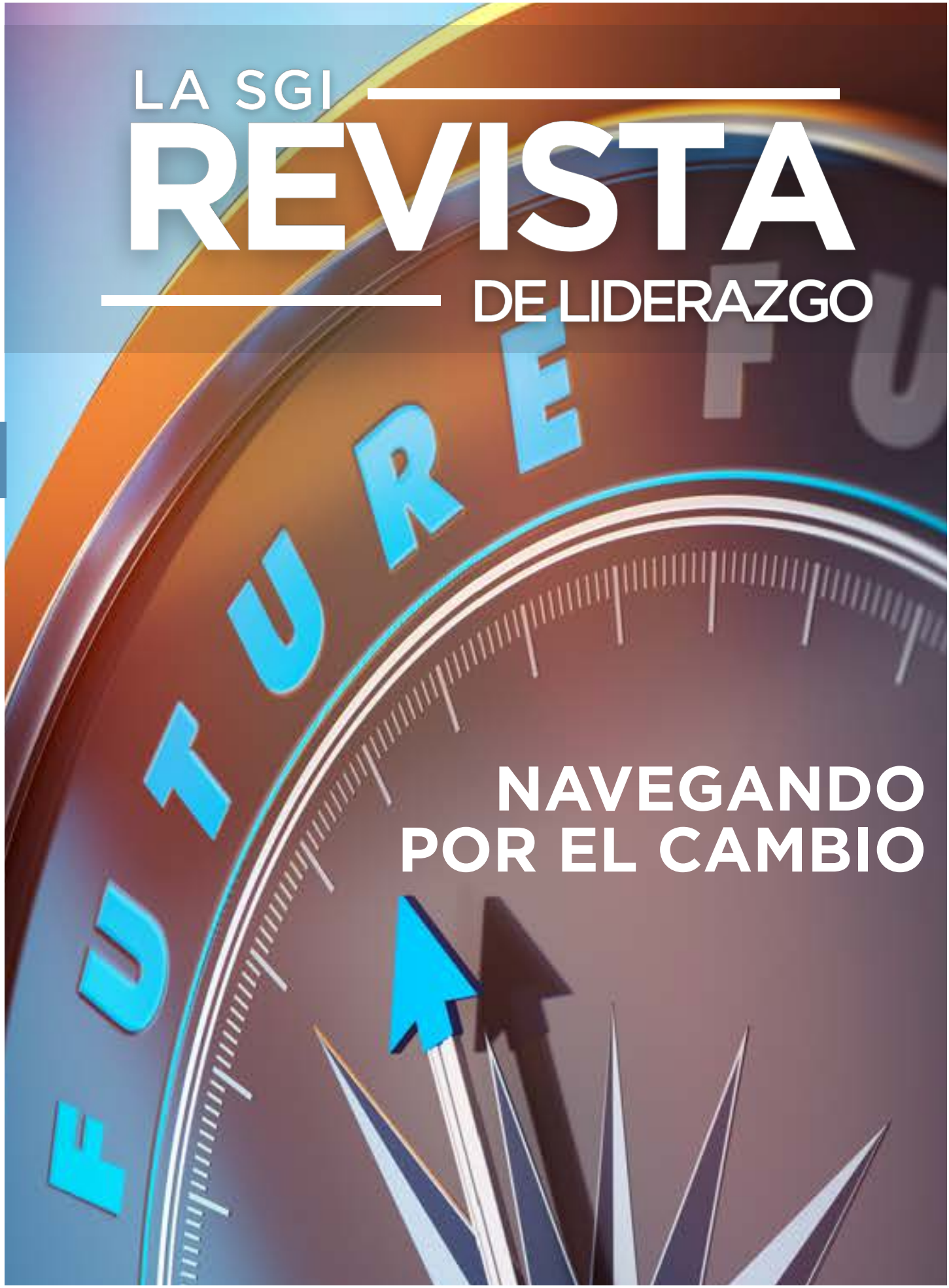
LA SGI

REVISTA

DE LIDERAZGO

No 15

Puede - Junio 2023



NAVEGANDO POR EL CAMBIO

TABLA DE CONTENDAS

DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ SGI
Darrell Johns

DEL SUPERINTENDENTE GENERAL
David K. Bernard

ARTÍCULO 1
Cambio Proactivo
Brent Coltharp

ARTÍCULO 2
Cambia Tu Visión del Cambio
Eugene Wilson

ARTÍCULO 3
Liderar el Cambio
Rodney Shaw

ARTÍCULO 4
Navegando Emocionalmente el Cambio
David Bryan

EDICÍON 15 CAJA DE HERRAMIENTA
Evaluación de Preparación Para el Cambio

LA SGI
REVISTA
DE LIDERAZGO

DECLARACIÓN de MISIÓN

Llevar a la Iglesia Pentecostal Unida Internacional a pensar estrategicamente del crecimiento futuro.

EL COMITE DIRECTIVO de INICIATIVA de CRECIMIENTO ESTRATÉGICO

Darrell Johns, Presidente
Bryan Parkey, Vicepresidente
Nathan Scoggins, Secretario
Doug Klinedinst, Promociones

EDICIÓN GENERAL

Sylvia Clemons
Seth Simmons

DISEÑO GRAFICO y MAQUETACION

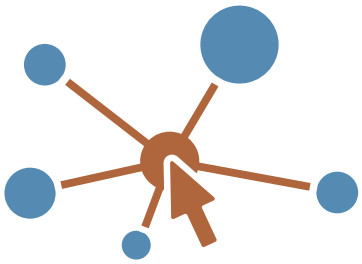
Seth Simmons

DISTRIBUCIÓN

Nathan Scoggins
Seth Simmons

EDITORES de TRADUCCIÓN al ESPAÑOL

Trinidad Ramos
Rene Moreno



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

¡RECURSOS SGI! HAGA CLIC EN ESTA PÁGINA PARA VISITAR LA PUBLICACIÓN PENTECOSTAL

LA SGI REVISTA DE LIDERAZGO

pentecostal PUBLISHING HOUSE

Search for books, bibles and more | Search | Hello, Log In | Create an Account

Curriculum | Books | Bibles | Bible Studies | Church Supplies | Media | Sale | Blog

Strategic Growth Initiative (SGI) Resources

The Strategic Growth Initiative (SGI) was born in the heart of General Superintendent David K. Bernard as God gave him a vision for growing the North American church. The General Board of the UPCI approved the forming of SGI for the purpose of highlighting growth in the areas of the number of churches and ministers in North America. The four focus points of SGI are outlined below along with resources available through the Division of Publications.

Multiply the number of churches

SGI will assist districts by providing promotion, planning, and training with the goal of enabling every district to at least double the number of churches (including preaching points, daughter works, autonomous church plants, multicultural church plants, integrate independent Apostolic churches, etc.) in one decade.

DARREL JOHNS
Presidente del Comité SGI

IDEA EN BREVE

- La verdad no es negociable
- Apóstoles cambiaron métodos para cumplir su misión.
- Conocer la diferencia entre lo que no debe cambiar (verdad) y el cambio aceptable (métodos).
- Implementar pasos prácticos para un cambio saludable.

Vivimos en un mundo que cambia rápidamente. Navegar por un cambio saludable es increíblemente desafiante, y saber qué no debe cambiar y qué es aceptable cambiar es crucial. Anclarse a principios que nunca cambian nos libera para hacer cambios saludables y necesarios.

La verdad es una estaca fija en el suelo y no es negociable. La verdad nunca cambia. El clima cultural cambia constantemente y debe negociarse con oración. La verdad se enfoca en la revelación, mientras que los métodos se enfocan en la relevancia. El mensaje y la misión de la iglesia nunca cambian. Los métodos deben cambiar para hacer avanzar la misión, pero nunca deben socavarla comprometiendo la verdad.

Hechos 6: Un estudio de caso bíblico en cambio.

En la iglesia primitiva, un grupo demográfico sentía que estaba siendo descuidado. Era un problema potencialmente explosivo que podría haber dividido a la iglesia. Las viudas judías helenísticas creían que estaban siendo desatendidas al no recibir su parte justa de los fondos de benevolencia. Estas viudas eran comprensiblemente sensibles y compartían sus sentimientos.

Los Apóstoles no negaron que había un problema, pero fueron sabios al no dejarse ahogar en los detalles del dilema. “Entonces los doce llamaron a la multitud de los discípulos, y dijeron: No es razón que dejemos la palabra de Dios y sirvamos las mesas” (Hechos 6:2).

Los Apóstoles reconocieron que sus métodos tenían que cambiar para cumplir su misión.

Dieron instrucciones claras con respecto a este cambio: "Por tanto, hermanos, buscad de entre vosotros a siete varones de buena reputación, llenos del Espíritu Santo y de sabiduría, a quienes podamos nombrar sobre este negocio" (Hechos 6:3). Los Apóstoles solicitaron la opinión de la gente, pero la decisión final recayó en los líderes. (Ver Hechos 6:3) Los Apóstoles facultaron a los siete hombres para dirigir este nuevo ministerio con su apoyo.

Los Apóstoles mostraron claramente los beneficios de este cambio. La nueva estructura y metodología permitió una mejor atención a las viudas. También benefició a la iglesia al liberar a los Apóstoles para que se concentraran en su llamado principal de oración y predicación (ver Hechos 6:4).

Con la aceptación del pueblo, el cambio se llevó a cabo con éxito y produjo resultados positivos: "Entonces se difundió la palabra de Dios, y el número de los discípulos se multiplicó en gran manera en Jerusalén, y muchos de los sacerdotes obedecían a la fe" (Hechos 6:7).

Este pasaje es una plantilla para un cambio positivo y saludable.

Libertad para cambiar.

La libertad de cambiar viene de saber la diferencia entre lo que no debe cambiar (verdad) y lo que es aceptable cambiar (métodos). Algunas cosas necesitan cambiar porque la cultura está cambiando. Necesitamos conectarnos con nuestra cultura, pero no a expensas de violar nuestras convicciones basadas en principios.

Claves para Implementar el Cambio Saludable.

- Proyecte una visión para mostrar lo que podría ser y debería ser haciendo cambios.
- Comuníquese pronto y con frecuencia.
- Informe a las personas adecuadas en el orden correcto. ¿Pregunte quién necesita saber qué, cuándo, cómo y de quién?
- Reúna a las personas clave al principio del proceso para refinar los cambios propuestos y tomar posesión.
- Empoderar a las personas con autoridad para implementar el cambio.
- Permitir que las personas acepten y adopten nuevas iniciativas.
- Afirme continuamente el mensaje y la misión a medida que implementa nuevos métodos.

Darrell Johns

Darrell Johns se desempeña como pastor de la Iglesia Pentecostal Oeste de Atlanta, Superintendente General Adjunto de la Zona Este, UPCI, y presidente del Comité de Iniciativa de Crecimiento Estratégico de la Junta General.

Del Superintendente General

Llamado y Dirección de Dios

El liderazgo espiritual es la clave para el crecimiento de la iglesia. Por supuesto, la dirección y el poder de Dios son esenciales de principio a fin, porque la obra de Dios no se lleva a cabo por la habilidad humana sino por el Espíritu de Dios (Zacarías 4:6). Además, Dios ha escogido a los humanos para edificar Su iglesia. En el Libro de los Hechos, los apóstoles y los ancianos (pastores locales) proporcionaron el liderazgo para el crecimiento de la iglesia.

Para que los líderes espirituales sean efectivos, deben tener el llamado de Dios en sus vidas. Primero, deben tener un llamado divino al ministerio que buscan cumplir. En segundo lugar, deben tener una confirmación en el campo específico de su trabajo. Es cierto que los cristianos pueden y deben ser testigos eficaces de Jesucristo dondequiera que vayan. Por lo tanto, los ministros deben poder trabajar para Dios en cualquier circunstancia en la que se encuentren.

Para ver resultados significativos a largo plazo, los ministros deben recibir instrucciones claras de Dios en cuanto a la ubicación y el tiempo.

Pablo es un buen ejemplo. Al comienzo de su vida cristiana, Pablo recibió un llamado de Dios para el ministerio (Hechos 9:15-16; 22:14-15). Después de años de preparación y servicio, recibió un llamado misionero (Hechos 13:1-2). Como misionero y plantador de iglesias, recibió instrucciones de Dios sobre a dónde ir y dónde no ir en ciertos momentos.

Hechos 16:6-10 revela algunos casos en el ministerio de Pablo: "Cuando habían pasado por Frigia y la región de Galacia, les fue prohibido por el Espíritu Santo predicar la Palabra en Asia. Llegados a Misia, intentaron entrar en Bitinia, pero el Espíritu no se lo permitió. Pasando, pues, Misia, descendieron a Troas. Y apareció a Pablo una visión de noche. Un Macedonio se puso en pie y le rogaba, diciendo: Pasa a Macedonia y ayúdanos. Después que hubo visto la visión, inmediatamente procuramos ir a Macedonia, sabiendo que el Señor nos había llamado para predígales el evangelio." Más tarde, Dios guió a Pablo a ministrar en Asia Menor (Hechos 19:10), y también se establecieron iglesias en Bitinia (1 Pedro 1:1). Si bien Dios quería que el evangelio se extendiera por todo el mundo, tenía planes específicos en cuanto al tiempo, la ubicación y el personal.

Como otro ejemplo, cuando Pablo ministró en Corinto, hizo algunos conversos pero también enfrentó una oposición significativa. Dios confirmó que estaba en el momento y lugar correctos y que Dios quería que construyera una iglesia allí. “Y el Señor le habló a Pablo de noche en una visión: No temas, sino habla, y no calles; porque yo estoy contigo, y nadie te atacará para hacerte daño; porque tengo mucha gente en esta ciudad” (Hechos 18:9-10).

Debido a este tipo de dirección de Dios, Pablo ministró con seguridad. Confiado en la voluntad de Dios, pudo aprovechar las oportunidades, superar los obstáculos y soportar la oposición. Necesitamos el mismo tipo de dirección y seguridad hoy para establecer y hacer crecer iglesias apostólicas. En tiempos de oposición, reveses y desánimo, el llamado y la confirmación de Dios nos sostendrán hasta que llegue la victoria.

En 1981, me gradué de la facultad de derecho pero, habiendo escuchado el llamado de Dios, entré al ministerio a tiempo completo en lugar de seguir una carrera legal. Como recién casados, mi esposa y yo nos mudamos de Austin, Texas, a Jackson, Mississippi, para dedicarnos a nuestro ministerio. Cuando salimos de la ciudad, le dije que me había impresionado que algún día pudiéramos regresar a Austin para trabajar para el Señor. A lo largo de los años, llevamos una carga por la ciudad, y me propusieron puestos ministeriales allí: comenzar una obra hija, ser pastor asistente y ser pastor de dos iglesias diferentes. En 1986 contemplamos seriamente comenzar una iglesia allí, consultando con familiares, amigos, líderes espirituales, el presbítero seccional y el superintendente de distrito. Todas las señales humanas eran alentadoras, pero no sentimos una dirección positiva del Señor, así que no fuimos.

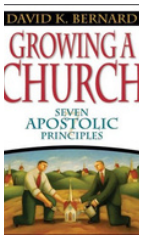
En 1991, nuestra carga se intensificó. Una vez más, comenzamos a orar, a buscar consejo ya recopilar la información necesaria. Mientras mi esposa y yo oramos juntos el 31 de diciembre, el Espíritu de Dios vino sobre nosotros. Le pedí a Dios que cumpliera Romanos 8:26 en nuestras vidas: "Porque qué hemos de pedir como conviene, no lo sabemos, pero el Espíritu mismo intercede por nosotros con gemidos indecibles". Inmediatamente sentí como si un gran peso me apretara el pecho, casi como si me estuviera ahogando, y comencé a sollozar ya hablar con fuerza en lenguas. Sabíamos que Dios había respondido nuestra oración y que pronto nos daría dirección. Dos días después, el 2 de enero de 1992, en oración, mi esposa y yo sentimos una fuerte sensación de victoria y una confirmación de que teníamos que hacer planes de inmediato para comenzar una nueva iglesia en Austin. Después de la aprobación de la junta de distrito, fuimos.

En retrospectiva, el momento no podría haber sido mejor. Desconocido para nosotros, casi al mismo tiempo que nos mudamos a Austin, varias familias también se mudaron allí y se convertirían en los componentes básicos de nuestra nueva iglesia, incluida una familia que había recibido el Espíritu Santo en el movimiento carismático y una que estaba celebrando reuniones de oración en su casa. A fines de la década de 1980, Austin sufrió un grave declive económico, pero a principios de la década de 1990 comenzó un auge sin precedentes. Pudimos comprar una casa y un terreno para una iglesia justo antes de que los precios de los bienes raíces se dispararan.

En dos años, nuestra tierra valía casi el doble del precio de compra. Hablando humanamente, no podríamos haber anticipado, planeado u orquestado estos y muchos otros eventos para llevar a nuestra iglesia a tal nivel de crecimiento y avivamiento, pero Dios nos dio una dirección sobrenatural en el momento adecuado.

El llamado y la dirección que necesitábamos de Dios vino a través de la oración.

David K. Bernard



Artículo adaptado de los Siete Principios Apostólicos del Crecimiento de una Iglesia por David K. Bernard (Word Aflame Press, 2001).

Artículo No. 1

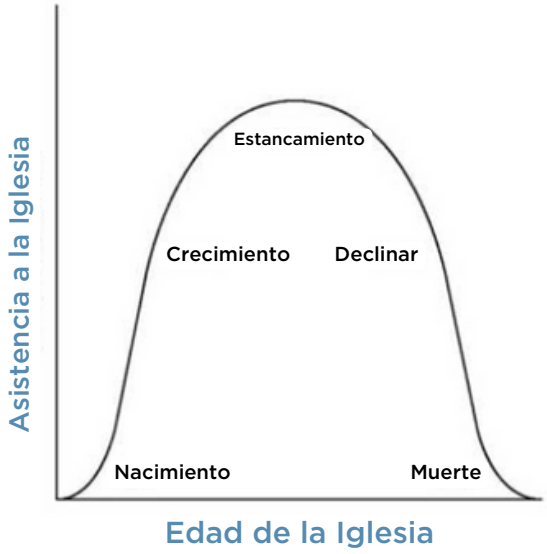
Cambio Proactivo

Ciclo de Vida Organizacional

Todas las organizaciones, incluyendo las Iglesias, tienen un ciclo de vida. Las organizaciones tienen una fecha de caducidad, como un galón de leche en el refrigerador. La fecha de caducidad determina cuando se deja de usar un producto al exceder su tiempo de duración anticipado. Los productos, típicamente, siguen sirviendo por un tiempo más allá de la fecha de caducidad. Al mismo tiempo, algunos productos se echan a perder mucho antes debido a su entorno difícil. Por ejemplo, un granjero no espera que alguien compre sus productos y los deje en el calor por muchas horas.

Los líderes pueden considerer numerosos modelos al hablar de los ciclos de vida organizacionales. La mayoría de los modelos tienden a seguir una curva tradicional. En el contexto de la Iglesia, y al usar etiquetas y definiciones diferentes, todos los modelos tienden a tener cuatro o cinco etapas, incluyendo la fase inicial de lanzamiento, crecimiento, madurez, estancamiento, declinar, y muerte. Cada fase tiene sus dificultades que superar, así como en el desarrollo humano. En todos los modelos de desarrollo, las organizaciones se mueven en diferentes tiempos, se estancan en ciertas fases, y a veces las fases se juntan. El punto crítico es que, sin importar el paso, el resultado es siempre la muerte.

El Ciclo de Vida de la Iglesia



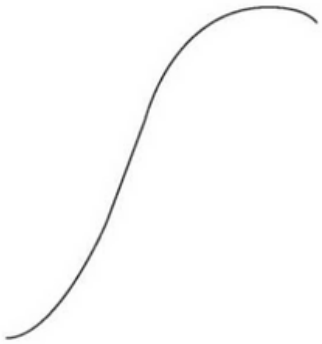
Al discutir el ciclo de vida de las organizaciones, y cada vez que alguien menciona que la iglesia tiene fecha de caducidad y terminará muriendo, se siente como si nos envolvieran en una ola nauseabunda. Aún el ponerlo en palabras suena blasfemo. Emocionalmente, es deprimente debido al amor por las Iglesias locales y al haber siendo testigos del impacto eterno que tienen en las vidas de la única creación hecha a imagen de Dios. Objetivamente, al tomar un paso hacia atrás, la realidad es que muchas iglesias cierran anualmente en la UPCI.

El plantar Iglesias es esencial para el crecimiento. El lanzamiento de nuevas obras es parte de la misión de la UPCI (Manual, Constitución de la UPCI, Artículo I, Propósito). Sin embargo, sin importar cuantas obras nuevas se lancen, las congregaciones que están alcanzando el final de su ciclo de vida mantendrán a la organización en un balance de suma cero. Cada vez que una iglesia cierra, pone una sombra en la iglesia que lanzó. Afortunadamente, hay una alternativa para el decadencia y muerte. El Cambio.

La Constante de Cambio

"El cambio es la única constante en la vida" se atribuye al antiguo filósofo griego Heraclio. El liderazgo organizacional deberá aceptar que el cambio es imposible de evitar, tal como lo demuestra el ciclo de vida. Tratar de evitar el cambio sería fútil. Las organizaciones exitosas, saludables y estables deben inclinarse al cambio. La habilidad de aceptar y aprovechar el cambio es esencial para mantenerse siendo efectivo.

Aubrey Malphurs dice en su libro *Planeación Estratégica Avanzada*: Un nuevo modelo para la iglesia y los líderes ministeriales que la solución es entender el concepto de la curva-S. La curva-S representa el ciclo de vida que lleva e incluye el apéndice de la curva tradicional, y para justo antes de las fases decadencia y muerte. Una vez que una organización madura, se estanca, y empieza a declinar, morirá si no empieza una nueva trayectoria de crecimiento para interrumpir el decline. Las organizaciones deberán estar dispuestas a lanzar nuevas iniciativas que lleven a la revitalización y el crecimiento para convertirse en congregaciones multigeneracionales que prosperen hasta que Jesus regrese.



Curva en forma de S

Innovación

La compañía de minería y manufacturación (3M) empezó como una aventura minera en pequeña escala en 1902 (https://www.3m.com/3M/en_US/company-us/about-3m/history/). Los fundadores de 3M comenzaron sacando corundo de las minas, un mineral para hacer papel para lijar y ruedas para moler. Lo que ellos pensaron que era corundo, en realidad era un mineral de grado bajo llamado anortosita. En lugar de darse por vencidos, la compañía persistió, usando un material diferente y aplicándolo a otros productos, y lentamente construyeron una compañía que ahora es conocida por su innovación y colaboración.

3M es actualmente calificada en el lugar 102 en Fortune 500. Hoy, los clientes usan más de 60,000 productos 3M en sus casas, y un tercio de las ventas de la compañía viene de productos inventados en los últimos cinco años. La compañía dice, “pero nuestro éxito y longevidad no fueron aparentes en el principio. Tratamos. Fallamos. Tratamos algo nuevo. Repetimos el ciclo. La innovación y perseverancia impulsaron a nuestros fundadores, y continúa moviendo a los miembros de 3M en la actualidad.”

La innovación no es un concepto de negocio secular pero un atributo de las organizaciones saludables.

Los líderes deberán ser el cambio, buscar a Dios por dirección, colaborar con las partes interesadas, tratar nuevas cosas, perseverar a través de las fallas, y descubrir como enfrentar los desafíos del liderazgo presente y futuro para mantenerse efectivos.

El Libro de los Hechos registra los numerosos obstáculos que la iglesia del primer siglo experimento despues de su lanzamiento y las fases de crecimiento registradas en los primeros capítulos. Lucas transmite en Hechos 6 como los apóstoles estaban recibiendo quejas acerca del descuido de las viudas helenisticas en su distribución diaria (Hechos 6:1). En Hechos 15 era acerca de la pregunta de la circunsición y si era necesaria para la salvación (Hechos 15:1). La discusión alrededor de la pregunta resulto en disención y disputa. En las dos ocasiones, nuevas curvas-S empezaron en la iglesia a través de la oración, estudio, sabiduría de las experiencias compartidas, y colaboración. La palabra de Dios se esparció, y el número de discípulos aumentó (Hechos 6:7). En Hechos 15, la congregación se regocijó, y la iglesia se fortaleció.

Complacencia

Muy seguido, las organizaciones continúan con la curva en campana, siguiendo el camino estándar hacia la decadencia y la muerte porque nunca han experimentado un sentido de urgencia. En su libro *Liderando al Cambio*, John Kotter dice que el error más prominente que las organizaciones cometen es subestimando el poder de la complacencia. Hay fuerzas en cada organización que re enforzan complacencia y ayudan a mantener el statu quo.

Kotter se refiere a diversos recursos de complacencia que incluyen la ausencia significante de crisis; demasiados recursos visibles; estándares bajos de rendimiento; sistemas de medida que se enfocan en niveles equivocados de rendimiento; falta de suficiente realimentación de fuentes externas; una cultura de matar-al-mensajero-de-malas-noticias; una cultura de baja confrontación; la naturaleza humana con su capacidad de negación; y demasiadas pláticas felices de la administración.

Desempacar las numerosas fuentes de complacencia sería más allá de lo que pretende alcanzar este artículo. Cabe señalar que las fuentes de la complacencia son asuntos principalmente dentro de la organización en lugar de ser fuerzas externas. El cambio es más que un asunto de la cabeza, en un asunto del corazón. Lo que frecuentemente se mira como desinterés o flojera es muchas veces cansancio. Chip Heath y Dan Heath, en su libro, *Cambia: Como Cambiar las Cosas Cuando el Cambio es Difícil*, hacen un trabajo excelente al identificar el componente emocional del cambio.

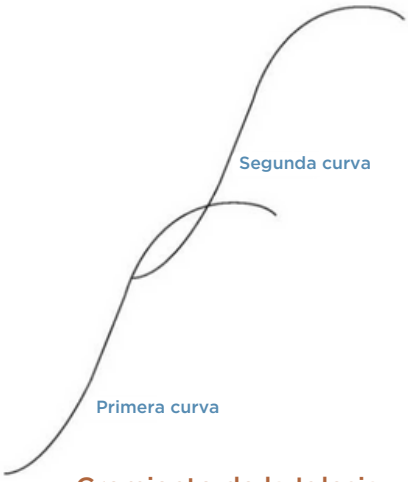
La cultura Cristiana valora el optimismo, un subproducto de una relación con Dios. El crear un sentimiento de urgencia dentro de la iglesia local puede sentirse como una falta de fe y puede ser perjudicial para la congregación. El liderazgo de la iglesia debe reconocer la responsabilidad bíblica de ser atentos, sobrios, diligentes, mirando y sonando la alarma para alertar a los constituyentes del peligro. Los apóstoles fueron capaces de animar a la gente en la fe al mismo tiempo de alertarles de los peligros eminentes. Los líderes contemporáneos deberán darse cuenta de que este no es un problema por resolver, pero una tensión que manejar.

No Esperes

Recuerda, la fecha de caducidad en el galón de leche mencionado en el párrafo de apertura. La sabiduría requiere diligencia y monitoreo para asegurarse que la acción apropiada se lleve a cabo cuando un producto se empieza a echar a perder. Algunas compañías le informan al comprador cuando es mejor usar sus productos, escogiendo el identificar cuando estará en su mejor momento en vez de estimar cuando ya no serán seguros.

Gary Hamel, en su libro mayor vendido, *Lidereando la Revolución: Como Prosperar en Tiempos Turbulentos por Medio de Hacer Innovaciones en la Vida*, *se refiere al fundador de* Microsoft, Bill Gates, reconociendo que la compañía gigante de software siempre está a dos años de fallar. Gates reconoce que los innovadores están trabajando en sus garajes, desarrollando el siguiente enorme éxito.

El paso del cambio se ha incrementado. Los teoristas se refieren al pasado como el lago plácido. Las aguas tranquilas dejan que los operadores en las canoas y las lanchas se esfuercen con los remos, ganen momento, y luego descansen con los remos fuera del agua al deslizarse hacia su destino. Opuestamente, los rápidos de agua son una imagen contrastante del presente. Rupturas y cambios rápidos y impredecibles caracterizan la realidad. Cuando el operador decide descansar y saca los remos del agua, pronto estará boca abajo, volcado por las rocas y los rápidos. No existe el ego debajo del agua.



Cremiento de la Iglesia

Malphurs urge a los líderes de la iglesia a que empiezan una segunda curva proactivamente cuando la organización aún está en crecimiento, y no esperar a que se estanque y empiece a declinar. Lancen una nueva iniciativa, y prueben nuevas maneras de incrementar la efectividad cuando la congregación vá hacienda buen trabajo y tienen tiempo, recursos, energía y el espíritu para investir en el cambio. No permita que la complacencia reine. No permita que los éxitos del pasado creen un sentido falso de seguridad en el presente. Hay demasiado en la línea. No es la voluntad de Dios que la iglesia muera, pero El espera que cambiemos para cumplir los desafíos del presente y futuro.

Brent Coltharp

El Dr. Brent Coltharp se desempeña como Pastor Principal de FAC Aurora, como Superintendente de Distrito de la UPCI del Distrito de Illinois y como presidente de Urshan College (UC) y Urshan Graduate School of Theology (UGST).

Articulo No. 2

Cambia Tu Visión del Cambio

El cambio es contante y pasa aunque queramos o no. Es simple y complejo. Puede ser iniciado deliberadamente o sin prevenir. La mayoría de la gente se resiste al cambio, piensan que será difícil. Y muchas veces lo es. Un mejor enfoque es navegar por el cambio. Salirse enfrente de el. Liderear las cosas en la manera que deben de ir. Así eran los hijos de Isacar que sabían lo que Israel debía de hacer (mirar 1 Crónicas 12:32).

Los desafíos que enfrentamos son importantes. De un lado, en tiempos recientes hemos enfrentado una pandemia que ha alterado las cosas, muchas de las cuales nuestra sociedad está aún batallando por entender. La pregunta no es como regresar a lo normal. Eso es imposible. En muchas maneras, las cosas nunca volverán a ser las mismas.

Este es solo uno de muchos ejemplos. Así que la pregunta no es como prevenir que pasen cambios sino es como liderear el cambio. Las siguientes son algunas cosas por considerar.

1. Cambia la Manera en la Que Ves el Cambio

No todos los cambios son malos. La mayoría no lo son. Aún así, y a pesar de la necesidad del cambio, puede ser difícil. ¿Por qué? Muchas veces es por nuestra actitud. Simplemente dicho, no nos gusta el cambio.

Si no te gusta el cabio considera esto, ¿por qué no cambiar la manera en que lo vemos? En lugar de verlo negativamente, ¿por qué no verlo positivamente? Las oportunidades para las buenas cosas abundan. Si usted está buscándolas, será muy posible que las veas. Si no, serán difíciles de encontrar.

Considere Hechos 6. La iglesia se enfrentaba a una crisis significativa, una que amenazaba el crecimiento. El problema eran las viudas helenisticas que se quejaban de preexistentes sentimientos predispuestos. Los discípulos, sin embargo, no predicaron acerca de la necesidad de la unidad. En cambio, cambiaron la estructura de la iglesia. No serían solamente doce discípulos lidereando el camino. Sino que se agregarían siete líderes al equipo. Subsecuentemente, y debido al cambio, la iglesia experimento un crecimiento.

¿Qué clase de crecimiento puedes generar al cambiar la estructura de la iglesia? ¿Tiene que cruzar tu escritorio todo? ¿Tienes que ser parte de todo? ¿O puedes hacer cambios que empoderaran a otros a ser líderes en sus respectivas áreas de ministerio? Estas preguntas deben ser cuidadosamente consideradas. Tristemente, el crecimiento es muchas veces frustrado debido a la resistencia al cambio.

2. Manténgase Alineado con la Visión

El cambio por el simple beneficio del cambio no debe ser una meta. Tampoco debe de ser solo porque otros han cambiado. Un buen lugar para empezar a navegar el cambio es determinar lo que no cambiaría. Por ejemplo, la doctrina no debe cambiar. Pablo escribe en Gálatas 1:8 “Más si aún nosotros, o un ángel del cielo, os anunciare otro evangelio diferente del que os hemos anunciado, sea anatema” La verdad no cambia. Es constante. Inamovible.

No es suficiente, sin embargo, el identificar que no debería de cambiar. También debe identificar y alinearse con la visión. ¿Qué es la visión? ¿Cuál es la meta? Para algunos, es una cosa de menor importancia, como el buscar la validación personal, buscar las cosas materiales, etcétera. Una meta más importante sería el buscar el avance de Su reino. El conocer la visión, conocer la meta, y mantenerlo enfrente y en el centro, permite que las cosas menores se conviertan en el enfoque. Tu efectividad en navegar el cambio se fortalecerá cuando te alineas en lo que es importante.

Tambien, considere la importancia de una visión compartida con respeto a la alineación con la visión. Contrario de lo que algunos podrían pensar, la visión compartida difiere del líder compartiendo la visión con otros. Es invitar a otros a participar en crear una visión. Aquí es donde se forma la compra. Entonces ahora le preguntará a la persona, ¿cuál es tu visión para el inicio de este ministerio? Usted puede que tenga una visión de 30,000-pies, pero invitará al líder del ministerio a soñar junto contigo. Entonces la visión se hace robusta y tu papel y responsabilidad será el de ser mentor para el líder, removiendo obstáculos y ayudando a que se forme la cultura.

3. Considere la Cultura de la Iglesia

La cultura de la iglesia es la manera en que la gente de una iglesia opera o funciona, la cual está impactada por el comportamiento y valores de cada miembro. Es el código silencioso de conducta. Es la personalidad de la iglesia.

"La cultura come estrategia para el desayuno."
- Peter Drucker (renombrado experto de manejo)

Esto quiere decir que no importa la prioridad de la meta o como suenan los planes estratégicos, el éxito en lograrlo será mayoritariamente determinado por la gente de la iglesia.

Los líderes de la iglesia son inspirados por algo en otra iglesia o conferencia y buscan replicarlo en casa. Esto casi nunca trabaja. La razón es porque la cultura es diferente. Esto no quiere decir que no deben iniciar el cambio. Pero si quiere decir que no puedes dejar de lado la cultura.

También, considere el impacto que cambio tendrá o está teniendo en tu cultura. ¿Es positivo o negative? Es muy fácil el estar consumido al liderar con el cambio que descuidemos el impacto en la cultura. Sí, la cultura se come la estrategia para el desayuno. Pero la cultura no es estática. Cambia y es influenciada por lo que está pasando en la iglesia.

4. Conéctate con Influenciadores Clave

Un modelo muy reconocido de manejo del cambio consiste en descongelar, cambiar y volver a congelar, nos ofrece una idea. Este proceso simple nos ayuda a entender que el cambio es solo completo una vez que se solidifica. Por ello, ser líderes del cambio consiste en mucho más que cambiar; el enfoque debe estar en lograr que el cambio se quede.

Al considerar las varias etapas del cambio, recuerde que el propósito de los influenciadores clave es traer a otros en el viaje. Una persona por sí sola no puede llevar al cambio. Los influenciadores clave llevan al cambio a través de una organización. Si usted piensa que el cambiar de pensamiento no requiere influenciadores clave, piénselo otra vez.

Entienda y aprecia las diferencias en personalidades. Los más fuertes influenciadores en la iglesia no son siempre los más ruidosos. Algunas veces son los que siempre están ahí y los que han desarrollado relaciones sanas. Esas relaciones están basadas en el carácter de uno mismo, no la posición o el título. No permita que las posiciones y los títulos te lleven a ignorar a un influenciador clave.

Tome tiempo para conectarse con esos influenciadores clave. Tráigalos lentamente, si lo necesita. Para algunos, usted necesita que hablar con ellos cuando el proceso apenas comienza. Con algunos, usted tendrá que conectar con ellos fuera del ambiente formal. O puede que necesite _____ (llene el espacio).

Si los influenciadores estan dispuestos al cambio. Si los influenciadores clave están de acuerdo con el cambio, tendrá más posibilidades de ser exitosos. Al contrario, el cambio no podrá proseguir si los infuenciadores no están entusiasmados con llevarlo a cabo.

5. Vivir En la Zona de Confort

Hace muchos años, Dios me desafió a salir de mi zona de confort. La palabra fue clara, pero batalle para seguirla. Al estar hablando con alguien algunas semanas después, yo dije que estaba fuera de mi zona de confort. Esta persona comentó, “¿No dice la biblia que el Espíritu Santo será nuestro....?” Mientras ella hizo una pausa, yo dije suavemente, “consolador”. El Señor me habló y me dijo

"Quiero que estes confortable al caminar en el Espíritu que todo lo demás sea incómodo."

Fue un momento que cambio mi vida.

Cuando el cambio sea dificil, y la mayoria del tiempo lo es, puedes encontrar confort en caminar en el Espíritu. Eres un ser spiritual primero. Mantenerse alineado con la visión. Retiene la palabra que Dios te dio. Todo lo que necesitas va envuelto con esto. Al final del día, será una cosa de Dios no una cosa tuya. Nunca llegaras a donde necesitas estar si te quedas en tu zona de confort. Debes caminar en la de Él.

6. Divide Los Cambios Grandes en Cambios Pequeños

Se ha dicho, "Si quieres comer un elefante, hazlo una mordida a la vez." Puedes bajar el estres de una cambio grande al partirlo en cambios pequeños. Además unos pocos cambios pequeños normalmente tienen un efecto dominó, llevando a cambios adicionales. En otras palabras, no tengas miedo a los cambios grandes. Un cambio grande será acompañado por muchos cambios pequeños.

El partir un cambio grande en pequeños cambios muchas veces envuelve el poner prioridades para el siguiente paso y actuar en el siguiente paso. Si usted es una persona de ver la fotografia completo, esto puede significar el envolver a alguien que es detallado para ayudar en el proceso. En contraste, si usted es una persona detallada, a lo major necesitas en platicar con miembros del equipo que miran la foto grande para identificar el siguiente paso.

Los grandes cambios generalmente consisten en muchos pequeños cambios unidos.

Conclusión

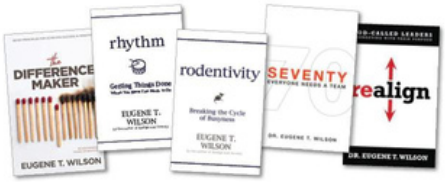
El mundo de hoy cambia mas rapidamente que las generaciones pasadas. Un vistazo a las tendencias de hoy nos deja saber que muy pronto nos encontraremos con cosas que nunca antes hemos enfrentado. Por ejemplo, considere AI. Las ramificaciones son extensas negativas y positivas. ¿Como influenciara a la iglesia? ¿Como se puede usar para avanzar al reino? Potencialmente generara una lista de cambios.

Jesus dio a luz un moviemiento durante un tiempo de agitación significativo. Tuvo éxito de maneras extraordinarias.

No hay razón para pensar que nosotros (empoderados por Su Espíritu) no podemos ser instrumentos en hacer lo mismo. Al cambiar nuestra forma de ver el cambio, mantenernos alineados con la visión, considerando la cultura de la iglesia, conectando con los influenciadores clave, viviendo fuera de nuestra zona de confort, y partiendo los cambios grandes en cambios pequeños, podemos navegar el cambio mayor.

Eugene Wilson

El Dr. Eugene Wilson se desempeña como presidente de Texas Bible College. Es el fundador de la organización de coaching y consultoría Equipping Leaders. Tiene un doctorado en liderazgo estratégico de la Universidad Regent y más de treinta años de experiencia pastoral. Ha escrito varios libros, incluidos *Realign, Seventy, Rodentivity, Rhythm y Difference Maker*.



Lea más por Eugene Wilson haciendo clic en la imagen de arriba.

Articulo No. 3

Liderando el Cambio

Los pastores lideran el cambio en una variedad de circunstancias. Ya sea que estemos llamando a las personas a arrepentirse, animándolas a tomar medidas de discipulado, reposicionando a los líderes, dirigiendo una campaña de capital o un programa de construcción, gestionando una transición pastoral o presionando hacia la renovación espiritual y la cosecha, gran parte de lo que hacemos se relaciona con liderar el cambio. Dependiendo de las circunstancias, el cambio puede ser rápido, o puede ser incremen al y prolongado. Y no importa la intención de un pastor o el último bien en juego, los feligreses pueden recibir el cambio de diversas maneras.

Continuidad vs. cambio

Saber lo que no puede cambiar es la base para el cambio. Un líder debe saber lo que no es negociable. Hay no negociables absolutos, como las verdades teológicas, pero también hay no negociables relativos. Algunas cosas son parte de la cultura o del conjunto de dones de una iglesia, y aunque podrían cambiarse, cambiarlas sería la ruina de la identidad, las fortalezas o la estabilidad de la iglesia. Y aunque cambiar estas cosas no es herético, el costo de cambiarlas supera cualquier ganancia potencial que pueda traer el cambio.

A veces se pide a los líderes que dirijan la continuidad más que el cambio. Cuando fui elegido pastor, nuestra iglesia perdió inesperadamente a su amado pastor y no estaba buscando el cambio. Al mismo tiempo, la iglesia estaba siendo sometida a un proyecto de reubicación del campus y, por lo tanto, era una temporada de cambios forzados. Mi tarea era mantener la continuidad de tantas maneras como fuera posible. Aunque había otras cosas que necesitaban cambiar, cosas sobre las que el ex pastor y yo estuvimos de acuerdo, solo había tanto cambio que la iglesia podía soportar en ese momento. Algunas cosas simplemente tenían que esperar. Hacer hincapié en la continuidad durante esta temporada me dio la credibilidad y el capital de liderazgo para hacer cambios más adelante. A veces, liderar la continuidad es tan difícil como liderar el cambio. Antes de que un líder se lance al cambio, debe discernir si esta es la temporada adecuada para el cambio.

El cambio no tiene ningún valor inherente.

Debe haber un por qué definido detrás de un cambio significativo. Nos involucramos en el cambio para alinear a la iglesia con su visión, y la visión es un esfuerzo contextualizado para lograr la misión. Por lo tanto, la misión y la visión son importantes, no el cambio. El cambio por el bien del cambio conduce a la incertidumbre, la ineficiencia y los mensajes distorsionados. El cambio puede dar una sensación temporal de logro, pero el cambio por el bien del cambio desperdicia recursos y solo conduce a la ajetreo y la distracción.

Es crucial entender las prioridades de la organización. El cambio está al servicio de la visión, y la visión está al servicio de las personas a las que ministramos. Si confundimos estas prioridades, podemos someter a la gente a nuestra visión en lugar de orquestar una visión que sirva a la gente. Y si no hay una visión vinculada a un cambio significativo, las personas se convierten en meros sirvientes del cambio. Esto es improductivo y poco útil. Por lo tanto, si la gente aparentemente se está interponiendo en el camino del cambio, podría ser que el cambio sea injustificada o inoportunamente.

Por qué la gente se resiste al cambio

En su libro *Leadership Pain*, Samuel Chand saca las siguientes conclusiones: crecimiento = cambio; cambio = pérdida; pérdida = dolor; y, por lo tanto, crecimiento = dolor. El cambio requiere dejar ir lo familiar. La mayoría de las personas tienen cierta aversión al cambio y, como líderes, no siempre sabemos qué cambios evocarán las emociones de las personas que lideramos. Dependiendo de sus conexiones con lo que se está cambiando o sus experiencias previas con el cambio o sus temores de lo que podría suceder a continuación, las personas a veces reaccionan de maneras inesperadas.

Por ejemplo, aunque la gente dice que quiere que su iglesia crezca, muchos asumen que el crecimiento significa que su iglesia aumentará de tamaño, pero por lo demás seguirá siendo la misma. Sin embargo, el crecimiento requiere un cambio, y a veces este cambio es un desafío. La gente a menudo adopta la visión a nivel abstracto, pero el verdadero desafío viene cuando se promulga el cambio necesario para cumplir con la visión. Este cambio es a menudo más perturbador de lo que se imaginaba, y aquí es donde entran en juego las dificultades. Estas son algunas de las razones por las que la gente se resiste al cambio, todas las cuales se pueden asociar con una emoción profunda:

- No ven el valor del cambio. Lo que tienen parece adecuado.
- Están conectados emocionalmente con el pasado.
- Atribuyen valor teológico a sus preferencias personales.
- Sienten una sensación de pérdida.
- Han tenido experiencias negativas con el cambio en el pasado.
- Carecen de confianza.
- Simplemente no están de acuerdo.

Estas aversiones al cambio no pueden ser ignoradas

Esta es la razón por la que un pastor no puede dictar el cambio; debe liderar el cambio.

Estas son algunas de las formas en que un pastor puede liderar el cambio de manera efectiva:

Asocia el cambio con la visión.
Cuando se justifica un cambio significativo, conectarlo con la visión ayuda a las personas a entender por qué es necesario el cambio. Esto requiere la existencia de una visión fuerte y convincente. Si hay una visión emocionante para el crecimiento de la iglesia, es mucho más fácil liderar el cambio necesario para hacer que el crecimiento suceda. La claridad de la misión (lo inmutable) nos permite ver más claramente cómo podría ser el futuro (visión). El cambio se convierte entonces en el mecanismo que nos mueve gradualmente hacia la visión.

Comunicarse.
Cuando un pastor piensa que se ha comunicado bien, es probable que solo esté empezando a comunicarse. ¡Dilo, dilo de nuevo, envía mensajes de correo electrónico, publícalo en las redes sociales, enséñalo, predicalo, proyectarlo en las pantallas, ponlo en el boletín y dilo de nuevo! Y luego dilo de nuevo. Comunicar la visión y el cambio necesario para cumplir la visión.

Consigue el buy-in.
Es importante obtener el acuerdo de los líderes clave y de los más afectados por el cambio antes de hacer anuncios públicos. Quieres formar un equipo de apoyo de personas que comprendan y apoyen el cambio. No estás listo para hacer público hasta que puedas convencer a los líderes clave y a los afectados por el cambio.

Permite que los jugadores clave den forma al cambio.
En lugar de anunciar lo que harán, invite a los actores clave a participar en la configuración del cambio. Esto inevitablemente conduce a un mejor resultado.

Aprecia el pasado y promete un futuro.
Es de vital importancia reconocer los éxitos del pasado antes de promulgar un cambio significativo. Lo que sea que haya que cambiar del pasado fue probablemente el producto del trabajo y el amor de la gente, y necesitan saber que no fue en vano. Esto también es cierto para las personas en transición. Por ejemplo, cuando llega el momento de ayudar a un líder a cambiar de roles, incluso cuando ambos saben que necesitan cambiar, a menudo es muy difícil hacer la transición. He aprendido que normalmente hay dos cosas en juego para un líder en estas situaciones: (1) quieren saber que su trabajo hasta ahora fue significativo y apreciado (no quieren hacer la transición porque las cosas son horribles), y (2) quieren saber que tienen un futuro más allá del papel que están renunciando.

Establecer una cultura de cambio.
Una iglesia próspera siempre estará cambiando. Un pastor puede establecer la expectativa a través de la predicación y la enseñanza de que el cambio es inevitable y necesario. Incluso las transiciones de personal se pueden celebrar como un cambio positivo. Siempre aplaudo públicamente a los líderes en la transición. Su transición no solo deja espacio para que otra persona dé un paso adelante y lidere, sino que también llevará su experiencia a otras partes de la organización y será una bendición allí. Esto ayuda a preparar el escenario para ayudar a otros líderes en la transición.

Animar a la congregación a aceptar el cambio para cumplir la visión es una tarea continua. Sin una cultura de cambio, cada cambio puede convertirse en una batalla. Aun así, una cultura de cambio no debe confundirse con una cultura de incertidumbre. Una cultura en la que todo está siempre en movimiento, y nada es seguro, no es saludable y no inspira confianza.

Aprieta el gatillo.
Después de que un pastor haya hecho el arduo trabajo de comunicar el valor del cambio y responder a las preguntas, debe seguir adelante con el cambio, incluso si algunos todavía protestan. Algunas personas son incapaces de aceptar el cambio o no están dispuestas a hacerlo, pero esta minoría no puede mantener la visión como rehén. Un pastor debe avanzar con amor y fe. Rara vez se llevará a cabo un cambio significativo según lo planeado. Habrá obstáculos y, a veces, será evidente que el cambio fue mal concebido o defectuoso. Cuando esto suceda, sé dueño de los errores, cambia de marcha y vuelve a centrarte en la visión.

Rodney Shaw

Rodney Shaw ha sido parte del personal pastoral desde que se estableció New Life Austin en 1992. Después de servir como pastor asistente y pastor asociado, el pastor Shaw se convirtió en pastor principal en 2010. Obtuvo una maestría en estudios teológicos del Seminario Teológico Presbiteriano de Austin. y un diploma en teología de Texas Bible College.

Lea más de Rodney Shaw haciendo clic en esta imagen.

Articulo No. 4

Navegando Emocionalmente el Cambio

En los últimos años, hemos visto un siglo de cambio social y cambio cultural. Hay varios factores que han contribuido a los cambios más rápidos en nuestro mundo, entre los que se encuentra el nuevo mundo digital en el que vivimos. La información se proporciona más rápido, se procesa más rápido y, a su vez, debe tratarse más rápido. Como líderes, siempre estamos tratando de seguir adelante y estar preparados para liderar y ayudar a los demás. Puede ser emocional y mentalmente paralizante tratar de lidiar con el cambio a la velocidad actual de la vida.

Esta rápida velocidad de cambio puede crear fácilmente una especie de acumulación de cosas que necesitan ser tratadas y procesadas. Aquí es donde los líderes pueden sentirse abrumados, enterrados en las emociones de las muchas cosas que necesitan ser procesadas.

A veces las cosas suceden tan rápido que puede ser difícil aceptar o procesar el cambio. Recientemente tuvimos un pastor principal que estaba frustrado por un cambio con otro líder de la iglesia local. Habían trabajado durante tres años para llegar a un lugar de progreso real y consistencia en el liderazgo y el flujo organizacional, cuando este líder se encontró con un cambio de vida inesperado. Todo parece colapsar en esos momentos, y aquí es donde los líderes avanzan o están lisiados.

Mientras que, en algún momento, los líderes pueden haberse dado el lujo de prepararse a sí mismos y a los demás para el cambio. Pero hoy en día, el cambio a menudo llega tan rápido que no tenemos el tiempo necesario para prepararnos a nosotros mismos o a los demás para los cambios.

Considere las frustraciones a las que se enfrentaron los judíos cuando Jesús vino a desafiar sus "maneras viejas" de procesar la ley y las costumbres del pueblo judío. Los líderes y gobernantes judíos eran tan poco dispuestos, que no solo terminaron negando al Dios al que afirmaban servir, sino que se perdieron uno de los momentos más importantes de la obra de Dios entre la humanidad.

No hay manera de que podamos mantenernos realmente al día con los rápidos cambios que están teniendo lugar. En cambio, debemos posicionarnos para proteger nuestra propia paz y el trabajo que Dios nos ha llamado a hacer.

1) El cambio afecta a todos.
Nunca asumas que eres la única víctima en la batalla para procesar y aceptar el cambio. Solo aquellos que estén dispuestos a buscar y aceptar opciones más allá de lo común y lo normal podrán hacer los cambios necesarios para satisfacer las verdaderas necesidades del momento. No permitas que tú o el enemigo de tu alma te haga pensar que eres el único que se enfrenta a los aspectos negativos o abrumadores del cambio.

2) Acepta el cambio antes.
Cuanto más tiempo te quedes en el pasado y no te enfrentes al cambio, más te quedarás atrás. En ese caso, no podrás ser el líder en un momento de cambio en el que más te necesitan. En los días de Jesús, aquellos que no podían ver lo que Dios estaba haciendo, se vieron tan atrapados en donde solían estar que no podían aceptar o reconocer lo que Dios estaba haciendo en ese momento.

3) El cambio es un signo de vida y crecimiento.
¡No estés tan casado con ideas, tradiciones y formas de hacer las cosas que termines matando lo que realmente podría estar trayéndote vida! Busca el fruto de la vida que viene de este momento.

4) Está bien dejarlo ir.
Si te aferras a las ideas, las relaciones o las formas de hacer las cosas hasta el punto de que no puedes dejarlo ir, entonces estás creando un lugar para la culpa y el caos emocional. Eso solo provocará frustración y confusión.

Nuestros tiempos están en las manos de Dios. Aunque las cosas están sucediendo a la velocidad del rayo, debemos elegir ser líderes en todas las áreas, incluido el cambio. Siempre considere esto: Seremos un embajador del cambio, un producto del cambio o una víctima del Cambio.

David Bryan

David Bryan es el fundador y director de Mission 37; un ministerio diseñado para asociarse con el liderazgo espiritual y las iglesias, brindando consultoría de liderazgo y organización y planificación estratégica. David sirve al Reino de Dios en capacidades pastorales y evangelísticas a lo largo de América del Norte y alrededor del mundo. La familia Bryan basa su trabajo y hogar en Nashville, Tennessee.

NUMERO 15 CAJA DE HERRAMIENTAS

HERRAMIENTAS PRACTICAS QUE PUEDE UTILIZAR

Evaluación de Preparación para el Cambio

Bienvenido al Cuestionario sobre Preparación para el Cambio

Este cuestionario es para determinar aspectos como preparación/disposición, actitud general y experiencia con situaciones cambiantes en un entorno profesional.

No hay respuestas correctas o incorrectas cuando se trata de lidiar con el cambio. Por lo tanto, trate de ser muy honesto consigo mismo cuando proporcione sus respuestas a continuación.

Al final, recibirá una retroalimentación consolidada sobre los aspectos mencionados anteriormente en función de su aporte.

¡Empecemos!

Powered by Aidaform