# El líder como un entrenador: Formando un equipo eficiente

**Cómo reclutar y facultar a las personas indicadas para la tarea**

*«Y dijo Jehová: He aquí el pueblo es uno, y todos éstos tienen un solo lenguaje; y han comenzado la obra, y nada les hará desistir ahora de lo que han pensado hacer». (Génesis 11:6)*

BASES BÍBLICAS

Como líder, usted enfrentará el reto de encontrar las personas correctas para su equipo, comunicar su visión, y desarrollarlos para formar un equipo con cohesión; un equipo que no solamente tenga grandes talentos individuales, sino que también trabajen bien juntos. ¡Vaya! Tal vez usted se canse tan sólo de pensarlo. Empecemos echando un vistazo a unos principios del trabajo en equipo del libro del Dr. Maxwell, Las 17 leyes incuestionables del trabajo en equipo. Creemos que estos principios son, tanto universales, como eternos:

1. La ley de lo _____**:** Uno es demasiado pequeño como para pretender hacer grandes cosas.

2. La ley de _____**:** La meta es más importante que la participación individual.

3. La ley de la _____**:** Cada jugador tiene un lugar donde dar lo mejor de sí.

4. La ley de la _____**:** La visión da confianza y dirección a los miembros del equipo.

5. La ley de la _____**:** Las malas actitudes arruinan el equipo.

6. La ley de la _____**:** La interacción aviva la acción.

7. La ley de la _____**:** Todo equipo es tan fuerte como lo es su eslabón más débil.

Lo que Dios usa para cumplir Sus propósitos son los equipos. Por lo general llama a un individuo para darle una visión, después ese individuo se da cuenta de que la visión es más grande de lo que él es. Finalmente, este individuo reconoce que se tiene que convertir en un líder porque se necesitan más personas para alcanzar la meta. La visión es del tamaño de Dios, ¡no del tamaño de una persona! Por último, el líder reconoce que necesita desarrollar a un grupo de personas dentro de un equipo que funcione bien unido. No es lo mismo un grupo que un equipo.

**Génesis 11:6**

En Génesis 11: 6, Dios habla de un equipo de personas construyendo la Torre de Babel. Estas personas estaban trabajando independientemente de Dios, alcanzando sus propias metas, no las del Señor. Sin embargo, es una ilustración grandiosa del poder del trabajo en equipo. ¡Eso es lo que pensó Dios! ¿Qué aprendemos de ellos en cuanto al trabajo en equipo?

**1.** Ellos tenían una _____**.**

«He aquí, el pueblo es uno…». Una identidad común significa que tenemos los mismos valores.

**2.** Ellos tenían un _____.
«…todos estos tienen un solo lenguaje». Un lenguaje en común significa que se comunicaban bien.

**3.** Ellos tenían una _____.
«…nada les hará desistir». Una meta en común significa que compartimos visón y propósito.
**Discusión:** ¿Tiene su equipo estas tres cosas en común?

## Reclutando e incorporando los miembros del equipo

Su primer paso para formar un equipo es encontrar a las personas indicadas. De hecho, la parte más importante de cualquier organización es la manera en la que reúnen su equipo. Los grandes entrenadores atléticos saben que deben tener talento para ganar los juegos. Por lo tanto, le dan una gran importancia a la contratación de los miembros del equipo. No ganan por accidente.

Con frecuencia las organizaciones pequeñas como las iglesias cometen el error de pensar que pueden arreglárselas con miembros del equipo insignificantes (tanto el personal como los voluntarios) porque son organizaciones pequeñas. La verdad es todo lo opuesto. En una corporación de cien empleados, si uno es inferior, la pérdida es solamente del uno por ciento; pero si una iglesia tiene en su equipo de liderazgo dos y uno es inferior, ¡la pérdida es de un cincuenta por ciento!

### Cuando elija a los miembros del equipo

Busque personas con las siguientes cualidades. Trate de encontrar miembros del equipo que sean:

_____ – Que tienen habilidades en las áreas en las cuales usted tiene necesidades.

_____ – Que son líderes que tienen influencia en su círculo.

_____ – Que obtienen resultados y hacen lo que sea necesario para que el trabajo sea terminado.

_____ – Que tienen integridad. Es difícil entrenar para formar carácter.

_____ – Que tienen corazón generoso, corazón de siervo.

EXAMINE LA PALABRA

**Ejemplo bíblico:** Jesús tenía evidentes expectativas de sus discípulos cuando los eligió. Él oró toda la noche; después escogió específicamente doce hombres que resultaron ser fieles y tenían disposición. Mostraron iniciativa, eran educables y tenían hambre. ¡Él no dejó la selección de su equipo al azar! Las expectativas que usted tenga sobre cada miembro de su equipo deben estar claras en la mente de ellos. A continuación hay algunas expectativas que tal vez debiera comunicar a cada persona que añade a su equipo:

1. Actitud – Usted espera que mantengan una actitud positiva en el trabajo.
2. Crecimiento – Espera que continúen creciendo como personas y como líderes.

3. Relaciones – Espera que trabajen con otros como un equipo.
4. Mentores – Espera que desarrollen a otros líderes.

**Compartiendo su visión con los miembros del equipo**

Una vez que establezca su equipo, querrá comunicarles la visión dada por Dios que este equipo va a perseguir. Recuerde, los miembros de su equipo van a captar la visión en diferentes niveles. Algunos la van a entender y a hacer suya rápidamente. Otros tal vez necesiten oírla varias veces. El autor Howard Gardner nos enseña que las personas tienen preferencias en la manera en la que captan la visión. Usted querrá ser creativo en la manera en la que lanza la visión. Algunas personas captan…

**1.** _____ – Captan la visión oyendo al líder describirla verbalmente.
**Aplicación:** Usted querrá predicar y enseñar la visión.

**2.** _____ – Captan la visión por medio de ilustraciones e imágenes.
**Aplicación:** Usted querrá tener algunas ayudas visuales que le ayuden a mostrarles el futuro de la visión.

**3.** _____ – Captan la visión recibiendo estadísticas y hechos.
**Aplicación:** Usted querrá comunicar los hechos y estadísticas que rodean la visión.

**4.** _____ – Captan la visión oyendo una canción del tema de la visión.
**Aplicación:** Usted querrá pedirle a un miembro del equipo que escriba una canción inspiradora que capte la idea.

**5.** _____ – Captan la visión en medio de un pequeño grupo interactivo.
**Aplicación:** Usted querrá tener pequeños grupos de discusión en los que se hable de la visión.

**6.** _____ – Captan la visión a través de tener un tiempo de reflexión personal.
**Aplicación:** Usted querrá tener una guía de devoción para permitirle a la persona reflexionar acerca de la visión.

**7.** _____ – Captan la visión por medio de experiencias y movimiento.
**Aplicación:** Usted tal vez quiera organizar algo como una caminata en la nueva propiedad.

**Ejemplos bíblicos:** Nehemías primero comunicó su visión de reconstruir los muros de Jerusalén a un grupo de hombres en Nehemías 2:16-18. Ellos realizaron ese sueño en una marca ¡de 52 días! De esta historia, sin embargo, aprendemos que el equipo se desanimó a la mitad del camino durante la realización del proyecto. Así que, Nehemías los reunió y les comunicó de nuevo la visión. Nehemías nos enseña que las personas necesitan continuar oyendo la visión aun cuando están trabajando para su cumplimiento. (Los edificadores de muros necesitaban oírlo cada 26 días, así que tal vez sea bueno recordarle a su gente la visión, por lo menos una vez al mes.)

EXAMINE LA PALABRA

¿Qué cualidades tenían Jonatan y David que crearon una alianza tan poderosa? Ya examinamos esta importante verdad anteriormente en una de las lecciones de *Un millón de líderes*. Una rápida revisión a 1 Samuel 20 nos recuerda los ingredientes que crean una alianza efectiva.

**Quitando y reemplazando los miembros del equipo**

Esta es una de las tareas más difíciles para un líder cristiano. Nadie disfruta decirle a alguien que está fallando en su trabajo. Mantenga esto en mente, usted sencillamente tiene que considerar encontrar una mejor posición para el miembro del equipo que esté fallando. Tal vez usted sólo tiene la persona correcta en el lugar equivocado. Sin embargo, de vez en cuando, todo líder comete un error y recluta a la persona equivocada. Simplemente no encajan en el equipo.

**Preguntas a hacerse antes de quitar un miembro del equipo:**

1. **El proyecto o el ministerio, ¿han sobrepasado a la persona o viceversa?**
   ¿Ya no encajan en esa posición porque ellos han crecido, o ya no pueden mantener el nivel?

2. **¿Quién piensa que ese miembro del equipo debe ser reemplazado?**
   Si usted es el único que piensa que esa persona ha fallado, tenga cuidado. Obtenga confirmación.

3. **¿Cuál será la base para su destitución?**
   Las áreas en las que hay buen motivo para destituir a un miembro del equipo son:

   a. Falla del carácter
   b. Problemas relacionales
   c. Mala actitud
   d. Incompetencia

**Cómo quitar a un miembro del equipo**

EXAMINE SU CORAZÓN

1. **Hágalo _____.**
   Un encuentro personal le permite transmitirle su corazón, también le transmite que es importante. Escribir tan sólo una carta o una nota es demasiado cruel. La noticia debe ser dada pronta y directamente por el líder que está tomando la acción, así los rumores no le llegan al miembro del equipo antes de que el líder hable con él.

2. **Hágalo _____, sin saña o malicia.**
   Al hablar de su destitución, el miembro del equipo tal vez se enoje o se ponga a la defensiva. Sea amable. Recuerde, «la blanda respuesta quita la ira» (Proverbios 15:1). No le trasmita ninguna saña o malicia, pero sea honesto. No tiene que engañarlo para poder ser suave con él. Proverbios 27:6 dice: «fieles son las heridas del que ama». Tal vez se pueda hablar en cuanto a los detalles de la decisión en un segundo encuentro después de que la emoción del dolor se haya disipado.

3. **Termine con sus _____ rápidamente.**
   Mientras más tiempo permanezca el miembro del equipo en la posición equivocada, más baja será la productividad, y con frecuencia, deprimen más a los que están a su alrededor. Si es posible, reemplácelos rápidamente, aun de manera temporal. Permítales a ellos y a su organización avanzar hacia el próximo paso.

4. **Sea _____.**
   Los líderes deben ser de «una misma opinión» en cuanto a cuándo y por qué quitar a un miembro del equipo. Guíe su organización por principios que su equipo pueda entender perfectamente y con los que su equipo pueda alinearse.

**5. Sea _____.**

No necesita divulgar todos los hechos a aquellos cuyo interés es calumniar y decir chismes. Por ejemplo, compartir los detalles de una falla moral puede servir para empeorar la situación en vez de mejorarla. Escoja sus palabras cuidadosamente y cuide el futuro ministerio de la persona que va a quitar.

**6. Ayude a la persona a dar su _____ paso.**

Aunque usted tal vez no tenga la obligación moral de ayudar al miembro del equipo a encontrar su siguiente posición, vaya a la caza de una oportunidad en la que encaje bien. Siempre es grandioso poder ofrecer una solución al reto que acaba de poner frente a ellos. Ayúdeles a encontrar un lugar en donde encajen bien sus dones y su corazón.

**7. Anticipe los _____.**

Cuando se va un miembro del equipo, usted debe anticipar a dónde va a ir y qué va a decir. En cuanto a los miembros del equipo que se quedan, anticipe quién de ellos saldrá herido, cómo les va a afectar el daño, y cuál es el mejor reemplazo para el miembro del equipo que se perdió. Hágale saber a su equipo que anticipa estas dificultades cuando toma ese tipo de decisiones.

**Formando su equipo**

BASES BÍBLICAS

Una parte importante del trabajo de un líder es formar un equipo. Una vez que tiene a las personas correctas en su equipo, y ellos conocen la visión que están persiguiendo, usted debe llevar a los miembros de un «grupo» a convertirse en un «equipo».

Evalúe qué tan bien experimenta cada una de las siguientes características al formar un equipo. Dé una puntuación entre 1 y 5 (1 es bajo, y 5 es excelente).

| **Características al formar bien un equipo:** | **Puntuación** |
|---|---|
| 1. Los miembros del equipo tienen un alto nivel de interdependencia entre sí mismos. | ____ |
| 2. El líder del equipo tiene buenas habilidades relacionales y está comprometido a mantener una actitud de equipo. | ____ |
| 3. Cada miembro del equipo está dispuesto a contribuir. | ____ |
| 4. El equipo desarrolla una dinámica relajada de comunicación. | ____ |
| 5. Los miembros del equipo se tienen confianza mutua. | ____ |
| 6. Están preparados para tomar riesgos. | ____ |
| 7. El equipo es claro en cuanto a sus metas y establece objetivos específicos. | ____ |
| 8. Los papeles de cada miembro del equipo están definidos. | ____ |
| 9. Ellos saben cómo evaluar los errores sin hacer ataques personales. | ____ |
| 10. El equipo tiene la capacidad de crear nuevas ideas. | ____ |

***EVALUACIÓN:*** *¿Cuál de las cuatro sesiones de esta lección necesita trabajar primero?*

PLAN DE ACCIÓN

***APLICACIÓN:*** *¿Qué paso puede usted dar para reclutar y facultar a su equipo?*