

Administrando Tu Equipo

Uno de los temas principales de pilares es el liderazgo y un papel importante en el liderazgo es administrar tu equipo. Cuando hablamos de liderazgo, a menudo hablamos de visión y fe y creatividad y, aunque esas cosas son importantes, administrar personas se vuelve muy importante a medida que lideras a tu equipo.

Jesús nos dio un modelo de cómo él administró a su equipo, sus 12 discípulos, y ese modelo para nosotros está en Lucas capítulo 9, y vamos a ver los siete pasos que Jesús tomó al administrar a su equipo para que podamos aprender a administrar nuestros equipos de la manera más efectiva. El modelo comienza en Lucas capítulo 9, empezando en los versículos 1 y 2.

Cuando Jesús reunió a los Doce, les dio poder y autoridad para expulsar a todos los demonios y para sanar enfermedades, y los envió a proclamar el reino de Dios y a sanar a los enfermos.

Jesús reunió a todos sus discípulos y, cuando los envió, los envió para que dependieran de Dios. Les dio autoridad y les dio poder, pero ellos tenían que confiar en que Dios actuaría. Les estaba pidiendo que hicieran algo que estaba más allá de su capacidad, y necesitamos entender que parte de nuestro papel al administrar nuestros equipos no es tanto construir su autoestima para que se sientan capaces, sino construir su confianza en Dios.

A menudo, como líderes, queremos alentar a las personas y edificarlas con nuestras palabras, y eso está bien, pero quiero advertirte que si pasas demasiado tiempo tratando de levantar a las personas en su propia capacidad, terminarán dependiendo de sí mismas.

Jesús comenzó edificando a los discípulos en su necesidad de confiar en Dios.

Tenemos que lograr que nuestra gente confíe más en Dios que en ellos mismos. Hay una historia en el Antiguo Testamento donde Dios llama a Moisés para liberar a los israelitas, y la respuesta de Moisés a Dios es: "No puedo hacer esto." Y uno pensaría que Dios vendría al lado de Moisés para animarlo y levantarlo y decirle: "Claro, Moisés, puedes hacerlo." Pero Dios no hace eso. Todo lo que Dios le dice a Moisés es esto: "Yo estaré contigo."

Como líderes que administramos nuestro equipo, queremos llevarlos a un lugar donde confíen en que Dios estará con ellos en la función que se les ha encomendado. Y la mejor manera de construir confianza en tu equipo y en los miembros de ese equipo es a través de la experiencia. Tienes que colocarlos, al igual que Jesús colocó a los discípulos, donde estén haciendo algo un poco más allá de su capacidad. Debes usar sabiduría en esto. Pero muy a menudo como líderes que administramos nuestros equipos, los protegemos de esos momentos de riesgo y de salir de su zona de confort. Jesús comienza llevando a su equipo a un lugar donde tienen que depender completamente de Dios. Pero luego continúa. Mira el versículo 3 de Lucas capítulo 9. Les dijo: "No lleven nada para el viaje: ni bastón, ni bolsa, ni pan, ni dinero, ni otra camisa."

Él los está administrando enviándolos. Los hace depender de Dios. Pero luego les da instrucciones muy claras. Este es el segundo paso de su modelo de administración de liderazgo: cuando lideres un equipo, debes darles instrucciones claras. A menudo, cuando estamos liderando un equipo y el equipo no parece estar trabajando tan duro como quisiéramos, nos frustramos con ellos. Pensamos que son perezosos.

Pero en realidad no son perezosos. Simplemente están confundidos. No se les ha dado instrucciones claras. Y aquí Jesús es muy claro. Les dice qué llevar. Les dice adónde ir. Les dice lo que deben hacer.

Y con estas instrucciones claras, los discípulos pueden avanzar. La mejor manera de administrar a tu equipo es asegurarte de darles instrucciones claras.

Y la mejor manera de saber que tus instrucciones son claras es, en primer lugar, manteniéndolas breves.

A veces nuestras instrucciones tienen demasiadas palabras y se vuelven confusas y las personas no entienden las prioridades. Sé claro siendo breve.

Pero también sabrás si has sido claro asegurándote de que tu equipo te repita las instrucciones que les diste. Y cuando escuches cómo te repiten tus instrucciones, sabrás si has sido claro. El modelo de administración de Jesús, de liderar un equipo, implica dar instrucciones muy claras. Pero luego continúa. Si miras los versículos 4 y 5, dice esto:

En cualquier casa en la que entren, quédense allí hasta que se vayan de ese pueblo. Si la gente no los recibe bien, salgan de ese pueblo y sacúdanse el polvo de los pies como testimonio contra ellos.

Esta es una parte muy interesante del modelo de Jesús para administrar personas. Los está enviando a las aldeas. Les da instrucciones claras. Pero luego les dice esto: cuando lleguen y las cosas no salgan bien, en realidad les cuenta la historia de que algo va a salir mal y cómo deben responder cuando eso suceda, si quieren lograrlo.

Jesús está haciendo lo que yo llamo decir la verdad. Está creando una historia en la que los discípulos estarán y que podrán verse a sí mismos viviendo. A menudo como líderes que administran equipos, todo lo que hacemos es hablar tan positivamente,

tan futurísticamente, tan maravillosamente, que nunca los preparamos para algunas de las dificultades que van a enfrentar.

En realidad, los enviamos un poco ingenuos o idealistas.

Pero Jesús realmente les da a entender que no todo saldrá bien. Este se convierte en un principio de administración muy importante.

Tenemos que redefinir cómo hablamos del fracaso. El fracaso no es algo que no sucederá. El fracaso no es algo que siempre es malo.

El fracaso, los desafíos, las luchas: eso es parte de estar en el ministerio. Y si podemos preparar a nuestra gente para la realidad de que tendrán algunos desafíos y algunas luchas, entonces podremos verlos responder mucho mejor cuando esos fracasos ocurran. Necesitamos redefinir la idea de fracaso como lo hace Jesús con sus discípulos, para que cuando salgan estén listos y tengan expectativas gestionadas.

Jesús no termina allí. Continúa en el versículo 5. Dice así:

"Entonces ellos se fueron yendo de pueblo en pueblo,
proclamando la buena noticia y sanando a la gente por todas partes."

El estilo de administración de Jesús para la gente nunca fue enviar a nadie solo.

Nunca tuvo a su equipo aislado. Siempre los envió al menos de dos en dos.

Y lo hizo porque quería protegerlos de tener que descubrir las cosas solos. Cuando administres a tu equipo, y tu equipo puede ser de 10 personas, 12 personas o incluso más, nunca los veas solo como un equipo y nunca los veas individualmente. Véelos como pares que pueden ser enviados para que estén juntos en lo que hacen. Parte del mejor papel de un líder al administrar personas es entender que tu liderazgo no es solo por tu gran estatura, sino por cómo conectas a las personas entre sí. Hay ilustraciones de esto en el Nuevo Testamento. Uno de los mejores líderes del Nuevo Testamento fue un hombre llamado Bernabé. No hay libros de liderazgo escritos sobre Bernabé. Pero el libro de Hechos nos dice cómo Bernabé fue y buscó a Saulo, que se convirtió en Pablo, y buscó a los apóstoles, y los reunió. Era un conector. Sabía que para que el ministerio de Dios avanzara, estos dos grupos de personas tenían que estar conectados. Si vas a ser un buen líder que administre a tu equipo, tienes que saber a quién conectar con quién, para que cuando salgan juntos, sean fructíferos.

Felipe fue otro gran líder que rara vez vemos como líder. Porque Felipe era un invitador. Siempre estaba invitando a las personas a unirse y ser un buen administrador. Se trata de invitar a las personas correctas a los equipos correctos. A menudo, cuando el ministerio tiene problemas, es porque no hemos liderado a las personas de manera efectiva y lo que hemos hecho es no ponerlas en los grupos correctos.

Jesús no solo envía a los discípulos. Los envía en equipos precisos.

Este es el liderazgo que nos da como administrador. Los hace confiar en Dios. Les da instrucciones claras. Les pinta un cuadro de posibles dificultades y desafíos. Los envía en equipos, y aún no ha terminado. Mira el versículo 10.

"Cuando los apóstoles regresaron —fueron a las aldeas, hicieron el ministerio que se les pidió que hicieran—, regresaron a él." El versículo 10 dice que cuando regresaron, le informaron a Jesús lo que habían hecho. "Entonces los llevó consigo y se retiraron aparte a un pueblo llamado Betsaida." Mira cuidadosamente lo que Jesús hace en su liderazgo sobre su equipo. Salen y hacen sus tareas, al igual que tú tienes equipos que salen y hacen las tareas que les has asignado.

Pero luego, cuando regresan y le informan,

Jesús no se apresura a seguir adelante.

Él entiende que hay un momento aquí, un momento para entrenar, un momento para enseñar, un momento para ayudar a los discípulos a procesar lo que había sucedido. Y mira cuidadosamente cómo manejó este momento de retroalimentación con los discípulos. No lo hace de inmediato.

Espera.

¿Por qué espera?

Porque a menudo como líderes, tratamos de enseñar, entrenar y dar retroalimentación en el calor del momento. Y generalmente, en el calor del momento, cuando un proyecto está en curso,

las emociones están muy altas. La intensidad es muy alta. Y Jesús sabe que si mis discípulos van a crecer en su liderazgo y en su ministerio, necesito hablar con ellos cuando no estén en un momento cargado de emociones. Así que espera. No solo espera. Los lleva aparte. Van a un lugar llamado Betsaida. Así que están alejados de la situación en la que estaban ministrando.

Hay algo importante en este modelo, que si vamos a administrar bien a nuestros equipos, necesitamos asegurarnos de apartar tiempo para poder entrenarlos y enseñarles en base a su experiencia. Pero tenemos que esperar. A veces tenemos que sacarlos de allí. Y luego creo que Jesús tiene una conversación con ellos. No solo entregan informes por correo electrónico.

Se sienta con ellos. Y habla con ellos. Y les hace preguntas.

Y usa este momento preciso para entrenarlos.

Sé un líder que administre a tu equipo y que aproveche muchas oportunidades para reunirlos,

llevarlos aparte,

hacerles preguntas. Y no permitas que la retroalimentación sea solo sobre el programa: ¿fue exitoso o no lo fue?

Permite que sea una retroalimentación donde les enseñes sobre su liderazgo y sobre sus dones, sobre su fe en Dios. Muy a menudo, estamos tan ocupados con los programas que pasamos rápidamente de un programa a otro programa y a otro evento.

Y no tomamos el tiempo que Jesús tomó para hacer esto. Tienes que priorizar esto. Es muy fácil simplemente seguir adelante. Es muy fácil tener retroalimentación solo cuando hay problemas. Pero la retroalimentación como parte de nuestro liderazgo con nuestros equipos necesita ser una constante, siempre presente, porque nos permite hablar con nuestro equipo y guiar su desarrollo. Ahora, Jesús no ha terminado todavía. Si sigues leyendo en el versículo 13 de Lucas capítulo 9, pasamos a otra historia que Lucas registra. Pero es parte de este proceso que se nos enseña. Y aquí es donde hay miles de personas. Y Jesús mira a los discípulos y les dice: "Denles ustedes de comer." Ves, los está llevando a otra etapa de desarrollo, a otra etapa de fe desde donde estaban al principio del capítulo. Esto es lo que dice el versículo 13. Jesús les respondió. Ellos habían venido a él y le dijeron: "No tenemos suficiente comida. No tenemos suficiente dinero. Hay miles de personas." Y él los mira y les dice: "Denles ustedes de comer."

Jesús está desafiando el crecimiento de los discípulos de simplemente ir a una aldea y compartir el evangelio a ahora ser parte de un milagro.

A menudo, como líderes, cometemos el error de simplemente mantener a nuestra gente donde

está. Si están bien y haciendo un buen trabajo, simplemente los mantenemos en ese estado.

Jesús nunca hizo eso con sus discípulos.

Su administración de su equipo siempre fue avanzar, siempre llevarlos hacia adelante. Dondequiera que estuvieran, había un siguiente paso en el que podían avanzar.

Y luego, a medida que avanzaban en ese paso, había otro paso en el que podían avanzar.

Jesús no les dijo a los discípulos cómo sería su vida y ministerio veinte pasos adelante. No les dijo a los discípulos que serían autores de las Sagradas Escrituras. No les dijo a los discípulos que serían pilares en el reino de Dios. No les dijo a los discípulos que la mayoría de ellos serían mártires por su fe.

Todo lo que hizo fue decirles: "Este es su siguiente paso de avance." Hacemos uno de dos extremos. O simplemente los mantenemos donde están, manteniendo el statu quo, pero entonces nunca crecen en todo lo que pueden hacer para Cristo y en tu trabajo.

O solo les pintamos un cuadro tan lejano en el futuro que parece inalcanzable o demasiado difícil de entender. Necesitamos seguir el modelo de Jesús, que los llevó de donde estaban al siguiente paso, de ir a la aldea a predicar el evangelio a "Denles ustedes de comer." Y como líder que administra tu equipo, observa a los miembros de tu equipo y hazte la pregunta: "¿Cuál es su próximo paso de desarrollo? ¿Cuál es su próximo paso de crecimiento? ¿Y cómo los posiciono para este próximo paso de crecimiento?"

En Lucas 9, y te animo a estudiar este capítulo con mayor profundidad, en Lucas 9 tenemos un patrón del liderazgo y la administración de Jesús sobre su equipo. Y se nos da como ejemplo y modelo para nuestra administración sobre nuestro equipo. Y podemos hacer una autoevaluación.

¿Nos parecemos a Jesús?

Él los llevó a confiar en Dios en lo que les pedía que hicieran.

¿Estamos haciendo que dependan demasiado de sí mismos? ¿Necesitamos reposicionarlos en un lugar de fe donde necesiten confiar en Dios para su papel en el ministerio? Luego Jesús les dio instrucciones increíblemente claras.

¿Son claras tus instrucciones? ¿Podría tu equipo repetírtelas? Luego, cuando les estaba diciendo lo que sucedería, en realidad les dijo la verdad y les contó algunos escenarios que no eran muy positivos, porque quería que estuvieran completamente preparados para lo que sucedería. Y fue honesto con ellos y les pintó una historia en la que podían verse. ¿Tú haces eso, diciendo la verdad, para que confíen más en ti por tu honestidad y estén preparados para eso? Luego los puso en equipos y sabía que parte de su rol de liderazgo era conectar a las personas correctas entre sí para que, como equipos, pudieran tener éxito.

Pero fue muy difícil para muchos de nosotros seguir la última parte del modelo de Jesús, que era tomarse el tiempo para hacer retroalimentación con ellos, llevarlos aparte, hacerles preguntas, entender su experiencia, entrenarlos y enseñarles a hacer más. ¿Estás creando ese tiempo para

que tu equipo pueda hacer eso? Porque es en ese momento de retroalimentación donde mejor comprendes cuál es su siguiente paso de crecimiento, que es lo que Jesús les dio a los discípulos cuando les dijo: "Denles ustedes de comer." Este patrón que nos da Lucas 9 es un patrón del liderazgo de Jesús,

pero no termina en el versículo 13. Al final del capítulo, de hecho, hay una conversación que Jesús tiene con los discípulos. Se nos lee en el versículo 18. Dice esto: "Una vez, Jesús estaba orando en privado y sus discípulos estaban con él, y les preguntó: '¿Quién dice la gente que soy yo?'"

"¿Y ustedes quién dicen que soy yo?"

El patrón de Jesús en Lucas 9 termina apuntando a sus discípulos hacia una conciencia y una identidad más profundas con él mismo.

Como líderes que seguimos el modelo de Jesús,

a veces podemos estar tan impulsados por las tareas que nuestros equipos deben realizar, administrando los programas que se supone que deben ejecutar, que perdemos de vista esta última parte del modelo de Jesús.

Que nuestra responsabilidad principal es señalar a los miembros de nuestro equipo hacia Jesús.

"¿Quién dicen ustedes que soy yo?" Porque a medida que nuestros miembros del equipo, siguiendo este modelo completo, se encuentran más dependientes de Jesús, más conscientes de Jesús, más cerca de Jesús,

están posicionados no solo para su propio crecimiento, sino para cómo Dios los usará para servir a tu lado en el ministerio. Lucas 9 es un modelo increíble que Jesús nos da sobre cómo debemos liderar y administrar nuestros equipos.

Sigue ese modelo y verás su fruto en tu ministerio y en tu gente.