

El equipo de liderazgo de Pastor/ Anciano!

SeLD 327

Dr. Kern Tobias

La eficacia de la estructura de la organización de la Iglesia Adventista del Séptimo Día está determinada por equipos especializados que pueden trabajar en armonía. Un equipo que es fundamental para la eficacia de la iglesia es el Equipo de Liderazgo de Pastor/Ancianos. Este concepto es crítico ya que la mayoría de los pastores manejan distritos con varias iglesias. Cada Iglesia local opera con un liderazgo compartido, con el pastor y los ancianos trabajando juntos para garantizar el liderazgo espiritual, la nutrición de los miembros, la protección contra depredadores y doctrinas falsas, y el cumplimiento de la misión de la iglesia.

Significado del equipo:

Las dinámicas que mantienen unidos a los equipos son invisibles y tienen un efecto directo en los resultados dentro de la Iglesia. "Un equipo es un grupo de personas con un conjunto completo de habilidades complementarias que se requieren para completar una tarea, trabajo o proyecto. Los miembros del equipo operan con un alto grado de interdependencia; comparten la autoridad y la responsabilidad de la auto gestión; son responsables del desempeño colectivo; y trabajan hacia un objetivo común y recompensas compartidas. Un equipo se convierte en algo más que un grupo de personas cuando un fuerte sentido de compromiso mutuo crea sinergia, generando así un rendimiento superior a la suma del rendimiento de sus miembros individuales" (Businessdictionary.com).

Bruce Tuckman sobre el desarrollo de equipos:

Cuando los equipos y otros grupos de personas se reúnen, normalmente pasan por una serie de etapas de desarrollo. Este proceso puede durar unos días o extenderse durante un período mucho más largo. Puede tomar fácilmente hasta seis meses para que un equipo se establezca. Bruce Tuckman explica que es común que un equipo formado pase por las etapas de formación, normalización, y funcionamiento.

Formación

La formación ocurre cuando las personas se unen por primera vez. Inicialmente son educados y la conversación es en su mayoría exploratoria, averiguando el uno sobre el otro y el trabajo que hay que hacer. La gente aquí está típicamente en el período de "luna de miel" y está muy entusiasmada con la novedad y el potencial de estar en el equipo.

Manejando formación

La mejor manera de manejar la etapa de "formación" es presentar a las personas entre sí y asegurarse de que las que están calladas se alarguen y no se queden afuera. Los rituales pueden utilizarse para presentar a las personas y hacer que se comprometan. El trabajo para realizar debe ser comunicado de manera que ayude al equipo a entender lo que se necesita lograr sin abrumarlos con detalles.

Asalto

A medida que la cortesía inicial se desvanece, la gente comienza a meterse más en el trabajo y en sus roles y puede empezar a discutir sobre cosas que no se dijeron o que no se realizaron cuando se conocieron por primera vez.

Las tormentas pueden ser más intensas si existen una o más condiciones:

- Si el pastor y el anciano son coléricos en su temperamento.
- Roles formales poco claros
- Objetivos poco claros

Manejando asalto

El Pastor necesita afirmar su función y ayudar a sacar y resolver las diferencias que de otra manera podrían surgir bajo la superficie, causando problemas continuos de cohesión del equipo.

La tormenta también puede reducirse aclarando las metas del trabajo y el papel y los objetivos individuales. Cuando las personas saben lo que significa el éxito individual, se concentran más.

Las reglas del equipo, como la colaboración y el compartir, también pueden comenzar a desarrollarse aquí, continuando con la siguiente etapa de desarrollo de las normas del grupo. Como mínimo, el asalto da una indicación clara de por qué se necesitan tales reglas.

Normalización

A medida que se resuelven los roles y los conflictos personales, la atención se centra en la tarea y en lo que hay que hacer. Se aclaran los objetivos y se exponen los detalles del trabajo. Sintiéndose más como un equipo, la gente comienza a ayudarse más unos a otros.

Socialmente, las reglas del grupo se desarrollan y se perfeccionan. Comienzan a sentirse como si fueran miembros del mismo equipo y forman un claro sentido de identidad.

Manejando normalización

La gestión del proceso de normalización requiere un enfoque equilibrado en las personas y el trabajo.

Realizando

Finalmente, se logra un estado estable, donde el equipo alcanza un nivel óptimo de rendimiento. Un buen equipo se sentirá como una familia feliz.

Manejando realización

Hay que tener cuidado de mantener un equilibrio eficaz entre la tarea y la gente, ya que es fácil caer en una familia feliz y de bajo rendimiento u olvidar a la gente en un enfoque cada vez más centrado en la tarea que se está llevando a cabo.

Principios y Prácticas que Unen al Equipo Pastor/Anciano:

Este seminario considera los principios y prácticas que unen a los equipos efectivos de pastores y ancianos. Incluyen: una comprensión del liderazgo compartido dentro del contexto del pastor y del anciano, el propósito del liderazgo de la Iglesia, la confianza, la escucha, la toma de decisiones colectivas, la comunicación efectiva, la armonía, el respeto y la flexibilidad.

Este seminario es ideal para pastores que quieren mejorar su relación de trabajo con sus mayores; es útil para que los mayores mejoren su práctica de liderazgo y asociación; y también se recomienda para personas que les gustará proporcionar liderazgo dentro de la organización A.S.D.

Relación entre el Pastor y el Anciano: Un Liderazgo Compartido:

"En caso de que el Comité de la Asociación/Misión/Campo asigne a un ministro ordenado o comisionado para que trabaje como pastor de una iglesia, él/ella debe ser considerado como el oficial de mayor rango, y el anciano local como su asistente. Su trabajo está estrechamente relacionado; por lo tanto, deben trabajar juntos armoniosamente. El ministro o la ministra no debe reunir para sí mismo todas las líneas de responsabilidad, sino que debe compartirlas con el anciano o la anciana local y otros funcionarios. El ministro que sirve regularmente a la iglesia como pastor actúa como presidente de la junta de la iglesia. Sin embargo, puede haber circunstancias en las que sería aconsejable que el anciano actuara en esta capacidad.

El trabajo pastoral de la iglesia debe ser compartido por ambos. El anciano debe, en consejo con el ministro, ayudar en la responsabilidad pastoral, que incluye visitar a los miembros de la iglesia, ministrar a los enfermos, organizar y dirigir los servicios de unción y dedicación a los niños, y animar a los que están descorazonados. No se puede poner demasiado énfasis en esta parte del trabajo de un anciano, que como subpastor debe ejercer una vigilancia constante sobre el rebaño" (Manual de la Iglesia, páginas 49, 50).

Los ministros y los ancianos deben seguir el ejemplo de Cristo:

«Los ministros de Dios deben entrar en íntima comunión con Cristo, y seguir su ejemplo en todas las cosas—en la pureza de la vida, en la abnegación, en la benevolencia, en la diligencia, en la perseverancia. El ganar almas para el reino de Dios debe ser su primera

consideración. Con pesar por el pecado y con amor paciente, deben trabajar como trabajó Cristo, en un esfuerzo resuelto e incesante.» Obreros Evangelísticos, p. 31.1

El propósito del liderazgo de la Iglesia:

- **Cumplir con la Comisión de la Iglesia:**

Jesús ha dado una clara comisión a la iglesia que el liderazgo debe supervisar y hacer operativa. Jesús se acercó entonces a ellos y les dijo: Se me ha dado toda autoridad en el cielo y en la tierra. Por tanto, vayan y hagan discípulos de todas las naciones, bautizándolos en el nombre del Padre y del Hijo y del Espíritu Santo, enseñándoles a obedecer todo lo que les he mandado a ustedes. Y les aseguro que estaré con ustedes siempre, hasta el fin del mundo.» (Mateo 28:18-20).

- **Alimentar al rebaño:**

El apóstol Pedro nos guía en este sentido: A los ancianos que están entre ustedes, yo, que soy anciano como ellos, testigo de los sufrimientos de Cristo y participe con ellos de la gloria que se ha de revelar, les ruego esto: cuiden como pastores el rebaño de Dios que está a su cargo, no por obligación ni por ambición de dinero, sino con afán de servir, como Dios quiere. No sean tiranos con los que están a su cuidado, sino sean ejemplos para el rebaño.» (1 Pedro 5:1-4).

- **Alimentar al rebaño:**

El Apóstol Pablo da otra dimensión de la responsabilidad de los líderes: «Tengan cuidado de sí mismos y de todo el rebaño sobre el cual el Espíritu Santo lo ha puesto como obispos para pastorear la iglesia de Dios, que el adquirió con su propia sangre. Se que después de mi partida entraran en medio de ustedes lobos feroces que procuraran acabar con el rebaño. Aun de entre ustedes mismos se levantarán algunos que enseñarán falsedades para arrastrar a los discípulos que les sigan. Así que estén alerta. Recuerden que día y noche, durante tres años, no he dejado de amonestar con lágrimas a cada uno en particular Ahora los encomiendo a Dios y al mensaje de su gracia, mensaje que tiene poder para edificarlos y darles herencia entre todos los santificados.» (Hechos 20:28-32).

- **Fomentar el crecimiento y la unidad de la Iglesia a través del desarrollo y uso de los dones espirituales:**

Pero a cada uno de nosotros se nos ha dado gracia en la medida en que Cristo ha repartido los dones. Por esto dice: «cuando ascendió a lo alto, se llevó consigo a los cautivos y dio dones a los hombres.» El mismo constituyó a unos, apóstoles; a otros, profetas; a otros, evangelistas; y a otros, pastores y maestros, a fin de capacitar al pueblo de Dios para la obra de servicio, para edificar el cuerpo de Cristo. De este modo, todos llegaremos a la unidad de la fe y del conocimiento del Hijo de Dios, a una humanidad perfecta que se conforme a la plena estatura de Cristo. Así ya no seremos niños, zarandeado por las olas y llevados de aquí para allá por todo viento de enseñanza y por la astucia y los artefactos de quienes emplean artimañas engañosas.» (Efesios 4:7,8, 11-14)

Cualidades que necesitan el pastor y el anciano:

Para que el equipo de pastor/anciano funcione fielmente, futurista, eficaz y eficientemente, debe haber un desarrollo y demostración de cualidades que construyan en lugar de romper su relación. Algunos de estos son:

- **Confianza:** "Creencia firme en la confiabilidad, veracidad, habilidad o fortaleza de alguien."
- **Escuchar activamente:** "La capacidad de recibir e interpretar con precisión los mensajes en el proceso de comunicación. Escuchar activamente es una habilidad que sustenta todas las relaciones humanas positivas".
- **Toma de decisiones colectiva:** "Una actividad colectiva en la que varias personas interactúan para encontrar la solución a una afirmación o problema dado."
- **Comunicación eficaz:** "Habla verbal u otros métodos de transmisión de información que transmiten un punto. Un ejemplo de comunicación efectiva es cuando la persona con la que estás hablando escucha activamente, absorbe tu punto de vista y lo entiende".
- **Armonía:** "Dos personas caminando al unísono por el bien común, a pesar de las diferencias que puedan haber existido antes."
- **Respeto:** "Un sentimiento de profunda admiración por alguien por sus habilidades, cualidades, posición o logros."
- **Flexibilidad:** «La capacidad de cambiar o ser cambiado fácilmente según la situación, sin violar ningún principio preestablecido."

Conclusión: El Pastor y el Anciano pueden ser muy dotados y talentosos y pueden ser capaces de lograr grandes hazañas. Pero si se opera por separado, los resultados llegarán rápidamente, pero si se trabaja en conjunto, los resultados llegarán lejos. Michael Jordan, famoso del baloncesto de la NBA, dijo: "El talento gana partidos, pero el trabajo en equipo y la inteligencia ganan campeonatos". Que Dios sea alabado con su gran trabajo como Equipo de Pastoral y de Ancianos.