


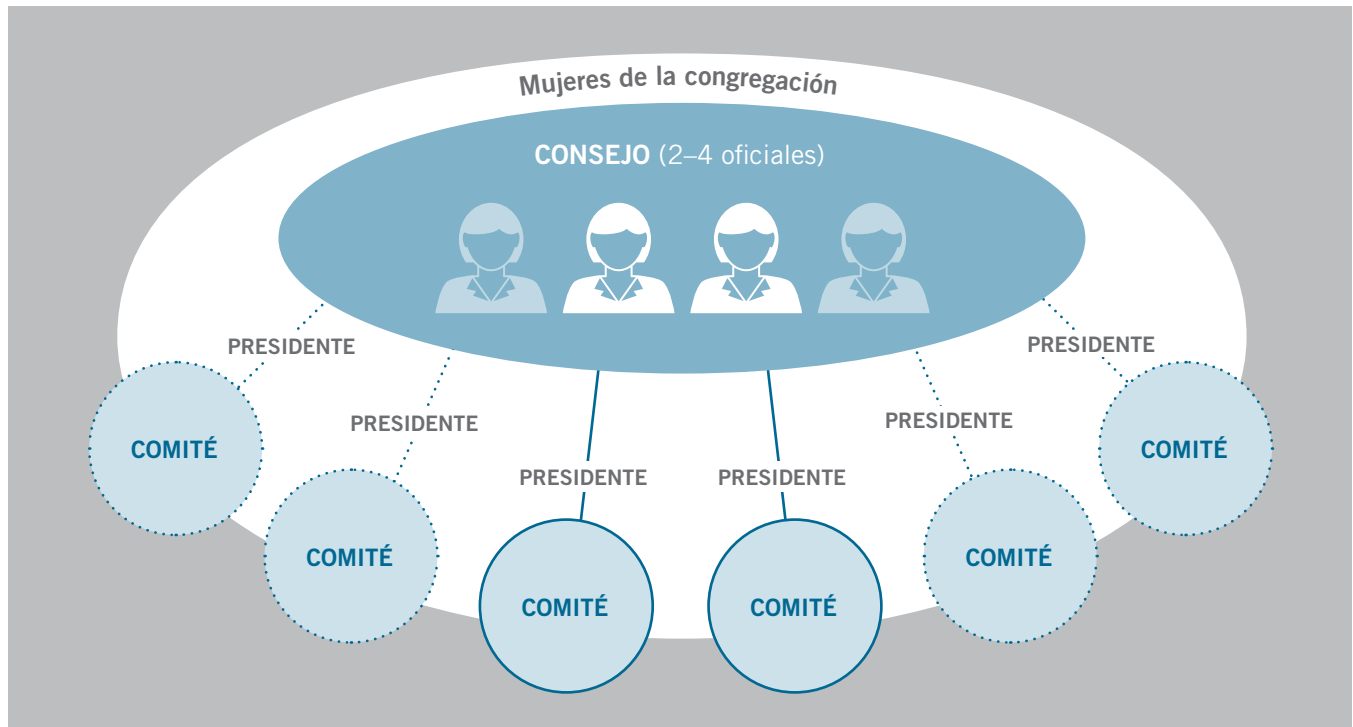
# Seis modelos para la misión



Mujeres de la ELCA le ofrece seis modelos diferentes para organizar su unidad para la misión. Los puede combinar entre sí o incluso crear otros modelos para encontrar lo que resulte ideal para su unidad. Recuerde que hay espacio para la flexibilidad, la creatividad y un lugar para que todas participen.

## Modelo A: Consejo

El modelo del consejo cuenta con **dos a cuatro oficiales y dos a seis presidentes de comités** que son miembros del consejo. El consejo planifica los programas, maneja las comunicaciones y selecciona los materiales que se van a usar.



### Fortalezas de este modelo:

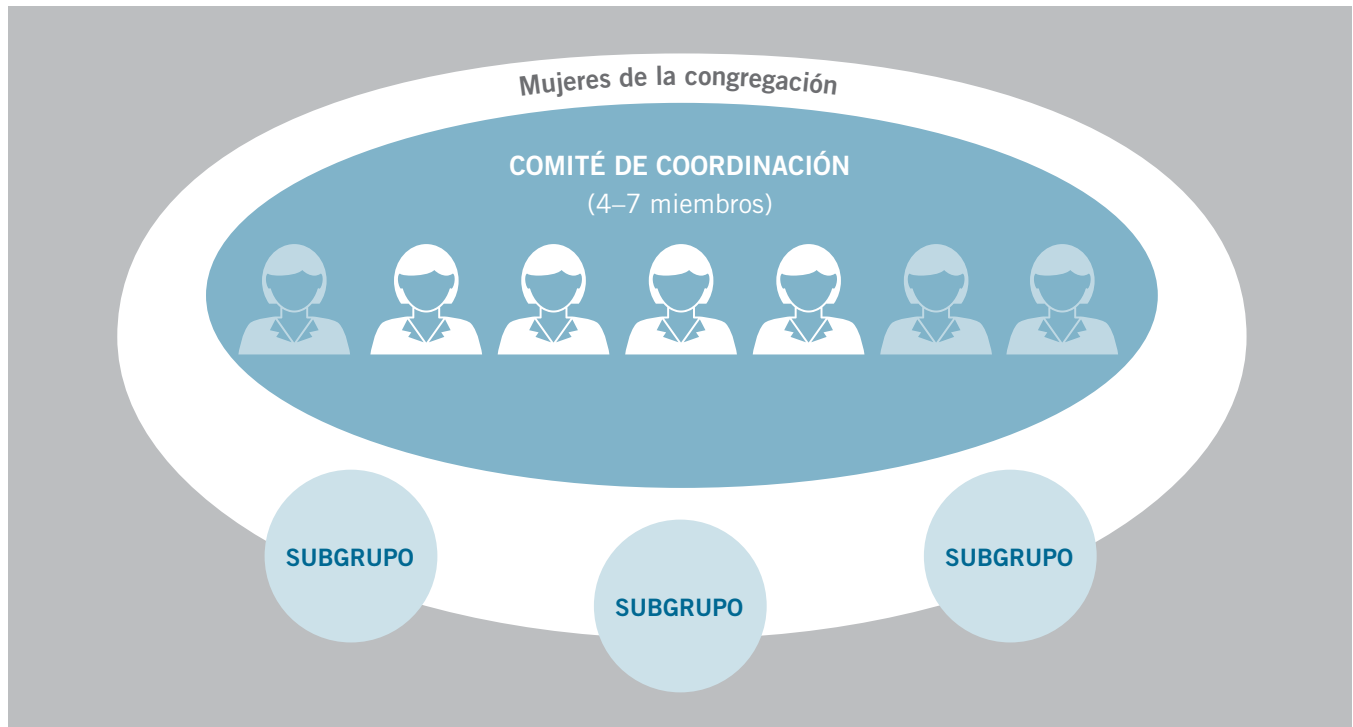
- Eficiente para distribuir información.
- Funciona bien cuando existen múltiples subgrupos en desarrollo.

### Debilidades de este modelo:

- Falta de flexibilidad. Puede resultar difícil cambiar la estructura con rapidez para responder a las necesidades cambiantes de su organización.
- Puede crear un sentimiento de “inclusión” o “exclusión” entre las mujeres de su congregación dependiendo del grado de compromiso con la organización.
- Los canales de comunicación en general funcionan bien de arriba hacia abajo, pero pueden ser menos efectivos de abajo hacia arriba.

## Modelo B: Comité de coordinación

El comité de coordinación cuenta con **cuatro a siete miembros de comités**: dos o tres electos para cargos específicos y los otros en general. Ninguno de los subgrupos tiene una representación específica en el comité de coordinación.



### Fortalezas de este modelo:

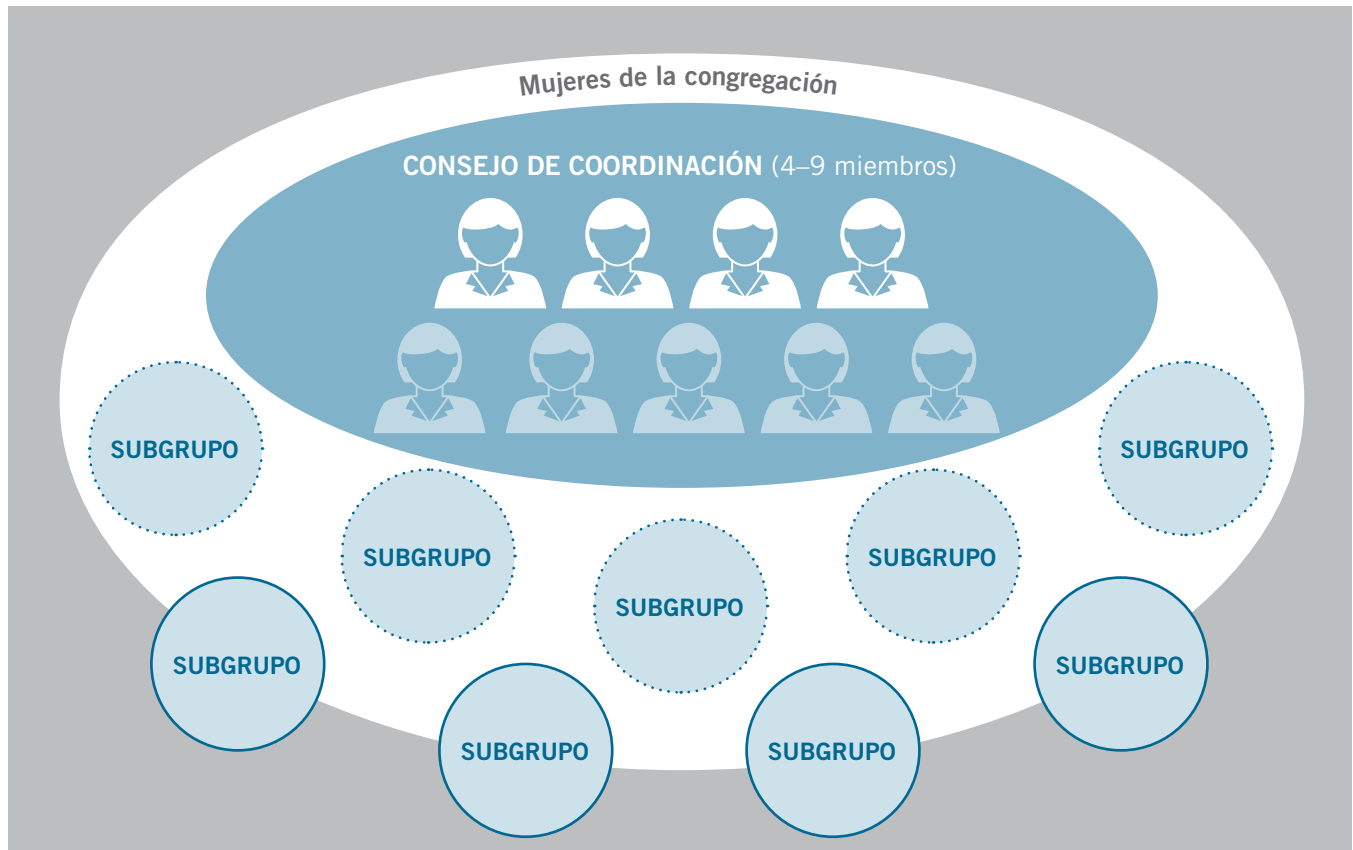
- Tiende a ser abierto y flexible.
- Se pueden formar subgrupos nuevos con facilidad para varias duraciones de tiempo.

### Debilidades de este modelo:

- Los subgrupos permanentes pueden no hacer tantos aportes en la organización en su totalidad como los que podrían hacer en otros modelos.
- La comunicación entre los varios grupos puede ser más difícil.

## Modelo C: Consejo de coordinación

El modelo del consejo de coordinación cuenta con **cuatro a nueve miembros del consejo**, cada uno representa un subgrupo de mujeres (por ejemplo, un grupo de estudios bíblicos, uno que hace acolchados, un grupo de servicio y así sucesivamente). Se pueden elegir dos o tres líderes.



### Fortalezas de este modelo:

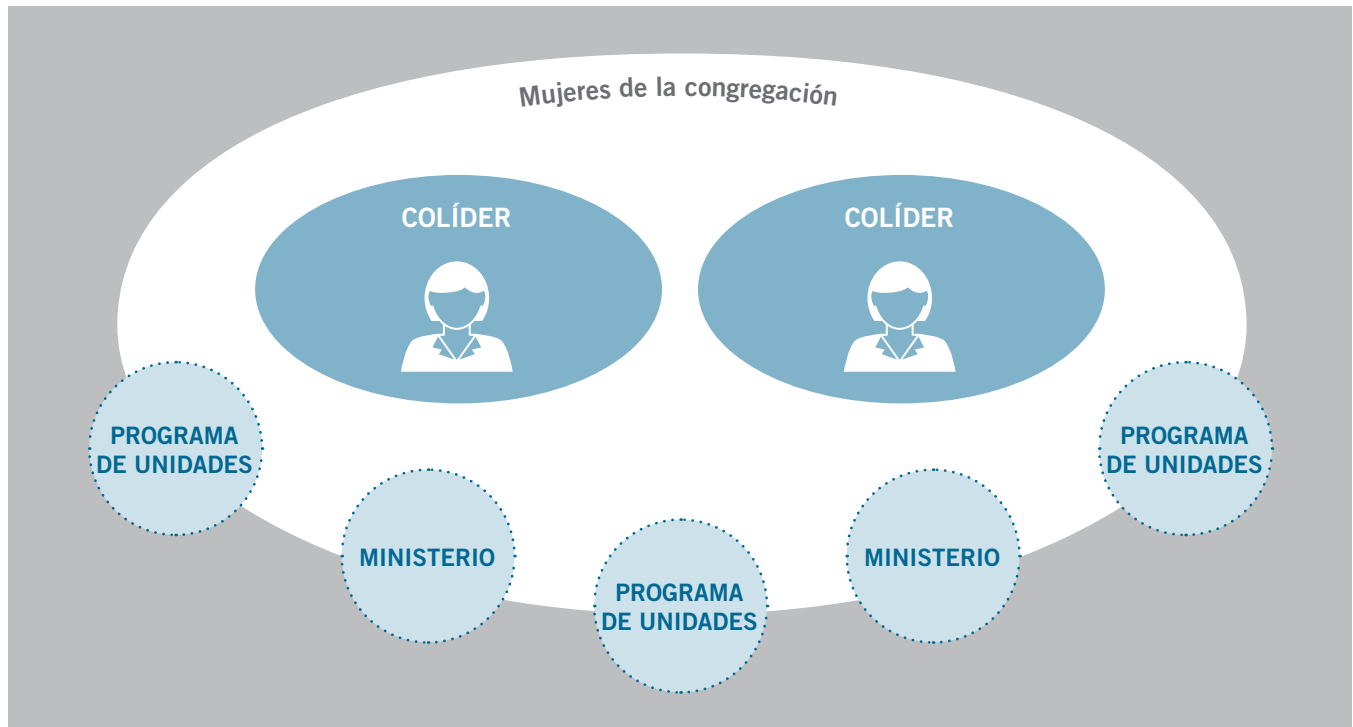
- Flexibilidad.
- Posibilidad para incluir subgrupos nuevos en el consejo de coordinación.
- Facilidad para incluir grupos tanto de a corto plazo como en desarrollo.
- Buenos canales para la comunicación.

### Debilidades de este modelo:

- Tamaño posible.

## Modelo D: Colíderes

El modelo de colíderes cuenta **con dos líderes electos o nombrados** para coordinar programas de ministerios y unidades.



### Fortalezas de este modelo:

- Este es el modelo menos formal y podría funcionar bien para congregaciones que recién estén comenzando una organización de mujeres.

### Debilidades de este modelo:

- Las organizaciones de mujeres que ya tienen varios subgrupos establecidos podrían encontrar que éste es un modelo difícil de usar.
- Podría exigir una cantidad importante de trabajo para las colíderes.

## Modelo E: Convenio

El modelo de convenio cuenta con **dos líderes electos o nombrados con responsabilidad limitada**. Las participantes consienten en reunirse para un propósito específico y durante un lapso determinado, desarticulando o evaluando su compromiso hacia el final del intervalo de tiempo. Este es el modelo menos estructurado.



### Fortaleza de este modelo:

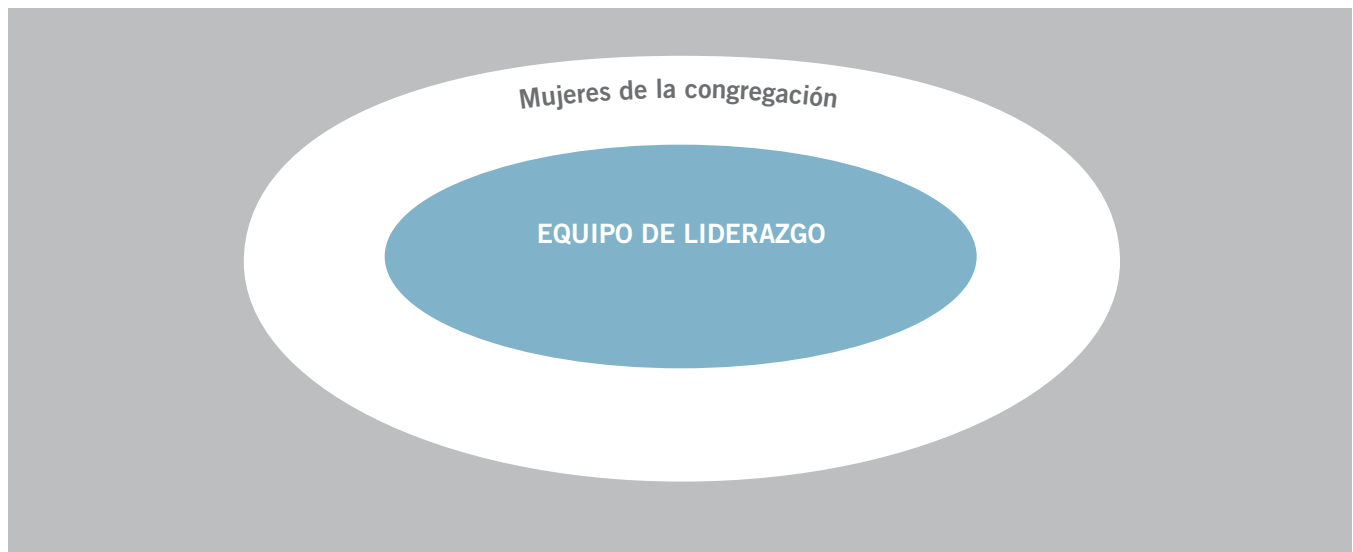
- Puede representar una buena manera de experimentar para luego decidir si desea involucrarse en un modelo de arreglo más permanente.

### Debilidades de este modelo:

- Falta de comunidad con otras mujeres en la congregación y fuera de ella.
- Falta de permanencia y compromiso en la misión del grupo.

## Modelo F: Modelo de equipo

Un enfoque de equipo para la estructura organizativa es fluido y se puede modificar según cambien las necesidades, los intereses y las habilidades. Si bien es necesario tener líderes designados para hacer cosas tales como convocar al grupo, recoger y distribuir información y actuar como tesorero, la autoridad se comparte y por lo general las decisiones se toman por consenso. Se desarrolla el liderazgo basándose en las habilidades y talentos de las mujeres individuales (y mediante la mentoría). Las elecciones del ministerio están basadas en los intereses actuales del grupo y las necesidades de la comunidad.



### Cosas para tener en cuenta al organizarse como equipo:

- ¿Cuáles son los talentos e intereses de todos?
- ¿En qué ministerios le interesa participar este año?
- ¿En qué actividades participará este año?
- ¿De qué manera sería posible que un líder experimentado pueda ayudar a un nuevo líder a aprender conducción?
- ¿Quién podría formar asociaciones para el liderazgo?

### Combine los talentos y los intereses a los que desee comprometerse. Haga preguntas como: ¿Quién es bueno para...

- revisar el correo y compartir las noticias con el grupo?
- recibir las ofrendas, enviarlas y llevar un registro?
- liderar reuniones?
- planificar eventos?
- publicitar eventos y programas?
- ayudar de varias maneras distintas?
- ver el bosque (perspectiva general)?
- ver los árboles (los detalles específicos)?

### ¿De qué manera se diferencia el modelo de equipo de los modelos tradicionales jerárquicos de la organización?

- El enfoque está en llevar a cabo los ministerios que son importantes para el grupo y la comunidad.
- Todos los talentos tienen igual valor y son concedidos por el Espíritu Santo para el bien de la comunidad. (1 Corintios 12)
- Todas las voces tienen igual peso y poder. Compartir el ministerio y la toma de decisiones fortalece a la comunidad y empodera a cada persona.
- La información se comparte con todos al mismo tiempo.
- Permitir que todas las voces tengan igual poder llevará al cambio, que puede ser a la vez aterrador y emocionante.
- Enfrentar el cambio lleva al crecimiento espiritual de la organización.
- Los compromisos son a corto plazo, quizás durante un año o para una tarea específica, con expectativas claras y explícitas.
- Muchas personas están involucradas en el liderazgo porque saben que su participación es fundamental para la organización, y no se quedarán “pegadas” al cargo más allá del tiempo acordado.



## Abrace su nuevo modelo

Ahora que ha organizado o revitalizado su modelo para la misión, revise la constitución modelo aprobada y los estatutos para la unidad congregacional o intercongregacional, artículo VI — Liderazgo. Encontrará nuestras constituciones modelo en [womenoftheelca.org/tools-for-leaders](http://womenoftheelca.org/tools-for-leaders). Complétela o haga los cambios necesarios. Entregue una copia a su presidente sinodal y conserve una copia para su unidad. Dedicar tiempo para evaluar y replantear los objetivos al menos una vez al año ayudará a revitalizar y robustecer su unidad.

¡Ahora, prepárese para lo estimulante que es poder hacer algo juntas! Para informarse o cómo contactar a su presidente sinodal, envíe un correo electrónico a [eva.yeo@elca.org](mailto:eva.yeo@elca.org) o llame al 773.380.2450. Para mayor información, visite [womenoftheelca.org/ministry-action/membership](http://womenoftheelca.org/ministry-action/membership).