

En el ministerio, estás trabajando con personas. Las personas definen tu ministerio y tu propósito. Estás trabajando con miembros del equipo. Estás alcanzando a personas. Cuando trabajas con personas, estás trabajando con la humanidad. Esto significa que hay un grado de quebranto en ello.

Esto significa que, como líder, deben tener lugar conversaciones difíciles. En *Pillars*, nos enfocamos mucho en este importante tema de la resolución de conflictos. Parte de ello es la disposición del líder a tener conversaciones difíciles. Así es como Pablo lo escribió en Efesios 4: "Hablando la verdad en amor, creceremos en todos los aspectos en aquel que es la cabeza, es decir, Cristo". Pablo deja muy claro que la madurez en la que las personas crecen en Cristo está, en parte, basada en hablar la verdad en amor. Eso significa que debemos prepararnos para tener conversaciones difíciles. Las conversaciones fáciles, las visionarias, las de celebración, son parte de nuestra comunicación con las personas.

Pero las conversaciones difíciles, a veces las evitamos y no podemos hacer eso. Las conversaciones difíciles nos dan un momento para ver realmente a las personas, como escribió Pablo, crecer en Cristo. Las conversaciones difíciles no pueden esperar. Si esperas demasiado, la conversación se vuelve más y más difícil. Las conversaciones difíciles no pueden ser espontáneas, como en el momento, porque a menudo cuando eso sucede, no estás bien preparado. Comienzas a decir cosas de las que te arrepientes. Las conversaciones difíciles no deben estar llenas de demasiados temas diferentes. Tienes que ser enfocado y claro. Esta es la conversación difícil que necesito tener con esta persona. Me voy a preparar.

Como líder, debes mirar a las personas y poder anticipar: "Aquí es hacia donde van, esta es la dirección que están tomando, así que voy a prepararme para guiarlos de una mejor manera para que puedan crecer". Pero eso requerirá una conversación difícil.

Debemos determinar algunas de las cuestiones prácticas que influyen en gran medida en cuándo tener una conversación difícil. ¿Cuándo debe tener lugar? Por ejemplo, cuando hay un momento emocional acalorado, usualmente en ese momento no es lo mejor tener una conversación difícil. Esperas hasta que las emociones bajen y las personas estén más razonables. Entonces puedes tener una conversación difícil bien informada.

Algunas conversaciones difíciles es mejor tenerlas mientras das un paseo por el campo. Algunas deben tener lugar en una oficina.

Dónde lo haces, cuándo lo haces, quién está involucrado en la conversación. A veces, las conversaciones no deben ser solo tú y un individuo, sino que otra persona debe estar presente. Todos estos son factores importantes según el tipo de conversación difícil que necesitas tener. Vamos a observar cinco tipos de conversaciones difíciles que existen. Es importante, dependiendo del tipo de conversación que estás teniendo, que te mantengas enfocado en el propósito. Es muy fácil que la otra persona te lleve en diferentes direcciones.

El tiempo de la conversación, cuánto debe durar, qué tan corta debe ser. Todas estas variables debes planificarlas. Cuando entras en una conversación difícil,

estarás mejor preparado para guiar a esa persona hacia la madurez en Cristo. Aunque es una conversación difícil, en algún momento mirarán atrás y estarán agradecidos de que alguien tuvo

el valor y el amor de hablar la verdad en amor.

Veamos cinco tipos de conversaciones difíciles. Como líder ministerial, te encontrarás teniendo que involucrarte en conversaciones difíciles. Generalmente, nosotros somos los que las iniciamos porque somos quienes cuidamos de esa persona y vemos lo que está ocurriendo en su vida. La primera conversación difícil que tienes es la que llamaría una conversación de transición. Es cuando tienes que remover a alguien de un rol específico que tiene en el ministerio.

Ahora, esto puede parecer una conversación muy difícil y, superficialmente, puede parecer algo cruel. ¿Cómo podrías removerlos de su rol? Hay diferentes razones por las que eso debe suceder. A veces, estar en ese rol no es saludable para ellos. A veces, su vida no refleja la madurez que se necesita para ese rol.

A veces, simplemente no están haciendo un buen trabajo. Sea cual sea el caso, sabes que deben ser removidos de ese rol. Es importante que reconozcas eso y te prepares para esa conversación difícil. Y lo que te ayudará al entrar en esa conversación es recordar que removerlos de ese rol, hacer la transición, es para su propio bien.

No están floreciendo en ese rol. Ese rol no los está ayudando a acercarse a Cristo. No están viendo que sus verdaderos dones se manifiesten. Entonces, superficialmente, puede parecer que una conversación de transición es insensible y cruel. Pero en realidad no lo es. Es en su mejor interés ser removidos de ese rol y colocados en uno diferente donde realmente puedan florecer.

Prácticamente, cuando tienes una conversación difícil sobre una transición,

es bueno que no sea una conversación colaborativa. No estás buscando su opinión.

Puede ser una conversación,

pero debes entrar en ella habiendo tomado la decisión.

Y cuando hables con ellos, sé claro sobre la razón para que puedan entenderla. Puede que estén molestos, pero al menos entenderán el motivo. Y asegúrate, especialmente si están empleados, de tener todos los elementos legales bien organizados.

Una transición es una conversación difícil.

Y muy a menudo, los líderes esperan demasiado.

Y muy a menudo, se malinterpreta como algo cruel. Pero cuando te sientas, si estás preparado y tienes una razón clara por la que debe suceder la transición, y puedes articular cómo esto es realmente para su bien, y que realmente los ayudará, eso hará que esa conversación difícil sea lo más efectiva posible mientras los involucras en la próxima etapa de su ministerio.

Hay una segunda conversación difícil que necesitas tener. Y esta es una conversación difícil sobre el carácter.

Esto sucede cuando alguien dentro de tu esfera de influencia, un miembro del equipo o alguien a

quien estás alcanzando, necesita madurar en su carácter. Usualmente, se trata de una actitud que alguien tiene. Esta es una conversación difícil porque estás juzgándolos. Hay un lugar en la Escritura donde los líderes juzgan a las personas. Los evalúas. Ves en dónde están. No puedes ayudarlos a crecer si no estás evaluando en dónde están. Y algunas personas tendrán malas actitudes. A veces es la etapa de la vida que están viviendo, la dificultad que atraviesan.

A veces simplemente no están listos ni dispuestos a cambiar, y alguien necesita sentarse y hablar la verdad en amor con ellos sobre su carácter. Es muy importante prepararnos para esto, porque cuando hablas con personas sobre mejorar su carácter, se sentirán rechazadas.

Y esta conversación difícil sobre el carácter rara vez es una sola conversación.

Una conversación de transición muchas veces es una sola, pero una conversación sobre el carácter es de múltiples ocasiones. Así que en esa primera conversación, no intentes cubrir todo. Concéntrate en cómo pueden comenzar a desarrollar mejores prácticas en su carácter.

Prácticamente, cuando te reúnas con ellos, asegúrate de usar las Escrituras

para que puedas mostrar que esto no es solo tu opinión, sino que puedes mostrar en la Biblia cómo necesitan crecer. Asegúrate de traer ejemplos claros y vívidos donde hayan mostrado problemas de carácter. Luego, haz preguntas para profundizar en por qué no hay madurez. En esa primera conversación, quieres dejar en claro diciendo: "Esto es lo que vamos a hablar"

y vas a dar ilustraciones claras que has visto que han mostrado recientemente, y vas a dar Escrituras claras. No lo vas a hacer simplemente de forma crítica, aunque estás evaluándolos. Estás hablando la verdad en amor e invitándolos a esa conversación, sabiendo que habrá múltiples conversaciones, pero vas a tratar con su carácter. Y esa es una conversación difícil.

Hay una tercera conversación difícil que es importante tener. Es una conversación para resolver problemas. Esto sucede a menudo con miembros del equipo ministerial. Estás trabajando junto a ellos en el ministerio y hay un problema. Algo no está funcionando. Sea el programa que dirigen, no está siendo efectivo. Tienes que tener esta conversación difícil donde abordarás la estrategia y el programa con ese líder. Honestamente, de todas las conversaciones difíciles, esta probablemente sea la más fácil, porque no se trata tanto de ellos, sino del trabajo y el programa. Pero a menudo, aunque es la más fácil,

los líderes dudan en hacerlo.

Si esperas demasiado para tener esta conversación difícil,

entonces algunas cosas sucederán. Esa persona se sentirá cada vez más desanimada. Se sentirá cada vez más frustrada. Muchas veces, esas personas renuncian a su posición de liderazgo porque no tuvimos la conversación difícil para ayudar a resolver estratégicamente un problema que están enfrentando, o tratarán de encontrar soluciones por su cuenta, empeorando la situación. Así que debes tener esta conversación difícil de resolución de problemas. Cuando tengas esta conversación, hazla centrada en el programa, no en la persona. No la hagas sobre ellos y su liderazgo. Hazla sobre el programa y lo que intenta lograr. Esto los hará participar contigo. Ambos trabajan por el mismo objetivo. Ambos trabajan por la misma causa. Si hay un problema

de liderazgo, entonces esa es otra conversación difícil que necesitas tener. Pero en esta conversación, entras preparado para hablar sobre el programa. Prácticamente, haz que esta conversación sea colaborativa.

Diles de antemano, antes de la conversación: “Oye, me gustaría hablar contigo sobre algunas de las dificultades que estamos teniendo en este programa.” Usa el pronombre plural “nosotros”, no “tú”. Así se dan cuenta de que estás ahí con ellos ayudando a resolver el problema y encontrar una solución.

Cuando tengas esta conversación difícil,

ellos estarán ansiosos por tenerla. Puede que sea la única conversación donde realmente estén deseando tenerla, porque les estás dando una bendición. Estás hablando la verdad en amor,

y juntos encuentran una solución que les permitirá sentirse más exitosos, más realizados y haciendo bien su trabajo.

Hay una cuarta conversación difícil. La llamo la conversación difícil de confesión.

Es cuando necesitas escuchar e invitar a alguien a admitir un pecado.

Usualmente, las personas, desafortunadamente, no vienen a nosotros a confesar sus pecados.

Deben ser llevadas a ese espacio donde lo harán. A menudo, como líder, tienes el presentimiento de que esa persona está luchando en un área. Tal vez sepas claramente que está luchando en esa área.

Tienes que ser alguien que se preocupe lo suficiente por ellos como para hablar la verdad en amor específicamente sobre el pecado en su vida.

Para hacer esto, debes tener un corazón lleno de gracia. Siempre hablamos de hablar en conversaciones difíciles con gracia y verdad.

Jesús enseñó una parábola sobre la gracia, la verdad y el tiempo.

Hay un administrador de una viña con un árbol, y el dueño dice: "El árbol no da fruto. Córdalo."

El administrador de la viña le dice al dueño: “Dame un año más. Dame un año más para restaurar este árbol y que dé fruto.”

Lo que Jesús está enseñando a sus seguidores es que no se trata solo de gracia y verdad. Se trata de gracia, verdad y tiempo. Dame un año más. Esta conversación difícil que trata sobre la confesión del pecado no es solo gracia y verdad, sino que a veces necesitan tiempo para superar y atravesar eso. Comienza en el punto de esa conversación donde hay humildad y reconocimiento.

Prácticamente, cuando entres en una conversación difícil sobre la confesión del pecado, haz preguntas.

Ve más allá del pecado. A menudo, el pecado surge como resultado del estrés, la ansiedad o el miedo. ¿Qué falta en su relación con Jesús que está causando ese pecado?

Explora esa información.

Si el pecado es de cierta naturaleza y tú eres hombre y esa persona es mujer, asegúrate de tener a otras personas presentes en esa conversación. A menudo, ese tipo de conversación necesita a otro líder espiritual confiable presente. Es una conversación muy difícil, pero es necesaria como líderes. Nosotros asumimos la responsabilidad de hacerlo. Parte de esa conversación incluso tiene lugar antes, cuando tienes conversaciones difíciles sobre la tentación.

A menudo, porque no hablamos sobre la tentación, no la abordamos, y eso lleva al pecado. ¿Cuándo fue la última vez que tu equipo habló sobre, “Esto es lo que me está tentando”? Jesús le contó al mundo lo que lo estaba tentando como un ejemplo para que también tengamos conversaciones difíciles sobre la tentación que realmente nos ayudan luego con las conversaciones difíciles sobre la confesión.

Hay una quinta y última conversación difícil que debes tener. Es el tipo de conversación donde necesitas interrumpir a alguien en el momento. Escucharás a uno de tus compañeros de equipo hablar con otro compañero, y lo que está diciendo es chisme.

Muchas veces dejamos pasar eso por lo incómodo del momento, pero debemos ser líderes que detengan a una persona en medio de lo que está haciendo y hablen la verdad en amor para que no continúe haciendo lo que está haciendo. Esa es la conversación difícil que ocurre en el momento y que no habías planeado.

La razón por la que esta conversación es tan importante es que a menudo no se trata de asuntos importantes, sino de cosas pequeñas. Las cosas pequeñas forman la cultura.

Si un miembro del equipo está chismeando con otro o hablando negativamente sobre otro aspecto del ministerio, si interrumpes eso y dices: “Escuchen, chicos, este lenguaje no glorifica a Dios”, estás tomando la oportunidad de moldear la cultura del equipo y los valores. Si no los interrumpes con esa conversación difícil, empeorará.

Si esa práctica inapropiada que ahora no parece tan grave no se detiene, aumentará.

Prácticamente, cuando tengas una conversación difícil donde simplemente estás interrumpiendo a alguien que está haciendo algo incorrecto, hazla corta,

hazla directa y refuérzala con amor al final para asegurarte de que comprendan: “Chicos, vamos a ser un equipo transparente. Vamos a ser un equipo que dice la verdad y se ama.”

Cuando trabajas con personas, ellas van a luchar.

Tú vas a luchar.

Y eso significa que como líder,

si vamos a ayudarles a crecer en madurez, como escribió Pablo en Efesios,  
tendremos que tener conversaciones difíciles.

Prepárate para ellas. Sabe que vendrán y que forman parte del perfil de liderazgo que ayuda a las personas a crecer.

Y mi comentario final es este:

Asegúrate de tener personas en tu vida que estén dispuestas a tener conversaciones difíciles contigo,

porque nosotros como líderes somos tan humanos como aquellos a quienes servimos.

Asegúrate de que hay personas a quienes les hayas dado permiso para decir: “Escucha, si necesitas tener una conversación difícil conmigo,

te doy permiso para hacerlo.” Entonces todos creceremos hacia la madurez en Cristo de la que habla Pablo.

Trabajamos con la humanidad. Somos humanidad. Y eso significa que debemos estar dispuestos a tener estas conversaciones difíciles con gran intencionalidad, con gran sabiduría, con la guía del Espíritu Santo, sabiendo que por más difíciles que sean, por más incómodas que sean, aunque a veces no funcionen de inmediato,

estamos siendo fieles al Señor y fieles a esa persona al estar dispuestos a entrar en su vida y tener una conversación difícil que los lleve a la madurez.