga hoy mismo su libro electrónico gratuito: www.mscottboren.org/books.

2021 Cristiandad Hoy - una organización sin ánimo de lucro 501(c)(3).

Traducido por: Elizabeth Guevara Cabrera.