

TAREA #6

1. EXPLICAR CORRECTAMENTE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN EL DESARROLLO DE LOS CONFLICTOS DE LA IGLESIA

Los factores que inciden en el desarrollo de los conflictos de la iglesia son:

Traer la intervención de afuera a la iglesia, cuando no ellos no conocen las raíces del conflicto. La intervención de afuera no es universalmente apreciada y puede generar un conflicto que no existía antes, ni hubiera existido sin tal intervención. Las iglesias locales son a veces conducidas por líderes con capacidades limitadas, tienen un sistema de creencias heterogéneo, y son poco admiradas y apoyadas por la sociedad; estas iglesias están repletas de potencial para el conflicto.

Existen ocho posibles señales de advertencia del conflicto perjudicial en la iglesia. Los factores ambientales: Las personas pueden dejar las iglesias porque necesitan encontrar nuevas maneras de vivir. El declive económico de una comunidad puede causar que las personas se preocupen por las finanzas, y puedan llegar a estresarse por problemas personales. Los problemas matrimoniales, financieros o preocupación por la economía local, entonces la iglesia será más susceptible para los conflictos.

Algunas congregaciones tienen más potencial para el conflicto destructivo debido a los acontecimientos de su historia. El comportamiento antagonista y agresivo de algunos líderes. Cuando una congregación ha tenido por mucho tiempo a un pastor, la iglesia experimentará dificultades con el siguiente pastor. El dolor que no se ha curado por el fracaso moral de un pastor puede causar daños profundos dentro del cuerpo de la iglesia. También existen líderes laicos con poder e influencia, pero con poca madurez espiritual.

Cuando el nuevo pastor reconoce estos, estas personas pueden perder el poder y comenzar a causar gran dificultad mientras pierden su influencia. Algunos factores de la congregación no pueden ser manejados a través de técnicas racionales para resolver

problemas. Por otra parte, las quejas de los miembros, el cuchicheo y las preocupaciones del correo electrónico o el chisme disfrazado como peticiones de oración, son a menudo, señales de un conflicto destructivo potencial.

Estas quejas podrían ser sobre cualquier cosa: un nuevo programa, las decoraciones, las preocupaciones denominacionales, el mensaje del pastor, o un nuevo líder de un departamento. El conflicto puede provocar que las personas dejen de tener contacto personal con otros miembros y con el pastor. Estas personas encuentran una manera de excusar su falta de participación utilizando a un líder o al pastor como chivo expiatorio.

Una señal muy común del conflicto destructivo es el descenso en la asistencia y la disminución en dar. En adición, cuando un nuevo pastor selecciona un nuevo liderazgo sin conocer quienes ha estado en el liderazgo y quienes han servido bien o pobremente. Quienes han sido líderes por largo tiempo se pueden sentir amenazados y pueden empezar a quejarse. Los nuevos líderes asignados tienen una perspectiva teológica diferente de una doctrina particular de la iglesia.

El definitiva el conflicto nos afecta a todos incluyendo a los pastores, estos pueden responder al conflicto y la tensión de manera perjudicial para su salud, su familia y su relación con Dios. El estrés puede causar problemas físicos, dolores emocionales y daños al matrimonio. Es importante la evaluación de la profundidad del conflicto, para que los lideres puedan estar de acuerdo cómo manejarlo. Ya que hay diferentes opiniones y diferentes pensamientos. Se debe llegar a lo profundo del conflicto para tratar mejor con este y determinar a quien involucraremos en la resolución.

EJEMPLO DE SITUACIÓN

Situación: Cambio en el estilo de adoración

La iglesia decide introducir canciones contemporáneas además de los himnos tradicionales.

El pastor y el equipo de alabanza creen que esto ayudará a conectar con los jóvenes. Sin embargo, algunos miembros mayores sienten que “se está perdiendo la reverencia”.

FACTORES QUE ENTRAN EN JUEGO

Personal: Algunos miembros sienten que “su” estilo está siendo reemplazado.

Relacional: No se comunicó bien el propósito del cambio; surgen rumores.

Estructural: No hubo un proceso claro de consulta a la congregación.

Generacional : Jóvenes y adultos mayores tienen expectativas distintas.

Espiritual: Se pierde el enfoque en la unidad y el propósito del culto.

El resultado del conflicto crece porque:

- Nadie aclara los malentendidos.
- Se forman “bandos”: los que apoyan el cambio y los que lo rechazan.
- El tema se vuelve personal (“no respetan nuestra historia”).

Si no se maneja bien, puede terminar afectando la adoración, la unidad y la confianza en el liderazgo. Cuando se forman “bandos” (los que apoyan el cambio vs. los que lo rechazan), la iglesia deja de verse como un solo cuerpo.

- Se crean tensiones internas.
- Las relaciones se enfrían.
- Se pierde el sentido de comunidad.

La iglesia se fragmenta emocional y espiritualmente. Esto también, puede dañar la confianza en el liderazgo. Los miembros podrías sentir que no fueron escuchados o que las decisiones se tomaron sin transparencia. Cuestionan la autoridad del pastor, se genera resistencia pasiva o abierta. Algunos comenzarán a buscar culpables. El liderazgo puede perder credibilidad y capacidad de guiar. También se afecta la adoración y el ambiente espiritual, porque el espacio se convierte en un campo de tensión. Las personas asisten con incomodidad, se pierde la alegría y libertad en la adoración. La atención se centra en el estilo, no en el propósito. Algunos se alejan y otros se desmotivan.

