No 03

Mayo - Junio 2021

LA SGI REVISTA DE LIDERAZGO

EN ESTE EDICIÓN

equipo de liderazgo

Desarrollar un Equipo

Cinco Frases Que Todo Líder De Equipo Debería Usar

El Espiritu del Ministerio es la Humildad

TABLA DE CONTENDAS

DEL SUPERINTENDENTE GENERAL

ARTÍCULO 1
Equipo de Liderazgo
Tom Foster

ARTÍCULO 2
Cinco Frases Que Todo Líder de Equipo Debería Usar
Jack Cunningham

ARTÍCULO 3
El Espíritu del Ministerio es la Humildad
Doug Klinedinst

ARTÍCULO 4
¿Por qué Plantar?
Nathan Scoggins

ARTÍCULO 5
La Mesa Sagrada, Parte 1
David Bryan

CAJA de HERRAMIENTAS del REVISTA 3

- Evaluación de Habilidades Interpersonales

LA SGI
REVISTA
DE LIDERAZGO

DECLARACIÓN DE MISION
Llevar a la Iglesia Pentecostal Unida Internacional a pensar estratégicamente sobre el crecimiento futuro.

EL COMITÉ DIRECTIVO DE LA INICIATIVA CRECIMIENTO ESTRATÉGICO
Jack Cunningham, Chair
Doug Klinedinst, Promotions
Nathan Scoggins, Secretary

EDICIÓN GENERAL
Sylvia Clemons

DISEÑO GRÁFICO Y MAQUETACIÓN
Paul Records
Seth Simmons

DISTRIBUCIÓN
Seth Simmons
Nathan Scoggins

Este recurso es interactivo. Haga clic a los elementos de la tabla de contenido para moverte y explorar cada tema.

Del Superintendente General

Desarrollo de un Equipo

Para trabajar de manera eficiente y eficaz, necesitamos desarrollar un equipo. Un enfoque de equipo implica delegación, lo que significa compartir la carga de trabajo con otras personas. Los líderes deben centrarse en hacer lo que sólo ellos pueden hacer, mientras capacitan a otros para asumir la responsabilidad y la autoridad. Por ejemplo, si el pastor es el unico empleado de la iglesia, probablemente el mejor segundo empleado es un secretario o asistente personal. Además, un equipo de liderazgo compuesto por voluntarios es vital.

Hay dos obstáculos principales para la delegación. El primero es el miedo de que nadie más puede hacer un trabajo tan bien como podamos nosotros mismos. Eso es probablemente cierto, al menos inicialmente. Pero el punto no es encontrar a alguien que pueda realizar una tarea tan bien como podamos nosotros, pero lo suficientemente bien. Además, a largo plazo si nadie ha sido entrenado para asumir algunos responsabilidades, esto es un fracaso de liderazgo. El segundo obstáculo para la delegación es un temor de que alguien pueda hacer el trabajo tan bien como podamos nosotros.

Nos gusta la sensación de ser indispensables, y nuestro ego está atado en nuestro trabajo más que nos gusta admitir.

Puede ser difícil renunciar a responsabilidades porque hacerlo significa renunciar cierta autoridad y perder algo de control. A largo plazo, sin embargo, tener líderes calificados es un crédito para el líder superior.

Hay tres elementos esenciales para una delegación eficaz: 1) *responsabilidad*, (2) *autoridad*, y (3) *líneas de rendición de cuentas*. La verdadera delegación no es sólo emitir órdenes pero la responsabilidad de una tarea y la autoridad correspondiente para realizar la tarea.

La autoridad debe ser igual a la responsabilidad. Cuando la gente tiene un título de trabajo, pero poco responsabilidad, se insatisfechos. Por otro lado, si tienen responsabilidad, pero no la cooperación y los recursos para hacer su trabajo, ellos se frustrarán.

Si el líder de una persona delega pero luego el control excesivo anula sistemáticamente las decisiones que tomen, se frustrarán. En resumen, cuando los líderes deleguen, deben dar orientación, pero también dar un poco de margen para que la gente haga el trabajo a su manera a pesar de que pueden cometer algunos errores. El líder supremo debe predisponerse a aprobar y apoyar los planes del líder delegado.

Cuando la gente trata de ir directamente al líder superior sin consultar primero al líder delegado en cargo de la tarea específica, el líder superior debe redirigirlo de nuevo al líder delegado.

El factor de equilibrio es establecer líneas de rendición de cuentas. Delegación no es dictar un trabajo y luego culpar si no se hace bien. El anciano líder todavía conserva la responsabilidad última.

Cuando los líderes deleguen, deben establecer una expectativa de rendición de cuentas pidiendo cosas tales como propuestas, planes e informes y instituyendo plazos y evaluaciones. Cuando surjan preocupaciones, los líderes pueden asesorar y sugerir modificaciones, pero necesitan utilizar este poder de manera conservadora. Cuando ven un problema puede ser necesario que intervengan, pero la mayoría de las veces no deben anular constantemente los planes o derrotarán el propósito de delegación. Al principio, hay una necesidad más fuerte de capacitación y supervisión, pero tiempo los líderes pueden conferir más responsabilidad y autoridad.

Para que la delegación tenga éxito, las personas deben sentir que se confía en ellos para hacer su trabajo, pero harán un mejor trabajo cuando sepan que su líder requiere responsabilidad..

David K. Bernard

Recurso Recomendado
Este artículo es una adaptación de mi libro, Liderazgo espiritual en el siglo XXI (Pentecostal Publishing House, 2015).

Equipo de Liderazgo

TOM FOSTER

IDEA EN BREVE

Los varios miembros de un equipo pastoral o ministerial funcionan como los engranajes de un motor. Si están girando o trabajando en direcciones opuestas, la iglesia no va a ninguna parte y la tensión es el resultado.

La mayoría de las iglesias tienen un equipo de liderazgo. Sin embargo, muchos equipos de la Iglesia son en realidad solo un grupo de personas que hacen lo suyo y aún no han experimentado el poder que viene cuando todos tiran hacia la misma dirección. Aunque cada persona puede ser apasionada y funciona bien individual, no se dan cuenta de cómo encajan en la visión general de la iglesia.

En este artículo, analizaremos cuatro cosas que ayudan a los equipos a unirse y facilitar el éxito del equipo.

Si tuviéramos que abrir cualquier motor o pieza pesada maquinaria, veríamos una serie de pistones, tuberías, circuitos eléctricos y engranajes. Cuando todos estos varias partes trabajan juntas, sinergia y potencia de fuego son los resultados. Estas partes pueden hacer más juntas de lo que pueden hacer por separado. De hecho, incluso si un individuo parte recién salida de la línea de montaje, su verdadero propósito y la función se revelan solo cuando está emparejado con los demás. Este concepto tiene una increíble impacto en los equipos ministeriales.

Muchos de nosotros amamos y abrazamos la idea del liderazgo de equipo, pero tenemos problemas para hacer trabajar liderazgo de equipo en nuestra iglesia o contexto.

Los diversos miembros de un equipo pastoral o ministerial funcionan como los engranajes de un motor. Si ellos están girando o trabajando en direcciones opuestas, la iglesia no va a ninguna parte y la tensión es el resultado.

La mayoría de las iglesias tienen un equipo de liderazgo. Sin embargo, muchos equipos de la iglesia son en realidad solo una banda de gente haciendo lo suyo y todavía no experimenta el poder que viene cuando todos tiran en la misma dirección. Aunque cada persona puede ser apasionado y funcionar bien en su carril individual, no se dan cuenta de cómo encajan en el visión de la iglesia. Por otro lado, esos individuos que se ven a sí mismos como parte de un equipo y se esfuerzan por complementar la visión más amplia de la iglesia pueden lograr más en el largo plaza.

El "factor sorpresa" en un equipo de liderazgo es evidente por un vínculo especial o camaradería qué se siente. Aporta una cierta identidad que muestra qué tan bien interactúan juntos los miembros del equipo. Es una atmósfera cargada que afecta todo lo que hacen.,

El personal que tiene una conexión de calidad tiene más en común que simplemente hacer el ministerio juntos. Hacen la vida juntos.

Es una asociación con un profundo vínculo emocional que se compromete con una determinada visión. Existe una conexión y un compromiso mutuos que no se puede fingir. Es una presencia y una experiencia compartida.

Un equipo necesita la intimidad y la conexión que es espiritual. Es una hermandad. Allí debe haber una cierta interdependencia. Esta cualidad de liderazgo afecta al conjunto Iglesia.

Dios dijo que no era bueno que Adán estuviera solo. El Rey Salomón dijo que dos son mejor que uno. Dios aparece cuando dos o tres se reúnen en Su nombre. El equipo que sobresale por encima de los demás, lo hace en conjunto.

Asimismo, no podemos hacerlo solos. Debemos compartir el ministerio. Dios quiere que seamos interdependiente. La iglesia primitiva era una auténtica comunidad de personas de ideas afines y voltearon a su mundo al revés.

> *Porque como el cuerpo es uno, y tiene muchos miembros, y todos los miembros de ese un cuerpo, siendo muchos, es un cuerpo. (1 Corintios 12:12)*

Todos tenemos un papel que desempeñar. Cada uno de nosotros debería hacer eso en correlación con la visión de la iglesia.

Debe haber una cierta voluntad de dar y recibir en un equipo de liderazgo. Miembros del equipo no deben competir entre sí; ellos deberían completar unos a otros. Debería haber un deseo de ganar juntos.

La química es la interacción armoniosa entre personas que trabajan juntas. Necesitamos química con nuestro equipo para lograr la visión de la iglesia.

Los equipos que tienen química tienen éxito. La química no se trata de que todos sean igual, pero todos trabajando juntos para el mismo propósito con apertura y honestidad. Veamos algunos factores generales que traerán química a un equipo de liderazgo.

1. Todos deben comprender la visión de la iglesia.

Cada miembro individual de un equipo debe ver cómo su ministerio encaja en el amplio vista de la iglesia. Deben saber lo que están construyendo. La gente debe ser recordada constantemente que están haciendo algo maravilloso. No espere solo suceder transparencia y vulnerabilidad. Encuentre formas para que se unan sobre la visión que hace que se unan como un equipo.

2. Los equipos de liderazgo exitosos saben cómo ser reales entre ellos.

No hay lugar para la hipocresía o el engaño. Cuanto más real puede ser un equipo con cada uno, es más probable que tengan una química fuerte. La apertura y la transparencia son alentado. Si uno está sufriendo, todos sufrimos. Si uno gana, todos ganamos. Somos familia.

3. Un equipo sabe cómo celebrar juntos.

Cuando hay una victoria, una celebración está en orden. Los equipos deben buscar razones para celebrar. Las victorias personales como aniversarios y cumpleaños son buenas razones para hacer una buena fiesta. Las victorias en el ministerio también deben recordarse..

4. Un equipo exitoso sabrá cómo resolver conflictos.

Saben que trabajar a través de contiendas y permanecer comprometidos con cada otro es tan importante. Pueden decir lo que piensan y resolver el conflicto y salgan de la reunión con amor en su corazón el uno por el otro.

Estas son algunas de las formas de unirse como equipo. Cuando un equipo trabaja en conjunto con la química, permite a la gente común lograr resultados poco frecuentes.

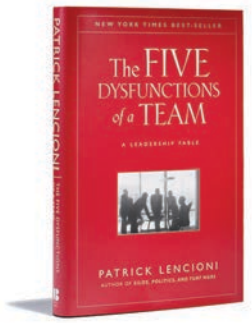
La próxima vez que su equipo ministerial se reúna, lean este artículo juntos y luego discutan las preguntas siguientes.

Preguntas para la Discusión de Equipo

- ¿Mi equipo de liderazgo tiene un factor “sorpresa”?
- ¿Cuándo fue la última vez que pasé tiempo personal con otros miembros del personal afuera de horas de oficina?
- Esta semana, ¿cómo he celebrado las "victorias" de los miembros de mi equipo?
- ¿Qué puedo hacer para mejorar la forma en que resuelvo conflictos?
- ¿Es fácil o difícil para mí ser auténtico y expresar debilidad a mi equipo?

Tom Foster

Recurso Recomendado
Un libro que recomiendo sobre el ministerio en equipo es
Las Cinco Disfunciones De Un Equipo
por Patrick Lencioni
(Jossey-Bass, 2002)



Artículo No. 2

Cinco Frases Que Todo Líder de Equipo Debería Usar

Como ministro, especialmente si es pastor, sus palabras tienen un tremendo peso para aquellos a quienes lidera, ya sean fieles, voluntarios o personal. Demasiado a menudo hay frases importantes que se quedan fuera de nuestros mensajes, teléfono conversaciones y correos electrónicos. Aquí hay cinco frases que todo líder de equipo debería ¡Úselo y use a menudo!

Frase #1
¿Cómo Puedo Ayudarte A Tener Éxito?

Un buen líder busca formas de ayudar, apoyar y equipar a los miembros de su equipo. La mejor manera de determinar lo que los miembros de su equipo necesitan de usted es simple, solo *pregunte*

Cuando un líder ministerial me envía una idea para un nuevo proyecto, me hace una pregunta sobre un proyecto existente, ofrece un plan de acción sugerido, etc., mi respuesta casi siempre incluye una pregunta simple pero eficaz: "¿Qué puedo hacer para ayudar a completar este proyecto? " O simplemente, "¿Cómo puedo ayudarte?"

Mientras hablas con los miembros de su equipo, solicite sus comentarios y pregúnteles lo que puede hacer para ayudarlos a tener éxito. ¿Hay algún recurso necesario que puede ayudarlos? ¿Necesitan claridad sobre las tareas que se les asignan? Encontrar maneras para comunicarle a cada miembro de su equipo que está completamente agotado a su éxito.

Frase #2
Tu Tomas la Decisión

Obviamente, el pastor y / o el líder del ministerio tiene la última palabra en asuntos de importancia en cualquier ministerio o departamento. Entiendo que liberar la autoridad para tomar decisiones puede ser difícil. También entiendo que cuando lanzamos autoridad para la toma de decisiones a otros, a menudo significa que las tareas específicas pueden no terminar exactamente como lo hubiéramos hecho.

Como la persona en la parte superior, que supervisa muchos departamentos y ministerios, es fácil empantanarse y abrumarse al tomar decisiones detalladas para ministerios, proyectos y procedimientos. Es un buen liderazgo confiar en la gente debajo de usted (las personas que eligió dirigir) para tomar decisiones. Cuando se le presente el producto final, tendrá la oportunidad de modificar y hacer cualquier ajuste necesario en ese momento.

Frase #3
Puede Que Hayas Fallado, Pero Sé Que No Lo Volverás A Hacer

Cuando reconocemos el fracaso de un miembro del equipo de una manera simple, amable y gentil, reduce en gran medida la probabilidad de que la acción o el comportamiento sea repetido.

Dado que es posible que algunos miembros del equipo no sepan que realmente cometieron un error, tómese un tiempo para hablar con ellos sobre el error, sobre por qué es un error, y luego terminar con como corregir el error.

Llevar acabo un fracaso o menospreciar al miembro del equipo puede acariciar el ego del lider, pero hace poco para producir un miembro del equipo mejorado. Los grandes líderes pueden reconocer el fracaso pero no haga que los miembros del equipo se sientan fracasados. Haz saber a tu miembro de tu equipo que es más que un solo fracaso y que tienes plena confianza en que no volverán a hacerlo. -Autor desconocido

Frase #4
Cometí un Error (la continuación natural de la Frase #3)

Uno de los peores errores de liderazgo es que un líder finja que no comete errores. Un buen líder comete errores. Los errores son el resultado natural de tomar riesgos, aventurarse en lo desconocido, dar un paso de fe o intentar algo nuevo. Si el líder no reconoce sus propios errores, crea un equipo o personal que tiene miedo de correr riesgos. Y el equipo que no se arriesgue se encontrará luchando por avanzar de una manera significativa.

Frase #5
Gracias!

Hay varias variaciones para "¡Gracias!" Por ejemplo, "Hiciste un gran trabajo". "No podríamos haberlo hecho sin ti." "Me alegro de que seas parte del equipo". "¡Bien hecho!" "Me encanta."

Ningún hombre será un gran líder si quiere hacerlo todo él mismo u obtener todo el crédito por hacerlo. El líder que se atribuye el mérito absoluto del éxito no liderará con éxito un equipo por mucho tiempo. Es el líder quien reconoce que no es nada sin su equipo y los elogia en consecuencia que sigue teniendo éxito. -Andrew Carnegie

Recientemente, recibí una publicación del Ministerio de Redes Sociales de nuestra iglesia. ¡Fue fabuloso! A continuación se muestra la interacción real entre el director de redes sociales y yo:

Yo: Kelsey, ¡me encanta! ¡Poderoso! ¡Gran trabajo! Eres increíble, Pastor.

Kelsey: Gracias, pastor. Fueron principalmente Travis y Eddie los que armaron esto. ¡Ellos hicieron un gran trabajo!

Yo: Uno de los beneficios de ser responsable de Redes Sociales es que te aplauden por un trabajo bien hecho. Una de las responsabilidades de ser responsable de Redes Sociales es cuando recibe el aplauso, lo comparte con su equipo. ¡Estoy pensando que hice la elección correcta para el líder del Ministerio de Redes Sociales!

Si es un líder de equipo, considere invertir en tarjetas de notas de agradecimiento. Podría ser difícil para mí exagerar el impacto de un líder que se toma el tiempo para escribir y enviar un tarjeta para el personal, los miembros del equipo y los voluntarios. Las personas que lideramos disfrutan sabiendo que su trabajo es notado y apreciado por sus pastores y líderes ministeriales.

Jack Cunningham

Artículo No. 3

El Espíritu de Ministerio es la Humildad

Debes ser audaz para ser escuchado. Debes ser humilde para ser recibido.

La verdadera humildad es darse cuenta de que dependemos totalmente de Dios. El continuo conocimiento de esa dependencia total de Dios es el fundamento de la humildad. El espíritu de humildad mantiene una dependencia identificable del Señor y produce elogios continuos por Su ayuda facilitadora.

Todo lo puedo en Cristo que me fortalece. (Filipenses 4:13)

Como Pablo nos instruye con la sabiduría de la Escritura, esta actitud nos permite confiar en Cristo sin dejar de depender de Él. La verdadera humildad libera una audacia que no se malinterpreta como arrogancia. También encontramos que manteniendonos humildes es el enfoque.

Humillaos delante del Señor, y él os exaltará. (Santiago 4:10)

La Biblia nos alienta a evaluarnos a nosotros mismos. Pero, no tenemos que rebajarnos, actuar sin aprender o pretender ser descalificados en un intento de parecer humildes. En lugar de ser vistos con humildad, estas acciones generalmente aparentan como fingidas y artificiales. Y, también debemos recordar, no se da ninguna autoridad bíblica para mantener a alguien más humilde. Cualquier intento de mantener a alguien más humilde generalmente resulta en humillar a esa persona a través de algún tipo de crítica.

Aquí hay cinco claves para mantener una actitud de humildad:

Sé humilde

- *Dios resiste a los soberbios, y da gracia a los humildes. (Santiago 4:6)*
- La humildad es la actitud más básica del ministerio.
- La humildad determina lo que el ministerio siente por el receptor.
- La baja autoestima no es humildad. La confianza en Dios, equilibrada con la dependencia total de Él, es el equilibrio adecuado.
- ¡El enfoque es "humillarse a sí mismo" no a los demás!

Sé Santo

- *Porque escrito está: Sed santos, porque yo soy santo. (1 Pedro 1:16)*
- El ministerio es sagrado. Debemos acercarnos al ministerio con respeto, reverencia y asombro.
- La preparación personal para ministrar es extremadamente importante. Esto debe ir más allá de preparar el material. Debemos prepararnos.
- Su vida personal de separación y consagración afectará dramáticamente la eficacia de su ministerio.

Sé Honesto

- *Buscad, pues hermanos, de entre vosotros a siete varones de buen testimonio, llenos del Espíritu Santo y sabiduría, a quienes encarguemos de este trabajo. (Hechos 6:3)*
- La honestidad es un requisito para el liderazgo.
- Di la verdad en el amor.
- Vive la verdad en público y en privado.
- Ama la verdad.

Sé Honorable

- Pero en una casa grande, no sólamente hay utensilios de oro y de plata, sino también de madera y de barro; y unos son para usos honrosos, y otros para usos viles. (2 Timoteo 2:20)
- El ministerio es una confianza sagrada, trátala con respeto y dignidad.
- Ser ético en las relaciones con otros ministros.
- Muestre respeto a aquellos que validaron e invirtieron en su ministerio.
- Respetar el derramamiento de sangre pagado para proporcionar la revelación de la verdad.

Sé Heroico

- *... mas el pueblo que conoce a su Dios se esforzará y actuará. (Daniel 11:32)*
- Estar dispuesto a abandonar todo. Jesús nos pide audazmente que nos neguemos, tomemos nuestra cruz y lo sigamos.
- Ve a la segunda milla. Has más que el requisito mínimo.
- Oren por el don de la fe, ya que esta es una forma muy pura de fe que proviene directamente de Dios mismo.

La realidad de este versículo solo en Juan debe ser suficiente para hacer que cada uno de nosotros camine en una actitud de humildad:

> *Yo soy la vid, vosotros los pámpanos; el que permanece en mí, y yo en él, éste lleva mucho fruto; porque separados de mí nada podéis hacer. (Juan 15:5)*

Somos siervos de un llamamiento alto y santo. Caminemos con santidad con un verdadero espíritu de humildad. Esto finalmente traerá gloria a Dios y honor al ministerio.

Artículo No. 4

¿Por qué Plantar?

¿Por qué plantan los agricultores? Ignorar lo obvio sería una tontería. Los agricultores plantan con el fin de cosechar una cosecha. Nadie puede ganar el argumento contra el principio de sembrar y cosechar. Nadie preguntaría razonablemente: "¿Por qué está sembrando ese agricultor? ¿Ha perdido la cabeza?" El principio se demuestra una y otra vez. Si los agricultores siembran semillas de diversos tipos, recibirán una cosecha fructífera.

Nos hemos dado cuenta de que si los agricultores no plantan, el resto de nosotros no comeremos. Aunque me doy cuenta de que este es un concepto simple, sigue siendo importante tener en cuenta y entender. Los agricultores ponen semillas en suelo fértil esperando un resultado. Y si lo hacen con intencionalidad, propósito y tiempo adecuado, se espera que el principio funcione. Del mismo modo, el tiempo y la experiencia han demostrado que el principio de sembrar y cosechar también funciona en el ámbito de la plantación de la iglesia. ¿Por qué plantar iglesias? Porque es un método probado que funciona.

> *¿No decís vosotros: Aún faltan cuatro meses para que llegue la siega? He aquí os digo: Alzad vestries ojos y mirad los campos, porque ya están blancos para la siega. Y el que siega recibe salario, y recoge fruto para vida eterna, para que el que siembra goce juntamente con el que siega. (Juan 4:35-36)*

Si bien reconocemos que la siembra para la cosecha es un proceso fácilmente aceptado, entonces podemos preguntarnos, ¿por qué no deberíamos estar plantando activamente iglesias? No podemos permitirnos quedar atrapados entre el "por qué" y el "por qué no" de la plantación de la iglesia. Hoy en día hay una necesidad tan desesperada en nuestro mundo. La gente en nuestras ciudades está muriendo, física y espiritualmente, esperando a las iglesias que las alcanzarán con la verdad de la Palabra de Dios.

El "por qué" es realmente muy fácil. Vemos el innegable proceso bíblico de plantación de iglesias en todo el Nuevo Testamento. Felipe plantó una iglesia en Samaria (Hechos 8: 5-12); Pedro estableció una iglesia gentil en Cesarea (Hechos 10:24-48); y en Hechos 9:32-35, se plantó una iglesia en Lida. Los primeros, segundos y terceros viajes misionales de Pablo se trataban de plantar y fortalecer las iglesias existentes.

La historia bíblica revela que la plantación y el avivamiento de la iglesia caminan de la mano.

No podemos efectivamente hacer discípulos y enseñarles la Palabra de Dios totalmente aparte de la formación continua y la comunión de un entorno eclesiástico. Las campañas y cruzadas son grandes; estudios bíblicos personales son geniales. Todos ellos pueden llevar a la gente a un punto de conversión. Pero si esas mismas personas deben ser fundadas en la Palabra, necesitarán un pastor y un cuerpo de iglesia para ayudarlos a seguir creciendo.

El Dr. Peter Wagner afirma: "La metodología evangelista más eficaz bajo el Cielo es plantar nuevas iglesias".

Muchas de las principales denominaciones evangélicas de todo el mundo han formulado estrategias detalladas para la plantación de iglesias porque se han dado cuenta de la interrelación entre la plantación de iglesias y la evangelización. ¡Y nosotros también!

La plantación de la Iglesia debe abordarse desde una perspectiva espiritual y práctica. No puede ser uno de los dos o; deben ser las dos cosas. Para comenzar el proceso, recopile toda la información que pueda. Planear, planear y planear un poco más. Oren, oren y oren un poco más. ¡Entonces ve y planta una iglesia!

En su libro, Start, John Acuff dijo: "No pasa nada hasta que empieces". Por lo tanto, si la curiosidad mató al gato, entonces la procrastinación también puede matar a muchos aspirantes a plantar iglesias. Rompamos las barreras de la procrastinación y la intimidación y hagamos esto mientras es de día; por que la noche se acerca cuando ningún hombre puede trabajar.

Una iglesia en una comunidad no es suficiente para cosechar adecuadamente esta cosecha del tiempo final. El concepto efectivo de mega iglesia es la excepción, pero la iglesia promedio en la UPCI todavía es de alrededor de ochenta y cinco personas. Y muchas de esas iglesias se especializan en uno o dos grupos objetivo particulares, es decir, jóvenes, ancianos, clase media, familias jóvenes o multiculturales.

Es obvio que sólo una iglesia de ese tamaño no es adecuada para impactar eficazmente nuestras ciudades. Una sola iglesia que llega a todos los grupos de enfoque de su ciudad es inaudita. El establecimiento de nuevas iglesias puede llegar a diferentes grupos de personas en la comunidad. De esta manera, todos los grupos de la comunidad pueden ser dirigidos y alcanzados más eficazmente. Debido a que cada iglesia tiende a centrarse en su propio grupo de enfoque, debemos alentar una multiplicidad de iglesias y no tener miedo de las proximidades geográficas.

Mientras la puerta de la oportunidad está abierta, unámonos con Scott Sistrunk y la División NAM de la Iglesia Pentecostal Unida Internacional y plantemos tantas iglesias como podamos y tan pronto como podamos. ¡En él Nombre de Jesús!

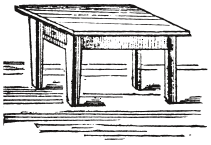
Nathan Scaggins

Artículo No. 5

La Mesa Sagrada, Parte 1

En el mundo acelerado y lleno de gente en el que vivimos, el tiempo y el espacio son mercancías en la vida de líderes que no se pueden dar por hecho. El agotamiento del ministerio y las crisis mentales o incluso emocionales son más comunes ahora que nunca. Y, lamentablemente, son los líderes —los ayudantes— los que están pagando el precio más alto. En todos nuestros esfuerzos por llevar a las personas a donde necesitan estar espiritualmente y estar allí para ellas, no debemos olvidar que nosotros también somos personas sujetas a las duras realidades de la vida.

Si usted es uno de esos líderes "simplemente empujar a través del dolor", esta no va a ser una conversación fácil. Pero me gustaría recordarles que el don del dolor fue dado por el Todopoderoso como un sistema de alerta al resto del cuerpo. El dolor está destinado a alertarnos del hecho de que algo necesita cuidado o atendido. El gran dilema para la mayoría de los líderes con los que trabajamos en nuestro ministerio es cómo equilibrar la vida, la familia, el ministerio y toda la persona: mente, cuerpo y espíritu.



El remedio de Dios para todo esto se encuentra en un lugar que cariñosamente llamamos La Mesa Sagrada.

Esta es una referencia a un lugar preparado por Dios para que cada uno de nosotros encontremos descanso, renovación, claridad, fortaleza y sabiduría. Es donde podemos encontrar una verdadera relación profunda y significativa con Dios y con nuestro cónyuge, familia y otros.

La Sagrada Mesa se conoce en los Evangelios como la Última Cena, el lugar donde Jesús celebró la Pascua con Su equipo de liderazgo. Fue aquí en esta mesa donde fueron reservados con Él, escondidos del mundo girando a su alrededor. Y fue aquí donde Jesús reveló Su plan y los invitó a ir con Él a Su Reino. Él todavía nos invita hoy a estar en esa Mesa Sagrada y entrar con Él en gloriosos esfuerzos del Reino.

Fue durante la comida final en esta mesa en este lugar sagrado que fueron apartados de todos los demás lugares y tiempos. Y Jesús utilizó este tiempo y espacio especiale para revelar Su deseo a Sus discípulos.

> *Y les dijo: !!Cuánto he deseado comer con vosotros esta pascua antes que padezca! (Lucas 22:15)*

La sensación permanece sin cambios. Dios espera a que lo encontremos y seamos sanados y renovados en este lugar especial. Dios está emocionado e incluso ansioso por pasar un verdadero día de reposo con nosotros. ¿por qué? Porque es parte de Su plan creativo original. Dios es honrado en reposo sabático. Dios es recordado en reposo del sábado. Dios es conocido en reposo sabático. El día de reposo fue parte del proceso de creación. Parte de honrar a Dios como Su creación es "recordar a Shabat".

En todos tus asuntos, ¿tienes un lugar, una hora o un día reservados para renovar tu mente, cuerpo y espíritu? ¿Tiene tiempo para su cónyuge y familia?

Su sesión de planificación de liderazgo tiene todas las fechas para su iglesia, pero ¿tiene las fechas reservadas para el bienestar de su familia? Estas son preguntas desafiantes que todos debemos tener en cuenta si debemos vivir para honrar a Dios. Para los ministros y líderes, la conversación sobre el descanso y la renovación ha sido muy difícil por muchas razones. No menos importante de esas razones es la culpa con la que muchos líderes luchan, creyendo que siempre deben estar allí para los necesitados. Sin embargo, estar allí para todos los demás, pero no para su propia paz, o la paz de su propia familia, finalmente no honra la obra de Dios en ustedes.

Por lo tanto, vemos que la Sagrada Mesa representa un momento y un lugar muy importantes para que usted y su familia sean renovados, fortalecidos y protegidos por el diseño de Dios. Sin él, podemos ponernos en grave peligro.

En la próxima edición de nuestro SGI Diario de liderazgo, continuaremos con la Segunda Parte sobre este tema. Discutiremos con más detalle sobre el por qué y cómo de esta Sagrada Mesa y también veremos cómo puede salvar su cordura, su familia y su ministerio. Mientras tanto, por favor tómese un momento para considerar dónde se encuentra con respecto a La Mesa Sagrada y su parte en su vida.

Resursos:

http://mission37.org

http://pointsofrefuge.com

https://apostoliccounseling.org/about-us

David Bryan

ASUNTO 3
CAJA DE HERRAMIENTAS
HERRAMIENTAS PRACTICAS QUE PUEDES USAR

SGI
STRATEGIC GROWTH INITIATIVE

EVALUACIÓN DE HABILIDADES INTERPERSONALES

¿Qué tan bien trabajas con otros en entornos de equipo? En esta encuesta, se lo evaluará como un jugador de equipo "desesperado", "promedio" o "excelente". Al considerar las siguientes dieciséis preguntas, piense en términos de proyectos de equipo en los que ha trabajado en el pasado. Después de responder honestamente a todas las preguntas, use la rúbrica de puntuación que sigue para interpretar sus resultados.

RONDA 1

A medida que responda las siguientes diez preguntas, califíquese en una escala del 1 al 10. Cuando termine, sume todas sus respuestas y escriba el número total en el espacio en blanco a continuación.

1 = *Nada* / 10 = *Absolutamente*

1. Muchos de mis logros se han logrado con el apoyo y la ayuda de otros . _____

2. Admito cuando me equivoco y cometo errores. Cuando es necesario, estoy dispuesto a disculparme _____

3. Estoy dispuesto a comprometer mi método de hacer las cosas si es lo mejor para el equipo. _____

4. Las personas a menudo me dicen que aprecian mi aporte o ayuda. _____

5. A menudo me piden que me una a otros en grandes proyectos o esfuerzos. _____

6. Los miembros del equipo vienen a mí para ayudarles a resolver sus conflictos / desacuerdos. _____

7. No dudo en pedir consejo a los miembros del equipo cuando necesito comentarios o instrucciones. _____

8. La semana pasada, me conecté con los miembros de mi equipo a nivel personal fuera del horario de oficina. _____

9. He comunicado a los miembros de mi equipo que son libres de dar comentarios, órdenes y críticas constructivas. _____

10. La semana pasada, me conecté con los miembros de mi equipo a nivel personal fuera del horario de oficina . _____

Mi Puntaje Total De La Ronda 1 = _____

RONDA 2

Al responder las siguientes seis preguntas, califíquese en una escala del 1 - 5. Cuando termine, sume todas sus respuestas y escriba el número total en el espacio en blanco a continuación.

1 = *Para nada* / 5 = *Absolutamente*

11. Se sabe que mi personalidad domina las ideas y opiniones de los demás. _____

12. Trabajo mejor (más rápido, más eficientemente) *solo* que con otras personas. _____

13. Cuando siento que tengo algo valioso que decir durante las reuniones del equipo, a menudo me quedo callado y dejo que otros hablen. _____

14. Tengo un sólido historial de ofender a las personas con mis palabras o acciones. _____

15. Muchas veces, permito que mi estado de ánimo personal influya negativamente en mi actitud hacia los demás. _____

16. Cuando estoy confundido o no tengo claro una tarea, asumo lo que otros quisieron decir en lugar de usar preguntas puntuales para pedir una aclaración. _____

Mi Puntaje Total de La Ronda 2 = _____

A continuación, reste el total de la Ronda 2 del total de la Ronda 1. Después de calcular su total principal, use la rúbrica de puntuación para determinar su evaluación como un jugador de equipo desesperado, promedio o excelente.

	-		=	
Total De Ronda 1		**Total De Ronda 2**		**Total Principal**

	Rúbrica de Puntuación	
-20 al 10	**11 al 73**	**74 al 94**
Necesito desesperadamente mejorar mis habilidades interpersonales o seguiré creando conflictos innecesarios y alejándome del apoyo, la asistencia y la retroalimentación necesarios para lograr objetivos dignos. Si dejara el equipo, las personas que me rodean tendrían un mejor ambiente de trabajo. Debería considerar hablar con un amigo o líder y pedirle que me aconseje pasos para mejorar. **Evaluación:** Cambiar o morir	En mi estado actual, soy un jugador de equipo promedio. No hago demasiadas olas y simplemente quiero que todos se lleven bien. Aunque puedo contribuir positivamente a la cultura de mi equipo, debería esforzarme por ser más intencional al hacerlo. Necesito entender que los conflictos manejados adecuadamente a veces hacen que surjan problemas clave. Si me fuera, poco cambiaría en el ambiente de trabajo de los miembros de mi equipo. **Evaluación:** Sea más intencional.	Me *destaco* cuando trabajo con otros en proyectos en equipo. Entiendo que soy un mejor líder cuando trabajo con otros que en contra de ellos. Debo seguir escuchando a los demás con cuidado, hablar cuando tengo algo valioso que decir y promover la honestidad y la discreción en situaciones delicadas. Si dejo el equipo, las personas que me rodean perderían mi contribución positiva a nuestro entorno laboral. **Evaluación:** Sigue mejorando.

Evaluación de Habilidades Interpersonales: Pensamientos Rectores

¿Qué Debo Hacer Con Mi Puntuación?

Esta encuesta no está diseñada para transmitir nueva información. Está diseñado para afirmar lo que quizás ya sepa sobre sí mismo, aumentar la conciencia de sí mismo y estimular la reflexión personal. Después de obtener su puntaje total y leer la descripción de ese puntaje, compártalo con un mentor ministerial y discútalo con los miembros de su equipo.

Puntos para la Discusión de Equipo

- En un entorno de equipo, la cultura del equipo siempre triunfa sobre la competencia del equipo. Muchos son talentosos y apasionados de forma independiente. Sin embargo, esto no garantiza el éxito del equipo. Independientemente de los talentos, el pedigrí o la experiencia de una persona, si no puede colaborar con diferentes tipos de personas, responder positivamente a los comentarios externos y mostrar aprecio por los demás, dañará la cultura general de su equipo. Para tener éxito a largo plazo, los líderes deben aprender a utilizar sus capacidades junto con los demás.

- La gran diferencia entre un jugador de equipo desesperado y un excelente ilustra el nivel al que han desarrollado cualidades personales como la inteligencia emocional, la autoconciencia y la empatía por los demás. Los líderes inmaduros culpan a los demás cuando las cosas van mal y se atribuyen el mérito de los éxitos del equipo. Los líderes maduros, por otro lado, aceptan la culpa por sus errores y dan crédito al equipo en general cuando las cosas van bien.

- Si realmente nos preocupamos por crear una cultura de equipo positiva, debemos sentarnos y decir: "Dime lo que estás pensando. Ayúdame a comprender el problema". Debemos abrir puertas de comunicación que puedan haberse cerrado debido a simples malentendidos y buscar ganar claridad haciendo preguntas.

- Al final del día, nos sentimos muy satisfechos sabiendo que logramos tareas nobles con los demás a pesar de las dificultades..

- En última instancia, la mejora del equipo siempre comienza con la superación personal.

Nota: Esta evaluación ha sido escrita y desarrollada por Paul Records.