
Proceso Hechos 2

Sesión del pastor y su cónyuge

Cómo orientar el cambio en la iglesia local

Índice

Cinco razones por las que la gente está en su iglesia	2
Cuatro preguntas esenciales	5
¿Por qué las personas se resisten al cambio?	7
Tres pasos para iniciar el cambio	8
1. Explorar la verdadera URGENCIA.....	8
2. Formar el EQUIPO adecuado.....	9
3. Hacer las mejores PREGUNTAS.....	10
El asombroso proceso de cambio de Moisés.....	11
La vida para aquellos que estuvieron ubicados al frente durante el viaje de Moisés.....	12
La vida para aquellos que estuvieron ubicados en el medio durante el viaje de Moisés.....	13
La vida para aquellos que estuvieron ubicados al final durante el viaje de Moisés	13
La vida para aquellos que rechazaron el viaje de Moisés.....	14
Apéndice: Los cuatro cuadrantes de cambio	15

Cinco razones por las que la gente está en su iglesia

Puesto que la iglesia local generalmente lucha con el cambio más que la mayoría de las otras entidades tiene sentido que exista una razón que sea única para nuestro entorno: ¡Y LA HAY!

Para la iglesia local, el cambio casi siempre amenazará las mismas razones por las que nuestra gente se identifica con nuestra iglesia local. Los estudios han demostrado que hay cinco razones principales por las que las personas se han conectado con su iglesia local. Podemos afirmar que estas son las razones por las que su gente dice de su iglesia local “esa es *MI iglesia*”. Aunque en verdad cada una de estas son buenas razones para sentirse conectado, cada razón también viene acompañada de dificultades para permitir el cambio.

1. _____

La razón principal por la que muchas personas se conectan con su iglesia local se relaciona con los eventos significativos en sus vidas que han tenido lugar allí. La gente dice: “esa es mi iglesia” por lo que ha sucedido en sus vidas en ese “lugar”.

“Esa es mi iglesia porque ahí es donde recibí la salvación”. “Esa es mi iglesia porque nos casamos allí” o “nuestros hijos fueron dedicados al Señor allí” y muchas cosas más. Cuando las personas experimentan momentos significativos en nuestra iglesia, pueden surgir en ellas un fuerte apego a nuestro lugar.

Por supuesto, esto es bueno. Queremos que las personas experimenten momentos que cambian la vida entre nosotros. Pero, lo curioso de la gente apegada al lugar: tienden a querer que el lugar siga pareciéndose al lugar que era cuando tuvieron su momento significativo. De hecho, las personas apegadas al lugar pueden volverse bastante resistentes cuando se quiere hacer cambios en el lugar.

Cada pastor probablemente tiene historias de aquellas personas que se resistieron a los cambios respecto al color de la alfombra o cualquier nuevo diseño de la plataforma del auditorio. A veces esa resistencia puede tomar una forma casi cómica (al menos algún día parecerá gracioso). Estas son personas del lugar y cuando se cambia el lugar, algunas de ellas se sentirán desorientadas, “*mi iglesia ya no parece ser la misma*”.

2. _____

Otro grupo está unido a nuestra iglesia local porque se han conectado con uno de los líderes clave de nuestra congregación. “¡Esa es mi iglesia porque ese es mi pastor!” Tal vez los estudiantes ahí sienten una fuerte conexión con el pastor de jóvenes o encuentran los esfuerzos del líder de adoración particularmente inspiradores.

¿Es esto bueno? Claro que sí. A menudo, en el camino para conectarse significativamente con Jesús, las personas se conectarán con aquellos que los ayudan a vincularse con Él. Por supuesto, como líderes en la iglesia local queremos administrar bien esa responsabilidad. Al igual que Pablo, queremos que las personas sean imitadores de nosotros, así como nosotros imitamos a Cristo (1 Corintios 11:1). Pero la verdad es que nos seguirán.

Si bien conectarse con un líder es una razón aceptable para sentirse conectado con una iglesia local, cuando llega el cambio, esta razón también demuestra ser incapaz de manejarlo con facilidad. Cuando ese pastor de jóvenes favorito se ha mudado a una nueva asignación o alguien más ahora nos dirige en la adoración, esta “gente apegada a la personalidad” se siente desorientada, al igual que la gente apegada al LUGAR cuando volvimos a decorar. Las cosas simplemente ya no son las mismas.

3. _____

Como puede imaginar, aquí estamos hablando de personas que se han conectado con nuestra iglesia local debido a uno de los programas que utilizamos para ayudarlas a ser discípulos. “Esa es mi iglesia porque me agrada el estudio bíblico de las mujeres del jueves por la noche”. “Esa es nuestra iglesia porque a nuestros hijos les gusta mucho los programas para niños” y así sucesivamente.

Una vez más, hemos encontrado una gran razón para conectarnos con nuestra iglesia, ya que es bueno cuando nuestros diversos ministerios pueden crear pertenencia y momentos de cambio significativos en la vida de los que participan. Sin embargo, esta es otra razón que no acepta el cambio fácilmente. Cuando ese estudio bíblico del jueves por la noche se traslada al martes por la mañana y ya no puedo asistir, mi razón para estar en esta iglesia se siente comprometida. Haga cambios en el programa para niños y todo se sentirá diferente. Una vez más, alguien se siente desorientado por nuestros cambios, incluso si nuestro objetivo era ayudar a ser más eficaces.

4. _____

La cuarta razón por la cual la gente se conecta con nuestra iglesia local son las personas. En simples palabras: “Mis amigos están allí”. Ahora sabemos que esto es algo bueno. Queremos que las personas desarrollen relaciones con otros en el cuerpo de Cristo. Francamente, esa es la naturaleza de la Iglesia misma al practicar el mandato de Cristo de “amarse unos a otros”.

Pero ¿qué sucede cuando mi amigo se muda o (más difícil aún) mi amigo decide adorar en otra iglesia al otro lado de la ciudad? Ahora mi iglesia no parece la misma. Cada pastor conoce las dos preguntas que rápidamente vienen a la mente cuando escuchamos que alguien está dejando nuestra iglesia: *¿Qué pasó?* y *¿quién podría irse con ellos?*

Una vez más, esta razón para conectarse con nuestra iglesia es una excelente razón para estar allí, hasta que cambia.

5. _____

La razón principal final por la que las personas dicen “esa es mi iglesia” cuando hablan de su congregación local se relaciona con la posición que ocupan: “Esa es mi iglesia porque soy diácono allí”. “Esa es mi iglesia porque soy parte del equipo de adoración” o “esa es mi iglesia porque soy líder de grupo pequeño allí”.

Una vez más, esta es otra buena razón para sentirse conectado con la iglesia local. Queremos que las personas tengan ese sentimiento de pertenencia con la asignación ministerial que Jesús ha puesto ante ellas. Queremos que no se limiten a “ayudarnos”, sino que adquieran el verdadero sentido de la misión cuando hacen aquello para lo que sus capacidades o los dones que Dios les ha dado les han capacitado.

Esa es una razón excelente para sentirse parte de una iglesia local, *hasta que llega el cambio*. Tal vez este es el año en que los estatutos me obligan a renunciar a mi papel de diácono o ahora otros están disponibles para ayudar a dirigir el culto y no estoy en ese horario con tanta frecuencia. Cuando ya no estoy haciendo lo que una vez hice en el ministerio, la iglesia se siente diferente, incluso si yo soy el que tomó la decisión de alejarse de ese ministerio.

Uno de los mayores retos a la hora de liderar el cambio es que tu esfuerzo para introducir el cambio probablemente chocará con una o más de estas razones y, por tanto, desorientará o incluso enfadará a aquellos que están conectados por dicha(s) razón(es). Francamente, no se pueden hacer cambios en el LUGAR sin desorientar a algunas personas y no se pueden cambiar las PERSONALIDADES que ocupan ciertos puestos de liderazgo sin que otros tengan dificultades.

Si no se pueden hacer cambios en los PROGRAMAS del ministerio o no se pueden hacer cambios que puedan arriesgar la posibilidad de que algunas PERSONAS nos dejen sin crear problemas a otras o hacer cambios en los PUESTOS que hay o en las personas que los ocupan, ¿queda algo que podamos cambiar?

¡No es de extrañar que la iglesia local luche fuertemente contra el cambio!

Entonces, ¿qué hacemos? Para liderar el cambio con eficacia, hay que ayudar a la gente a conectar por una sexta razón, la mejor razón de todas:

6. _____

Cuando las personas se conectan con su iglesia por esta razón, aceptarán el cambio cuando crean que esto ayudará a cumplir nuestro propósito de manera eficaz. Sin embargo, declaramos ese propósito: *Estamos aquí para ver vidas cambiadas o queremos amar a Dios y amar a las personas o traemos esperanza a los desesperados o queremos invertir en la próxima generación*, queremos que nuestra gente se identifique más con esa visión.

No queremos eliminar esas otras razones para conectarse con nuestra iglesia local, pero cuando podemos ayudar a una persona del LUGAR a conectarse con nuestro PROPÓSITO, el cambio la afectará menos. Cuando el PROPÓSITO se vuelva un poco más importante que mi otra razón para conectarme con mi iglesia, simplemente necesitaré que me ayuden a ver cómo el cambio propuesto puede acercarnos a nuestro PROPÓSITO.

Esta es una parte clave de la responsabilidad de un pastor al conducir hacia el cambio: debemos ayudar a las personas a comprender nuestra necesidad de cambio y mantener nuestro PROPÓSITO constantemente ante ellas para que comiencen a comprenderlo a cabalidad. Solo entonces las personas comenzarán a aceptar el proceso de cambio en el que nuestra congregación necesita participar cuanto antes.

Como sabes, un proceso de cambio puede generar mucho potencial de conflicto. Las personas a menudo se resisten al cambio, particularmente cuando lo que está cambiando es muy importante para ellas. Puede ser útil entender algunas de las razones principales por las que la gente no quiere que ciertas cosas cambien en su iglesia.¹

Cuatro preguntas esenciales

1. ¿Sabemos que _____ cambiar?

Cada año, los informes de salud de la iglesia revelan que el 70-80% de las iglesias locales están estancadas o en declive. Eso significa que solo aproximadamente 1 de cada 4 congregaciones puede considerarse en crecimiento o en el lado ascendente de su ciclo de vida actual. Este hecho por sí solo parece resaltar que ¡ALGO TIENE QUE CAMBIAR!

Por supuesto, hay más. A medida que los Estados Unidos de Norteamérica continúa su marcha incesante lejos de una cosmovisión cristiana, muchas iglesias locales han perdido contacto con sus comunidades y el mundo que las rodea. Este cambio ha visto una disminución significativa en la influencia que la iglesia local ejerce sobre su cultura y eso debería preocuparnos mucho. ¡ALGO TIENE QUE CAMBIAR!

Los estudios demuestran una mentalidad creciente de la privatización de la fe o la religión que ha llevado a muchos a decidir que sus propias creencias a nivel personal son solo eso: personal. Menos del 10% indica alguna intención real de hablar de su fe con los demás. Una vez más, ¡ALGO TIENE QUE CAMBIAR!

Pero ningún cambio puede llegar a la iglesia local hasta que la congregación reconozca su realidad actual. Lamentablemente, muchas iglesias que necesitan cambiar parecen no darse cuenta de su necesidad. No se dan cuenta de la conexión perdida con el vecindario alrededor del edificio de su iglesia. Ignoran la pérdida gradual de asistencia dominical o la disminución de la eficacia de sus programas de ministerios. Como veremos en el Proceso Hechos 2, muchos no reconocen un problema hasta que sus pérdidas se han vuelto significativas.

Francamente, hasta que veamos la necesidad de un cambio, es probable que nada cambie. Por cierto, hasta que el dolor de permanecer igual crezca más que el precio del cambio, la mayoría de las personas preferirán permanecer en su misma condición.

¹ Adapted from Will Mancini and Cory Hartman, *Future Church*, Baker Books, 2020, 22-29.

2. ¿Estamos _____ a cambiar?

Por supuesto, ver la necesidad de cambio es solo el primer paso. También debemos ayudar a nuestra gente a estar dispuesta a participar en el cambio. Hay muchas congregaciones donde las personas saben que el cambio es necesario y debe llegar en algún momento, pero simplemente no quieren enfrentar esa realidad ahora.

Para algunos, la necesidad de cambio implica que tendremos que hacer algunas de las cosas que otras iglesias han hecho o convertirnos en algunas de las iglesias de las que hemos oído hablar o visto en nuestras redes sociales. A menudo, una generación mayor teme incluir los métodos de las congregaciones más jóvenes, ya sea porque no les gusta lo que ven o dudan de que puedan tener éxito con tales enfoques.

Pero, para que podamos participar en el cambio que nuestra iglesia necesita, debemos estar dispuestos a pasar por el proceso de cambio.

3. ¿Sabemos _____ cambiar?

Esta es probablemente la más desafiante de nuestras preguntas de cambio. Una vez que sabemos que se necesita un cambio y estamos dispuestos a hacer todo lo necesario, encontrar la manera correcta es importante. El cambio por sí solo no nos hará automáticamente más eficaces. Necesitamos el cambio correcto para nuestra congregación.

Claramente esta es una gran parte de lo que propone el Proceso Hechos 2. A medida que trabajamos juntos para descubrir la visión propia de nuestra congregación, los valores que nos ayudarán a convertirnos en esa iglesia y diseñar las estrategias para llegar allí, encontraremos las respuestas a la pregunta "cómo".

En verdad, hacer cambios que no ayuden para avanzar puede afectar negativamente la voluntad de la congregación de permitirnos hacer otros cambios en el futuro. Si bien el cambio siempre nos desafiará, debemos encontrar el cambio que debemos buscar.

4. ¿Estamos dispuestos a _____ lo que sea necesario?

Una vez que sabemos lo que debemos hacer, nuestra última pregunta es de compromiso. ¿Haremos el cambio? A medida que trabajamos con otros líderes en nuestra congregación, nuestra determinación hacia un nuevo futuro se fortalece. Nuestra nueva visión y estrategia contarán con el apoyo de nuestro equipo desde el primer día.

El proceso de cambio en nuestra iglesia finalmente requerirá que digamos "¡sí!" a cada una de estas cuatro preguntas, y eso puede ser un proceso en sí mismo.

“El mundo real es caótico. La cultura está cambiando tan rápido, con tanta diversidad, en tantas direcciones simultáneas, y usando tantos métodos de aprendizaje, que las congregaciones organizadas en torno a principios tradicionales no podrán mantener ese ritmo de cambio. Gastan más energía lamentando el cambio, resistiendo el cambio, luchando contra el cambio, expresando frustración sobre el cambio, desesperadamente intentando ‘manejar’ el cambio, o sencillamente procurando ‘sobrevivir’ el cambio. Sin embargo, éste no se irá. Es implacable, y acelerado”. — Thomas G. Bandy

¿Por qué las personas se resisten al cambio?

“La mayoría de nosotros se estanca cuando perdemos de vista la tensión que hay entre donde estamos y donde deberíamos estar”

- John Gardiner

“Muchos obstáculos del tamaño de la iglesia son realmente nuestros propios obstáculos”

- Wayne Schmidt

1. Pérdida de _____

Hay consuelo en lo familiar, incluso si lo que estamos haciendo no es eficiente.

2. Una amenaza a su posición o estatus _____.

A menudo, aquellos que han ascendido al liderazgo con nuestros enfoques actuales se sentirán amenazados por cambios que podrían poner en duda la necesidad de su permanencia en el liderazgo.

3. Implica _____ del pasado o el presente.

Para algunos, el cambio sugiere que los esfuerzos pasados fueron incorrectos o que nuestros antiguos líderes no sabían lo que estaban haciendo.

4. Trabajo _____.

En verdad, el cambio casi siempre requerirá más trabajo que mantener el estado actual.

5. Parece _____ o de poca ayuda.

Muchos de los que luchan con el cambio querrán ver resultados rápidamente si llegan a prestar su apoyo. Si no lo hacen, sus temores se convertirán rápidamente en dudas.

Tres pasos para iniciar el cambio

1. Explorar la verdadera _____.

Como hemos dicho, hasta que el dolor de dejar las cosas tal y como están comience a superar la dificultad de asumir el cambio, la gente generalmente preferirá mantener el statu quo. Por lo tanto, el primer paso en cualquier proceso de cambio es explorar por qué el cambio es necesario. Hay dos tipos principales de urgencia:

- _____ es mejor que _____.

La urgencia que impone la supervivencia sugiere que debemos cambiar o dejaremos de existir. Si bien muchas congregaciones que necesitan un cambio pueden estar en ese punto, aquellos cuya supervivencia está verdaderamente amenazada pueden encontrar el tipo de cambio necesario más drástico de lo que pueden soportar. Sin duda, no debemos esperar hasta un momento tan extremo para buscar el cambio necesario.

También vale la pena señalar que, si bien la necesidad de sobrevivir puede ayudar a las personas a aceptar el cambio, una vez que la crisis parece haber pasado, las personas a menudo quieren volver a sus costumbres del pasado. Por ejemplo, si su médico insiste en que sus hábitos alimenticios cambien o se enfrentará problemas graves de salud, es probable que usted cambie esos hábitos. Sin embargo, una vez que pierde peso o la amenaza parece haber disminuido, algunos de esos viejos hábitos alimenticios pueden regresar. De la misma manera, una iglesia local puede enfrentar la tentación de regresar a las costumbres del pasado.

La urgencia de la misión existe cuando reconocemos que necesitamos cambiar porque no estamos cumpliendo eficazmente nuestra misión. Hay familias que necesitan esperanza, o estudiantes con los que no nos estamos conectando, o toda una comunidad de personas a las que aún no hemos alcanzado. Estas son razones para realizar tareas para el cambio y, por lo general, no disminuyen a medida que comenzamos a encontrar algún éxito. En cambio, la urgencia de la tarea misionera se reproduce cada vez que reconocemos una oportunidad para alcanzar a otros.

URGENCIA DE SUPERVIVENCIA “Debemos hacer esto o vamos a tener que cerrar”	URGENCIA MISIONERA “Debemos hacer esto porque no estamos cumpliendo la misión”
<ul style="list-style-type: none"> ○ La asistencia está disminuyendo ○ Finanzas de la iglesia en disminución ○ Salida de líderes clave ○ División debido a conflictos ○ ¡Tenemos que cambiar por el bien de la iglesia! 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Familias en crisis en nuestra comunidad ○ Un grupo de personas al que no estamos alcanzando ○ Preocupación por los estudiantes de secundaria ○ Sufrimiento de la gente a nuestro alrededor ○ ¡Tenemos que cambiar por el bien de los perdidos!

IMPORTANTE: Para la iglesia local, la urgencia de supervivencia puede impulsar un momento, pero la urgencia misionera puede producir un futuro.

La urgencia de supervivencia puede lograr un cambio, pero a menudo una vez que pasa la crisis, los viejos comportamientos resurgen. La urgencia misionera nos impulsa hacia nuevos comportamientos que continúan hasta cumplir la misión. Es por eso que la urgencia misionera es nuestro mejor enfoque para el cambio.

- Su _____ por la urgencia es la razón más poderosa para que su equipo acepte el cambio.

La naturaleza misma de la urgencia requiere pasión. Hemos notado muchas razones por las cuales el cambio puede ser difícil para la iglesia local. Si ese cambio va a suceder, quienes dirigen deben estar plenamente convencidos de que debemos lograrlo.

Ciertamente, debemos transmitir esa pasión de manera apropiada. Exigir actitudes o tratar de motivar a otros con la culpa no traerá un cambio saludable, pero su gente necesita ver demostrada su pasión por el futuro en su compromiso, sacrificio y trabajo duro hacia ese futuro. La pasión que usted muestre también animará a otros a sumar su pasión al esfuerzo.

2. Formar el _____ adecuado

Para la congregación existente, liderar el cambio debe ser un deporte de equipo. Es mucho más probable que un líder que busca implementar el cambio por cuenta propia encuentre dificultades insuperables que uno que incluye a los demás en el esfuerzo. Lamentablemente, muchas iglesias han permitido que sus líderes, pasados y presentes, se aislen y estén solos en el desafío de liderar el cambio.

Durante más de una década, el Proceso Hechos 2 ha visto a muchas congregaciones tener mucho éxito en sus esfuerzos por cambiar, y una de las razones clave de ese éxito se puede encontrar en el enfoque de equipo. Cuando encontramos el camino hacia adelante juntos, se crea un impulso para nuestra congregación que una persona simplemente no puede generar sola.

- Personas que _____, _____, _____, y _____

¿A quién necesitamos en este proceso con nosotros? Primero, sepa que cualquier grupo de liderazgo elegido por su congregación debe estar representado. Si excluimos a los líderes establecidos de nuestros esfuerzos, encontraremos que inmediatamente hemos provocado resistencia a lo que este proceso producirá. Cada miembro de ese grupo de líderes no necesariamente necesita ser parte de este equipo, pero los líderes electos deben estar representados en el esfuerzo.

Una vez que hayamos identificado algunas personas de este grupo para nuestro equipo, ahora podemos buscar incluir a otras. Al formar su equipo, busque personas que muestren interés por el futuro de su iglesia.

También busque personas que puedan soñar con usted, personas que creen que el futuro de su iglesia local puede ser mayor que su pasado. Recuerde, ¡ninguna iglesia tiene un futuro hasta que sus sueños sean más grandes que sus recuerdos!

Finalmente, procure que estos amigos también puedan pensar con usted. Las personas que se basan en la realidad, pero son capaces de imaginar un futuro mejor, son opciones ideales para ser parte de su equipo.

Un equipo de 8 a 12 personas puede ser ideal, pero tener a las personas adecuadas (independientemente del número) probablemente marcará la diferencia.

3. Hacer las mejores _____

- ¿Cuál es nuestra _____?

Ningún proceso puede comenzar realmente hasta saber a dónde se quiere llegar. Sin embargo, de alguna manera muchas iglesias continúan haciendo lo que siempre han hecho, sin ningún sentido real de un destino deseado. ¡Todo comienza con la visión!

- ¿Cuáles deben ser nuestras _____ para que cumplamos nuestra visión?

A continuación, debemos determinar los valores que nos llevarán a ese destino. Sinceramente, si vamos a ser la iglesia que queremos ser, ciertas prioridades deben pasar a la vanguardia. Estos valores o prioridades dan forma a la cultura de nuestra iglesia y abren el camino para cumplir nuestra visión.

- ¿Qué _____ daremos para cumplir nuestra visión?

Una vez que sabemos a dónde vamos, necesitamos un plan para llegar allí. En el proceso de cambio, estas estrategias se vuelven esenciales. Siempre debemos preguntar algo más que “¿funcionará esto?” Debemos estar seguros de que las estrategias que elegimos realmente nos llevarán a cumplir la visión que nos impulsa.

El Proceso Hechos 2 nos guiará a través de estos primeros tres pasos hacia el futuro de nuestra iglesia local, pero también son los primeros tres pasos para cualquier nivel de cambio que necesitemos realizar.

Algunas preguntas más sobre la estrategia también son importantes. Si bien el cambio significa que identificaremos algunas cosas nuevas que haremos (esa es la parte fácil y divertida), también debemos considerar cómo lidiaremos de manera eficaz con nuestros esfuerzos actuales.

- ¿Qué debemos _____ haciendo?

Al pensar en los pasos estratégicos futuros, primero debemos revisar nuestros esfuerzos actuales buscando las contribuciones que pueden hacer a nuestra visión. Puede ser que algo de lo que estamos haciendo pueda seguir moviéndonos en la dirección correcta.

- ¿Qué debemos hacer _____?

Tal vez algo de lo que hacemos actualmente podría contribuir a nuestra visión futura si lo ajustamos un poco. Tal vez uno de nuestros esfuerzos ministeriales no ha tenido éxito como esperábamos, pero con un enfoque ligeramente diferente, podemos ver un nuevo potencial. A veces, un pequeño ajuste puede marcar la diferencia.

- ¿Qué debemos _____ de hacer?

Por supuesto, algo de lo que estamos haciendo ahora no será parte de nuestro futuro. Después de todo, para dar nuevos pasos, necesitaremos recuperar las energías y recursos que estamos empleando actualmente.

No obstante, el orden en que hacemos estas preguntas es muy importante. Al considerar el cambio, podemos sentirnos tentados a comenzar a nombrar lo que queremos dejar de hacer, pero es probable crear un mejor entorno si elegimos pasos positivos antes de tomar medidas negativas. A las personas generalmente les resulta más fácil dejar ir algo cuando hay otra cosa a lo cual aspirar.

- ¿Cuándo _____?

Nuestro paso final en el proceso de cambio identifica el “cuándo” de nuestra implementación. Algún día se debe reemplazar por el “día del lanzamiento” si queremos ver el avance de nuestros planes de cambio.

La sabiduría y el buen momento son siempre esenciales, el cambio nunca ocurrirá hasta que comencemos a avanzar.

El asombroso proceso de cambio de Moisés

La historia de Moisés, que condujo al pueblo de Israel desde Egipto hasta la Tierra Prometida, nos ofrece uno de los mayores procesos de cambio de la historia de la humanidad. Fue un viaje que daría material para una gran película, y muchos cineastas lo han aprovechado.

Hay mucho que podemos aprender de esta historia popular, especialmente cuando reflexionamos sobre las respuestas de las personas al cambio. Uno pensaría que el proceso de Moisés estaría lleno de pura emoción dada su extraordinaria visión, calidad de liderazgo, dirección clara y provisión milagrosa.

1. Visión extraordinaria: de la esclavitud a la Tierra Prometida.
2. Liderazgo de calidad: Ninguno mejor que Moisés.
3. Dirección clara: Columna de nube durante el día; columna de fuego durante la noche.
4. Provisión milagrosa: ¡Milagros, maná y mucho más!

Y, sin embargo, ¡la gente se resistió! Antes de considerar por qué esa resistencia, al menos deberíamos reconocer que es probable que nuestro proceso también experimente cierta resistencia.

Reflexionemos sobre la realidad de Moisés por unos momentos. Según la mayoría de los cálculos, Moisés estaba guiando de uno a dos millones de personas a través de ese desierto, el tipo de cantidad que puede ser difícil para nosotros imaginar. Por ejemplo, ¿se da cuenta de que si el pueblo estuviera alineado de a diez y marchando en formación estrecha, la línea de israelitas podría haberse extendido por casi 100 millas? Por supuesto, no es probable que estuvieran tan organizados y con todas sus posesiones, aquella muchedumbre probablemente le pareciera a Moisés como si se extendiera perpetuamente.

Un poco de matemáticas revelará una realidad interesante. Si esa línea, por cierto, cubrió 100 millas de camino desértico, eso significa que la brecha entre la avanzada y la retaguardia de la línea podría haber cubierto una semana o más de duro viaje. Cubrir diez millas al día a pie podría haber sido bastante desafiante cuando se viaja con jóvenes y adultos mayores y todo lo que poseen, pero por el bien de la ilustración y para mantener las matemáticas simples, digamos que podían cubrir diez millas por día, lo que significa que había diez días de viaje desde el frente del grupo de Moisés hasta la familia al final de la línea.

Imagine lo diferente que habría parecido este viaje, dependiendo de dónde uno estuviera en esa línea de muchedumbre. Primero, considere la vida en el frente. Seguramente ahí es donde las cosas son más emocionantes. Para los que están al frente...

La vida para aquellos que estuvieron ubicados al frente durante el viaje de Moisés

1. Vieron a Moisés y a los otros líderes con frecuencia.
2. Recibieron la información directamente del mismo Moisés.
3. El viaje y el destino parecían emocionantes.
4. Imaginaban que su destino podría estar justo después de la próxima colina.
5. Ellos avanzaban cada vez que Moisés decía “¡vamos!”

Entonces, ¿quién está aquí como líder al frente? Bueno, seguramente encontraremos a Moisés allí, junto con otros líderes clave que Dios ha designado para este momento. Pero la multitud en el frente probablemente también incluía a algunos de los viajeros más jóvenes que podían moverse más rápidamente, aquellos que podían haber tenido menos que cargar y aquellos que tenían menos apego a donde habían estado.

Estos son lo que podríamos llamar los *Adaptados pioneros*. Están listos para avanzar cuando llegue la orden de Moisés. Pero mientras que la rápida respuesta de ellos hace sentir bien al líder, los *Adaptados pioneros* solo comprenden un pequeño número del grupo de viaje total, **generalmente menos del 20% de nuestro grupo**.

Lamentablemente, muchos líderes se sienten tentados a considerar a los *Adaptados pioneros* como los únicos que realmente quieren el destino por delante. ¡Esto simplemente no es cierto! Simplemente ellos son los que están listos para moverse cuando llega la oportunidad.

Pero unos días atrás hay otro grupo, y es grande. Las personas que viajan en el medio de nuestro proceso se enfrentan a un conjunto muy diferente de realidades.

La vida para aquellos que estuvieron ubicados en el medio durante el viaje de Moisés

1. Rara vez tienen interacción directa con Moisés y los otros líderes.
2. La información que reciben fue transmitida por otros.
3. El proceso parecía más largo y el éxito a menudo parecía menos seguro a medida que avanzaban siguiendo las huellas dejadas por otros.
4. Cada día, este grupo sabía que el destino aún no había sido alcanzado por aquellos que iban al frente con Moisés.
5. Estos esperaban para moverse hasta que veían que otros se habían movido y parecían tener éxito al avanzar.

Entonces, ¿quiénes son estas personas ubicadas en el medio? Es un grupo grande y puede haber varias razones por las que caminan aquí. Debido a que no tienen contacto regular con Moisés o no están tan cerca de Moisés como otros, es posible que no tengan tan claro a dónde van o qué deben hacer para llegar allí. Otros pueden haber estado cerca del frente en algún momento, pero tienen más cosas que llevar y simplemente no pueden moverse tan rápido como antes. Otros pueden tener su ritmo retrasado por algunas malas experiencias o tiempos difíciles. Ahora se han vuelto más cautelosos y menos propensos a simplemente “mudarse” hasta que puedan confiar un poco más en el plan o en los planificadores.

Estos pueden llamarse los *Adaptados intermedios* y es probable que comprendan casi dos tercios del grupo en cualquier proceso, ya que la mayoría de nuestros viajeros siempre estarán en el medio. Estos amigos quieren el destino, pero tienen sus razones para avanzar más lentamente hacia nuestro plan para llegar allí. Los adaptados intermedios buscan señales en el movimiento de avance de otros que indiquen que el éxito está por delante. No serán los primeros en llegar a destino, pero no sienten que necesitan serlo. Si estamos en el camino correcto, entonces saben que llegarán a destino lo suficientemente pronto.

Lamentablemente, los líderes agresivos a veces pueden pensar que estos amigos realmente no quieren llegar al destino, simplemente porque requieren un poco más de convencimiento antes de seguir adelante. ¡Pero imagine tratar de pelear las batallas por delante sin ellos!

Por supuesto, todavía hay algunas personas más a considerar. Cada línea tiene su final, y en algún lugar hacia el final encontramos un tercer grupo que acompaña el proceso con nosotros, aunque mucho más lento que el resto:

La vida para aquellos que estuvieron ubicados al final durante el viaje de Moisés

1. Prácticamente no tienen interacción con Moisés y los otros líderes. De hecho, Moisés ni siquiera piensa en invitarlos a las reuniones.
 2. La información que reciben fue transmitida por otros que la obtuvieron de otros, que también la obtuvieron de otros.
 3. Hay días en que el viaje de regreso hacia el punto de donde salimos es tentador y parece más fácil.
 4. Este grupo se pregunta si en verdad hay una tierra prometida y si habrá un lugar para ellos si es que llegan allí.
 5. Por lo general, estos no se mueven hasta que temen quedarse en el desierto si no se mueven.
-

Entonces, ¿quiénes son estas personas al final de nuestra fila? Estas son las personas que no se mueven tan rápido y tienen sus razones. Algunas pueden ser más lentas simplemente por la edad, aunque no vamos a pensar que todos nuestros santos mayores están aquí (algunos están corriendo al frente). Algunas de estas personas se mueven más lentamente porque tienen la mayor cantidad de cosas que mover con ellas. Otras pueden sentirse un poco más apegadas a donde hemos estado que a donde vamos. Parece probable que los que estaban en el recorrido de Moisés que querían regresar a Egipto fueran los que estaban más cerca de su antiguo hogar. Otros pueden haber dudado si Moisés y los demás realmente vieron un futuro para ellos. ¿Habría un lugar para ellos en esta nueva vida?

Los *Adaptados tardíos* pueden sentirse como las personas más desafiantes en el proceso, pero la verdad es que realmente quieren el futuro con el que otros sueñan. Simplemente están menos seguros de que puedan llegar allí y, a veces, el resto del grupo muestra impaciencia y poca comprensión hacia esa incertidumbre. Cuando estas personas avanzan, puede ser más por miedo a quedarse atrás que por cualquier entusiasmo real por el camino por delante. Pero Moisés y cada líder que camina en las sandalias de él tienen la tarea de ayudarlos a llegar allí también.

Puede ser fácil para un pastor interpretar las quejas de los *Adaptados tardíos* como oposición a sus esfuerzos, pero estos amigos irán con nosotros si demostramos el amor y el apoyo que necesitan para un proceso que se siente más difícil para ellos. En verdad, hay pocos momentos que se sientan mejor para el líder que cuando uno de estos que se adaptaron tarde recoge sus cosas y comienza a avanzar con el resto de nosotros.

Por supuesto, puede haber un grupo final que aún no hemos considerado, y nuestra esperanza es que este grupo sea el más pequeño de todos ...

La vida para aquellos que rechazaron el viaje de Moisés

1. Ellos querían ir por otro camino y se separaron de Moisés y del pueblo de Israel

Sin visión profética el pueblo perecerá... (Proverbios 29:18 JBS)

En hebreo, la palabra traducida como *perecer* también puede significar *dispersar*. Cuando las personas carecen de dirección y se dispersan en el desierto, ¡*perecen!*

Los que no se adoptan son siempre una posibilidad cada vez que usted elija moverse en cierta dirección. Nuestra actitud nunca debe ser alejar a las personas o alentarlas a dejarnos, pero lamentablemente algunas pueden optar por hacerlo.

Entonces, aunque la experiencia de nuestro proceso de cambio parecerá diferente dependiendo de dónde uno este ubicado para avanzar dentro de nuestro grupo, el objetivo del líder es ayudar a cada persona a llegar a la Tierra Prometida que tenemos por delante. Eso requiere amor abnegado y, ocasionalmente, mucha paciencia, pero las oportunidades y los desafíos que tenemos por delante nos alegrarán por cada esfuerzo que hemos hecho para ayudar a cada persona a completar el proceso de cambio con éxito.

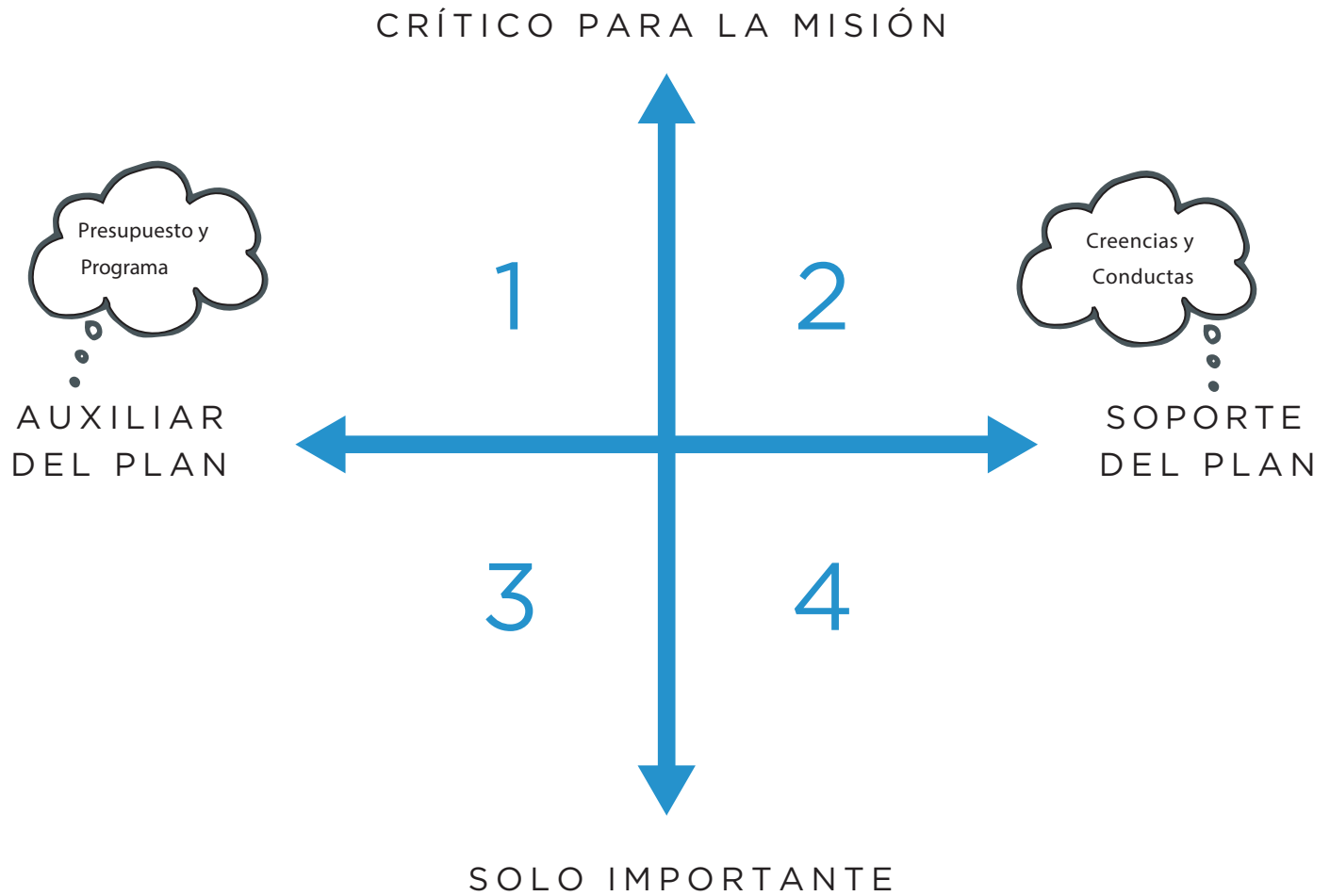
Apéndice: Los cuatro cuadrantes de cambio

Por supuesto, el cambio nunca es fácil, e incluso los mejores y más cordiales esfuerzos pueden ser resistidos. Sin embargo, algunos líderes han creado dificultades innecesarias para la iglesia porque no consideraron el “peso” de los cambios que intentaron traer. Algunos cambios son simplemente mayores que otros y requieren mayor cuidado, relaciones más profundas y pasos más lentos que otros.

¿Puede pensar en los esfuerzos de cambio que fracasaron porque el líder se movió muy rápido o no se dedicó adecuadamente a la relación? Comente sobre estas experiencias para ilustrar la necesidad de sabiduría, ritmo apropiado e interés genuino por los demás, no como críticas a los líderes que fracasaron.

En su libro, *Recalibrate Your Church* (Recalibre su iglesia), el Dr. Troy H. Jones ofrece un repaso a los cuatro cuadrantes del cambio. Esta herramienta puede ayudarnos a comprender los mejores enfoques a adoptar, dependiendo de la naturaleza de lo que buscamos cambiar.

LOS 4 CUADRANTES DE CAMBIO



CUADRANTE 1 CRÍTICO PARA LA MISIÓN, AUXILIAR DEL PLAN	CUADRANTE 2 CRÍTICO PARA LA MISIÓN, SOPORTE DEL PLAN	CUADRANTE 3 SOLO IMPORTANTE AUXILIAR DEL PLAN	CUADRANTE 4 SOLO IMPORTANTE SOPORTE DEL PLAN
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los cambios son esenciales ✓ Afecta su misión de manera significativa ✓ Presupuesto y programa (tiempo y energía) ✓ Habrá poca o ninguna resistencia ✓ Aporta credibilidad para el líder ✓ ¡Comience aquí! ¡No espere! 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los cambios son esenciales ✓ Impacto significativo en su misión ✓ Se debe cambiar creencias y conductas ✓ Es normal que haya resistencia ✓ Requiere de habilidad y credibilidad ✓ Haga estos cambios cuidadosamente 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los cambios no son esenciales ✓ No afectan negativamente a su misión ✓ No es necesario dedicar presupuesto y programa ✓ Habrá poca o ninguna resistencia ✓ Estos cambios se deben hacer sólo si necesita credibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los cambios no son esenciales ✓ No afectan negativamente a su misión ✓ Se debe cambiar creencias y conductas ✓ Es normal que haya resistencia ✓ Espere para hacer estos cambios