

PLANTILLA PARA LA TAREA DE LA SEMANA # 10

Nombre del estudiante Taynna V. Cabrera (4110) Fecha 8 de febrero de 2026

Introducción:

El objetivo de la tarea correspondiente a la décima semana del curso *Mediación y manejo de conflictos* es ilustrar con posibles situaciones ficticias o reales, tres de los principios relacionales que han demostrado ser eficaces para prevenir y resolver muchas de las disputas que surgen en la comunidad de fe. Para ello, los estudiantes utilizarán la lectura de Ken Sande, *Cómo prevenir los conflictos antes de que empiecen*, guía pastoral para sembrar la paz usando la sabiduría relacional, que se encuentra disponible en la plataforma digital Edvance360 de la Universidad Teológica del Caribe.

Tarea asignada	Respuesta del estudiante
Ilustrar, con posibles situaciones ficticias o reales, tres (3) de los principios relacionales que han demostrado ser eficaces para prevenir y resolver muchas de las disputas que surgen entre los creyentes, de acuerdo con la lectura asignada.	El autor Ken Sande enfatiza que muchos conflictos entre creyentes pueden evitarse o resolverse cuando se cultivan de manera intencional principios relacionales bíblicos. Como él mismo afirma: “Atravesar la discordia con sabiduría y la gracia piadosa nunca ha sido más vital para los líderes de la iglesia.”¹ En su obra <i>Cómo prevenir los conflictos antes de que empiecen</i>, guía pastoral para sembrar la paz usando la sabiduría relacional, Sande describe once principios relacionales que han demostrado ser eficaces tanto para la prevención como para la resolución de muchas disputas que surgen dentro de la comunidad eclesiástica. En toda situación conflictiva, el principio número uno de incluir a

¹ Ken Sande, *Cómo prevenir los conflictos antes de que empiecen*, guía pastoral para sembrar la paz usando la sabiduría relacional, utcpr.edvance360.com, 1.

	Dios, debe estar siempre presente. Sande afirma: “Cuando entramos en un conflicto, la mayoría de nosotros nos centramos obsesivamente en dos cosas: nuestra autopercepción de justicia y los errores de la otra persona.”² Esta tendencia revela cuan fácilmente el conflicto puede desplazar a Dios del centro y colocar el yo en primer plano. Las Escrituras nos exhortan a guardar nuestro corazón, ejercer disciplina en nuestras acciones, mirar y cuidar a los demás con compasión, y a recordar, honrar y servir a Dios en todas las cosas. La carta a los Filipenses nos recuerda que, “3 Nada hagáis por rivalidad ni por vanagloria, sino con humildad, considerándoos los unos a los otros como superiores a vosotros mismos. 4 No mirando cada cual por su propio interés, sino también por el de los demás” (2:3-4).³ Por esta razón, antes de enfrentar cualquier desacuerdo, la pastoral y/o el liderazgo de la iglesia, deben comenzar en oración. La oración no solo reconoce la soberanía de Dios sobre la situación, sino que también cambia el tono del encuentro, aquieta los corazones y nos recuerda que Dios está presente y activo en la conversación. Después de todo, Él ama la iglesia más que nosotros. A continuación, se ilustran tres situaciones reales ocurridas en la iglesia que pastoreo en la ciudad de Lawton, Oklahoma, las cuales evidencian cómo la aplicación práctica de estos principios ha sido fundamental para prevenir conflictos y promover la reconciliación, la
--	---

² Sande, 1.

³ *Nuevo Pacto Biblia Textual*, (Corea del Sur: Sociedad Bíblica Iberoamericana, 1991), 1209.

	unidad y la madurez espiritual dentro de la congregación. Para preservar la confidencialidad de las personas involucradas, se utilizarán nombres ficticios. Primera situación real: Examinar el corazón Juana, miembro de la iglesia local, comienza a resentirse porque la pastora no la selecciona como uno de los recursos para servir en la Iglesia de los Niños. En conversaciones con su esposo, expresa que considera injusta esta decisión, ya que ella está dispuesta a colaborar, y llega a interpretar que la pastora no confía en ella. Como resultado, Juana manifiesta actitudes de apatía hacia la pastora y desánimo para participar en las actividades de la iglesia. Esta interpretación personal genera un resentimiento silencioso. El conflicto, aunque no se verbaliza abiertamente, revela una motivación interna que necesita ser examinada y tratada. Este caso ilustra claramente el principio de examinar el corazón. Sande enseña que una de las semillas más comunes del conflicto es interpretar las acciones de otros de la manera más negativa posible. “Pueden ser cosas buenas que deseamos demasiado, o por razones equivocadas. Así comienza una espiral descendente: un buen deseo se convierte en una exigencia consumidora que nos lleva a juzgar a los demás y finalmente, a castigarlos si no nos dan lo que queremos.”⁴ Lejos de asumir una mala intención, la pastora, quien conoce quienes están realmente preparados para liderar la Iglesia de los Niños los domingos y en adición, ha evaluado que Juana por ser esposa de militar,
--	---

⁴ Sande, 2.

	permanecerá en la congregación por un período limitado de tiempo. Para la pastora la estabilidad en este ministerio es de suma importancia, ya que considera prioritaria la formación espiritual de los niños, entendiendo la importancia de discipular a las generaciones emergentes en un mundo donde los valores, la ética y la moral son constantemente cuestionados. En lugar de ignorar los síntomas de desánimo y distanciamiento, la pastora decide reunirse personalmente con Juana y la guía a reflexionar mediante preguntas intencionales, tales como: “¿Por qué es tan importante para ti trabajar en el ministerio de niños?” Durante la conversación, se revela que Juana, como madre sobreprotectora de tres niños pequeños, desea que sus hijos la vean como una figura ejemplar dentro de la iglesia. La pastora entonces profundiza con otra pregunta: “¿Es posible que este deseo se haya vuelto imperioso y esté por encima del bienestar del ministerio?” Juana no responde. Al ayudar a Juana a evaluar su corazón, la pastora logra que el conflicto no escale a una etapa mayor, ya que se detiene en el nivel de la interpretación, antes de convertirse en confrontación abierta. Como alternativa, la pastora le ofrece a Juana liderar actividades extracurriculares del ministerio de los niños, como celebración del día de los amigos, eventos especiales durante la Pascua de Resurrección, excursiones, etc. Finalmente, a través de la lectura y exhortación bíblica, la pastora anima a Juana a examinar su corazón y a destronar los deseos egoístas antes de que estos generen conflictos futuros por las mismas razones. Tal
--	---

	como enseña Proverbios 4:23 “Sobre toda cosa guardada, guarda tu corazón, Porque de él mana la vida.”⁵ La sabiduría relacional nos llama a dar el beneficio de la duda y a resistir juicios apresurados que dañan la comunión dentro de la comunidad eclesiástica. Segunda situación real: Comunique con claridad Durante una clase de Escuela Bíblica para adultos, Moisés interrumpe a la profesora para introducir un tema que no guardaba relación con el contenido que se estaba abordando esa noche. La reacción de la profesora fue inmediata y visible: su expresión facial cambió, evidenciando incomodidad e intimidación. Este comportamiento se entiende mejor al considerar que, en ocasiones anteriores, Moisés había agredido verbalmente al profesor previo por asuntos debatibles o por sentirse ignorado cuando solicitaba una palabra. Además, su historial incluía el uso de comentarios sarcásticos y actitudes pasivo-agresivas. Este escenario ilustra el principio de comunique con claridad. Sande señala que los conflictos rara vez se resuelven por sí solos; por el contrario, tienden a intensificarse cuando no se atienden de manera oportuna. Él afirma que, “La mala comunicación, a menudo por parte de los líderes desencadena e inflama muchos conflictos en la iglesia.”⁶ Más adelante, citando a uno de sus mentores, añade: “Para un líder, no basta con comunicarse para que los demás lo entiendan. Uno debe comunicarse
--	---

⁵ *Biblia Hebraica Stuttgartensia de estudio*, traducción contextual al español, (Stuttgart, Alemania: Deutsche Bibelgesellschaft, 1997), 654.

⁶ Sande, 4.

	con tanta claridad que los demás no puedan malinterpretar.”⁷ Antes de que la tensión escalara entre Moisés y la profesora, o tal vez algún otro miembro presente, la pastora que estaba presente decide intervenir de manera temprana, directa y respetuosa. Con claridad le comunica a Moisés que su inquietud será atendida por ella personalmente y con diligencia en la próxima clase. Al mismo tiempo, le solicita que permita a la profesora continuar con el tema para el cual se había preparado, de modo que todos los presentes pudieran beneficiarse del contenido. Esta intervención clara y oportuna refleja la sabiduría relacional, que promueve abordar los conflictos en sus etapas iniciales, de forma directa y respetuosa. Y se aplicó el principio bíblico que se encuentra en la carta a los Colosenses 4:6 “Vuestra palabra sea siempre con gracia, sazónada con sal, para que sepáis cómo debéis responder a cada uno.”⁸ Como resultado, ambas partes expresaron estar de acuerdo, y en la siguiente clase el ambiente fue más saludable y edificante. El conflicto fue prevenido, no porque no existieran diferencias, sino porque fueron tratadas a tiempo y con claridad. Tercera situación: Suavice las reuniones explosivas En el ministerio de alabanza surge un desacuerdo relacionado con el horario de llegada a los servicios. El líder se muestra molesto por las tardanzas frecuentes de Gamaliel, uno de los músicos, quien argumenta
--	---

⁷ Ibíd.

⁸ *Nuevo Pacto Biblia Textual*, 1216.

	que no puede llegar más temprano debido a sus responsabilidades laborales. El líder le recuerda que hizo un compromiso al integrarse al ministerio y que servir en el equipo de alabanza es un privilegio que no todos tienen. Le señala que el talento, aunque importante, no es suficiente: se requiere llegar con anticipación para tener un tiempo de oración, preparar el equipo con calma y adaptarse a posibles cambios. Gamaliel responde que, al salir de su trabajo y pasar por su casa para prepararse, el tiempo no le alcanza. La conversación comienza a acalorarse cuando el líder insiste en que Gamaliel dispone de aproximadamente tres horas entre su llegada a casa y la salida hacia la iglesia, y que podría administrar mejor su tiempo. Gamaliel se siente invadido en su vida personal y expresa que no considera necesario llegar temprano para orar, ya que puede hacerlo en su hogar. El tono de voz se eleva por ambas partes y la tensión aumenta. Ante esta situación, el líder toma la decisión sabia de pedir un receso. Este escenario ilustra el principio de suavizar las reuniones explosivas antes de que se tornen grave. Sande subraya que: “La tensión aumenta con cada comentario. Es solo cuestión de tiempo que ocurra la explosión y alguien diga algo hiriente. Una vez que se produce el estallido, a menudo es imposible recoger los pedazos.”⁹ El objetivo bíblico en medio del conflicto no es “tener la razón”, sino preservar la unidad y reflejar el carácter de Cristo, lo cual implica
--	--

⁹ Sande, 6.

	estar dispuestos a ceder en asuntos secundarios por amor al otro. El apóstol Pablo lo expresa claramente en Romanos 12:28 “Si es posible, en lo que depende de vosotros, procurad la paz con todos los hombres.”¹⁰ Después del receso, el líder retoma el diálogo con un tono más calmado, demostrando que valora la relación por encima de ganar la discusión. En lugar de competir por quien tiene la razón, las partes se escuchan mutuamente. Se abre un espacio de diálogo respetuoso, donde cada uno puede expresar su perspectiva. Aunque ninguno obtiene completamente lo que desea y deciden llevar el asunto a la pastora para una orientación adicional, la relación se preserva. La paz se construye porque ambos eligen el amor fraternal y la unidad sobre el orgullo personal. No se busca ganar una discusión, sino glorificar a Dios, edificar la iglesia y restaurar la relación. El resultado deseado no es un vencedor, sino una relación restaurada. De esta manera, el conflicto se transforma en una oportunidad de crecimiento y madurez. En conclusión y de acuerdo con los autores de <i>Entendiendo y manejando el conflicto en la iglesia</i>, los cuales afirman que los conflictos surgen con frecuencia dentro del contexto eclesial: entre ministros y líderes, entre familias y pastores, así como entre líderes de distintos departamentos. Esta realidad, aunque innegable, no carece de esperanza, pues existen maneras éticas y cristianas de tratar el conflicto que nos permiten ser respetuosos y, a la vez, asertivos; asumir responsabilidad
--	---

¹⁰ Nuevo Pacto Biblia Textual, 1164.

	personal y mantenernos enfocados en el bien común.¹¹ Estas situaciones evidencian que el conflicto en sí mismo no es el enemigo, sino la forma en que se enfrenta. Cuando se aplican los principios propuestos por Ken Sande, el conflicto deja de percibirse como una amenaza y se transforma en una oportunidad para la formación espiritual y relacional. La correcta aplicación de estos principios convierte las disputas en espacios de crecimiento y madurez espiritual. Cada uno de ellos ofrece herramientas prácticas para edificar relaciones saludables, fomentar el autocontrol y el respeto mutuo, ejercitar la empatía (conocida como la “regla de oro”), fortalecer la confianza y, sobre todo, comprometerse con la Escritura. De este modo, la Palabra de Dios se convierte en la base común para la resolución de conflictos, y no de las preferencias o intereses personales.
--	--

BIBLIOGRAFÍA

Biblia Hebraica Stuttgartensia de estudio. Traducción contextual al español. Stuttgart, Alemania: Deutsche Bibelgesellschaft, 1997.

Editorial Universitaria Libertad. *Entendiendo y manejando el conflicto en la iglesia*. Madrid, España, 2015.

Nuevo Pacto Biblia Textual. Corea del Sur: Sociedad Bíblica Iberoamericana, 1991.

Sande, Ken. *Cómo prevenir los conflictos antes de que empiecen, guía pastoral para sembrar la paz usando la sabiduría relacional*. utcpr.edvance360.com.

¹¹ Editorial Universitaria Libertad, *Entendiendo y manejando el conflicto en la iglesia*, (Madrid, España, 2015), 73.

Rúbrica de corrección de la Tarea de la LECCIÓN DE LA SEMANA # 10

Criterios de evaluación de la Tarea	Escala para otorgar puntuación		
El estudiante:	Criterio totalmente presente (todos los puntos)	Criterio parcialmente presente (mitad de los puntos)	Criterio totalmente ausente (0 puntos)
Ilustró correctamente, con posibles situaciones ficticias o reales, tres (3) de los principios relacionales que han demostrado ser eficaces para prevenir y resolver muchas de las disputas que surgen entre los creyentes, de acuerdo con la Lectura asignada. (valor: 12 puntos)			
La Tarea fue entregada en o antes de la fecha establecida. (2 puntos)			
Total de puntos de esta Tarea: 14 puntos			
Puntos obtenidos por el estudiante:			